

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2014-2017



Contenido

1.	Introducción	2
2.	Visión, Misión y Principios Institucionales	3
3.	Propuesta Educativa	6
4.	Matriz FODA y Generación de Estrategias	12
5.	Objetivos Estratégicos	16
6.	La Estrategia de Desarrollo de la UCH (Mapa estratégico)	17
7.	Cuadro de Mando del P.E.I 2014-2017	18
8.	Metas del P.E.I 2014-2017	20
9.	Referencias Bibliográficas	2 4

1. Introducción

La Asociación Civil Universidad de Ciencias y Humanidades (en adelante la UCH) como entidad educativa, es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica, con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural, integrada por docentes, estudiantes, egresados y personal administrativo.

La UCH busca favorecer la formación integral de sus estudiantes con un elevado nivel académico e investigativo, con un profundo sentido crítico que ahonda en el conocimiento de nuestra realidad nacional y mundial y que promueve en ellos el desarrollo de una conciencia solidaria para que actúen con compromiso y responsabilidad social.

Toda institución requiere anticiparse a los hechos espontáneos, con la finalidad de alcanzar en el futuro una situación deseada (Universidad Nacional Josè Maria Arguedas, 2014). Con esta convicción la UCH ha elaborado su Plan Estratégico Institucional 2014-2017 (en adelante PEI-2014-2017) como instrumento de gestión y que responda a los retos cambiantes que nos depara el siglo XXI.

La elaboración del PEI-2014-2017 ha tenido un carácter participativo y concertado entre las distintas áreas académicas, administrativas y de investigación de la universidad; interesadas en definir el futuro de la universidad y las acciones a ejecutar para hacer realidad esta aspiración. Este documento contiene los lineamientos estratégicos de largo plazo, basadas en un diagnóstico exhaustivo, a partir del cual se identificaron los objetivos de largo plazo y las estrategias para lograr estos objetivos.

Las estrategias identificadas en los talleres de trabajo se han ordenado bajo las cuatro perspectivas del tablero de control balanceado, la misma que permite "ejercer una visión integral, holística de la organización, además, facilita la evaluación de la estrategia por medición y comparación, lo que sirve para una implementación exitosa de la estrategia" (D'alessio, 2008, pág. 425) .

El PEI-2014-2017 aspira a ser un catalizador de cambios profundos en la gestión de la Universidad y una herramienta para la modernización de las diversas actividades de nuestra Universidad. Pero, sobre todo pretende ser la respuesta de nuestra Universidad a las nuevas y dinámicas demandas que la sociedad actual plantea. El PEI-2014-2017 permitirá a nuestra Universidad adaptarse a los nuevos cambios sociales, económicos, culturales y políticos que se están produciendo en nuestra sociedad (Universidad de Cadiz, 2004).

Este documento servirá de base para que las distintas áreas académicas, administrativas y de investigación de la universidad elaboren sus planes y presupuestos operativos anuales alineados a la estrategia institucional establecida en el PEI-2014-2017. Es obligación y voluntad del área de Planeamiento y Presupuesto colaborar con estas áreas en el establecimiento de sus propias estrategias pero guardando un alineamiento con la estrategia institucional de nuestra Universidad.

2. Visión, Misión y Principios Institucionales

Visión

La visión de una organización es la definición deseada de su futuro, responde a la pregunta ¿Qué queremos llegar a ser? Generar una visión implica fijar un futuro retador para sí misma y tener la capacidad de difundirla, para que sirva de guías y motivación de los colaboradores (D'alessio, 2008). Asimismo, otro Villajuana sostiene que la visión viene a ser el propósito u objetivo final que voluntariamente se propone conseguir una organización. Es la aspiración de una organización a pasar de una situación actual a otra incomparablemente superior (Villajuana, 2009).

En concordancia con estas definiciones la Universidad de Ciencias y Humanidades tiene como visión: "Ser una Universidad referente en la formación integral de profesionales comprometidos con el desarrollo del país".

Misión

"La misión es el impulsor de la organización hacia la situación futura deseada. Es el catalizador que permite que esta trayectoria de cambio sea alcanzada por la organización. La misión responde a la interrogante ¿Cuál es nuestro negocio? Y que es lo que debe hacer bien la organización para tener éxito" (D'alessio, 2008). Asimismo, Villajuana sostiene que la misión se manifiesta a través de lo que se ofrecerá en todo momento, lo cual debe responder a la razón de ser de una organización (Villajuana, 2009).

