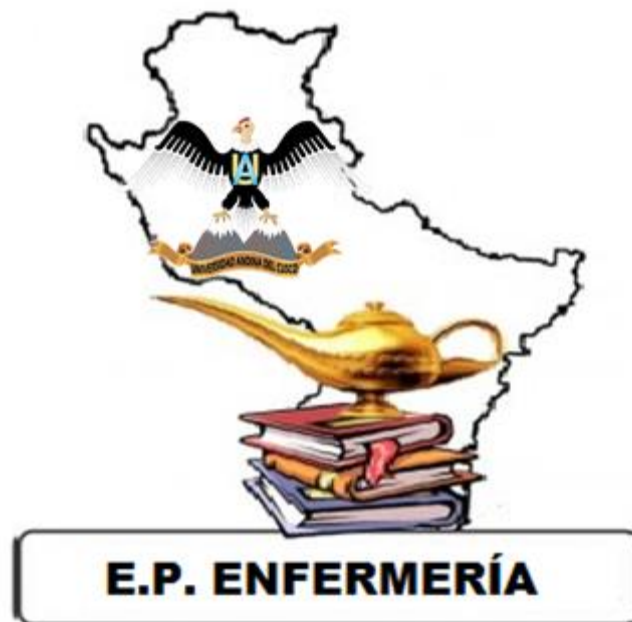


**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**



**PLAN ESTRATÉGICO
ESCUELA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA
2015 - 2021**

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CONSEJO DE FACULTAD

Decana de la Facultad	:	Dra .Herminia Naveda Cahuana
Integrantes	:	Dr. Juan Rodo Puraca Subía Mgt. Eduardo José Longa Ramos C.D. Julio Lazo Alvarez Dra. Ysabel Masías Ynocencio Mgt. Aida Valer Contreras Graduado CD. Omar Soria Valenzuela Est. Sayuri Moreno Rivas Est. Verónica Carmen Gallegos Puma Est. Edgardo Torres Huaranca

ESTRUCTURA ORGÁNICA

Decana de Facultad	:	Dra. Herminia Naveda Cahuana
Secretario Académico	:	Dr. Luis Alberto Chihuantito Abal
Directores de Departamentos Académicos		
– Psicología	:	Dr. Guido Américo Torres Castillo
– Estomatología	:	C.D. Alhi Jordán Herrera Osorio
– Obstetricia y Enfermería	:	Dra. Yolanda León Villalobos
– Ciencias Básicas	:	Dra. Angélica Anchari Morales
Directores de Escuelas Profesionales		
– Psicología	:	Dra. Yanet Castro Vargas
– Estomatología	:	C.D. Carlos Tamayo Vargas
– Enfermería	:	Lic. Carmen Rojas Pariona
– Obstetricia	:	Dra. Gladis Rojas Salas
– Medicina Humana	:	Mg. William Sarmiento Herrera
Coordinadores de Internado		
– Psicología	:	Dr. Edgar Pacheco Luza
– Estomatología	:	Mgt. Martín Tipian Tasayco
– Enfermería	:	Lic. Gladys Miranda Sota
– Obstetricia	:	Dra. Alicia De la Cruz Galarza
Coordinadores de Segunda Especialidad		
– Enfermería	:	Lic. Yeni Salas Velásquez
– Obstetricia	:	Lic. Deisy Vargas Aróstegui
– Estomatología	:	Mg. Eduardo Longa Ramos
– Psicología	:	Dra. Yanet Castro Vargas
Director de la Clínica Estomatológica	:	C.D. Hugo L. Rosas Cisneros
Responsable de Clínica de Salud Reproductiva	:	Obst. María Isabel Condori Luna
Responsable del Centro de Salud Psicológica “Luis Estrada de los Ríos”	:	Ps. Nelly Zevallos Vílchez
Responsable del Lab. de Ciencias Básicas	:	Blgo. Lugo Miranda Barriga
Jefe de Lab. de Simulación Clínica	:	Obst. Katerin Ross Rivera Vargas

PRESENTACIÓN

La Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Andina del Cusco, pone a consideración de la comunidad universitaria el Plan Estratégico, que recoge un análisis de la realidad interna y externa y se enlaza a los ejes institucionales de manera que exista una coherencia entre lo que plantea la institución y la carrera profesional, para el logro de la visión y misión universitaria.

