



Universidad
Técnica de
Cotopaxi



PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2016 - 2020

“Por la vinculación de la Universidad con el pueblo”

Autoridades

Ing. MBA. Cristian Fabricio Tinajero Jiménez

RECTOR

Ing. MBA. Idalea Eleonora Pacheco Tigselema

VICERRECTORA

Lic. Ms.C. Gina Silvana Venegas Álvarez

DIRECCIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Ing. Msc. Diana Marín Vélez

DIRECCIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS

Ing. M.Sc. Giovana Parra

DIRECCIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS Y RECURSOS NATURALES

Ing. Ms.C. Ringo López

COORDINADOR DE LA EXTENSIÓN “LA MANÁ”

Ph.D. Raúl Bolívar Cárdenas Quintana

Director de planeamiento

Equipo Técnico

MBA. Pablo Ramiro Vásquez Cárdenas

MBA. Freddy Ramón Miranda Pichucho

MBA. Santiago Fernando Ramírez Jiménez

MBA. Marilyn Vanessa Albarraán Reinoso

Ms.C. Guido Euclides Yauli Chicaiza

Equipo de analistas

Ing. Graciela Noemí Salgado Molina

Ing. Susana Jaqueline Herrera Chancusi

Constitución de la República

Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas

El Decreto Presidencial No. 1011-A establece

Análisis del entorno

Descripción de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Paradigma de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Retos de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Retos que enfrenta la Universidad Técnica de Cotopaxi

Ciclo de planificación de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Características de la planificación de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Análisis de contexto a través de Políticas, Económicas, Social, Tecnológico (PEST)

Análisis situacional

Análisis sectorial y diagnóstico territorial

Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)

Misión

Visión

Valores compartidos de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Alineación de los Objetivos Estratégicos al Plan del Buen Vivir

Políticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Matriz de objetivos operativos 2016-2020

Impulsores estratégicos

Programación Plurianual de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Operatividad, seguimiento y evaluación del PEDI

Epílogo

Prólogo

La planificación debe constituirse en una herramienta que enrumbe el horizonte hacia dónde va la institución, en ella debe circunscribir el accionar de manera ordenada, coherente, lógica y ejecutable dentro de un período de tiempo.

La función fundamental es la consecución de logros en las diferentes áreas de desarrollo institucional, bajo el criterio de priorización y optimización; a la planificación se le debe concebir como cultura, para que su partica sea constante, a efectos de reducir la incertidumbre que conlleva los procesos

El proceso de planificación, debe ser participativa de todos los actores, capaz de lograr el empoderamiento, además de los compromisos y responsabilidades; en consecuencia sean artífices y corresponsables de los logros y dificultades.

La planificación, debe clarificar objetivamente los logros a alcanzar bajo una realidad concreta de necesidades y la disponibilidad de recursos, complementando con un modelo de gestión que armonice todos los aspectos y factores involucrados en el accionar planteado, proponiendo responsabilidades, niveles de alcance, estándares, entre otras , integrado a un sistema de seguimiento, monitoreo, acompañamiento y evaluación.

Bajo esta premisa la Universidad Técnica de Cotopaxi ha trazado su dinámica institucional, categóricamente enmarcado en la planificación estratégica, materializada en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), el mismo que se convertirá en el orientador del proceso de gestión en el horizonte de tiempo comprendido entre el 2016 – 2020, el mismo que conjuga horizontalmente la misión y visión, cuyo resultado final nos conllevará a convertir en una Universidad enmarcada en la tipología de Docencia.

Desde el punto de vista de operatividad, el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) contempla, las funciones sustanciales: formación, investigación, vinculación con la sociedad y la gestión; en cada una de ellas con la determinación de: objetivos estratégicos, objetivos tácticos, impulsador, indicadores, descripción, estrategias, programas y proyectos, plazos, medios de verificación y responsabilidades.

Planteado el PDI de esta manera se asegura, la participación de las dependencias cumpliendo con sus funciones y sus ámbitos de manera sincronizada y que al final del proceso el resultado sea satisfactorio para la Institución, para el personal Universitario y sector externo.

Visto así, la gestión la Universidad Técnica de Cotopaxi, será técnica, procedimental, metodológica, objetiva y práctica.

Introducción

La Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) considera a la planificación estratégica como un sistema de procesos de carácter consciente de naturaleza dialéctica, que tiene que ser interpretado de forma multidimensional, con un enfoque inter y transdisciplinario que permita explicar las influencias económicas, políticas, sociales y culturales en el ámbito de la gestión; misma que se desarrolla entre la preservación, el desarrollo y la difusión de la cultura, lo que además se constituyen como las funciones fundamentales de la universidad al preservar, desarrollar y difundir la misma.

Las herramientas estratégicas de gestión implementadas en la Universidad Técnica de Cotopaxi se da, a partir de la integración de los procesos universitarios; se valoraran según la pertinencia, el impacto y la optimización de su gestión para satisfacer las necesidades sociales, corporativas e individuales, con lo que se da respuesta a las expectativas de la sociedad en su conjunto y de los sujetos en lo singular.

Desde la perspectiva organizacional, el término “gestión” para la universidad comprende el conjunto de acciones integradas para el logro de objetivos estratégicos a cierto plazo. La gestión es un espacio intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se

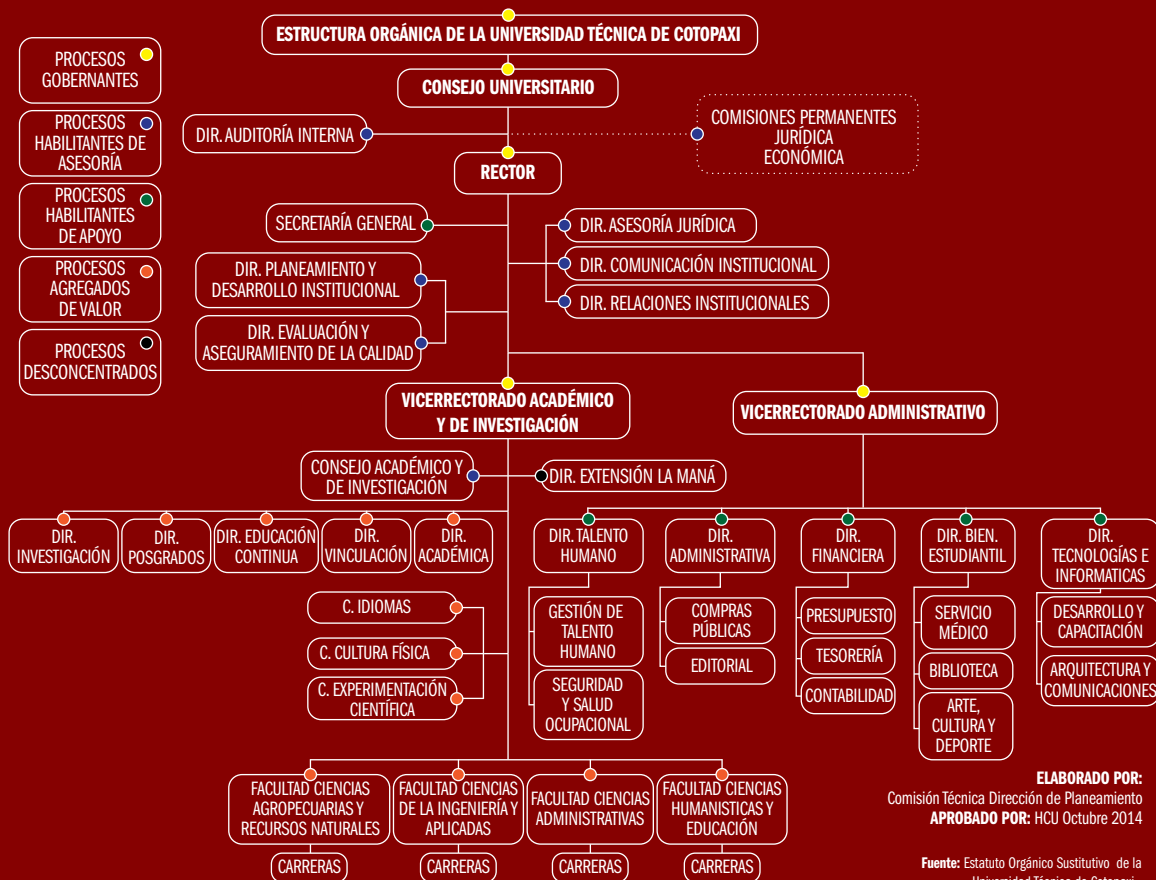
pretenden alcanzar, comprende los procesos de diseño, planeamiento, organización, dirección, ejecución, control y evaluación de un conjunto de decisiones y acciones, con el objeto de buscar la solución de distintos problemas para lograr determinados objetivos planteados y su relación con el entorno social.

El reconocimiento del carácter consciente de dicho proceso se desarrolla en la universidad a través de las relaciones de carácter social que se establecen entre sus participantes; con el propósito de preservar, desarrollar y difundir la cultura acumulada por la humanidad, dando respuesta con ello a las justas demandas de la sociedad, satisfaciendo de este modo la pertinencia social.

El proceso de dirección estratégica es entendido como un sistema de procesos conscientes de naturaleza dialéctica lo que constituye una mejor aproximación en la comprensión de la esencia de este complejo proceso.

El proceso de gestión se define en la Universidad Técnica de Cotopaxi como aquel que se desarrolla a través del amplio sistema de relaciones e interacciones de carácter social que se establecen entre los sujetos implicados en el mismo, dirigido a crear, desarrollar y preservar, en un clima laboral adecuado, el talento humano, competente y motivado que desempeñe con pertinencia, impacto y optimización de sus procesos para alcanzar los objetivos de la universidad.

GRÁFICO N. 1 Estructura Orgánica de la Universidad Técnica de Cotopaxi



Marco Legal



- Constitución de la República* -
- Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas* -
- El Decreto Presidencial No. 1011-A establece* -

• Constitución de la República •

La Constitución de la República constituye el marco fundamental que posesiona la planificación del desarrollo como un deber del Estado.

▶ **Art. 3.** Es deber primordial del Estado planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza para acceder al Buen Vivir.

▶ **Art. 70.** El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

▶ **Art. 280.** “El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; (...). Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores”

▶ **Art. 293.** La formulación y la ejecución del Presupuesto General del Estado se sujetarán al Plan Nacional de Desarrollo. Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y los de otras entidades públicas se ajustarán a los planes regionales, provinciales, cantonales y parroquiales, respectivamente, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, sin menoscabo de sus competencias y su autonomía. (...)

Fuente: Constitución de la República del Ecuador

CUADRO N. 2 Normativa Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas

• Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas •

▶ **Art. 1.-** El COPFP tiene por objeto organizar, normar y vincular el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa con el Sistema Nacional de Finanzas Públicas...

▶ **Art. 4.** Se someterán a este Código todas las entidades, instituciones y organismos comprendidos en los artículos 225, 297 y 315 de la Constitución de la República.

▶ **Art. 9.** La planificación del desarrollo se orienta hacia el cumplimiento de los derechos constitucionales, el régimen de desarrollo y el régimen del Buen Vivir, y garantiza el ordenamiento territorial. El ejercicio de las potestades públicas debe enmarcarse en la planificación del desarrollo que incorporará los enfoques de equidad, plurinacionalidad e interculturalidad.

▶ **Art. 17.** “La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo elaborará los instrumentos metodológicos para la formulación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas nacionales y sectoriales”

• Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas •

▶ **Art. 5.1.** La programación, formulación, aprobación, asignación, ejecución, seguimiento y evaluación del Presupuesto General del Estado, los demás presupuestos de las entidades públicas y todos los recursos públicos, se sujetarán a los lineamientos de la planificación del desarrollo de todos los niveles de gobierno en observancia a lo dispuesto en los artículos 280 y 293 de la Constitución de la República.

▶ **Art. 5.3.** Las entidades rectoras de la planificación del desarrollo y de las finanzas públicas, y todas las entidades que forman parte de los sistemas de planificación y finanzas públicas, tienen el deber de coordinar acciones para el efectivo cumplimiento de sus fines.

▶ **Art. 54.** Las instituciones sujetas al ámbito del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, excluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reportarán a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo sus instrumentos de planificación institucionales, para verificar que las propuestas de acciones, programas y proyectos correspondan a las competencias institucionales y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

Fuente: Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas

CUADRO N. 3 Normativa Decreto Presidencial

• El Decreto Presidencial No. 1011-A •

▶ ESTABLECE

▶ **Art. 4. DE LA COORDINACIÓN CON SENPLADES.-**

El Subsecretario de Planificación de cada uno de los Ministerios de la Función Ejecutiva, deberá elaborar la planificación institucional en estricta coordinación con la SENPLADES; para ello deberá realizar la planificación institucional de acuerdo a los lineamientos metodológicos que la SENPLADES apruebe para el efecto

Fuente: Decreto Presidencial No. 1011

Contexto



- Análisis del entorno* -
- Descripción de la Universidad Técnica de Cotopaxi* -
- Paradigma de la Universidad Técnica de Cotopaxi* -
- Retos de la Universidad Técnica de Cotopaxi* -
- Retos que enfrenta la Universidad Técnica de Cotopaxi* -

➤ **Análisis del entorno**

En el contexto global, se observa que el mundo ha ingresado en un período de profundas transformaciones económicas, sociales, y políticas que tienen su origen en el surgimiento de un nuevo sistema para la creación del conocimiento, que depende fundamentalmente de la creación y aplicación de nuevos procesos, es decir, los cambios que en todo orden se producen al nivel global y por supuesto en Latinoamérica, constituyen una realidad incuestionable que ha llegado a transformar e impactar en su misma esencia las universidades: las reformas en lo político, lo económico y lo social están a la orden del día en nuestros países, generando también grandes presiones sobre la educación superior y sobre las universidades.

Producto de la denominada modernidad y globalización, la dirección de los procesos universitarios, se ve enfrentada a nuevas condiciones, cuyas características son la continuidad del cambio, su elevado nivel de aceleración y la transformación constante del entorno de la universidad en todos los órdenes, en lo que podría denominarse una explosión de complejidad.

Esta complejidad da origen a una permanente inestabilidad en los escenarios dentro de los cuales ejercen su quehacer. Las universidades deben desarrollar la dirección de sus procesos con capacidad para interpretar esta complejidad y para contribuir a reconfigurar las instituciones y hacerlas más flexibles a escenarios cambiantes.

Las instituciones de educación superior están en vías de una profunda transformación de sus procesos “componentes” tradicionales, o mejor aún, de una suerte de mutación interna que está creando nuevas funciones, en donde se están emprendiendo nuevas tareas, valores, procesos, servicios, productos y se están recreando sus sujetos.

El eje de estas transformaciones es la articulación de las relaciones entre la universidad y la sociedad local, regional, nacional e internacional, particularmente, con la transferencia de conocimientos y tecnologías dentro de redes que sobrepasan a los campus y facultades, que se determinan en las estrategias de países, regiones y del mundo en su conjunto.

La interrelación de estructuras y procesos institucionales hacia afuera, y el impacto de los cambios externos hacia

adentro, indica que la tendencia de reorganización de la universidad, es hacia su conversión en centro académico de producción y transferencia de conocimientos y tecnologías.

Las condiciones en las que este proceso se está llevando a cabo, tienen particular importancia para la universidad de los países en vías de desarrollo como es el caso de Ecuador, que está en proceso de integración mundial. Lo que obliga a la reflexión mediada por el fenómeno de la globalización, que no solo, es intrínseco a los procesos de la modernidad y que influye solo en lo económico o en lo político, sino, que se penetran en todos los sectores de la sociedad.