En concordancia con estas definiciones la Universidad de Ciencias y Humanidades ha definido su misión institucional como: "Somos una Universidad que forma profesionales mediante una propuesta de educación integral, que promueve la cultura, la investigación y la proyección social, contribuyendo al desarrollo social y productivo del país".

Principios Institucionales

"Los valores de una organización pueden ser considerados como las políticas directrices más importantes: norman, encausan el desempeño de sus funcionarios, y constituyen el patrón de actuación que guía el proceso de toma de decisiones" (D'alessio, 2008, pág. 68). De igual manera Farro sostiene que "Los valores institucionales es una declaración de los grandes principios que inspiran las acciones de una institución. Tiene que ver con proveer a todas las unidades de la organización, un conjunto de valores e ideales alcanzables" (Farro, 2012, pág. 20).

En concordancia con estas definiciones la UCH se rige por los siguientes principios:

- Búsqueda y difusión de la verdad
- Calidad académica

- Autonomía
- Libertad de cátedra.
- Espíritu crítico y de investigación.
- Democracia institucional.
- Meritocracia.
- Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión.
- Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.
- Afirmación de la vida y dignidad humana.
- Mejoramiento continuo de la calidad académica.
- Creatividad e innovación.
- Internacionalización.
- El interés superior del estudiante.
- Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.
- Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
- Ética pública y profesional.
- La creación de nuevos conocimientos, el fomento del estudio de los problemas sociales, la afirmación de los valores éticos y el servicio a la comunidad.
- La libertad de pensamiento, de crítica y de expresión como manifestaciones de un pluralismo del intelecto.
- La defensa de los derechos humanos, la justicia social y la paz mundial, como base de la organización social y de las relaciones entre las personas.
- La preocupación por la problemática universitaria y atención permanente de la temática económica, política y social del país.
- La proyección social universitaria, entendida como la transmisión unívoca de los conocimientos y valores culturales entre la comunidad y la universidad, vinculando estrechamente la teoría y la práctica como base de la formación profesional y del proceso del conocimiento científico.

Valores Institucionales

Constituyen valores institucionales de la UCH:

- a) La responsabilidad.- Obligación de responder por sus propios actos y la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.
- b) La equidad.- Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece, tratando en igualdad de condiciones a quienes son iguales o equiparando las condiciones en las que se encuentran quienes son desiguales.
- c) La libertad.- Facultad que se disfruta en las instituciones o naciones bien gobernadas, de hacer y decir cuanto no se oponga a las leyes ni a las buenas costumbres.
- d) La autoestima.- Capacidad de experimentar la existencia consciente de nuestro potencial y nuestras necesidades reales; de amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener o de las circunstancias externas generadas por los distintos contextos en los que nos corresponda interactuar.
- e) La veracidad.- Virtud de decir, usar y profesar siempre la verdad.
- f) La solidaridad.- Es el sentimiento o valor a través del cual las personas se sienten y reconocen unidas y compartiendo las mismas obligaciones, intereses e ideales, conformando además uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta la ética moderna.

3. Propuesta Educativa

Nuestra propuesta educativa de formación integral, brinda sólidos conocimientos de la especialidad elegida y desarrolla las capacidades intelectuales y sociales que contribuyen a ser un profesional competitivo, creativo, con alto sentido ético y valores humanos, características que permitirán insertarte rápidamente en el mercado laboral.



Dimensiones de la propuesta educativa de Formación Integral

Son aquellas que constituyen el currículo de Formación Integral:

La dimensión de Conocimientos

Está constituida por

El área de Formación General está constituida por los Estudios Generales, los cuales están constituidos por las sub áreas: Antropocéntrico, Autorreflexivos, Comunicacional y Desarrollo Personal).

Los Estudios Generales en la UCH son el elemento nuclear, fundamental y eje transversal de la propuesta educativa de Formación integral y del plan de estudios de los diferentes programas profesionales que ofrece la Universidad de Ciencias y Humanidades.

Los Estudios Generales están constituidos por asignaturas de formación general. Estas se caracterizan por proporcionar a nuestros estudiantes un panorama holístico, interrelacionado e integrado del conocimiento humano, es decir se desarrolla el conocimiento de forma general y no en profundidad,

he allí su oposición con las asignaturas de especialización, especialidad o específicos.