El plan estratégico institucional 2015 – 2021 plantea cuatro ejes estratégicos fundamentados en la mega tendencias mundiales y tendencias en la educación superior, los cuales son:

1. Formación académica y acreditación e internacionalización
2. Investigación
3. Gestión Universitaria
4. Responsabilidad social y extensión universitaria

La universidad se sustenta en valores andinos: Yachay, Llanccay, Ayni y Munay , con el fin de asegurar la calidad en la formación profesional.

Desde la Escuela Profesional de Enfermería se viene trabajando de manera corporativa para incorporar la investigación en cada una de las actividades educativas, como la única forma real que tenemos para participar en la solución de la problemática local, regional y nacional y así como en la realización de actividades de proyección extensión y bienestar universitario.

La formulación del plan estratégico institucional de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Andina del Cusco 2015 – 2021, parte de un análisis de la situación que vive la carrera y sus perspectivas; enmarcada en las necesidades de formación de recursos en salud que respondan a las necesidades locales, regionales y nacionales, tomando en cuenta que el profesional de Enfermería se inserta laboralmente en diversos escenarios, tanto clínicos como preventivo promocionales y tomando en cuenta la imperiosa necesidad de la acreditación de la Escuela Profesional.

Carmen Rosa Rojas Pariona

Directora de la Escuela Profesional de Enfermería.

INTRODUCCIÓN

El presente documento denominado **“Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Enfermería 2015-2021”**, tiene por objetivo plasmar todo el trabajo que desde gestiones anteriores que se ha venido trabajando a través de las diferentes comisiones que en el tiempo se han ido implementando, todo ello, basado en un análisis con plena participación de la plana docente ordinarizada y contratada, así como con las jefes de práctica, grupos de interés, estudiantes y representantes de los egresados.

Realizado en un inicio a convocatoria del Decano de la facultad de ciencias de la salud por entonces Mg. Alejandro Pletickosich Picón, a la cual estuvieron invitadas la directora de planificación y desarrollo universitario Dra. Soledad Urrutia Mellado y la directora de acreditación Universitaria Mg. Ana Elizabeth Aguirre Abarca. En la que se tuvo inicialmente la oportunidad de realizar un primer taller sobre el análisis FODA de la Escuela Profesional de Enfermería que ha servido para que en conjunto se pueda analizar la problemática las necesidades y perspectivas de la carrera, la cual se ha enriquecido con el aporte de los docentes que en la actualidad vienen laborando y se sienten involucradas en esta ardua tarea que nos toca camino a la acreditación, realizando la actualización y fortalecimiento del documento teniendo en cuenta el Plan estratégico de la Facultad de Ciencias de la Salud y las proyecciones hacia el año 2021, todo ello enmarcado en los cuatro ejes estratégicos, esquematizados en 7 capítulos en la que se presenta la información sobre todo el proceso desde su elaboración, implementación y evaluación. Así como se presenta la evaluación externa e interna a través de las matrices propuestas para la evaluación de dichos Factores en los cuatro ejes, la matriz del Perfil Competitivo y la del Perfil Referencial.

También se da a conocer la Visión, Misión, valores, principios y código de ética. Así como se plasman los intereses de la Carrera con sus objetivos de largo y corto plazo, el análisis de los ejes estratégicos, la implementación estratégica con los objetivos de corto, mediano y largo plazo y la Gestión del Cambio.