En este contexto global y nacional se encuentra la Zona 3 Centro integran las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza, con 30 cantones y 139 parroquias, y para la optimización de la planificación y gestión administrativa financiera de las instituciones del Ejecutivo se han definido 19 distritos y 142 circuitos. Geográficamente es la más grande del país con 45.000 km² y 1´456.302 personas: 48% hombres y 52% mujeres. La población registra un crecimiento del 16 % con relación

al censo del 2010. (Agenda Zonal 3 Centro). El 24,76% es población indígena, gran porcentaje pertenece a la nacionalidad kichwa; predomina el pueblo Panzaleo en Cotopaxi; Puruhá en Chimborazo y Chibuleo, Quisapincha y Salasaca en Tungurahua. En Pastaza registra la más alta diversidad étnica con siete nacionalidades: Achuar, Andoa, Huaorani, Kichwa de la amazonia, y Shiwiar, Shuar y Zápara. Pueblos bilingües que mantienen su propia lengua, historia y tradicionales. La Zona tres se ha convertido en un importante centro de acopio agrícola y de gran actividad comercial a nivel nacional. El 37,8% de la población viven en el área urbana y el 62,2% en el área rural. Se muestra una ligera tendencia a la urbanización del territorio a excepción de Tungurahua en donde la población rural crece pasando del 58,1% en 1990 a 59,3% en 2010. En infraestructura contamos con el Aeropuerto Internacional Cotopaxi de carga y pasajeros, ubicado en la ciudad de Latacunga, cuatro centrales hidroeléctricas (Agoyán, Pisayambo, San Francisco y el Topo -en construcción-), además de importantes elementos culturales, ciudades patrimoniales y sitios históricos y amplias zonas naturales para actividades de turismo e investigación. En el área rural, se observan desigualdades sociales por NBI que ha decrecido considerablemente del 77,6% en el 2001 al 65,8% al 2010. En cuanto a ingresos el 42% de la

población se encuentra en condición de pobreza y el 24% en extrema pobreza. Tungurahua presenta el menor nivel de pobreza con relación a Cotopaxi y la amazonia. (Agenda Zonal 2013-2017). En este contexto es necesario recalcar la importancia de la planificación en los organismos e instituciones responsables de estos procesos como es el caso de la IES; si sabemos dónde vamos llegaremos más rápido y el Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV), la Estrategia Territorial Nacional (ETN) , la Agenda Zonal (AZ) y la planificación estratégica de las IES de la zona son la hoja de ruta a seguir de forma obligatoria para el sector público y referencial para el sector privado.

➤ ***Descripción de la Universidad Técnica de Cotopaxi.***

La Universidad Técnica de Cotopaxi, es una Institución de Educación Superior Pública, Autónoma, Laica y Gratuita, que surgió en 1992 como extensión de la Universidad Técnica del Norte, fruto de la lucha del pueblo de Cotopaxi. Se crea mediante la Ley promulgada en el Registro Oficial No. 618 del 24 de enero de 1995 y forma parte del Sistema Nacional de Educación Superior Ecuatoriano.

Es una Universidad alternativa; es decir, es una institución de nuevo tipo, que responde a la época de cambios que vive el mundo y la sociedad ecuatoriana. Es una institución que brinda una alternativa frente a la estructura y concepción tradicional de la educación superior. Asume los retos del cambio desde la perspectiva del compromiso social, y del desarrollo de la ciencia como instrumento para comprender la realidad, pero, sobre todo para transformarla.

La concepción que existe sobre la calidad académica está íntimamente relacionada con el impacto social que ella genere, bajo una concepción socio- crítico, en donde existe un compromiso consciente de aprovechar la autonomía para contribuir en la liberación social y humana; comprende entonces, la formación de sus profesionales como un proceso integral, que incorpora las dimensiones académica y humana, lo cual los vuelve capaces de responder a la demanda social, tanto en los aspectos técnico-profesionales, como en la generación de nuevas perspectivas de desarrollo social.

La Universidad Técnica Cotopaxi (UTC) es una institución con visión de futuro, que enfrenta sus actividades en una dinámica de constante desarrollo y formación científico y

tecnológico y social, sustentado en evaluaciones integrales así como en redefiniciones constantes de sus líneas de acción, de acuerdo a la realidad en la que actúa.

Es una universidad alternativa, es decir, cumple un papel de involucramiento y liderazgo en la realidad social. El debate se vuelve, en ese sentido, el instrumento clave para el desarrollo de las ciencias y de la organización de procesos de cambio en la defensa de la dignidad y la soberanía.

Se rige por la Constitución Política del Estado, la Ley de la Educación Superior y otras leyes conexas. Forma actualmente profesionales al servicio de la sociedad en las siguientes Unidades Académicas: Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas; Ciencias Agropecuarias y de Recursos Naturales; Ciencias Administrativas,

Humanísticas; planteándose como retos la consolidación de la formación integral de los estudiantes en grado y postgrado, con calidad y excelencia académica para que alcancen reconocimiento y liderazgo a nivel nacional; el incremento de la producción científica y tecnológica para generar conocimiento que contribuya a mejorar las condiciones de vida de la sociedad; el fortalecimiento de la vinculación entre la universidad y la sociedad para alcanzar el desarrollo social, comunitario y productivo de la región y del país, a través de alianzas nacionales e internacionales y el incremento de la eficiencia y eficacia de la gestión institucional.

Por ello, la Universidad Técnica de Cotopaxi asume su identidad con gran responsabilidad como slogan: *"POR LA VINCULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CON EL PUEBLO"*



CUADRO N. 4 Hilo histórico de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Personería jurídica de Derecho Público de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Ing. Agroindustrial, Artesanía Artística, Contabilidad Pedagógica)

Fecha: Registro Oficial Nro 618 del 24-01-1995



Fecha: Sesión Ordinarias del Honorable Consejo Universitario del 16/21-07-1997 .

Creación de las carreras de:
Ing. Agronómica, Ing. Medio Ambiente, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ing. en Sistemas, Lic. en Ciencias de la Educación Mención: Cultura Física, Inglés, Contabilidad y Computación, Educación Básica(Latacunga, Loja y Quito), Ciencias Sociales (Loja), Contabilidad y Computación (Loja), Administración y Docencia Intercultural Bilingüe (Riobamba)

Creación de las carreras de:
Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, Ing. Ecoturismo

Fecha: Sesión Ordinarias del Honorable Consejo Universitario del 26-08-1998 .



Fecha: Sesión Ordinarias del Honorable Consejo Universitario del 18-10-2001

Creación de la carrera de:
Ing. en Contabilidad y Auditoría CPA

Creación de la carrera de: Abogacía, Ing. Eléctrica, Ing. Comercial, Comunicación Social, Ing. Industrial, Lic. en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, Lic. en Ciencias de la Educación mención Parvularia, Ing. en Diseño Gráfico Computarizado, Ing. Electromecánica, Lic. en Ciencias de la Educación mención en Administración y Docencia Intercultural Bilingüe, Secretario Ejecutivo Gerencial

Fecha: Sesión Ordinarias del Honorable Consejo Universitario del 22-07-2003
Con resoluciones del CONESUP



Fecha: Diferentes sesiones ordinarias y extraordinarias del Honorable Consejo Universitario: Sesión Ordinaria del 03-01-2001, extraordinaria del 09-01-2001, ordinaria del 19/23 -04-2001 y 20-05-2003 .

Creación de direcciones generales:
Dir. de Vinculación Social, Dir. de Evaluación Interna, Dir. de Planeamiento, Dir. de Investigación y Posgrados, Dir. Financiera, Dir. Administrativa, Dir. de Bienestar Universitario, Secretaría General, Procuraduría, Dir. de Relaciones Públicas, Dir. de Informática, Dir. de Proyectos Productivos.

Creación de la sede en el cantón "La Maná".

Fecha: Se aprueba por parte del CONESUP con Resolución RCP.S08 203.03. 10/05/2003



Fecha: Diferentes sesiones ordinarias del Honorable Consejo Universitario del 2003 con resoluciones del CONESUP

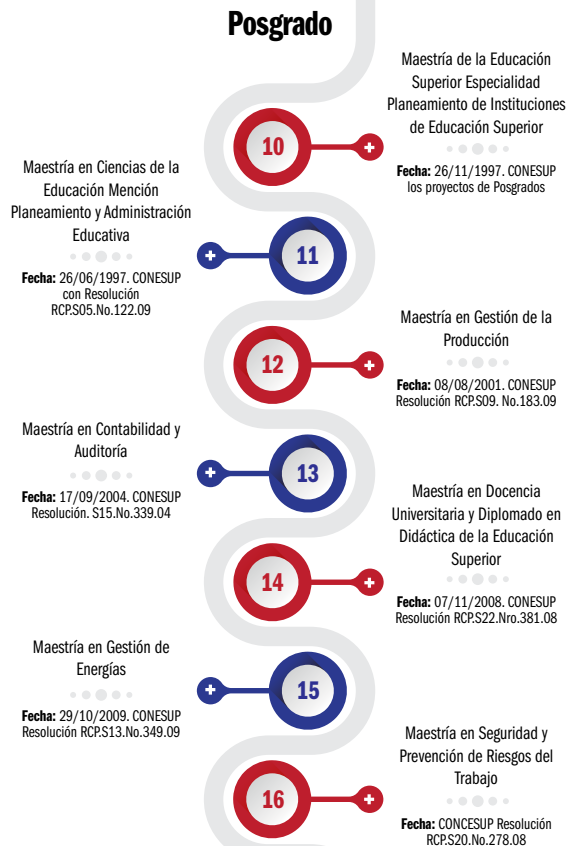
Creación de la carrera de:
Ing. Agronómica (La Maná), Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA (La Maná), Ing. en Medio Ambiente (La Maná),

Ing. Ecoturismo (La Maná), Ing. Electromecánica (La Maná), Ing. en Diseño Gráfico Computarizado (La Maná), Abogacía (La Maná), Ing. Comercial (La Maná), Medicina Veterinaria (La Maná).

Fecha: Sesiones ordinarias del Honorable Consejo Universitario del 1/2-03-2004. Con resoluciones del CONESUP



Fuente: Secretaría General UTC



Fuente: Secretaría General UTC

➤ **Paradigma de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

El paradigma Sistémico que asume la universidad Técnica de Cotopaxi es dada a su importancia que es recurrente al interpretar su manifestación y expresión en el proceso de construcción universitario, al asumir la universidad conceptos de niveles estructurales, que reconoce y caracteriza la existencia de una jerarquía de niveles de diferente complejidad, los cuales se manifiestan y expresan por cualidades y leyes específicas, donde cada nivel inferior de la estructura de la planificación está incluido en el nivel superior y debe considerarse como un elemento componente de éste en la funciones sustantivas como son: formación, investigación y vinculación sumándose a estos gestión.

La universidad Técnica de Cotopaxi emplea el método sistémico, con lo que reconoce al sistema como una estructura dinámica, que implica sea internamente activo. Por medio de la autorregulación de la planificación estratégica se mantiene la propia existencia de los sistemas, su composición, estructura y desarrollo, con

sus relaciones internas propias y las transformaciones expresadas en las leyes que se revelan para todo el sistema en el espacio y el tiempo donde se hace más énfasis en el análisis estructural de carácter sincrónico que en el diacrónico lo que contribuye a la interpretación histórico social, por lo cual, si bien se acerca a una interpretación dialéctica al modelar la realidad, como formada por sistemas de elementos componentes relacionados unos con otros y con una estructura compleja; se aleja de ella, al no adentrarse en el proceso del desarrollo histórico de esos sistemas.

La carencia de una estructura metodológica que no siga una secuencia lógica limita la posibilidad de la construcción de los nuevos retos universitarios, de manera coherente y adecuada al objeto y su movimiento, tal consideración evidencia la falta de una operatividad y trascendencia en el orden epistemológico y praxiológico, al quedar solo en los aspectos descriptivos, todo lo cual conduce a que si bien es necesaria la consideración de la naturaleza compleja en los procesos y fenómenos, esta no puede ser vista unilateralmente y debe estar vinculada a la totalidad del objeto, ya sea social, natural o del pensamiento, como vía expedita en la construcción de la visión institucional.

➤ ***Retos de la Universidad Técnica de Cotopaxi***

La preocupación por la pertinencia del quehacer de las instituciones de educación superior; la urgencia de mejorar substancialmente los procesos de gestión y administración; la necesidad de introducir en la educación superior las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, de la conveniencia de revisar el concepto mismo de la cooperación internacional y fortalecer la dimensión internacional de enseñanza superior.

Se habla así del surgimiento de la “cultura de calidad y evaluación”; de la “cultura de la pertinencia”, de la “cultura informática”, de la “cultura de gestión eficaz” y de “cultura de apertura internacional”, a que antes aludíamos.

La transformación de la educación superior es, pues, un imperativo de la época. Fenómenos como la globalización, la formación de espacios económicos más amplios (subregionales, regionales y mundiales), la velocidad de las comunicaciones, la mayor disponibilidad de información y las características mismas del conocimiento contemporáneo, generan desafíos muy grandes para la

educación superior, a los que solo podrá dar respuestas más pertinentes mediante profundos y sistemáticos procesos de transformación.

Los procesos de cambio que se dan en la sociedad, necesariamente influyen en el quehacer de las universidades y de la educación superior en general. A su vez, las exigencias provenientes de la revolución científico-tecnológica impactan las estructuras académicas y les imponen la perspectiva interdisciplinaria, como la respuesta más adecuada a la naturaleza del conocimiento. La alternativa es, entonces, muy clara: si las universidades no atienden las nuevas demandas otras instituciones lo harán, al propio tiempo que se encargarán de convertirlas en piezas de museo.

➤ ***Retos que enfrenta la Universidad Técnica de Cotopaxi***

Se menciona, entre otros, los siguientes:

El reto cualitativo y cuantitativo

En primer término, el reto de atender una matrícula en constante crecimiento, sin sacrificar la calidad inherente a

una educación de tercer nivel. Las exigencias de la calidad no se contraponen, necesariamente, a la ampliación de las inscripciones, desde luego que la moderna tecnología educativa permite resguardar la calidad y, a la vez, aceptar cantidades cada vez mayores de estudiantes. Posgrado está llamado a desempeñar un papel cada vez más importante en la tarea de enfrentar el reto cuantitativo. De ahí la variedad de experiencias a través del Sistema de Nivelación y Admisión que ya se han incorporado y ha fracasado en el quehacer de la educación superior actual. Sin embargo, el reto de la democratización educativa no se satisface con la ampliación de las matrículas al nivel superior, pues en realidad tal democratización hunde sus raíces en los niveles precedentes de enseñanza. La educación superior de nuestros días sigue siendo el privilegio de un segmento muy reducido de la población juvenil.

El reto de la pertinencia

El siguiente es el reto de la pertinencia o relevancia de los estudios. La falta de correspondencia entre el producto de la educación superior, representado por los conocimientos y destrezas de sus egresados, y las necesidades sociales,

genera las críticas más duras en contra del sistema superior de enseñanza, cuyos costos financieros son cada vez mayores y compiten con los destinados a los otros niveles educativos.

El reto del equilibrio entre las funciones básicas

El equilibrio entre sus funciones básicas de docencia, investigación y vinculación es otro de los retos que solo se resuelve si todas contribuyen al logro de su visión fundamental es ser una universidad de docencia con liderazgo nacional en la formación de profesionales, generación científica, tecnológica y de vinculación con la sociedad; en un marco de alianzas estratégicas nacionales e internacionales. El cabal ejercicio de sus funciones aproxima la Universidad Técnica de Cotopaxi a la sociedad y a los sectores productivos. Las relaciones con el sector productivo y, en particular con la industria, representan un campo promisorio para la universidad, de mutuo provecho para la Academia y para el mundo empresarial, siempre que no se olvide el carácter de bien social de la educación superior ni se pretenda reducir el papel de la Universidad al de un mero estado de la economía de mercado y el conocimiento a simple mercancía.

El reto de la calidad

La preocupación por la evaluación de la calidad de la educación superior surgió en América Latina y el Caribe en el contexto de la crisis económica que caracterizó a la década pasada y a la sustitución del concepto de “Estado benefactor” por el de “Estado evaluador”. Forma parte del llamado “discurso de la modernización”. No obstante que la preocupación por la calidad ha estado presente desde los orígenes de la universidad Técnica de Cotopaxi, los conceptos de calidad, evaluación y acreditación son recientes en la educación superior latinoamericana.

El reto de la administración eficiente

El reto de fortalecer la administración de la Universidad Técnica de Cotopaxi ha conducido a la introducción del planeamiento estratégico como tarea normal de la administración universitaria. A su vez, la “cultura informática” implica la utilización por parte de la educación superior de todos los recursos que ponen a su disposición las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación (NTIC).