Las asignaturas de EEGG se mueven horizontalmente y no de modo vertical, en consecuencia, el contacto con otras disciplinas es inevitable y se constituye en parte de su esencia, por ello que estas asignaturas tienden a la multidisciplinariedad y la interdisciplinariedad.

No tienen como fin que los estudiantes se especialicen en alguna dimensión del conocimiento, ni que profundicen en ellos, son por el contrario una mirada panorámica del conocimiento humano, es decir, se centran principalmente en ver, conocer, comprender y analizar el bosque y no el árbol.

Pero a su vez son los que, de forma paulatina a lo largo del programa profesional, van introduciendo a los estudiantes al mundo universitario en sus dimensiones de formación profesional, formación investigativa y responsabilidad social. Todos los docentes tienen que tomar en cuenta las capacidades que van desarrollando los estudiantes con las asignaturas de Estudios Generales con el fin de articularlos con las asignaturas de especialidad, para así consolidar su formación integral.

Por tanto, una parte importante de la formación de nuestros alumnos recae en los EEGG, ya que en esta fase de la formación desarrollan tanto capacidades generales como capacidades específicas. Entonces, debe existir complementariedad entre lo que ofrecen los EEGG y lo que desarrollan las asignaturas específicas.

En algunos casos las asignaturas de EEGG sirven de base para las asignaturas de especialidad, por consiguiente, las escuelas deben evaluar a los estudiantes de tal manera que sea posible diagnosticar el nivel de desarrollo de las capacidades con que llegan a una determinada asignatura de especialidad y, si fuera necesario, tomar las medidas correctivas pertinentes.

El área de Formación Profesional (comprende los Estudios Específicos y de Especialidad, los cuales están conformado por las sub áreas: Formación Básica, Formación Especializada, Electivos o de Acentuación).

Esta comprende a las asignaturas que directamente se ocupan de los conocimientos que la profesión utiliza. Conviene, en lo que se refiere a los cursos específicos, distinguir las líneas esenciales de conocimientos que, juntas, proporcionan los conocimientos propios de la profesión. En los cursos de Formación Profesional Específica ha de diferenciarse dos niveles: 1º el de los cursos más teoréticos; y 2º el de los cursos más pragmáticos. Los primeros contienen síntesis teóricas más profundas y amplias; los segundos, sin dejar de ser teóricos, se hallan más próximos de las praxis, y por ello son más prescriptivos (Peñaloza, 2005).

La dimensión de consejería y tutoría

Está centrada en la orientación académica, personal, vocacional y tutoría.

El ingreso a los estudios universitarios es con frecuencia traumático para los jóvenes procedentes de la Secundaria. Aunque algunas universidades son rígidas en sus normativas, todas en general, frente a la Secundaria, resultan menos estructuradas y más permisivas que ésta. El alumno desprevenido puede asumir que no hay exigencia ninguna y que carece de responsabilidades. A esto se añade que un número de los ingresantes no se encuentra seguro de la carrera escogida; o bien lo están, pero las materias de los primeros semestres los desilusionan o les revelan que su vocación no es ésa.

En el tramo final de la vida universitaria presenta cuestiones nuevas: hay en general mayores demandas de los profesores, aparecen las Prácticas Profesionales avanzadas y las pasantías; con frecuencia hay que preparar un trabajo de grado, y éste debe de ser defendido, surgen incertidumbres frente al mundo del trabajo que se abre después de la graduación, y no infrecuentemente, a esta altura del tiempo, asoman problemas complicados en la familia o en el orden personal. Todos éstos son retos que la unidad de Orientación ha de afrontar, proporcionando el apoyo indispensable a los alumnos en general, y, por supuesto, a aquéllos que lo necesitan en particular. Lo primero se resolverá mediante talleres pertinentes; y lo segundo, a través de reuniones individuales principalmente (Peñaloza, 2005).

La dimensión de Investigación

Está conformada por el programa de investigación formativa (inicial, formativa y ejecutiva).