CONTENIDO

Presentación
Introducción

CAPÍTULO I PROCESO ESTRATÉGICO

	Pg.
1.1. El Proceso estratégico: Una visión general.....	6
1.2. El Proceso estratégico	7
1.3. Modelo de calidad.....	8
1.4. Política de calidad.....	9

CAPÍTULO II EVALUACIÓN EXTERNA

2.1. Análisis del entorno	10
2.1.1. Caracterización del entorno.....	10
2.1.1.1 Tendencias internacionales de la educación superior.....	10
2.1.1.2 Caracterización de la universidad peruana.....	12
2.2. Matriz de Evaluación de Factores externos (MEFE).....	15

CAPÍTULO III EVALUACIÓN INTERNA

3.1. Eje de Formación Académica, Acreditación e Internacionalización.....	19
3.2. Eje estratégico de Investigación.....	20
3.3. Eje estratégico de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria.....	21
3.4. Eje estratégico de Gestión Institucional.....	22

CAPÍTULO IV VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y CÓDIGO DE ÉTICA

4.1. Antecedentes.....	29
4.2. Visión.....	29
4.3. Misión.....	30
4.4. Valores.....	30
4.5. Principios.....	31

CAPÍTULO V
INTERESES DE LA DIRECCIÓN Y OBJETIVOS DE LARGO PLAZO

5.1. Intereses de la Dirección de la escuela Profesional de enfermería.....	32
5.2. Objetivos a Largo plazo	33

CAPÍTULO VI
EL PROCESO ESTRATÉGICO

6.1 Matriz Fortalezas Oportunidades Debilidades Amenazas (MFODA).....	34
---	----

CAPÍTULO VII
IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA

7.1 Objetivos a corto plazo.....	39
7.2 Estructura de la Dirección de la escuela profesional de Enfermería.....	45
7.3 Recursos Humanos y Motivación.....	46
• Referencias.....	47