El reto de la internacionalización

Finalmente, cabe aludir al reto de la internacionalización de la Universidad Técnica de Cotopaxi, que es un reflejo del carácter mundial del conocimiento, la investigación y el aprendizaje. Como afirma la maestra Jocelyn Gacel “la internacionalización de la educación superior es la respuesta construida por los universitarios frente a los efectos homogeneizadores y desnacionalizadores de la globalización”. Pero también es “un recurso educativo no económico para formar profesionales críticos, reflexivos, creativos utilizando la tecnología y preparados para un buen desempeño en un contexto globalizado”.

Todos estos retos, generadores de las “nuevas culturas”, necesariamente conducen a transformaciones que afectan todo el quehacer de la Educación Superior (misión, organización, estructuras académicas, métodos de enseñanza-aprendizaje, pensum, entre otras). Tales transformaciones deben plasmarse, en última instancia, en un verdadero rediseño curricular de acuerdo a la realidad regional, nacional e internacional, que es el verdadero termómetro para medir el grado de transformación que experimenta una institución universitaria.

➤ Alcance de la planificación estratégica en la UTC

- Lograr coherencia y racionalidad de las acciones, a través del enlace entre las políticas nacional e institucional, y los medios propuestos para alcanzarlos.
- Enfrentar los principales problemas, proporcionando un marco útil para tomar decisiones en forma coordinada.
- Introducir nuevas y mejores formas del quehacer público, a través del reconocimiento de las competencias y responsabilidades de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Ubicar un mecanismo al más alto nivel para la sostenibilidad de los enfoques transversales.
- Crear una cultura en planificación.
- Mejorar su desempeño a través del establecimiento de un sistema de seguimiento y acompañamiento permanente.

- Crear un sentido de pertenencia de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Fortalecer las relaciones entre los servidores de la institución, a través del dialogo y la construcción de una visión comprometida con los sectores sociales.
- Comprometer a las autoridades a impulsar el logro de los objetivos planteados y evitar que el proceso de planificación quede en buenas intenciones.
- Optimizar dinero, tiempo y esfuerzo.
- Trabajar con una visión integral del desarrollo orientada a satisfacer las necesidades de todos los sectores sociales y empresariales a través de la igualdad entre actores diversos.

Metodología



- Ciclo de planificación de la Universidad Técnica de Cotopaxi* -
- Características de la planificación de la Universidad Técnica de Cotopaxi* -



➤ **Ciclo de planificación de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

El ciclo de la planificación estratégica de la Universidad Técnica de Cotopaxi comprende tres fases: la formulación, la implementación y seguimiento / evaluación.

Formulación del plan

Este proceso contempla el diagnóstico y análisis de la realidad de la Universidad Técnica de Cotopaxi y la propuesta de acciones orientadas a modificar el entorno y solucionar los problemas y necesidades identificadas.

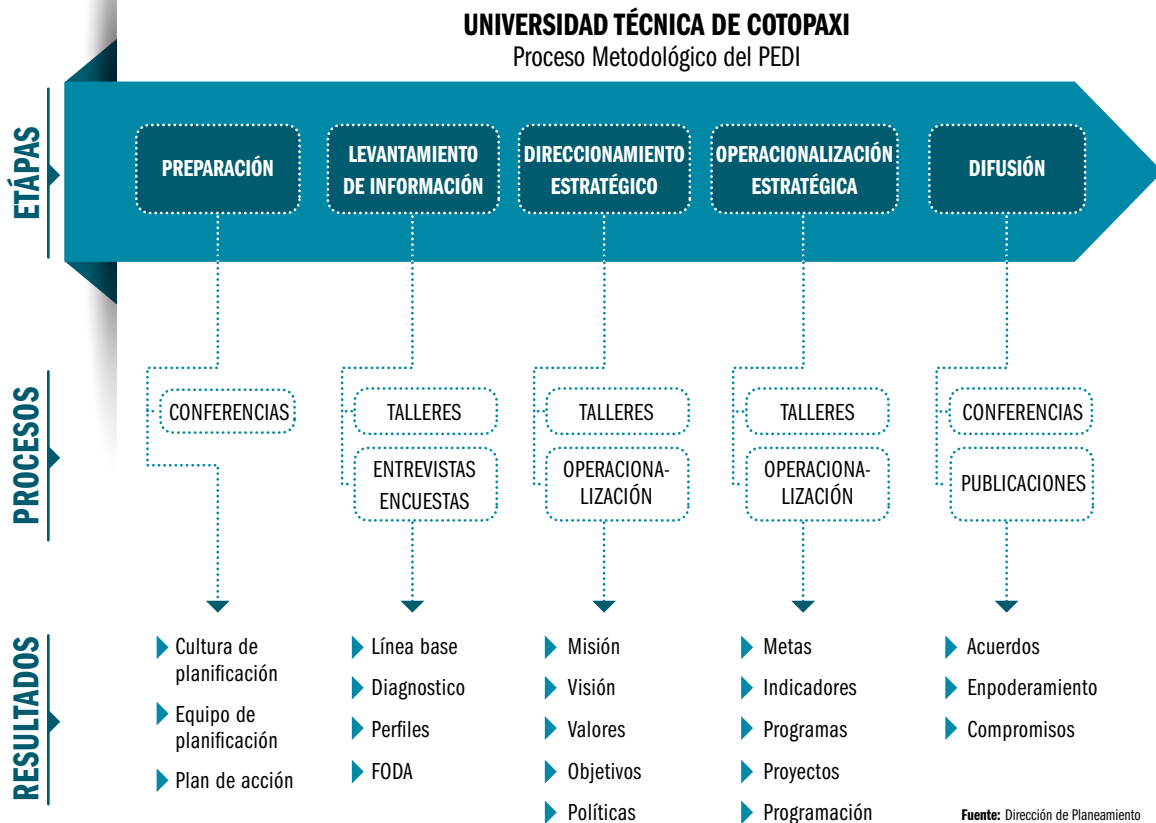
Implementación del plan

Es la ejecución de las acciones propuestas en el plan conforme a la programación plurianual elaboradas por la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Seguimiento y evaluación

Consiste en la verificación oportuna del cumplimiento de las acciones programadas y el análisis de los resultados obtenidos a fin de conocer si el plan, los objetivos y los resultados se corresponden con las necesidades identificadas en la fase de diagnóstico y con la misión de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

CUADRO N. 5 Aplicación Metodológica



➤ **Características de la planificación de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

De las múltiples definiciones de planificación existentes, la Universidad Técnica de Cotopaxi asume las siguientes características:

Jerárquica: requiere de voluntad política que es promovida y validada por las autoridades de la Universidad Técnica de Cotopaxi. La planificación inició con el aval de la máxima autoridad, que emitirá un conjunto de directrices y prioridades que orientarán los procesos.

Dinámica y flexible: es un ejercicio continuo, se desarrolla con una frecuencia determinada. Las intervenciones deben revisarse, retroalimentarse y, de ser el caso, modificarse si lo planificado no está cumpliendo con las metas establecidas para el período.

Participativa: involucra a actores internos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, tanto del nivel gobernantes, agregadores de valor, habilitantes de asesoría y habilitantes de apoyo.

El proceso de planificación institucional de la Universidad Técnica de Cotopaxi fue participativo e inclusivo ya que cada servidor o servidora de cualquier nivel, desde su campo de acción, tiene una percepción distinta de los problemas y de las posibles soluciones.

La participación de las servidoras y los servidores de la Universidad Técnica de Cotopaxi brinda, entre otras cosas, sostenibilidad a la planificación. Es decir, logrará que, pese a situaciones de cambio, esta guarde vigencia y continuidad.

Realista: recopiló las necesidades de la Universidad Técnica de Cotopaxi para la consecución de sus metas y toma en cuenta los recursos disponibles.

El plan tiene un carácter eminentemente político / técnico- práctico, orientado a la acción y, en última instancia, a la transformación de la realidad en un futuro más o menos inmediato.

Incluyente: a partir de un enfoque basado en derechos sociales, incorpora los enfoques de igualdad (de género, étnico-cultural, generacional, de discapacidad y movilidad), así como el enfoque ambiental.

Diagnóstico Situacional



*Análisis de contexto a través de -
Políticas, Económicas, Social, Tecnológico (PEST)*

➤ **Análisis de contexto a través de Políticas, Económicas, Social, Tecnológico (PEST)**

Para alcanzar concreciones respecto al estado actual de la Universidad Técnica de Cotopaxi y del sector al que pertenece, el método puede ser distinto en función del nivel de madurez en los análisis de la realidad disponibles y de la disponibilidad

El análisis de los factores externos a la institución permitió conocer los aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, culturales, laborales, entre otros, que determinarán las intervenciones de la universidad.

En la construcción de los escenarios futuros, como herramienta de la planificación es imperante analizar los factores externos que inciden directamente en el quehacer cotidiano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, de este análisis permite determinar los impactos en forma objetiva en cada uno de las funciones de la institución.

Los factores externos también constituyen elementos fundamentales para la estructuración de la matriz de

Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas (FODA), para visualizar claramente sobre las oportunidades y amenazas. Los factores más destacados son: Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos y Culturales (PEST).

Factores Políticos

El entorno político, se concibe como la dinámica de la normativa legal que regula el accionar de las instituciones, en nuestro caso de carácter público; estas regulaciones están organizadas por niveles y categorías que guardan entre ellas cierta jerarquía para su aplicación, de ahí que existen leyes generales, leyes específicas, que se materializan en: leyes propiamente dichas, reglamentos, instructivos, completando con decretos supremos. También es necesario clarificar que toda normativa legal será en primera instancia nacional sin perjuicio de que estas se anclen en normas internacionales.

En el caso de las Instituciones de Educación Superior (IES), la norma general directa es la constitución o carta magna, luego está la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), los Estatutos Orgánicos institucionales, Reglamentos e

Instructivos. Sin embargo a ello también regulan las leyes generales en cuanto a lo civil o penal.

Pero que impactos se ha podido detectar de este flujo legal? Si bien es cierto que la constitución recoge aspiraciones colectivas y garantistas, no ha podido ser plasmadas en hechos reales tal como el pueblo lo concibió, su aplicación mediante las leyes han sesgado las verdaderas intencionalidades, causando con ello impactos negativos.

En el caso del sistema de Educación Superior, la ley no recogió las justas aspiraciones de cambio que requería este nivel de educación, en cuanto procesos académicos administrativos, procesos de gestión, investigación, vinculación; en algunos casos existe impactos positivos, pero, también los universitarios se ha palpado con propias experiencias los impactos negativos de la disminución de la autonomía universitaria que ha sido históricamente una garantía de la autodeterminación institucional ha detenido procesos, eliminando derechos institucionales y sociales.

Ha prevalecido la política de gobierno sobre la política estatal, haciendo que se desarrolle acciones hegemónicas del régimen gobernante, este proceso ha desencadenado en problemas de tipo presupuestario, y estos no está, en

relación a las verdaderas necesidades; sino que las IES deben circunscribir en techos planteados por el ministerio de finanzas.

En la evaluación de las IES, tanto mandato catorce del 2008 como el proceso del 2013, aparecieron algunas debilidades del Sistema de Educación Superior entre ellas la investigación, lo cual bajo un análisis profundo se ha determinado que no es un problema propio del Sistema de Educación Superior sino que es un problema estructural del Estado al no emitir políticas de investigación traducidas en el no afianzamiento del recurso humano, tecnológico, económico y de incentivos para el desarrollo de la investigación.

Finalmente a raíz de la vigencia de los nueva Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el 12 de octubre del 2010, las Instituciones de Educación Superior (IES) entraron en proceso de acomodamiento a las nuevas reglas establecidas por esta ley, lo cual requiere un tiempo prudencial para ponerse a tono a estos acontecimientos. Pero algo fundamental de gran impacto que podemos hablar de este proceso de acomodamiento ha sido la ausencia de la contraparte económica estatal frente a los cambios mandatorios de una ley de categoría orgánica.

Factores Económicos

Todo cambio, desarrollo y progreso requiere de una economía sólida y solvente, caso que no ha sido del Sistema de Educación Superior. Este factor con debilidades inicia en primera instancia, en la situación socio – económica de la provincia y región en donde las posibilidades de avance en esta materia tiene pocas oportunidades, de ahí que necesariamente el estado debería asumir el su rol.

Indicadores económicos, como pobreza y el desempleo ha sido la tónica en nuestros tiempos lo cual ha inferido en forma directa en desarrollo socio afectivo de la población del área de acción de las Instituciones de Educación Superior (IES), en nuestro caso de la zona tres.

Como resultado de la política gubernamental, en este momento se tiene una estructuración geográfica, desarrollado bajo el Código de Ordenamiento Territorial, asignado competencias, ámbitos de los territorios según su vocación, y precisamente bajo este esquema también asignan a las Instituciones de Educación Superior (IES) sus ámbitos y competencias que es visualizada mediante la oferta académica.

Pero como engrana estos procesos con la economía? Históricamente los países de Latinoamérica

económicamente han sido considerados productores primarios o de materia prima, por lo que sus economías son poco desarrolladas o en vías de desarrollo, que incluso peyorativamente se denominan países tercer mundistas. Contario a aquello se sitúan países desarrollados donde sus economías se anclan en la transformación o industria que les ofrece mayor dinámica de oferta y demanda de sus productos por ser elaborados.

Visto así, en nuestro país se pretende cambiar la Matriz Productiva, es decir, pasar a ser industrializados, entregando una gran responsabilidad a las Instituciones de Educación Superior (IES), estas a su vez tienen que realizar notorias transformaciones procedimentales dentro de la academia, investigación, vinculación para propender el cambio de la Matriz Productiva. Pero estas transformaciones instituciones llevarían a grandes transformaciones de los mismos pequeños grupos de poder económico.

Factores Sociales y Culturales.

La interacción social, nos indica de qué modo las Instituciones de Educación Superior (IES) y en nuestro caso la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC), debe

cumplir su encargo y este análisis se enmarca en las formas de vida, idiosincrasia, de la población capaz de que la transformación del ser humano no se aleje de sus realizaciones concretas y los impactos sociales sean positivos.

Del enfoque social, se pondrá de manifiesto la oferta académica en las Instituciones de Educación Superior (IES), el desarrollo de estas estará en armonía con las visiones, cosmovisiones, tendencias, formas de pensamiento, tratando de transformar al ser humano para bien dentro de su hecho social, sin alterar la forma de vida pero si mejorar los niveles de vida.

La universidad asume una parte de esta responsabilidad, ya que de por medio existe otros niveles de educación como el inicial, escolar y bachillerato, en donde el humano ya va formando en criterios, habilidades y potencialidades, y la función sustancial de la Universidad o Educación superior es la de consolidar su vocación.

Los aspectos culturales tiene estrecha relación con los procesos sociales de la población consideradas beneficiarias de la Instituciones de Educación Superior (IES) y en nuestro caso de la UTC, y es que la institución ha respetado a carta cabal los derechos constitucionales

en materia de cultura sin menoscabar las identidades, género, condiciones socio – económicas, étnico culturales, nacionalidades, entre otras es decir se ha fomentado un proceso armónico para fortalecer la democracia, igualdad y la equidad.

Sin embargo, existen procesos no amigables para el fortalecimiento de la cultura, y pasa por el asunto económico de crisis, que ha obligado a una serie de acomodamientos de subsistencia de la población para poder enfrentar de alguna manera esta crisis, como resultado se puede visualizar algunos fenómenos sociales como la migración interna y externa que ha traído consigo procesos de aculturalización con consecuente pérdida de la identidad.

Bajo este marco la UTC, siempre ha buscado en su misión y encargo social, precautelar las garantías y derechos de todas y todos los ecuatorianos fortaleciendo los procesos sociales dentro de una democracia participativa.

Factores tecnológicos.

La Educación Superior, sin duda sus procesos académicos deben estar respaldados por la tecnología en afán

de buscar precisamente adelantos tecnológicos en un determinado campo del saber, la aplicación de la tecnología adecuada necesariamente propenderá en las transformaciones actitudinales y aptitudinales del ser humano.