Siendo una de las dimensiones fundamentales del currículo, merece un tratamiento especial, desde que es la tarea consubstancial al quehacer universitario. El maestro universitario debe ser un investigador. En todas las universidades del mundo se asume como tarea esencial la investigación al margen de los usos que pueden darse. El aprendizaje de la investigación debe ser gradual en la línea de aprender a elaborar la tesis, se debe empezar con la investigación monográfica, esto es con el manejo de las fuentes bibliográficas. No se puede concebir que un estudiante universitario no sepa manejar las fuentes y la investigación bibliografía, que le da un dominio heurístico para el análisis de los textos, máxime si nuestra universidad tiene facultad de humanidades. Debe haber un dominio en el uso de las fichas de investigación: textual, de resumen, personal, de comentario. Muchas universidades han logrado un avance significativo en esta área y que les ha permitido posicionamiento especial en el campo de la investigación. Por lo tanto se debe dar impulso a las investigaciones descriptivas, exploratorias, históricas, propedéuticas, causales, cualitativas, experimentales e investigación-acción, etc. En líneas generales, pues, si bien es cierto debe seguir enfatizándose la tarea del profesor como investigador, existen ahora otras voces que amplían y diversifican estas funciones, como lo señala la Dra. Litwin "Hace veinte años decíamos que un docente universitario tenía que ser un investigador. Yo creo que un docente universitario tiene que ser un analista social, político, alguien al que le interese la ciencia y la cultura, alguien que se comprometa con su país".

La dimensión de Prácticas Pre profesionales

Tienen un desarrollo progresivo que permite la inserción gradual de los estudiantes al mundo laboral.

Esta dimensión curricular es fundamental en la formación de los futuros profesionales. Desde que toda profesión implica una serie de acciones reales que el

profesional tiene que realizar en su trabajo, es mandatorio que en el proceso de su formación deba aprender a ejecutar esas acciones.

Las Prácticas Profesionales no son otra cosa que el ejercicio de la profesión durante el tiempo de los estudios, por una persona que va a ser profesional y que todavía no lo es. Por lo mismo, estas Prácticas Profesionales deben ser secuenciadas a lo largo de los términos académicos desde las acciones más simples hasta las más complejas; desde las que pueden ser puramente simuladas hasta las que se adentran en la realidad; desde las que implican responsabilidad sencilla hasta las que envuelven responsabilidad más grande y casi total. Estas Prácticas Profesionales han de estar permanentemente bajo la supervisión de docentes con amplia experiencia. En tal virtud, las Prácticas Profesionales son trabajo efectivo que el alumno debe ejecutar dentro del ámbito de su carrera y crecientemente frente a personas y/o casos reales (Peñaloza, 2005).

La dimensión de Actividades (artísticas y deportivas)

Apuntan al desarrollo de principios y valores de los estudiantes.

Con el área de Actividades aspiramos a que los estudiantes entren en contacto con los demás valores (aparte del de la verdad) que importan a los seres humanos en general y a cada cultura en particular. Tiende a promoverles la sensibilidad frente a los valores éticos, estéticos, filosóficos, políticos, cívicos, deportivos y otros, de tal forma que puedan expresar su personalidad y alcanzar su plena autorrealización. En este ancho terreno de las Actividades, es lo no veritacional lo que prima, lo que

toca y eleva en los educandos la fibra afectiva, y estimula la relación con los demás y con las manifestaciones más caras de la cultura. Éstas no se conciben puedan existir sin el contacto directo con las cosas y/o los fenómenos. Asimismo la contemplación de los valores (momento axiológico) y la plasmación de los mismos en la realidad (momento demiúrgico) son imposibles si las personas no se enfrentan directamente con situaciones y realidades que poseen la resonancia de los valores o lo incentivan (Peñaloza, 2005).

Cabe recalcar que cada una de estas dimensiones es parte integral del plan de estudios de todos los programas profesionales que ofrece la Universidad de Ciencias y Humanidades

4. Matriz FODA y Generación de Estrategias

Los factores externos que pueden afectar a nuestra Universidad en su funcionamiento, son todas aquellas variables exógenas o factores que configuran el entorno de la institución y que pueden afectar el logro de los objetivos. Estos factores externos negativos para la Universidad están relacionados con acontecimientos o circunstancias ajenas a la institución y se denomina AMENAZAS. Del mismo modo, los factores externos que favorecen al sector de Educación Superior y en especial a la Universidad son variables exógenas positivas y se denomina OPORTUNIDADES.

Los factores internos que puedan afectar a la Universidad son aquellas variables endógenas propias de la institución que repercuten en gran medida los objetivos planteados. En este análisis incluyen las DEBILIDADES y que están relacionadas con barreras o limitaciones que tiene la Universidad. Por el otro lado, se incluye las FORTALEZAS que hacen referencia a los elementos y capacidades favorables que tiene la institución con respecto a otras universidades.