CAPÍTULO I

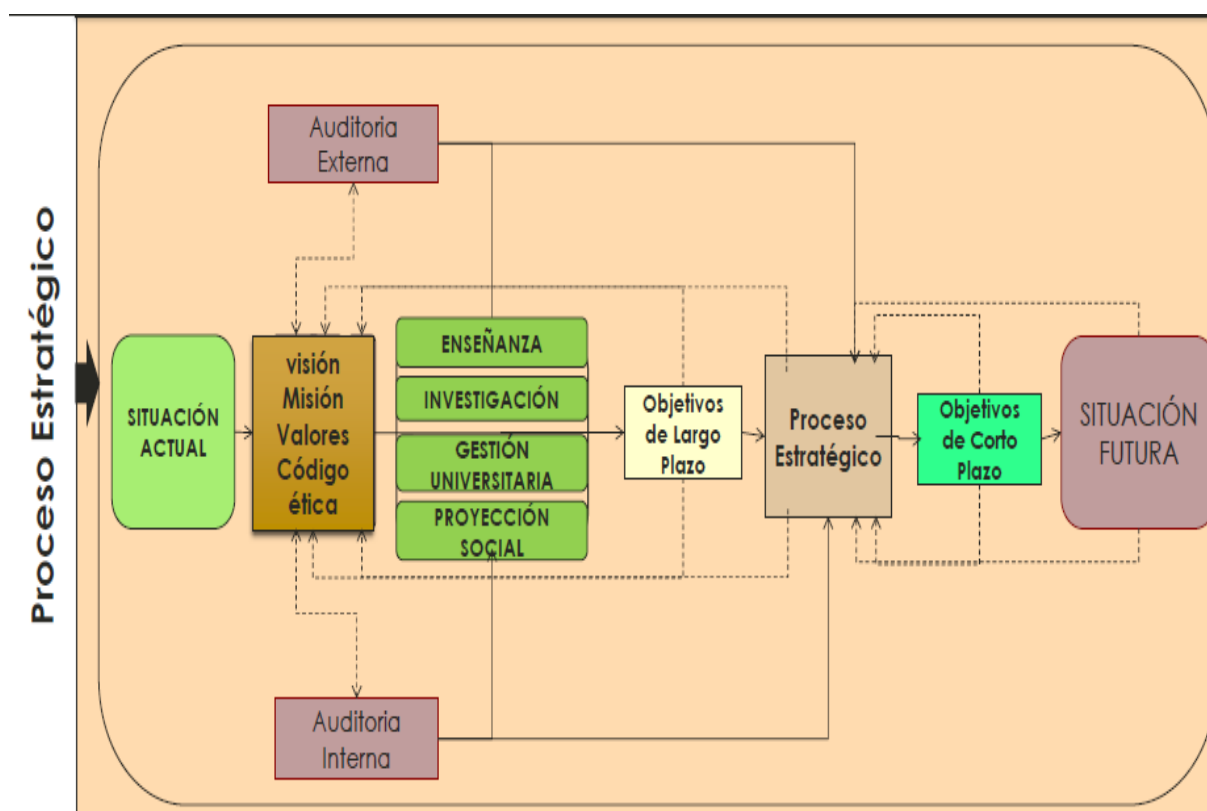
PROCESO ESTRATÉGICO

1.1 EL PROCESO ESTRATÉGICO: UNA VISIÓN GENERAL

El Plan Estratégico de la Carrera Profesional de Enfermería planteado en el presente documento fue elaborado considerando el Modelo Secuencial del Proceso Estratégico de D'Alessio, 2013, modelo de planeamiento estratégico de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU y modelo de calidad del SINEACE.

El proceso estratégico se compone de un conjunto de actividades que se desarrollan de manera secuencial con la finalidad de que una organización pueda proyectarse al futuro y alcanzar la visión establecida.

Esquema N° 1: Proceso Estratégico



Fuente: Extraído del Plan Estratégico Institucional 2012-2021, el cual consigna el modelo secuencial del proceso estratégico. Tomado de El proceso estratégico: un enfoque de gerencia, 2ª ed. Por F.A. D'Alessio, 2013. México D.F., México Person. Adaptado al modelo de calidad UAC por Instituciones Y Negocios SAC