La provisión tecnológica ha sido una de las debilidades en todos los niveles de educación del país, tanto en calidad como en cantidad, haciendo que nuestros estudiantes y profesionales en formación no tengan la posibilidad plena de armonizar la teoría y la práctica, resultando en algunas ocasiones un profesional netamente teóricos.

La disponibilidad tecnología en las IES y en nuestro caso de la UTC, está ligada directamente, con las políticas

financieras del estado, que históricamente para nuestra institución ha estado en condiciones poco favorables, por lo que de los presupuestos asignados a las IES y al UTC que por cierto no son suficientes se ha tenido que optimizar capaza de dar a los procesos de formación una dinámica tecnológica dentro de las condiciones reales de la Universidad.

En la UTC, la academia es la responsable de la generación de la tecnología, validada a través de los procesos investigativos que luego son compartidos con la sociedad a la que nos debemos mediante procesos de vinculación, sin embargo de no tener el respaldo suficiente del estado, pero que ha logrado posicionarse en medio de escenarios poco favorables.

Prospectiva Estratégica



<i>Análisis situacional</i>	-	
<i>Análisis sectorial y diagnóstico territorial</i>	-	
<i>Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades,</i>	-	<i>Políticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi</i>
<i>Debilidades, Amenazas)</i>	-	<i>Matriz de objetivos operativos 2016-2020</i>
<i>Misión</i>	-	<i>Impulsores estratégicos</i>
<i>Visión</i>	-	<i>Programación Plurianual de la Universidad</i>
<i>Valores compartidos de la Universidad Técnica</i>	-	<i>Técnica de Cotopaxi</i>
<i>de Cotopaxi</i>	-	<i>Operatividad, seguimiento y evaluación del</i>
<i>Alineación de los Objetivos Estratégicos al Plan</i>	-	<i>PEDI</i>
<i>del Buen Vivir</i>	-	<i>Epílogo</i>

> **Análisis situacional**

Consistió en el conocimiento y análisis del ambiente externo (nacional e internacional) y principalmente del sector al cual pertenece la Universidad Técnica de Cotopaxi.

> **Análisis sectorial y diagnóstico territorial**

A través del análisis que comprendió la identificación y cuantificación de las principales variables que permitieron determinar las condiciones del sector en el nivel territorial más desagregado.

Por lo tanto, fue necesario examinar los problemas y las variables relativos a cada sector, puesto que ello favoreció a la mejor comprensión de la realidad. Todo esto posibilitó determinar el accionar que cada uno de los sectores para dar respuesta a la problemática, la misma que fue desglosada y detallada priorizando y asignando los recursos necesarios para su solución.

CUADRO N. 6 Ejes Estratégicos de la Universidad Técnica de Cotopaxi



Eje Estratégico Formación: Involucra la búsqueda de la excelencia en la formación de profesionales e investigadores a nivel de grado y pos grado.

Eje Estratégico Investigación: Es la base para el desarrollo del conocimiento aplicado a la docencia y al desarrollo científico y tecnológico vinculado a las necesidades del país.

Eje Estratégico Vinculación: Permite establecer vínculos entre las capacidades institucionales generadas a través de la docencia e investigación, con las necesidades y problemas existentes en los grupos y organizaciones sociales, particularmente vulnerables y/o de atención prioritaria, con el fin de aportar al logro del Buen Vivir.

Eje Estratégico Gestión: busca desarrollar la capacidad de la gestión administrativa, financiera, planificación, talento humano, jurídico, tecnológico, como soporte para el desenvolvimiento del trabajo académico, de investigación y de vinculación.

Una vez identificadas las áreas claves para el análisis interno, presentadas en el gráfico, se determinan las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se detallan a continuación:

➤ **Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)**

La exploración de los factores positivos y negativos, internos y externos que tienen efectos, permitió elaborar un estudio estratégico en el que se identificaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la universidad.

El análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se presenta a continuación es el resultado de talleres de trabajo realizados. Estos talleres contaron con la participación de los representantes (docentes, empleados, trabajadores y estudiantes) de todas las áreas que conforman la UTC bajo la dirección del Rectorado y Vicerrectorado.



CUADRO N. 7 Matriz de Análisis Interno
Función Docencia

MATRIZ ANÁLISIS INTERNO



Fuente: Involucrados de la Institución

Función Docencia Fortalezas

- F01** Dedicación de docentes establecida en el reglamento de regimen académico.
- F02** Oferta académica con pertinencia acorde a las necesidades de la zona y país.
- F03** La planta docente cuenta con postgrados que contribuyen al perfil y a la formación adecuada de los estudiantes.
- F04** Constante preparación de los docentes en maestrías y doctorados.
- F05** Existen espacio físico respectivo con las condiciones necesarias para los docentes.
- F06** Existe espacios de bienestar acorde a las necesidades de formación universitaria.
- F07** Alta tasa de retención de grado
- F08** Se cuenta con adecuada infraestructura y equipamiento de aulas
- F09** Políticas y procedimientos normados por los organismos reguladores de las IES
- F10** Admisión a estudios de posgrado en coordinación con la SENESCYT
- F11** Cobertura de estudiantes nacionales y regionales
- F12** Formación integral de los estudiantes
- F13** Alto porcentaje de docentes dedicación a tiempo completo
- F14** Currículo en constante retroalimentación
- F15** Existe gestión curricular
- F16** Modelo educativo actualizado

Función Docencia Debilidades

- D01** Programas de maestrías no permiten la continuidad de estudios de acuerdo al perfil
- D02** Insuficiente número de doctores o Phd. en funciones específicas
- D03** Insuficiente número de doctores en funciones específicas
- D04** Sobrecarga de estudiantes por número de profesores a tiempo completo
- D05** Limitada especificidad de docentes por áreas del conocimiento
- D06** Poca articulación de la planificación de bienestar estudiantil con las unidades académicas
- D07** Mediana capacitación de docentes
- D08** Baja tasa de titularidad de docentes
- D09** Debil evaluación integral del docente
- D10** Debil seguimiento a graduados
- D11** Desequilibrio en la docencia que ejercen las mujeres en las unidades
- D12** Limitada articulación las funciones sustantivas

CUADRO N. 7 Matriz de Análisis Interno
Función Investigación

MATRIZ ANÁLISIS INTERNO

Función Investigación	Fortalezas
F17	Cuenta con convenios externos para la investigación
F18	Existencia de actividades de difusión para la investigación
F19	Cuenta con un sistema de Investigación
F20	Existencia de convocatorias a proyectos de investigación, de acuerdo a los lineamientos de la SENPLADES
F21	Cuenta con revista indexada
F22	Se cuenta con líneas de investigación
F23	Se cuenta con talento humano para el desarrollo de investigación científica

Función Investigación	Debilidades
D13	Existe escasa producción científica
D14	Inexistente plataforma de gestión investigativa
D15	Insuficientes laboratorios para investigación
D16	Desarticulación del sistema de investigación con postgrado, gestión vinculación y docencia
D17	Falta de desarrollo de investigación generativa y formativa
D18	Inexistencia de núcleos de investigación
D19	Insuficiente participación y producción científica académica por parte de estudiantes y docentes por carreras
D20	Limitados libros o capítulos de libros revisados por pares
D21	Inexistencia de la Editorial Universitaria
D22	Inexistentes software específico para investigación

Fuente: Involucrados de la Institución

CUADRO N. 7 Matriz de Análisis Interno
Función Vinculación

MATRIZ ANÁLISIS INTERNO



Fuente: Involucrados de la Institución

Función Vinculación	Fortalezas	Función Vinculación	Debilidades
F24 Relacion directa UTC - Sectores sociales F25 Participación activa de los estudiantes en proyectos de vinculación F26 Posicionamiento institucional a través de la difusión cultural F27 Interés de la comunidad universitaria por participar en programas de vinculación F28 Existen proyectos de desarrollo social, comunitario.		D23 Limitada transferencia tecnológica D24 Desarticulación con programas y/o proyectos de investigación con vinculación. D25 Escasos números de programas y proyectos ejecutados de manera sostenible y sustentable por parte de las carreras. D26 No se cuenta con una bolsa de empleos D27 Desarticulación de Educación Continua con líneas de investigación. D28 Débil seguimiento a los proyectos de vinculación. D29 Poca generación de procesos de capacitación a través de educación continua. D30 Insuficiente número de docentes por proyectos de vinculación.	

CUADRO N. 7 Matriz de Análisis Interno
Función Gestión

MATRIZ ANÁLISIS INTERNO



Fuente: Involucrados de la Institución

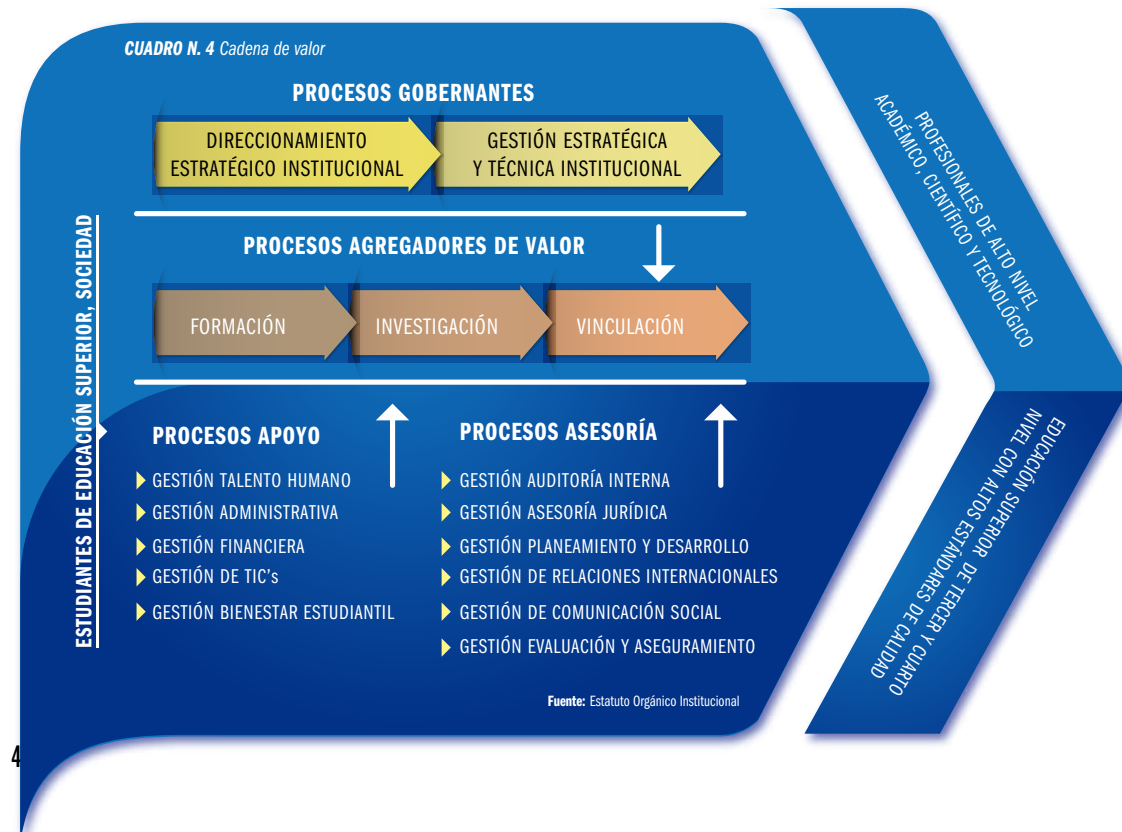
Función Gestión	Fortalezas
F29	Planificación estratégica participativa
F30	Eficiencia económica y presupuestaria
F31	Empoderamiento y compromiso de las autoridades
F32	Cuenta con clasificación y valoración de puestos de servidores
F33	Adecuadas áreas funcionales de trabajo
F34	Difusión pertinente de la información institucional
F35	Permanente capacitación al personal de gestión
F36	Pertinente rendición anual de cuentas
F37	Participación activa para la acreditación
F38	Uso eficiente de redes sociales para la comunicación
F39	Adecuada relación con los medios de comunicación
F40	Pertinente manejo de las relaciones públicas

Función Gestión	Debilidades
D31	Limitada articulación entre programas y proyectos ejecutados con el plan estratégico institucional
D32	Inadecuada operatividad de los procesos de compras públicas
D33	Desconocimiento de la gestión por procesos implementado
D34	Limitado sistema de gestión integrado de información a nivel institucional.
D35	Falta potenciar imagen institucional
D36	Actualizar y normalizar la normatividad
D37	Inexistente soporte para las relaciones internacionales
D38	Licenciamiento parcial software
D39	Insuficientes espacios físicos para la gestión académica- administrativa
D40	Limitada relación interdepartamental

Declaración de elementos orientadores: Los Elementos Orientadores de la Institución (EOI) permiten determinar a dónde queremos ir como institución, y hacen posible así direccionar la acción de cada entidad hacia los objetivos y políticas del Plan Nacional de Desarrollo, las Agendas

Sectoriales, Zonales y para la Igualdad, y las Políticas Sectoriales.

Son EOI: la visión, la misión, los valores institucionales y objetivos estratégicos.



> Misión

La UTC forma profesionales de excelencia, humanistas e investigadores; genera ciencia y tecnología; vinculada con la sociedad mediante la transferencia y difusión del conocimiento, arte y cultura para contribuir en la transformación social y económica del país.

Operacionalización de los propósitos declarados

CUADRO N.11 Operacionalización de la Misión

MISIÓN

La UTC forma profesionales de excelencia, humanistas e investigadores; genera ciencia y tecnología; vinculada con la sociedad mediante la transferencia y difusión del conocimiento, arte y cultura para contribuir en la transformación social y económica del país.

ELEMENTOS	DIRECTRIZ	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES DE IMPACTO	VALOR IDEAL
Formación de profesionales de excelencia, humanistas e investigadores;	Desarrollar una oferta académica pertinente al perfil profesional y al contexto nacional	Consolidar la formación integral de los estudiantes en grado y postgrado, con calidad y excelencia académica para que alcancen reconocimiento y liderazgo a nivel nacional.	Oferta académica actualizada	100% de los perfiles profesionales son pertinentes
Generación de ciencia y tecnología;	Desarrollar proyectos de investigación de impacto científico y tecnológico que se difunda en el ámbito social y productivo	Incrementar la producción científica y tecnológica para generar conocimiento que contribuya a mejorar las condiciones de vida de la sociedad.	Inserción laboral de los graduados	≥ 70% de graduados
Vinculada con la sociedad mediante la transferencia y difusión del conocimiento, arte y cultura para contribuir en la transformación social y económica del país.	Transferir ciencia y la tecnología mediante alianzas estratégicas con sectores sociales y productivos del contexto local, nacional e internacional	Fortalecer la vinculación entre la universidad y la sociedad para alcanzar el desarrollo social, comunitario y productivo de la región y del país, a través de alianzas nacionales e internacionales.	Producción científica	0,5 número de libros año por docente 2 artículos científicos por docente
			Número de beneficiarios del proceso de vinculación	5000 beneficiarios al año

Fuente: Dirección de planeamiento

> **Visión**

Ser una universidad de docencia con liderazgo nacional en la formación de profesionales, generación científica, tecnológica y de vinculación con la sociedad; en un marco de alianzas estratégicas nacionales e internacionales.

Operacionalización de los propósitos declarados

CUADRO N.12 Operacionalización de la Visión

VISIÓN

Ser una universidad de docencia con liderazgo nacional en la formación de profesionales, generación científica, tecnológica y de vinculación con la sociedad; en un marco de alianzas estratégicas nacionales e internacionales.

ELEMENTOS	DIRECTRIZ	INDICADORES DE IMPACTO	VALOR IDEAL
Ser una universidad de docencia	Obtener la tipología de docencia de parte de los organismos de control	Grado académico de los docentes	≥ 40% PHD, Doctor o su equivalente
Liderazgo nacional en la formación de profesionales, generación científica, tecnológica y de vinculación con la sociedad;	Determina el posicionamiento institucional en el Sistema de Educación Superior	Acreditación institucional	Categoría B
Alianzas estratégicas nacionales e internacionales.	Determina los vínculos de la universidad a nivel nacional e internacional mediante alianzas público-privado	Impacto institucional	Satisfactorio

Fuente: Dirección de planeamiento

➤ **Valores compartidos de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

El cumplimiento de la Misión de la Universidad Técnica de Cotopaxi exige que la comunidad universitaria asuma comportamientos y actitudes colectivos que favorezcan el desarrollo institucional y personal. Estos valores compartidos por las autoridades, personal académico, estudiantes, empleados y trabajadores generan un sentido de pertenencia; siendo estos los siguientes:

Creatividad

Se define como la capacidad o facilidad para inventar o crear algo alcanzando la independencia intelectual y cultural.