La matriz FODA es una herramienta de análisis situacional. Exige un concienzudo pensamiento para generar estrategias en los cuatro cuadrantes: FO, DO, FA y DA. Desarrollar un serio y concienzudo análisis del entorno, de la competencia, y contribuirá a generar las estrategias de los cuatro cuadrantes (D'alessio, 2008). Asimismo, Farro sostiene que el análisis FODA es una matriz diseñada para ayudar al estratega a encontrar el mejor acoplamiento entre las tendencias del medio (Oportunidades y Amenazas) y las capacidades internas de la Universidad (Fortalezas y debilidades). Este análisis permite a la universidad formular estrategias para aprovechar sus fortalezas y anticiparse al efecto de las amenazas (Farro, 2012).

En la siguiente tabla se identifican las principales fortalezas (F), Debilidades (D), oportunidades(O) y Amenazas(A) de nuestra Universidad. A partir de esto se generaron las estrategias externas principalmente y eventualmente internas que orientan el futuro de la UCH; explotando, buscando, confrontando, y evitando la combinación de los factores críticos de éxito (D'alessio, 2008)

Tabla 1: Matriz FODA de la Universidad de Ciencias y Humanidades

			Fortalezas (F)		Debilidades (D)
		1	Desarrollo de un modelo educativo de formación integral universitaria	1	Costos razonables del servicio educativo.
		2	Titulación por trabajo de investigación de los estudiantes	2	Baja producción científica (artículos científicos en revistas indexadas, libros, etc.).
		3	Conformación de un núcleo docente que va comprendiendo e identificándose gradualmente con el modelo educativo y filosofía institucional	3	Escasa experiencia en gestión académica e investigación.
		4	Infraestructura y equipamiento tecnológico	4	Escasa sistematización de los principales procesos académicos, administrativos, y de investigación.
		5	Integrantes comprometidos con el proyecto de la Universidad.	5	Débil posicionamiento de la imagen de la universidad
		6	Convenios con instituciones públicas y privadas para el desarrollo de actividades académicas, culturales, deportivas y Práctica Pre profesionales		
	Oportunidades (0)		Estrategias FO		Estrategias DO
1	Demanda de estudios superiores presenciales y virtuales		Mejorar el currículo de las carreras actuales. (F1, O1,O3)		Sentar bases para la investigación docente (D2, D4, O5)
2	Crecimiento económico sostenido de Lima Norte que puede generar un mayor desarrollo de nuestra Universidad.		Ampliar los servicios en pregrado y posgrado. (O2, O1,F4,)		Afianzar la vinculación de la Universidad con actores económicos, sociales mediante la Investigación. (O4, D6)
3	Posibilidad de acercamiento con actores políticos, económicos, culturales, sociales y educativos de Lima Norte		Fortalecer el sistema de trabajo con docentes, estudiantes y egresados. (F3, O4)		Optimizar los procesos de gestión universitaria. (D5, O1)
4	Disponibilidad de recursos económicos nacionales en internacionales para investigación y capacitación.		Potenciar los trabajos de investigación de los estudiantes. (F2, O5)		Conseguir nuevas fuentes de financiamiento. (D1, O1, O3) Innovar mecanismos de captación de estudiantes (D6, O1, O3)

5	Implantación de Procesos de Acreditación y Mejoramiento de la Calidad.		
	Amenazas (A)	Estrategias FA	Estrategias DA
1	Presencia agresiva de diferentes universidades y filiales en Lima Norte.	Lanzamiento de nueva oferta académica pertinente	Desarrollar un sistema de formación docente por niveles. (D3, A4)
2	Posible eliminación del régimen tributario aplicable a universidades	al desarrollo de Lima Norte (F1, F3, A1, A3)	Implementar un sistema de gestión de personal docente y administrativo. (D3, A4)
3	Estancamiento en la economía global y la desaceleración de la economía nacional.		docente y administrativo. (D3, A4)

5. Objetivos Estratégicos

Los objetivos de largo plazo representan los resultados que una institución espera alcanzar luego de implementar las estrategias seleccionadas, las cuales conducen hacia la visión establecida. El horizonte de tiempo para estos objetivos y sus estrategias debe ser coherente con la visión. Los objetivos de largo plazo se refieren a los que están relacionados con la visión establecida y dependen de la industria (D'alessio, 2008). Asimismo, Farro sostiene que los objetivos estratégicos son resultados específicos, a mediano o largo plazo, que la organización aspira a lograr mediante su misión básica, a través de la ejecución de ciertas estrategias (Farro, 2012)