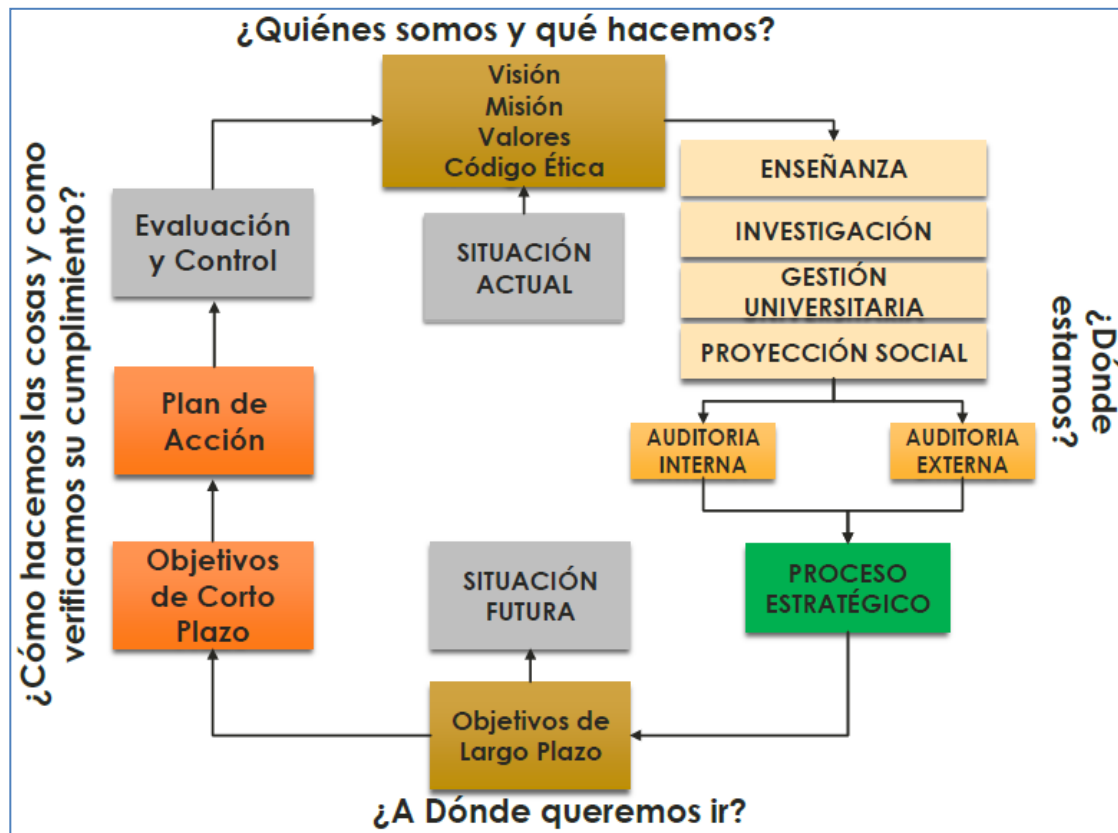
1.2 PROCESO ESTRATÉGICO

La estructura del Plan Estratégico Institucional dentro de su proceso de elaboración, implementación y evaluación, considera el proceso de la mejora continua, porque a partir de la definición de objetivos estratégicos ya sean estos de corto o de largo plazo, es posible la mejora de dichos objetivos si estos no ayudan al cumplimiento de los fines mayores.

Es importante en la definición de los objetivos saber si la organización tiene la capacidad para conseguirlos, en tal sentido es necesario saber si se cuenta con recursos financieros, recursos humanos y técnicos para su cumplimiento e implementación.

La organización debe buscar el involucramiento de todo el personal incluyendo directivos como subalternos, solo un esfuerzo conjunto permitirá que cumpla con la visión y misión institucional, el siguiente esquema muestra dicho proceso.