Humanismo

Es el compromiso por resolver conjuntamente los problemas comunitarios mediante una formación humanista y participativa.

Identidad

Somos defensores de nuestra identidad cultural expresada en el arte, la música, las tradiciones, la forma de ser de nuestros pueblos. Reconocemos la diversidad y la riqueza de nuestras culturas, fruto del aporte pueblo mestizo, de los pueblos indígenas y del pueblo negro.

Interculturalidad

Propiciamos la interculturalidad sobre principios de respeto mutuo y equidad entre las culturas del país y de éstas con la cultura universitaria.

Solidaridad

Frente a individualismo y el utilitarismo mantenemos actitudes honestas dentro y fuera de la Universidad. Educamos para la solidaridad. Somos coherentes en nuestra manera de pensar y actuar en beneficio del colectivo, rechazando el individualismo. Trabajamos en un marco de entera comunidad de intereses y aspiraciones.

Responsabilidad y Respeto

Somos cumplidores de nuestras obligaciones. Reclamamos nuestros, ejecutamos con alta calidad nuestra actividad profesional en las aulas. Mantenemos un clima laboral social, consciente entre los miembros de la comunidad universitaria, propiciamos la puntualidad en las actividades programadas. Somos críticos y autocríticos con nuestra actuación y la de los demás. Cuidamos adecuadamente la propiedad social y los medios que dispone el alma mater cotopaxense. Trabajamos por alcanzar cada día mejores resultados en la docencia, investigación y las actividades, así como en la gestión universitaria.

Honestidad

Mantenemos actitudes honestas dentro y fuera de la Universidad, rechazando la corrupción, el fraude y todo accionar negativo de conductas inapropiadas. Somos ejemplos ante la población ecuatoriana y en particular, la cotopaxense defendemos las ideas justas con alto sentido democrático.

Criticidad

Se define como la capacidad que tiene el ser para hacer conscientemente afirmaciones verdaderas cayendo en cuenta de que porque las hace, de los límites de estas afirmaciones y del dinamismo que lo lleva a agruparse siempre más allá de los límites.

Transparencia

Es la obligación que tiene los gobernantes y todo aquel que actúa por delegación de rendir cuentas y de responsabilizarse, de resultados de su acción y gestión ante las expectativas de las diferentes grupos de interés y se encuentran dispuestos a proporcionar información transparente sobre su gestión y la utilización de los recursos para beneficio de la sociedad, así como a responder por sus acciones, omisiones y decisiones.



CUADRO N.13 Alineación de los Objetivos
Estratégicos al Plan del Buen Vivir

**OBJETIVO PLAN
NACIONAL
DEL BUEN VIVIR**

POLÍTICAS DEL BUEN VIVIR

➤ ***Alineación de los Objetivos
Estratégicos al Plan del
Buen Vivir***

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPyFP) la sujeción al Plan Nacional de Desarrollo, de los instrumentos de planificación de las instituciones del Sector Público, los Objetivos Estratégicos Institucionales de la Universidad Técnica de Cotopaxi se encuentran alineados con el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017, a través del aporte al cumplimiento de los siguientes Objetivos y Políticas del Plan de Buen Vivir:

Objetivo 4.
Fortalecer las
capacidades y
potencialidades
de la ciudadanía

Fuente: Dirección de planeamiento

Política 4.1. Alcanzar la universalización en el acceso a la educación inicial, básica y bachillerato, y democratizar el acceso a la educación superior.

Política 4.2. Promover la culminación de los estudios en todos los niveles educativos.

Política 4.3. Promover espacios no formales y de educación permanente para el intercambio de conocimientos y saberes para la sociedad aprendiente.

Política 4.4. Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de igualdad, equidad social y territorialidad.

Política 4.5. Potenciar el rol de docentes y otros profesionales de la educación como actores clave en la construcción del Buen Vivir.

Política 4.6. Promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo y la investigación científica y tecnológica, para la transformación de la matriz productiva y la satisfacción de necesidades.

Política 4.7. Promover la gestión adecuada de uso y difusión de los conocimientos generados en el país.

➤ **Políticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

A través de la educación se pretende dar cumplimiento las siguientes políticas:

Política 1.

Aportar al desarrollo del pensamiento universal, democrático, reflexivo, crítico, humanista y al impulso de la producción científica y la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas.

Política 2.

Fortalecer en las y los estudiantes una actitud crítica y solidaria orientada al trabajo colectivo en un marco del respeto y a la libertad de pensamiento.

Política 3.

Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional.

Política 4.

Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo nacional, fortaleciendo la democracia y justicia social.

Política 5.

Aportar con el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo; la vigencia de los deberes y derechos consagrados en la Constitución.

Política 6.

Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter social, científico, tecnológico que coadyuven al mejoramiento de las condiciones de vida de los menos favorecidos, respetando la naturaleza y promoviendo el desarrollo nacional.

Política 7.

Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional de derechos y justicia social, soberana, independiente, unitaria, intercultural, plurinacional y laico.

Política 8.

Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través de la docencia, investigación, gestión y vinculación con la sociedad.

Política 9.

Desarrollar una educación superior humanista, de calidad científica técnica y cultural como parte de los derechos humanos y un bien público que responda a los intereses socio – culturales.

Política 10.

Generar investigaciones propias y apropiadas que permitan la divulgación del conocimiento y el saber desde y hasta el pensamiento universal.



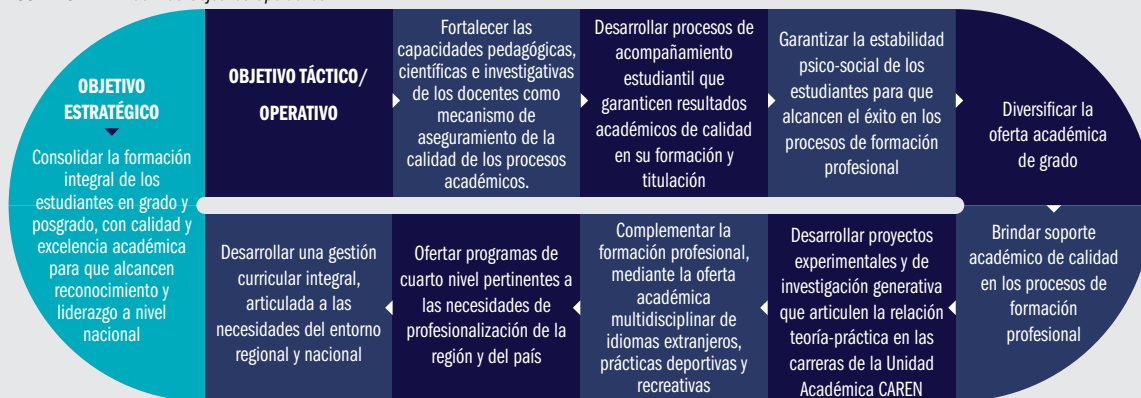
➤ Matriz de objetivos operativos 2016-2020

Del análisis del diagnóstico a las funciones de la UTC se derivan los objetivos estratégicos institucionales para el trabajo en el periodo 2016 – 2020, estos obedecen al quehacer fundamental de la universidad manifestada en su misión, visión.

De acuerdo a las funciones mencionadas anteriormente, se han definido los siguientes Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI):

FORMACIÓN

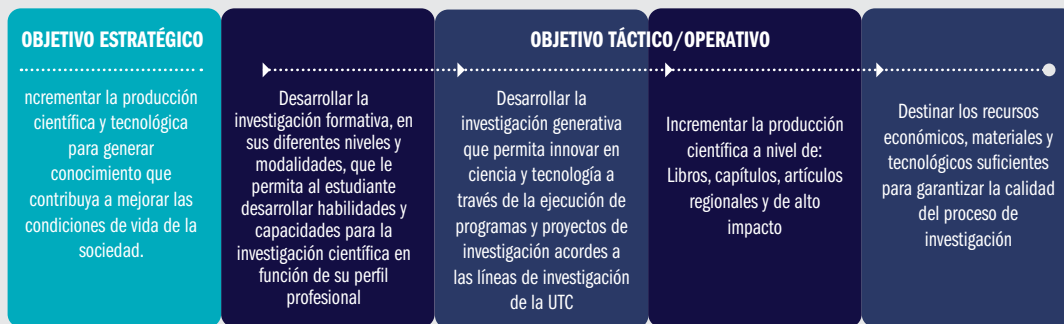
CUADRO N.14 Matriz de Objetivos Operativos



Fuente: Dirección de planeamiento

INVESTIGACIÓN

CUADRO N.15 Matriz de Objetivos Operativos



Fuente: Dirección de planeamiento

VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

CUADRO N.15 Matriz de Objetivos Operativos

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO TÁCTICO/OPERATIVO		
Fortalecer la vinculación entre la universidad y la sociedad para alcanzar el desarrollo social, comunitario y productivo de la región y del país, a través de alianzas nacionales e internacionales.	Articular la vinculación con los procesos de formación e investigación en grado y posgrado, para alcanzar pertinencia e impacto social	Transferir los resultados de la investigación formativa y generativa a la sociedad para satisfacer las necesidades de la región y del país.	Fortalecer las capacidades de la población a través de cursos y eventos de educación continua.

Fuente: Dirección de planeamiento

GESTIÓN

CUADRO N.15 Matriz de Objetivos Operativos

Incrementar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional.

Fuente: Dirección de planeamiento

OBJETIVO TÁCTICO/ OPERATIVO					
Planeamiento		Talento Humano		Administrativo	
Fortalecer una cultura organizacional orientada a la mejora continua de la gestión y desempeño institucional		Consolidar talento humano productivo que ofrezca servicios de calidad y calidez Garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros mediante la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales		Gestionar con eficiencia los recursos materiales y bienes institucionales con sujeción al marco normativo Eficiencia en el control de bienes Mejorar la calidad de los servicios generales	
Financiero	Procuraduría	Secretaría General	Tecnologías de Información y Comunicación	Comunicación Social	Relaciones Internacionales
Maximizar el uso de los recursos financieros	Articular la normativa interna al marco jurídico vigente Precautelar los derechos institucionales y de la comunidad universitaria	Gestionar el archivo institucional y la documentación generada por las unidades académicas y administrativas así como las resoluciones adoptadas por el Organismo Colegiado Académico Superior (OCAS).	Integrar los procesos académicos y administrativos de la institución como soporte a la gestión	Consolidar el reconocimiento institucional a nivel nacional e internacional	Relacionar a la universidad con la academia de los países de la región, américa y el mundo a través de diversos mecanismos que permitan su internacionalización

➤ **Impulsores estratégicos**

Función: Formación

- Calidad en Docencia
- Oferta Académica de Grado
- Calidad en Estudiantes
- Bienestar Estudiantil
- Soporte Académico
- Oferta Académica de Posgrado
- Centros Académicos

Función: Investigación

- Investigación Formativa
- Investigación Generativa
- Producción Científica
- Recursos para la Investigación

Función: Actividades de ayuda comunitaria

- Interacción Universidad-Sociedad
- Educación Continua

Función: Gestión.

- Calidad y Liderazgo
- Desarrollo del Talento Humano
- Eficiencia Administrativa y Financiera
- Marco Legal y Normativo
- Integración y Tic's
- Comunicación Integral
- Internacionalización

Diseño de estrategias.- Las estrategias son lineamientos generales de acción que establecen una dirección e indican “como” lograr el objetivo estratégico institucional, varias estrategias fueron formuladas para lograr un objetivo.

Esta fase permitió identificar el conjunto de acciones, programas y proyectos destinados al cumplimiento de los objetivos y por ende, al cumplimiento de la política pública y la determinación de recursos requeridos para este fin.

➤ Programación Plurianual de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Descripción de Objetivos Estratégicos

DESCRIPCIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2016-2020 (FORMACIÓN)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	IMPULSOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO TÁCTICO/OPERATIVO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
Consolidar la formación integral de los estudiantes en grado y posgrado, con calidad y excelencia académica para que alcancen reconocimiento y liderazgo a nivel nacional.	Calidad en docencia	Fortalecer las capacidades pedagógicas, científicas e investigativas de los docentes como mecanismo de aseguramiento de la calidad de los procesos académicos.	Formación docente	Porcentaje de docentes que certifican un título de Maestría, Doctorado o PHD con especificidad al área del conocimiento.
			Capacitación docente	% de docentes capacitados en los ámbitos técnico y pedagógico
			Titularidad	% de docentes titulares, con respecto al total de docentes
			Carrera docente	% de docentes titulares promovidos de conformidad al reglamento de carrera y escalafón docente
			Evaluación del desempeño	% de docentes con desempeño académico satisfactorio
	Oferta académica de grado	Desarrollar una gestión curricular integral, articulada a las necesidades del entorno regional y nacional	Pertinencia	Estado actual y prospectivo de las carreras que responde a las necesidades del entorno
			Curriculo equilibrado	Articulación de los componentes curriculares (perfil de egreso, estructura curricular y plan de estudios) en el meso, macro y micro currículo
			Seguimiento y evaluación curricular	seguimiento a los componentes curriculares de las carreras y programas
			Adaptación curricular	Carreras con adaptaciones curriculares
	Calidad en estudiantes	Desarrollar procesos de acompañamiento estudiantil que garanticen resultados académicos de calidad en su formación y titulación	Nivelación y Admisión	La estructura curricular guarda coherencia con los perfiles de egreso de las carreras
			Permanencia	% de estudiantes que permanecen en las carreras por cohortes definidas
			Titulación	Tasa de titulación de las carreras por cohorte definido
			Seguimiento	% graduados por carrera a quienes se realizó el seguimiento un año después de su titulación
	Bienestar Estudiantil	Garantizar la estabilidad psico-social de los estudiantes para que alcancen el éxito en los procesos de formación profesional	Acompañamiento estudiantil	Implementación satisfactoria de políticas y acciones que garanticen la permanencia estudiantil
			Becas y ayudas económicas	% de estudiantes que reciben becas o ayudas económicas de la institución
			Servicios estudiantiles	% de cobertura de los servicios estudiantiles
				% de satisfacción de los servicios de bienestar estudiantil

Soporte académico	Brindar soporte académico de calidad en los procesos de formación profesional	Infraestructura	% de espacio físicos (aulas, oficinas, talleres y laboratorios) que cumplen parámetros de funcionalidad para garantizar el desarrollo de las actividades académicas
		TIC's	Funcionalidad de las TIC's aplicadas al proceso académico
		Biblioteca	# de títulos por estudiante
			Gestión de Biblioteca
Oferta académica de posgrado	Ofertar programas de cuarto nivel pertinentes a las necesidades de profesionalización de la región y del país	Admisión	Políticas, procedimientos y estándares de selección coherentes con los perfiles de egreso de los programas
		Pertinencia	# de programas y cursos abiertos pertinentes, de impacto y ejecutados
		Evaluación de impacto de programas	# de programas evaluados
		Adaptación curricular	% de programas con adaptaciones curriculares
		Soporte Académico	Funcionalidad de aulas, laboratorios, y espacios de posgrado
		Redes	Participación en redes de posgrado nacionales e internacionales
Centros académicos	Complementar la formación profesional, mediante la oferta académica multidisciplinar de idiomas extranjeros, prácticas deportivas y recreativas	Idiomas	% de estudiantes que certifican dominio en un idioma extranjero
			% de docentes que certifican internacionalmente nivel avanzado (B2) de un idioma extranjero
		Deporte y recreación	% de la comunidad universitaria que practican una disciplina deportiva
Centro experimental	Desarrollar proyectos experimentales y de investigación generativa que articulen la relación teoría-práctica en las carreras de la Unidad Académica CAREN	Experimentación académica	Número de proyectos experimentales que ejecutan las carreras de CAREN

DESCRIPCIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2016-2020 (INVESTIGACIÓN)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	IMPULSOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO TÁCTICO/OPERATIVO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
Incrementar la producción científica y tecnológica para generar conocimiento que contribuya a mejorar las condiciones de vida de la sociedad.	Investigación formativa	Desarrollar la investigación formativa, en sus diferentes niveles y modalidades, que le permita al estudiante desarrollar habilidades y capacidades para la investigación científica en función de su perfil profesional	Proyectos formativos	# de proyectos de investigación formativa por carrera
			Publicaciones académicas	# de artículos académicos publicados
			Participación estudiantil	% de estudiantes que participan en la investigación formativa
	Investigación Generativa	Desarrollar la investigación generativa que permita innovar en ciencia y tecnología a través de la ejecución de programas y proyectos de investigación acordes a las líneas de investigación de la UTC	Planificación de la Investigación	Definición de políticas, normas y procedimientos coherentes con las líneas de investigación institucional
			Proyectos de Investigación generativa	# de proyectos de investigación ejecutados con fondos propios y externos
	Producción Científica	Incrementar la producción científica a nivel de: Libros, capítulos, artículos regionales y de alto impacto	Libros y capítulos	# de libros o capítulos de relevancia arbitrados por pares
			Producción Regional	# de artículos indexados en base de datos regionales
			Producción científica	# de artículos indexados en base de datos científicas de alto impacto
	Recursos para la investigación	Destinar los recursos económicos, materiales y tecnológicos suficientes para garantizar la calidad del proceso de investigación	Presupuesto	% del presupuesto institucional ejecutado en las actividades de investigación
			Infraestructura	Funcionalidad de los espacios físicos, laboratorios y centros de investigación

DESCRIPCIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2016-2020 (VINCULACIÓN)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	IMPULSOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO TÁCTICO/OPERATIVO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
Fortalecer la vinculación entre la universidad y la sociedad para alcanzar el desarrollo social, comunitario y productivo de la región y del país, a través de alianzas nacionales e internacionales.	Interacción universidad-sociedad	Articular la vinculación con los procesos de formación e investigación en grado y posgrado, para alcanzar pertinencia e impacto social	Pertinencia de la vinculación	Se cuenta con una planificación de la vinculación alineada a la oferta académica, con programas y proyectos pertinentes a las necesidades regionales y nacionales.
		Tranferir los resultados de la investigación formativa y generativa a la sociedad para satisfacer las necesidades de la región y del país.	Actividades de servicio a la comunidad	# de proyectos de transferencia de conocimientos y tecnología por carreras en ejecución.
			Interacción con la sociedad	Interacción institucional a través de convenios y redes nacionales e internacionales
			Prácticas preprofesionales	Ejecución de actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas en los estudiantes
			Recursos para la vinculación	% del presupuesto institucional ejecutado en las actividades de vinculación
			Identidad cultural	Actividades de reconocimiento de los valores, tradiciones, costumbres, creencias y símbolos de los pueblos.
	Educación continua	Fortalecer las capacidades de la población a través de cursos y eventos de educación continua.	Formación y perfeccionamiento	# de productos académicos ofertados

DESCRIPCIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2016-2020 (GESTIÓN)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	IMPULSOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO TÁCTICO/OPERATIVO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
	Calidad y Liderazo	Fortalecer una cultura organizacional orientada a la mejora continua de la gestión y desempeño institucional	Dirección de Planeamiento	
			Planificación Institucional	El direccionamiento estratégico, programas y proyectos institucionales son pertinentes al entorno regional, y a la planificación nacional
			Operacionalización estrategica	Los planes operativos y planes de acción son coherentes con el PEDI y el presupuesto institucional.
			Evaluación estrategica	% del cumplimiento del POA institucional
				% del cumplimiento del PEDI
			Mejoramiento Institucional	Se implementan acciones de mejora institucional con enfoque en la gestión por procesos, que recoje las principales limitaciones institucionales e incorpora nuevos indicadores, programas y proyectos estrategicos.
			Sistema de información gerencial	La institución cuenta con un sistema de información eficiente para la toma de decisiones
			Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad	
			Evaluación Institucional	% de cumplimiento institucional respecto al modelo de evaluación propuesto por el CEACCES
			Evaluación de carreras y programas	% de carreras y programas autoevaluados y acreditados
			Evaluación integral de docentes	% de docentes que alcanzan un nivel de excelente en su evaluación integral
			Evaluación integral del personal administrativo	% de servidores universitarios que alcanzan un nivel de excelente en su evaluación del desempeño
		Dirección de Talento Humano		
		Consolidar talento humano productivo que ofrezca servicios de calidad y calidez	Gestión de talento humano	Evalua la efectividad de la unidad de talento humano para la emisión de informes técnicos, proyectos y normativa interna

Incrementar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional.

Desarrollo del talento Humano			
		Desarrollo del talento humano	Evalua el desarrollo profesional y técnico de los servidores universitarios en sus atribuciones y productos en las áreas estratégicas de la institución
	Garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros mediante la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	Índice reactivo	Mide el porcentaje de accidentes de trabajo que se obtiene a partir de hechos consumados
		Prevención	Representan el esfuerzo en materia de SSO para eliminar situaciones de riesgo que pueden afectar la salud de los servidores universitarios
	Dirección Administrativa		
Eficiencia administrativa y financiera	Gestionar con eficiencia los recursos materiales y bienes institucionales con sujeción al marco normativo	Procesos de contratación pública	Porcentaje de cumplimiento de los procesos de contratación pública en sus distintas modalidades
	Eficiencia en el control de bienes	Inventarios	Porcentaje de bienes institucionales codificados y revalorizados
	Mejorar la calidad de los servicios generales	Usuarios	Porcentaje de satisfacción de la comunidad universitaria en el uso de los servicios (logística, mantenimiento, seguridad)
	Dirección Financiera		
	Maximizar el uso de los recursos financieros	Calidad del gasto	% de presupuesto ejecutado/prioridades institucionales
		Apoyo Académico	Mide la articulación del presupuesto con la planificación académica
		eficiencia presupuestaria	Porcentaje de ejecución presupuestaria
		Recursos de auto gestión	% del presupuesto financiado con recursos de auto gestión
	Procuraduría		
	Articular la normativa interna al marco jurídico vigente	Normativa institucional	El estatuto institucional, reglamentos, instructivos y resoluciones son coherentes # de normas aprobadas/# de normas presentadas
	Precautelar los derechos	Patrocinio legal	%de causas patrocinadas con sentencia favorable

Marco legal y normativo	institucionales y de la comunidad universitaria	Acción afirmativa	Políticas y normativas que garantizan la igualdad de oportunidades
	Secretaría General		
	Gestionar el archivo institucional y la documentación generada por las unidades académicas y administrativas así como las resoluciones adoptadas por el Organismo Colegiado Académico Superior (OCAS).	Archivo institucional	El archivo institucional es gestionado de manera técnica con sujeción a las normas y lineamientos establecidos por los organismos competentes % de la documentación institucional que se gestiona (ingreso, trámite y archivo)
		Transparencia	% de información institucional a disposición de usuarios internos y externos
		Emisión de títulos	Tiempo de entrega de los títulos registrados de grado y posgrado.
Integración y TIC's	Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación		
	Integrar los procesos académicos y administrativos de la institución como soporte a la gestión	Mantenimiento informático	Mide la funcionalidad de los equipos informáticos
		Equipamiento informático	Mide la implementación de la infraestructura tecnológica
		Aplicaciones informáticas	Mide el número de aplicaciones informáticas desarrolladas
		Conectividad	Determina el ancho de banda de conexión a internet en relación al total de usuarios ponderados de la institución
			Mide el porcentaje de cobertura WIFI
			Determina el porcentaje de conexión telefónica en los tres campus universitarios
		Sistema académico	Se dispone de un sistema de información que brinda facilidades y garantiza la confiabilidad y transparencia en los procesos académicos a los docentes y/o estudiantes
		Plataforma académica	% de docentes que utilizan regularmente plataformas virtuales en el proceso de aprendizaje
		Operatividad informática	Mide el porcentaje de tiempo en el que los servicios informáticos se encuentran fuera de línea en relación al total de días anuales
Comunicación Integral	Dirección de Comunicación Social		
	Consolidar el reconocimiento institucional a nivel nacional e internacional	Comunicación intra e inter-institucional	Mide el impacto de los mensajes de los productos comunicacionales en los stakeholders

			Imagen y posicionamiento institucional	% de los stakeholders tienen una imagen asertiva de la institución en relación a la política de la comunicación institucional
	Internacionalización	Dirección de Relaciones Internacionales		
		Relacionar a la universidad con la academia de los países de la región, América y el mundo a través de diversos mecanismos que permitan su internacionalización	Movilidad académica	Mide el porcentaje de la población universitaria que participa de procesos académicos con distintas universidades extranjeras
			Eventos académicos	Determina el número de eventos académicos internacionales (seminarios, congresos, foros, etc.) que se realizan en cooperación con institucionales
			Proyectos académicos	Establece el número de proyectos académicos que se ejecutan con cooperación internacional

Descripción de Objetivos Estratégicos

MATRIZ DE PROGRAMAS Y PROYECTOS PEDI 2016-2020 (FORMACIÓN)

PROGRAMAS	PROYECTOS	META QUINQUENIO	PROGRAMACIÓN PLURIANUAL					RESPONSABLE GENERAL (Cargo)
			2016	2017	2018	2019	2020	
P1. Fortalecimiento del perfil docente.	p1.1. Incorporación de docentes con maestrías afín al área del conocimiento	100%	70%	80%	85%	90%	100%	Directores Académicos o sus equivalentes
	p1.2. Formación Doctoral con apoyo institucional	≥40%	15%	20%	30%	35%	40%	Vicerrector/a y Directores Académicos o sus equivalentes
	p1.3. Contratación de docentes con Doctorado o PhD							
P2. Capacitación y perfeccionamiento docente	p2.1 Plan anual de capacitación docente	100%	50%	60%	80%	90%	100%	Directores Académicos o sus equivalentes
		100%	80%	90%	100%	100%	100%	Directores Académicos o sus equivalentes
P3. Carrera docente	p3.1 Concurso público de méritos y oposición para titularidad.	70%	50%	60%	70%	70%	70%	Vicerrector/a
	p3.2. Implementación de reglamento de carrera y escalafón docente institucional	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Vicerrector/a
P4. Evaluación integral del desempeño docente	p4.1. Actualización del reglamento de evaluación del desempeño docente	80%	75%	75%	80%	80%	80%	Vicerrector/a
	p4.2. Diseño y automatización del modelo de evaluación de desempeño docente							Vicerrector/a
	p4.3. Evaluación integral de docentes							Vicerrector/a

	p4.4. Plan de perfeccionamiento docente							Vicerrector/a
P5. Gestión curricular	p5.1.Estudio de pertinencia	Satisfactorio	Satisfactorio		Satisfactorio		Satisfactorio	Directores Académicos y Coordinadores de Carreras o sus equivalentes
	p5.2.Fortalecimiento macro y meso curriculo	Satisfactorio	Satisfactorio		Satisfactorio		Satisfactorio	Directores Académicos y Coordinadores de Carreras o sus equivalentes
	p5.3.Determinación de la capacidad instalada							Directores Académicos y Coordinadores de Carreras o sus equivalentes
	p5.4.Seguimiento y evaluación curricular	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Vicerrector/a o su equivalente
	p5.5.Implementaciones curriculares	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Vicerrector/a o su equivalente
	p5.6.Diseño curricular	8 carreras	2	2	4			Directores Académicos y Coordinadores de Carreras o sus equivalentes
P6. Fortalecimiento curricular SNNA-UTC	p6.1.Evaluación diagnostica al curriculo	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Vicerrector/a
	p6.2.Adaptación curricular							Vicerrector/a
	p6.3.Acompañamiento curricular							Vicerrector/a
	p6.4.Evaluación del proceso curricular							Vicerrector/a
P7.Eficiencia Académica	p7.1.Tutoria y apoyo académico	≥90%	78%	80%	82%	85%	90%	Vicerrector/a
	p7.2.Actividades extracurriculares							Vicerrector/a
P8.Eficiencia terminal	p8.1.Implementación de nuevas modalidades de titulación por carreras	100%	65%	80%	90%	90%	100%	Directores Académicos o su equivalente
	p8.2.Fortalecimiento de las modalidades vigentes							Directores Académicos o su equivalente
	p8.9.Seguimiento y acompañamiento al proceso de titulación							Directores Académicos o su equivalente
P9. Sistema de Seguimiento a Graduados	p9.1.Fortalecimiento del procesos de seguimiento a graduados	80%	50%	60%	70%	80%	80%	Vicerrector/a
	p9.2.Implementación del sistema informático a graduados							Vicerrector/a
	p9.3.Mejoramiento curricular							Vicerrector/a
	p10.1.Seguimiento e intervención psico-social	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Bienestar Estudiantil
	p10.2.Orientación profesional			Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Bienestar Estudiantil
	p10.3.Estilos de vida saludable		Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Bienestar Estudiantil
	p10.4.Fomento de talentos			Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Bienestar Estudiantil

P10.Sistema de Bienestar Estudiantil	p10.5.Becas y ayudas estudiantiles	10%	10%	10%	10%	10%	10%	Director/a de Bienestar Estudiantil
	p10.6.Medicina preventiva	60%	30%	40%	50%	60%	60%	Director/a de Bienestar Estudiantil
	p10.7.Cobertura médica			15%	30%	45%	60%	Director/a de Bienestar Estudiantil
	p10.8.Diversificación de los espacios de bienestar			15%	30%	45%	60%	Director/a de Bienestar Estudiantil
	p10.9. Cobertura odontológica		30%	40%	50%	60%	60%	Director/a de Bienestar Estudiantil
	p10.10.Promoción y evaluación de l calidad de los servicios.	100%	60%	80%	90%	100%	100%	Director/a de Bienestar Estudiantil
P11. Desarrollo físico, tecnológico y bibliográfico	p11.1.Planificación de la infraestructura requerida para el desarrollo de las actividades académicas, investigación y gestión	100%	90%	100%	100%	100%	100%	Director/a Administrativa o su equivalente
	p11.2.Construcción y adecuación de aulas y espacios académicos							Director/a Administrativa o su equivalente
	p11.3.Construcción y equipamiento de laboratorios y talleres especializados							Director/a Administrativa o su equivalente
	p11.4.Implementación de centros de investigación y experimentación por facultades							Director/a Administrativa o su equivalente
	p11.5.Diseño y planificación del nuevo campus universitario							Director/a Administrativa o su equivalente
	p11.6.Implementación de una nueva plataforma informática académica	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Vicerrector/a
	p11.7.Implementación de software especializados por carreras							Vicerrector/a
	p11.8.Optimización y diversificación de las plataformas virtuales							Vicerrector/a
	p11.9.Inventario de necesidades de libros por carreras	10 títulos/estudiante	5,85	8	8	10	10	Directores Académicos o su equivalente
	p11.10.Actualización de material bibliografico							Bibliotecario
	p11.11.Bibliotecas virtuales	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Bibliotecario
	p11.12.Actualización de la normativa							Bibliotecario
	p11.13.Actualización de repositorios digitales							Bibliotecario
	p11.14 Adecuación de los espacios de bibliotecas							Bibliotecario
	p12.1.Reglamento de admisión	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Posgrado
	p12.2.Diseño de nuevos programas	3 programas/facultad	1	4	7	10	12	Director/a de Posgrado
	p12.3.Plan de cursos abiertos de posgrado	5 cursos abiertos de posgrado al año	1	5	5	5	5	Director/a de Posgrado