Guardando concordancia y coherencia con estas definiciones, los objetivos estratégicos que la UCH plantea lograr en el periodo 2014 – 2017, coherente con su visión institucional son:

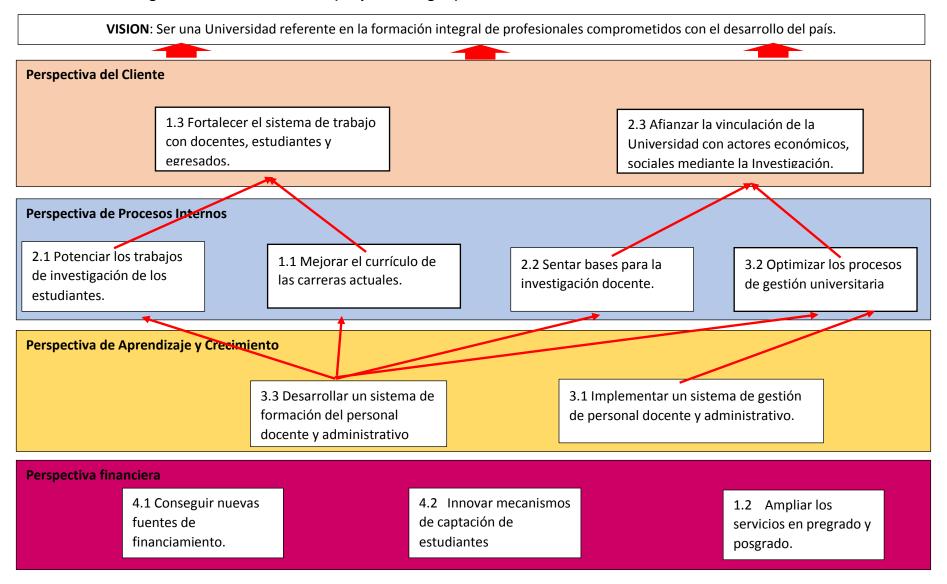
Objetivo Estratégico 1: Desarrollar la propuesta de currículo integral

Objetivo Estratégico 2: Sentar las bases para la Investigación y la Proyección Social.

Objetivo Estratégico 3: Mejorar la gestión y formación del personal docente y administrativo.

Objetivo Estratégico 4: Generar condiciones para el auto sostenimiento

6. La Estrategia de Desarrollo de la UCH (Mapa estratégico)



7. Cuadro de Mando del P.E.I 2014-2017

Object on	F. C.		Cr	onogra	Damanahlas		
Objetivos	Estrategias	Acciones	2014	2015	2016	2017	Responsables
	1.1 Mejorar el currículo de las carreras actuales.	1.1.1 Implementar nuevo plan de estudios en las carreras actuales	х	х	х	х	Dirección Académica
	1.2 Ampliar los servicios en pregrado	1.2.1 Implementar nuevas carreras profesionales			Х	Х	Dirección Académica
O 1 Deservation	y posgrado.	1.2.2 Elaborar el proyecto de Escuela de Posgrado			Х	х	Dirección Académica
O. 1 Desarrollar la propuesta de currículo		1.3.1 Potenciar el trabajo con núcleo docente	Х	Х	Х	Х	Dirección Académica
integral	1.3 Fortalecer el sistema de trabajo con docentes, estudiantes y egresados.	1.3.2 Fortalecer la Oficina de Bienestar estudiantil (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros)	Х	Х	Х	Х	Dirección Académica
		1.3.3 Potenciar el sistema de bolsa de trabajo y seguimiento al egresado	х	х	Х	Х	Dirección Académica
		1.34 Implementar un sistema de organización Estudiantil	х	Х	Х	Х	Dirección Académica
	2.1 Potenciar los trabajos de	2.1.1 Articular el trabajo de investigación por medio de programas desde el I al X ciclo.	х	х	х	Х	Dirección de Investigación
O. 2 Sentar las bases para la	investigación de los estudiantes.	2.1.2 Conformar y afianzar equipos de asesores de investigación por carreras en relación a las líneas de investigación.	х	х	Х	Х	Dirección de Investigación
investigación y la proyección Social.	2.2 Sentar bases para la investigación	2.2.1 Constituir equipos de investigación interdisciplinarios en relación a los proyectos presentados a fondos concursables.	х	х	Х		Dirección de Investigación
	docente.	2.2.2 Publicar artículos en revistas indexadas.	х	х	х	Х	Dirección de Investigación
	2.3 Afianzar la vinculación de la	2.3.1Constitucion del Vicerrectorado de Investigación			Х	Х	Dirección de Investigación

	Universidad con actores económicos, sociales mediante la Investigación.	2.3.2 Desarrollar proyectos de investigación hacia la comunidad, microempresas, gobiernos locales y regionales con financiamiento externo por medio del Instituto de Investigación.		Х	Х	Х	Dirección de Investigación	
Objetivos	Estrategias	Acciones	Cr	onogra	ma Anι	ıal	Responsables	
5.5,555			2014	2014	2014	2014		
	3.1 Implementar un sistema de gestión de	3.1.1 Reorganización del personal en función a los perfiles de puesto	x	x	х	х	Gerencia General	
O. 3 Mejorar la gestión y	personal.	3.1.2 Implementar la política de sueldos e incentivos	Х	Х	Х	Х	Gerencia General	
formación del personal docente y administrativo	del 3.2 Optimizar los procesos de gestión universitaria 3.2.1 Informatizar los proception principales 3.3.1Implementar activida	3.2.1 Informatizar los procesos principales	Х	Х	Х	Х	Gerencia General	
		3.3.1Implementar actividades formativas para docentes y administrativos	х	х	х	х	Gerencia General	
			Х	Х	Х	Х	Gerencia General	
O. 4 Generar	4.1 Conseguir nuevas fuentes de	4.1.1 Rediseñar los servicios en los Centros de Producción	х	х	х	х	Gerencia General	
condiciones para el auto sostenimiento	financiamiento.	4.1.2 Implementar programas y diplomados por facultades	х	Х	Х	Х	Gerencia General	
	4.2 Innovar mecanismos de captación	4.2.1 Reformulación de las estrategias de captación de estudiantes para las facultades y CCPP	Х	Х	Х	Х	Gerencia General	

8. Metas del P.E.I 2014-2017

Objetivos	Estratogias	Estrategias Acciones	Indicador	Metas Semestrales							
Objetivos	Latiategias	Acciones		2015-I	2015-II	2016-I	2016-II	2017-I	2017-II		
	1.1 Mejorar el currículo de las carreras actuales.	111 Implementar nuevo plan de estudios en las carreras actuales	Nivel de satisfacción de los alumnos con el nuevo plan de estudios		70%		80%		85%		
	1.2 Ampliar los	121 Implementar nuevas carreras profesionales	Carreras nuevas implementadas				3		6		
	servicios en pregrado y posgrado.	122 Elaborar el proyecto de Escuela de Posgrado	Proyecto de la escuela de Posgrado aprobado por la Autoridad Universitaria.				Proyecto formulado	Proyecto aprobado a nivel de la UCH	Proyecto aprobado por SUNEDU		
1 Desarrollar la propuesta de		131 Potenciar el trabajo con núcleo docente	% de integrantes de núcleo docente con evaluación satisfactoria.	60%	65%	70%	75%	80%	85%		
currículo integral.	1.3 Fortalecer el	1.3 Fortalecer el sistema de trabajo con docentes y 1.3.2 Fortalecer la Oficina	Número de nuevas selecciones de alta competencia implementadas		2		1		1		
	sistema de trabajo con docentes y		% de estudiantes de la UCH que asisten a actividades culturales		5 %		8%		10%		
	egresados. (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros) (antropométricas y nutri contrastadas con tamiza) Servicio social: % de ficha	Servicio médico: % de fichas de salud de alumnos ingresantes (antropométricas y nutricionales) contrastadas con tamizaje		70%		75%		80%			
			Servicio social: % de fichas socioeconómicas de alumnos de 1er						80%		