P12.Sistema de posgrado	p12.4.Seguimiento y evaluación curricular	5			1	3	5	Director/a de Posgrado
	p12.5.Implementaciones curriculares	100%			100%	100%	100%	Director/a de Posgrado
	p12.6.Implementación de aulas, laboratorios, bibliotecas y entornos virtuales para programas	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Posgrado
	p12.7.Suscripción de alianzas estratégicas	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Posgrado
P13.Fortalecimiento lingüístico	p13.1.Certificación internacional de docentes	90%	70%	80%	90%	90%	90%	Director/a del Centro de Idiomas
	p13.2.Certificación internacional de estudiantes							Director/a del Centro de Idiomas
	p13.3.Diseño y elaboración de material didáctico y pedagógico							Director/a del Centro de Idiomas
	p13.4.Implementación de una plataforma de aprendizaje en el idioma inglés							Director/a del Centro de Idiomas
	p13.5.Cursos de inglés técnico	100%	60%	70%	90%	100%	100%	Director/a del Centro de Idiomas
	p13.6.Certificación internacional de docentes							Director/a del Centro de Idiomas
P14. Deporte y recreación	p14.1.Implementación de políticas deportivas	20%	5%	10%	15%	20%	20%	Director/a del Centro de Cultura Física
	p14.2.Diversificación de disciplinas deportivas							Director/a del Centro de Cultura Física
	p14.3.Conformación de selecciones deportivas							Director/a del Centro de Cultura Física
	p14.4.Desarrollo de actividades recreativas							Director/a del Centro de Cultura Física
	p14.5.Adecuación de espacios deportivos							Director/a del Centro de Cultura Física
P15. Desarrollo experimental	p15.1.Experimentación agrícola	10 proyectos por carrera	2	2	2	2	2	Director/a Académica de la Unidad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales (CAREN)
	p15.2.Experimentación pecuaria							Director/a Académica de la Unidad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales (CAREN)
	p15.3.Experimentación agroindustrial							Director/a Académica de la Unidad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales (CAREN)
	p15.4.Experimentación ambiental							Director/a Académica de la Unidad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales (CAREN)
	p15.5.Turismo agroecológico	el 50% de estudiantes realizan experimentación académica en las carreras	20%	30%	50%	50%	50%	Director/a Académica de la Unidad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales (CAREN)

MATRIZ DE PROGRAMAS Y PROYECTOS PEDI 2016-2020 (INVESTIGACIÓN)

PROGRAMAS	PROYECTOS	META QUINQUENIO	PROGRAMACIÓN PLURIANUAL					RESPONSABLE GENERAL (Cargo)
			2016	2017	2018	2019	2020	
P1. Sistema de investigación formativa	p1.1. Implementación de políticas, normativas y procedimientos para la investigación formativa	≥10 proyectos por carrera	2	4	6	8	10	Director/a de Investigación
	p1.2. Plan de investigación formativa							Director/a de Investigación
	p1.3. Formación de investigadores formativos							Director/a de Investigación
	p1.4. Desarrollo de proyectos de investigación formativa							Director/a de Investigación
	p1.5. Banco de proyectos formativos							Director/a de Investigación
	p1.6. Evaluación de la investigación formativa							Director/a de Investigación
	p1.7. Aseguramiento de la calidad de la investigación formativa							Director/a de Investigación
	p1.8. Ciclo de difusión de los resultados de la investigación formativa	≥15 artículos publicados de proyectos formativos por carrera	2	4	6	8	15	Directores Académicos y Coordinadores de Carreras o sus equivalentes
	p1.9. Conformación de núcleos de investigación formativa	≥50%	10%	25%	30%	40%	50%	Directores Académicos y Coordinadores de Carreras o sus equivalentes
P2. Sistema de investigación generativa	p2.1. Actualización de políticas, normativas y procedimientos para la investigación generativa	Satisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Investigación
	p2.2. Consolidación y actualización de las sublíneas de investigación							Director/a de Investigación
	p2.3. Plan de investigación generativa	≥4 nuevos proyectos por año con fondos propios	4	4	4	4	4	Director/a de Investigación
	p2.4. Grupos de investigadores							Director/a de Investigación
	p2.5. Desarrollo de proyectos de investigación generativa							Director/a de Investigación
	p2.6. Eventos científicos: Congresos internacionales de investigación, ferias y seminarios internacionales							Director/a de Investigación
	p2.7. Evaluación de la investigación generativa	2 proyectos por año con fondos externos	2	2	2	2	2	Director/a de Investigación
	p2.8. Aseguramiento de la calidad de la investigación generativa							Director/a de Investigación
	p2.9. Alianzas estratégicas con organismos e instituciones nacionales y extranjeras							Director/a de Investigación

P3.Producción Científica	p3.1.Fortalecimiento del comité editorial	1 libro por docente TC cada 2 años		1		1		Director/a de Investigación
	p3.2.Capacitación sobre publicaciones							Director/a de Investigación
	p3.3.Creación de revistas científicas por facultades							Director/a de Investigación
	p3.4.Indexación de UT/Ciencia en base de datos internacionales							Director/a de Investigación
	p3.5.Participación en redes científicas	1 artículo por docente TC al año	1	1	1	1	1	Director/a de Investigación
P4.Gestión de recursos para la investigación científica	p3.5.Plan de incentivos y reconocimientos	≥ 50 artículos científicos	10	20	30	40	50	Director/a de Investigación
	p4.1.Asignación, ejecución y seguimiento presupuestario	9% del presupuesto institucional	6%	6%	8%	8%	9%	Director/a de Investigación
		≥ 1% del presupuesto asignado para investigación	0%	1%	1%	1%	1%	
	p4.2.Prestación de servicios especializados	1 centro de investigación por facultad		1	1	1	1	Director/a de Investigación
		80% de laboratorios implementados		50%	60%	70%	80%	
	p4.3.Plan de desarrollo físico y tecnológico de la investigación	5 software especializados	1	2	3	5	5	Director/a de Investigación
		5 bases de datos científicas	2	4	5	5	5	
		Plataforma para la gestión de la investigación		1				

MATRIZ DE PROGRAMAS Y PROYECTOS PEDI 2016-2020 (VINCULACIÓN)

PROGRAMAS	PROYECTOS	META QUINQUENIO	PROGRAMACIÓN PLURIANUAL					RESPONSABLE GENERAL (Cargo)
			2016	2017	2018	2019	2020	
	p1.1.Implementación de políticas, normativas y procedimientos para la vinculación	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Vinculación
	p1.2.Plan general de vinculación							
	p1.3.Seguimiento y evaluación del plan de vinculación							
	p1.4.Grupos interdisciplinarios de estudiantes y docentes vinculados con la investigación formativa y generativa	2 proyectos por carrera anuales	1	2	2	2	2	Director/a de Vinculación
	p1.5.Participación en fondos concursables para proyectos de vinculación institucional							Director/a de Vinculación

P1.Sistema de vinculación y extensión	p1.6.Ejecución de proyectos de vinculación por carrera							Director/a de Vinculación
	p1.7.Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos de vinculación por carrera							Director/a de Vinculación
	p1.8.Repositorio de proyectos por carrera							Directores Académicos y Coordinadores de Carreras o sus equivalentes
	p1.9.Inclusión en redes académicas	participación en 5 redes	1i/5n	3i/8n	5i/10n	5i/10n	5i/10n	Director/a de Vinculación
	p1.10.Generación de convenios locales, nacionales e internacionales.	30 convenios internacionales y 100 nacionales en ejecución	10i/20n	15i/40	20i/60n	30i/80n	30i/100n	Director/a de Vinculación
	p1.11.Ejecución de prácticas preprofesionales	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Vinculación
	p1.12.Movilidad estudiantil							Director/a de Vinculación
	p1.13.Employabilidad							Director/a de Vinculación
	p1.14.Servicios a la comunidad							Dirección de Vinculación
	p1.15.Ejecución y seguimiento presupuestario	≥ 2% del presupuesto institucional	1%	1,25%	1,50%	1,75%	2%	Director/a de Vinculación
		≥ 5% de autogestión en los proyectos	5%	5%	5%	5%	5%	
	p1.16.Formación en artes escénicas y musicales	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Vinculación
	p1.17.Investigación intercultural en artes escénicas							Director/a de Vinculación
	p1.18. Difusión de la producción artística nacional e internacional							Director/a de Vinculación
	p1.19.Organización de eventos interculturales nacionales e internacionales							Director/a de Vinculación
P2.Fortalecimiento de la educación continua	p2.1.Implementación de políticas, normativas y procedimientos para la educación continua	10 cursos de educación continua por carrera	1	3	2	2	2	Coordinador de Educación Continua o su equivalente
	p2.2.Plan de educación continua							Coordinador de Educación Continua o su equivalente
	p2.3.Cursos de formación académica							Coordinador de Educación Continua o su equivalente
	p2.4.Cursos profesionalizantes	≥50 cursos de educación continua avanzada	5	15	10	10	10	Coordinador de Educación Continua o su equivalente
	p2.5.Eventos internacionales	4 eventos internacionales por carrera en la matriz y 5 por la extensión "La Maná"	10	15	15	15	14	Coordinador de Educación Continua o su equivalente

MATRIZ DE PROGRAMAS Y PROYECTOS PEDI 2016-2020 (GESTIÓN)

PROGRAMAS	PROYECTOS	META QUINQUENIO	PROGRAMACIÓN ANUAL y/o PLURIANUAL					RESPONSABLE GENERAL (Cargo)
			2016	2017	2018	2019	2020	
Dirección de Planeamiento								
P1.Sistema de Planificación	p1.1.Implementación de políticas normas y procedimientos de Planificación Institucional	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Planeamiento Integral
	p1.2.Capacitación Estratégica							Director/a de Planeamiento Integral
	p1.3.Elaboración del POA Institucional y planes de acción	Satisfactoria	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Planeamiento Integral
	p1.4.Elaboración Planes de Desarrollo de las carreras							Director/a de Planeamiento Integral
	p1.5.Seguimiento y evaluación de los POAS	≥95%	80%	85%	90%	95%	95%	Director/a de Planeamiento Integral
	p1.6.Evaluación del PEDI							Director/a de Planeamiento Integral
	p1.7.Elaboración del PEDI de la extensión La Mana	≥90%	80%	90%	90%	90%	90%	Director/a de Planeamiento Integral
	p1.8.Plan de mejoras							Director/a de Planeamiento Integral
	p1.9.Implementación de gestión por procesos	Satisfactorio		Satisfactorio		Satisfactorio		Director/a de Planeamiento Integral
	p1.10.Sistema integrado de información UTC.	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Planeamiento Integral
Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad								
P2.Sistema de evaluación institucional	p2.1.Implementación de normas políticas y procedimientos de evaluación							Director/a de Evaluación Interna
	p2.2.Manual de la Calidad Institucional							Director/a de Evaluación Interna
	p2.3.Capacitación sobre evaluación y calidad	≥50%	40%	45%	50%	55%	60%	Director/a de Evaluación Interna
	p2.4.Autoevaluación institucional con fines de mejoramiento							Director/a de Evaluación Interna
	p2.5.Evaluación institucional con fines de acreditación							Director/a de Evaluación Interna
	p2.6.Evaluación de programas y carreras	100%		40%	100%			Director/a de Evaluación Interna
	p2.7.Evaluación del desempeño docente	≥ 80%	70%	75%	80%	80%	80%	Director/a de Evaluación Interna
	p2.8.Evaluación del desempeño del personal administrativo	90%	80%	85%	90%	90%	90%	Director/a de Evaluación Interna
Dirección de Talento Humano								
	p3.1.Reglamento interno de talento humano							Director/a de Talento Humano
	p3.2.Actualización de la estructura de puestos	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Talento Humano
	p3.3.Actualización del manual de clasificación de puestos							Director/a de Talento Humano
	p3.4.Plantificación del talento humano							Director/a de Talento Humano
	p3.5.Plan anual de capacitación de servidores universitarios	El 70% de los servidores universitarios certifican mejoras en las competencias en sus perfiles ocupacionales	40%	50%	60%	70%	70%	Director/a de Talento Humano

P3.Sistema de gestión integral del talento humano	p3.6.Revisión a la clasificación de puestos institucional	Se emite el informe técnico de la revisión a la clasificación		SI		SI		Director/a de Talento Humano
	p3.7.Cultura organizacional orientada a la calidad	La cultura organizacional se orienta a la calidad y satisfacción de los usuarios internos y externos	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Talento Humano
	p3.8.Plan de rotación de personal	≤ 10 % de servidores universitarios a los que se les asigna nuevas atribuciones		15%	10%	5%	5%	Director/a de Talento Humano
	p3.9.Auditorías de trabajo	% de servidores universitarios que no cumplen de manera oportuna con los productos asignados a su puesto		10%	7%	5%	2%	Director/a de Talento Humano
	p3.10.Plan de estímulos	al menos el 30% de servidores universitarios reciben estímulos	10%	15%	20%	25%	30%	Director/a de Talento Humano
	p3.11. Implementación del software del sistema de información del talento humano	100% de implementación del software		100%				Director/a de Talento Humano
P4.Sistema de gestión integral de seguridad y salud ocupacional	p3.12. Sistema de información del talento humano	100% de información laboral	20%	60%	70%	90%	100%	Director/a de Talento Humano
	p4.1.Actualización del sistema de seguridad y salud ocupacional en base a normativa vigente	Reducir en un 80% los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	16%	32%	48%	64%	80%	Director/a de Talento Humano
	p4.2.Implementación de mediciones de áreas de trabajo							Director/a de Talento Humano
	p4.3.Sistema contra incendios y/o riesgos mayores							Director/a de Talento Humano
	p4.4.Capacitación en materia de SSO.							Director/a de Talento Humano
	p4.5.Implementación del servicio médico ocupacional	Un departamento médico ocupacional.	1	1	1	1	1	Director/a de Talento Humano
	p4.6.Higiene del trabajo	100% de los puestos de trabajo de los servidores universitarios tendrán confort laboral.	10%	100%	100%	100%	100%	Director/a de Talento Humano
	p4.7.Estado de salud del trabajador	100% exámenes médicos de inicio, periódicos y de retiro a los servidores universitarios	30%	100%	100%	100%	100%	Director/a de Talento Humano
	p4.8.Riesgos del trabajo	100% de investigación de enfermedades ocupacionales a los servidores universitarios.	30%	100%	100%	100%	100%	Director/a de Talento Humano

	p4.9.Educación higienico - sanitaria de los trabajadores	100% de servidores universitarios están capacitados en materia de enfermedades laborales.	100%	100%	100%	100%	100%	Director/a de Talento Humano
	p4.10.Salud y seguridad en favor de la productividad	100% de los puestos de trabajo de los servidores universitarios están distribuidos en forma adecuada.	10%	100%	100%	100%	100%	Director/a de Talento Humano
Dirección Administrativa								
P5.Sistema de Gestión Administrativa	p5.1.Contratación Pública	> 95%	80%	95%	95%	98%	98%	Director/a Administrativa o su equivalente
	p5.2.Constatación física de bienes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Director/a Administrativa o su equivalente
	p5.3.Actualización del inventario							
	p5.4.Revalorización de activos y bienes institucionales							
	p5.5.Plan de reposición de bienes							
	p5.6.Logística y transporte	> 95%	70%	80%	95%	95%	95%	Director/a Administrativa o su equivalente
	p5.7.Seguridad física							
p5.8.Mantenimiento integral								
p5.9.Planificación y desarrollo físico								Director/a Administrativa o su equivalente
Dirección Financiera								
P6.Articulación de la planificación con el presupuesto	p6.1.Ciclo presupuestario	>95%	95%	95%	95%	95%	95%	Director/a Financiera
	p6.2.Sistema de costos por unidad academica y administrativa	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a Financiera
	p6.3.Softwre de vinculación entre presupuesto y planeamiento	>95%	95%	95%	95%	95%	98%	Director/a Financiera
	p6.4.Auto gestión	≥25% del presupuesto	5%	5%	5%	5%	5%	Director/a Financiera
Procuraduría								
P7. Sistema normativo institucional	p7.1.Implementación y actualización de la normativa	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Procurador/a
	p7.2. Asesoría legal institucional	90%	70%	80%	90%	90%	90%	Procurador/a
	p7.3.Patrocinio de causas externas e internas	≥80%	80%	80%	80%	80%	80%	
	p7.4.Políticas de acción afirmativa	Satisfactoria	Satisfactoria	Satisfactoria	Satisfactoria	Satisfactoria	Satisfactoria	Procurador/a
Secretaría General								
P8. Sistema de Gestión Documental	p8.1.Implementación de politicas normas y procedimientos de gestión documental	Satisfactoria	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Secretario/a General
	p8.2.Implementación de un software de gestión documental	100%	50%	70%	80%	90%	100%	Secretario/a General
	p8.3.Creación de la unidad de archivo general	100%	80%	100%	100%	100%	100%	Secretario/a General
	p8.4.Repositorio digital	≤30 días	30	25	25	25	20	Secretario/a General
	p8.5.Gestión de título							Secretario/a General
Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación								
	p9.1.Mantenimiento HW y actualización SW	≥ 70% de los equipos que han cumplido su vida útil mantienen condiciones de funcionalidad	70%	70%	70%	70%	70%	Director/a de Servicios Informáticos