Objetivos	Estrategias	Acciones	Indicador	Metas Semestrales						
Sajenvos	Lotitutegius	Acciones		2015-I	2015-II	2016-I	2016-II	2017-I	2017-II	
		1.3.2 Fortalecer la Oficina de Bienestar estudiantil	ciclo que solicita beca , contrastadas con visita domiciliaria							
1 Desarrollar la	1.3 Fortalecer el sistema de trabajo	(servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros	Satisfacción con el servicio de Psicopedagogía.		30%		40%		50%	
propuesta de currículo integral	con docentes y estudiantes y	133 Potenciar el sistema de bolsa de trabajo y seguimiento al egresado	% de Egresados trabajando en su carrera		45%		50%		55%	
	egresados	134 Implementar un sistema de Organización estudiantil.	Número de eventos (académicos, culturales y deportivos) organizados por los grupos que se conformen (eventos por grupo)	1	1	1	2	2 1 2	2	
		211Articular el trabajo de investigación por medio de programas desde el I al X ciclo.	% de egresados con trabajos de investigación vinculados a su práctica pre profesional.	55%	60%	65%	70%	80%	85%	
2 Sentar las bases para la investigación y la	2.1 Potenciar los trabajos de investigación de los estudiantes.	212 Conformar y afianzar equipos de asesores de investigación por carreras en relación a las líneas de investigación.	% de trabajos de investigación con aprobación sobresaliente.		10% 15% 20	20%				
proyección Social.		2.1.3 Conformar semilleros de investigación en las Facultades.	% de alumnos que participan en los proyectos de investigación de fondos concursables.		2%		3%		5%	
	2.2 Sentar bases para la investigación docente.	221 Constituir equipos de investigación interdisciplinarios en	Número de Proyectos de investigación formulados y presentados a fondos concursables		6		6		6	

Objetivos	Estrategias	Acciones	Indicador	Metas Semestrales	es				
Objetivos	Estrategias	Acciones	illuicadoi	2015-I	2015-II	2016-I	2016-II	2017-I	2017-II
	2.2 Sentar bases para la investigación	Relación a los proyectos presentados a fondos concursables.							
	docente.	222 Publicar artículos indexados	Número de Artículos en revistas indexadas		6		7		8
2 Sentar las bases para la	ntar las s para la stigación y la ección al. 2.3 Afianzar la vinculación de la Universidad con la Comunidad g r e d in d	2.3.1Constitucion y funcionamiento del Vicerrectorado de Investigación	Número de investigaciones concluidas y publicadas				2		2
investigación y la proyección Social.		232 Desarrollar proyectos de investigación hacia la comunidad, microempresas, gobiernos locales y regionales (Incluye la elaboración y ejecución de proyectos de investigación de docentes a tiempo completo)	Proyectos de investigación financiados por externos		1		1		2
3 Mejorar la gestión y formación del	3.1 Implementar un	311 Reorganización del personal en función a los perfiles de puesto.	% del Personal ubicado según el perfil de puesto		55%		70%		90%
personal docente y administrativo	sistema de gestión de personal.	312 Implementar la política de sueldos e incentivos.	% Personal satisfecho con la política de sueldos e incentivos		25%		30%		35%

Objetivos	Estrategias	Acciones	Indicador	Metas Semestrales							
Objetivos				2015-I	2015-II	2016-I	2016-II	2017-I	2017-II		
	3.2 Optimizar los procesos de gestión universitaria.	321 Informatizar los procesos principales.	Procesos informatizados o automatizados		30%		70%		95%		
	3.2 Desarrollar un sistema de formación del	321 Implementar actividades formativas por niveles	% de integrantes identificados con la propuesta educativa de la Universidad		60%		65%		70%		
	personal docente y administrativo.	322 Fortalecer el núcleo administrativo.	% de integrantes en el nivel A		50%		65%		80%		
	4.1 Conseguir nuevas fuentes de	411 Rediseñar los servicios en los Centro de producción.	Nivel de rentabilidad anual		5% inc.		5% inc.		5% inc.		
4 Generar condiciones para el auto	financiamiento.	412 Implementar programas y diplomados por facultades.	Nivel de rentabilidad		15%		17.0%		20%		
sostenimiento	4.2 Innovar mecanismos de captación	4.2.1 Reformulación de las estrategias de captación de estudiantes para las facultades y CCPP	Número de ingresantes matriculados en pregrado	450	300	500	300	600	450		

9. Referencias Bibliográficas

- D'alessio, F. (2008). *El Proceso Estrategico: Un Enfoque de Gerencia.* Lima: Pearson Educacion de Mexico.
- Farro, F. (2012). *Planeamiento y Gestiòn Estratègica para Universidades Peruanas Competitivas.* Lima: Editorial Graph.

Peñaloza, W. (2005). Currículo Integral. Lima: UNMSM

Universidad de Cadiz. (2004). Plan Estrategico de la Universidad de Cadiz 2005-2010.

Universidad Nacional Josè Maria Arguedas. (2014). *Plan Estratègico Institucional 2014-2021.* Andahuaylas .

Villajuana, C. (2009). Los 7 Tejidos Estrategicos. Lima: Fondo Editorial de la UCH.