P9.Desarrollo informático	p9.2.Actualización del inventario informático	100% del inventario de equipos informáticos actualizado	100%	100%	100%	100%	100%	Director/a de Servicios Informáticos
	p9.3.Renovación de la infraestructura informática	Se incrementa en un 50% la infraestructura tecnológica de la institución	10%	20%	30%	40%	50%	Director/a de Servicios Informáticos
	p9.4.Implementación y/o mantenimiento cableado estructurado edificios							Director/a de Servicios Informáticos
	p9.5.Desarrollo de aplicaciones desarrolladas	≥ 5 aplicaciones	1	2	3	4	5	Director/a de Servicios Informáticos
	p9.6.Implementación del servicio de internet	≥ 220 kbps / total de usuarios ponderados	180 kbps	190 kbps	200 kbps	210 kbps	220 kbps	Director/a de Servicios Informáticos
	p9.7.Incremento de cobertura WIFI	100 % de los espacios institucionales disponen de cobertura WIFI	60%	70%	80%	100%	100%	Director/a de Servicios Informáticos
	p9.8.Ampliación de líneas troncales telefónicas	100 % de los departamnetos disponen de servicio de comunicación telefónica integrado en los campus	70%	80%	100%	100%	100%	Director/a de Servicios Informáticos
	p9.9.Gestión del sistema informático académico	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Servicios Informáticos
	p9.10.Capacitación en plataformas virtuales	100%	50%	80%	90%	100%	100%	Director/a de Servicios Informáticos
	p9.11.Gestión de plataformas virtuales							Director/a de Servicios Informáticos
	p9.12.Renovación de la Estructura del Sitio Web Institucional							Director/a de Servicios Informáticos
Dirección de Comunicación Social	p9.13.Operatividad de los servicios informáticos (Sistema académico, sitio web, moodle, SIABUC, DSPACE,etc.)	≤ 5%	≤ 5%	≤ 5%	≤ 5%	≤ 5%	≤ 5%	Director/a de Servicios Informáticos
	Dirección de Comunicación Social							
	p10.1.Programa de televisión	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Director/a de Relaciones Públicas
	p10.2.Programa de radio							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.3.Comunicación digital y redes sociales							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.4.Gestión de la página web							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.5.Desarrollo de ferias y eventos promocionales							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.6.Elaboración de protocolos y formatos institucionales							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.7.Implementación de nuevos productos comunicacionales							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.8.Promoción de la oferta académica							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.9. Adquisición de una frecuencia de radio							Director/a de Relaciones Públicas
P10.Desarrollo integral de la difusión y comunicación institucionali	p10.10. Plan de Comunicación	≥ 50%	30%	40%	50%	50%	50%	Director/a de Relaciones Públicas
	p10.11. Medición de impacto							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.12. Media Training para Voceros Institucionales							Director/a de Relaciones Públicas
	p10.13. Freepress							Director/a de Relaciones Públicas
								Director/a de Relaciones Públicas

Dirección de Relaciones Internacionales								
P11. Internacionalización de la UTC	p11.1.Implementación de políticas, normas y procedimientos de Relaciones Internacionales	≥ 25% de docentes	5%	10%	15%	20%	25%	Director/a de Relaciones Internacionales
	p11.2.Alianzas estratégicas internacionales	≥ 5% de estudiantes		1%	3%	5%	7%	Director/a de Relaciones Internacionales
	p11.3.Movilidad de docentes y estudiantes						Director/a de Relaciones Internacionales	
	p11.4.Eventos académicos	≥ 40 eventos internacionales	4	6	10	10	10	Director/a de Relaciones Internacionales
	p11.5.Proyectos binacionales	≥ 5 proyectos	1	1	1	1	1	Director/a de Relaciones Internacionales

➤ **Operatividad, seguimiento y evaluación del PEDI**

Para alcanzar la proyectada visión al 2020 se debe dar cumplimiento a la misión; durante el año 2016 - 2018 o primera etapa se establecerá las condiciones pertinentes para iniciar el desarrollo estratégico de la universidad consolidando las bases de sus ejes fundamentales: formación, investigación, vinculación social y gestión institucional; además se concentrarán esfuerzos y recursos para el desarrollo de todos los impulsores planteados por la Universidad Técnica de Cotopaxi comprometidos con el desarrollo del conocimiento poniendo énfasis en la implementación del sistema de calidad y excelencia a fin de alcanzar logros que satisfagan con las expectativas y necesidades de la zona tres y el país.

El período 2019 - 2020 o segunda etapa, se considera importante continuar con generando logros institucionales que consoliden la presencia y liderazgo de la Universidad Técnica de Cotopaxi en ciencia y tecnología para ser una universidad de tipología de docencia.

Para alcanzar los resultados estratégicos institucional se considera como estrategia identificar e impulsar los nodos críticos de éxito del desarrollo universitario determinados en cada uno de los programas y proyectos de los cuatro ejes de la planificación.

➤ **Epílogo**

En el Plan de Desarrollo Institucional (PEDI) se han recogido los elementos de la planificación estratégica universitaria, criterios que han sido armonizados y socializados con las funciones y ámbitos de cada dependencia, por lo que se considera que además de ser un documento participativo será un instrumento orientador de la gestión de la Universidad Técnica de Cotopaxi para alanzar a la tipología de DOCENCIA.

Los aportes establecidos por cada dependencia responden a un adecuado proceso de gestión amparados en la lógica, coherencia y visión, lo que permitirá la consecución de logros institucionales de manera significativa, considerando que la ejecución de las actividades planificadas será

sistemática con alto nivel de certidumbre desechando la improvisación.

En la dinámica del presente Plan de desarrollo se incluyen procesos de orden académico, técnico, científico, normativo, legal y comunitario, enmarcados en valores de transparencia, igualdad de oportunidades, inclusión y equidad de género, dando como resultado el aporte a la comunidad universitaria y a la política constitucional.

El actual PEDI tiene como línea base los elementos concretos pendientes, extraídos de la anterior planificación institucional, los mismos que brindan el soporte para la construcción de escenarios futuros ideales. Para el diseño

y concreción de procesos, se consideraron diferentes etapas operativas, partiendo del diagnóstico participativo hasta establecer los medios de verificación con sus correspondientes responsabilidades.

Este Plan es una herramienta dinámica que permite sincronizar entre otros aspectos la parte operativa, la organización estructural, los procesos de regulación del sistema de educación superior y el cumplimiento de las normas y leyes a las que están sujetas las instituciones públicas; su aplicación adecuada y oportuna asegura la optimización de los recursos humanos económicos, tecnológicos y materiales, así como el tiempo para el desarrollo de la gestión institucional.



Glosario de términos y expresiones

A

Aceptación del producto

Expresión para la aceptación de un producto o servicio por parte de los consumidores. En caso de no existir aceptación el producto o servicio debe ser replanteado

Actividad

Ejecución de acciones para la generación de resultados planteados

Adaptabilidad interna

Las practicas de RH están alineadas entre si para establecer una configuración que este mutuamente reforzada

Alcance

Profundidad de la actividad, tarea, proyecto, programa o plan

Amenaza

Eventos que generan riesgos de alcanzar los objetivos planteados

Análisis de riesgo

Estimación de los riesgos que determinadas estrategias pueden conllevar

Análisis interno

Análisis de recursos y habilidades de la Universidad el análisis de desempeño de los distintos estamentos

Análisis FODA

También conocido como matriz o análisis DOFA o FODA, es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características

internas (debilidad y fortalezas) y su situación externa (amenazas y oportunidades) en una matriz cuadrada

Articulación

Cooperación, unión entre diferentes estamentos para alcanzar objetivos comunes a la Institución

Aseguramiento de la Calidad

Conjunto de actividades planificadas sistemáticas para verificación de cumplimiento de requisitos de calidad

Asesoría

Acompañamiento externo a la Universidad o a la Unidad interesada en actividades o tareas con el fin de generar consejos o recomendaciones o mejores practicas

Automatización

Aplicación de la tecnología para la ejecución de procesos dentro de la universidad

Área de conocimiento

Parte del conjunto de conocimientos científicos donde una materia pertenece

B

Bechmarking

Evaluación comparativa de resultados, productos o eventos de la universidad UTC con otras instituciones pares

C

Cadenas de valor

Es un modelo teórico que permite establecer donde la Universidad genera valor para sus funcionarios, docentes, estudiantes y comunidad

Coherencias

Desarrollo lógico y adecuado entre partes diversas en una actividad, tarea, plan, programa o proyecto

Consultoría

Servicio profesional destinado al hallazgo y resolución del problema en áreas específicas

Contratación

Formalización de una relación laboral con estricto apego al marco jurídico establecido, con fines para el trabajador como para la Universidad

Competencias

Sinergia de conocimientos, habilidad, actitudes y valores que son parte de las actividades y procesos de la Universidad

Criterios de evacuación

Criterios, elementos, indicadores, índices que dictan el nivel de satisfacción de acuerdo con un estándar previo

Cuadro de mando

Método de medición y control de actividades relacionadas con el cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos

Cualitativo

Características no susceptibles de ser cuantificadas. Basado en juicios y percepciones

Cuantitativo

Características susceptibles de ser medidas. Basado en montos y cantidades

D

Diagnóstico

Análisis situacional, identifica limitaciones, causas efectos.

E

Efectividad

Es la relación existente entre los objetivos propuestos versus los objetivos planteados en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos específico

Eficacia

Nivel de logro de los actores universitarios

Eficiencia

Nivel de logro de los actores universitarios, bajo una optimización de los recursos utilizados

Ejes transversales

Directrices que se promueven de manera constante entre los diferentes estamentos universitarios

Estrategia

Enfoque de la Universidad en cuanto a las actividades y tareas que se realizan para alcanzar objetivos, metas, misión y visión

Estudio de impacto

Análisis sistemático y continuo de cambio o afectación en el tiempo después de ejecutado un plan, proyecto, tarea o actividad

Evaluación

Proceso para determinar rendimientos o resultados de un evento particular

Evaluación de desempeño

Sistema de revisión del cumplimiento de obligaciones laborales



Finalidad

Objetivo en proceso de ser alcanzado



Gestión

Conjunto de acciones para el alcance de metas y objetivos institucionales



Habilidades

Capacidad de realizar actividades y tareas de manera eficaz y eficiente



Impacto

Cambios significativos alcanzados en personas o procesos vinculados a la comunidad educativa

Impulsor

Estimulo fuente de inicio para la actividad

Incentivo

Es la forma de alentar, motivar a que se alcancen metas y objetivos con una recompensa por su efectividad

Indicador

Datos o información que sirve para conocer o valorar las características y la intensidad de un hecho o para determinar su evolución futura

Indicador cuantitativo

Indica los objetivos alcanzados o a alcanzarse de manera numérica por la universidad. Vinculado directamente a los logros planteados o alcanzados de las líneas de acción tomadas

Indicador cualitativo

Características pueden presentarse en diferentes grados e intensidad y tiene carácter numérico o cualitativo. Vinculados directamente a los logros planteados o alcanzados de las líneas de acción tomadas

Índice

Puede tratarse de la expresión numérica de la relación entre dos cantidades o de distintos tipos de indicadores

Información

Recopilación de datos y que otorga valor al receptor

Insumo

Recursos de la institución para ser utilizados en planes, programas o proyectos n (humanos, financieros, tecnológicos y materiales)

Interesados

Personas, estamentos, organizaciones o grupos que participan de planes, programas y proyectos con la universidad

**Liderazgo**

Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para formar, conseguir y mantener seguidores. Hace que las personas trabajen por fines y metas comunes

Línea base

Punto de partida de un proyecto o plan, son los datos originales de los que surgirán trabajos posteriores

M

Meta

Grado cualitativo de alcance de un objetivo

Método

Camino a seguir con una serie de operaciones, métodos y técnicas que permiten alcanzar objetivos institucionales

Misión

Es la razón de ser de la Universidad, el motivo por el cual existe. Así mismo esta determinación de la/las funciones básicas que va a desempeñar en un entorno determinado para conseguir tal misión. En la misión se definen: la necesidad a satisfacer a todos los involucrados los clientes a alcanzar, promover su oferta académica y de servicios

N

Negociar

Dos partes que mantienen la voluntad de dar solución a conflicto de interés

Normativa legal/jurídica

Regla o conjunto de reglas dirigidas a establecer el comportamiento o reglas a seguirse. Prescrita por una autoridad superior cuyo incumplimiento puede llevar a una sanción. Impone deberes y derechos a los actores universitarios involucrados

O

Objetivo

Planteo de una meta o un propósito a alcanzar

Objetivo estratégico

Metas y estrategias a largo plazo planteadas por la Universidad dentro de lo planificado por la Universidad en el contexto local e internacional. Son los resultados esperados por la Universidad en el quinquenio (2016-2020) mediante la ejecución de acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión. Es planteado por las autoridades

Objetivo táctico

Tácticas a mediano plazo planteados por los mandos medios de la Universidad para lograr los objetivos estratégicos

Objetivo operativo

Trabajo operativo a corto plazo planteado, ejecutado por personal operativo a fin de lograr los operativos tácticos

Oportunidad

Circunstancias o eventos no generados por la institución y que generan beneficio

Organigrama

Esquema gráfico de representación jerárquica y de relaciones entre áreas dentro de la Universidad

P**Plan estratégico**

Documentos en el que se reflejasen cual serán las estrategias a seguir por la universidad en mediano y largo plazo. La vigencia (2016-2010). Indicar la directrices y el comportamiento de los involucrados para que se alcancen las aspiraciones planteadas por la autoridades

Plan

Conjunto de programas / proyectos encaminados a la obtención de objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo

Planificación

Herramientas metodológicas que organizan las ejecuciones de acciones, en tiempos, estamentos y con responsables

Pertenecia

Aporte significativo, valorativo, oportuno y confiable en los procesos que se desarrollan en la Universidad

Presupuesto

Recursos monetarios disponibles por la Universidad para la ejecución de una actividad, plan, programa o proyecto

Productividad

Relación entre los productos alcanzados de los recursos utilizados

Programa

Conjunto de proyectos que se encuentran relacionados entre sí.

Proyecto

Planificación que consiste en un conjunto de actividades que se encuentra interrelacionadas y coordinadas

POA

Plan Operativo Anual. Abarca actividades y tareas fechas de ejecución y responsables.

Política

Las políticas empresariales son decisiones corporativas mediante las cuales se definen los criterios y se establecen los marcos de actuación



Recursos

Un recurso es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio, son utilizados para la ejecución de actividades y tareas. (Humano, económico, tecnológico, material, infraestructura).

Resultado

Efecto / impacto alcanzado. Efecto de la utilización de los productos. Impacto son los cambios alcanzados luego del uso de los productos.

Rotación de personal

Cambios de personal en diferentes estamentos de la Universidad

Seguimiento

Mecanismos de evaluación efectuado periódicamente para verificación de resultados alcanzados.



Sistema

Varios elementos interrelacionados que ejecutan acciones secuenciales lógicas



Tablero de mando integral

Marco de medición que ayuda a traducir estrategias en objetivos estratégicos



V

Ventaja competitiva

Ventajas que puede ofrecer la Universidad a la comunidad, las mismas que dan valor a los actores académicos, son difíciles de imitar y son de larga duración.

Visión

Se refiere a lo que la Universidad quiere crear, su imagen futura. La visión es creada por las autoridades en función de lo que la sociedad requiere y en concordancia con las exigencias de los órganos de control.



CAMPUS UNIVERSITARIO: Matriz Av. Simón Rodríguez s/n Sector San Felipe Barrio El Ejido
Teléfonos: 593 (03) 2810-296 / 2813-157 Fax: 2813-156
Web: www.utc.edu.ec Email: webmaster@utc.edu.ec