Esquema N° 2: Proceso Estratégico

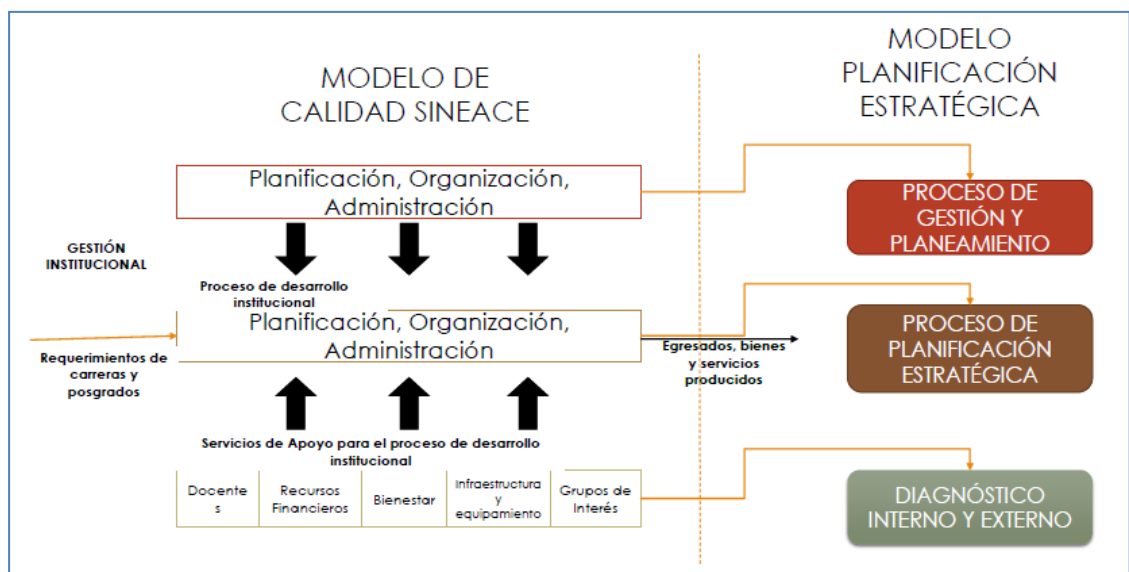


1.3 MODELO DE CALIDAD

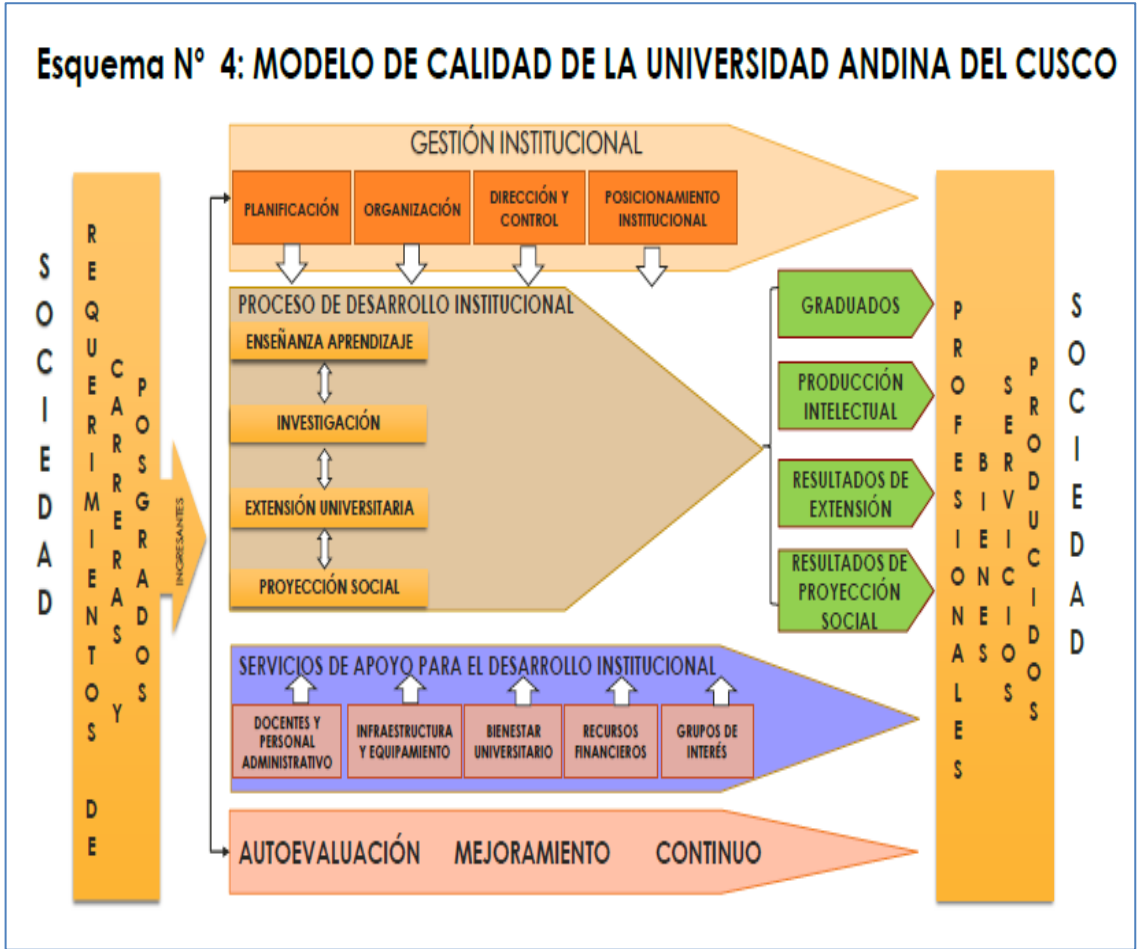
Con el fin de desarrollar una gestión institucional basada en la calidad, es necesario que sus diferentes procesos consideren en su desarrollo la mejora continua, la elaboración del Plan Estratégico de la escuela profesional cumple esta condición, en su desarrollo se ha realizado un diagnóstico a los procesos definidos como estratégicos en la prestación del servicio educativo, la gestión institucional y a los servicios de apoyo, tal como establece el modelo de calidad de la Universidad Andina del Cusco, y el modelo de calidad del SINEACE. Conocer la situación actual de la organización ayuda al establecimiento de objetivos de mejora, y de esta manera la Escuela Profesional de Enfermería pueda cumplir con los estándares requeridos para el proceso de acreditación institucional que es una aspiración al cual nos encaminamos.

El desarrollo del plan es un estándar que exige el SINEACE y que corresponde su desarrollo al área de planificación, este documento de gestión debe estar alineado con el plan operativo institucional a nivel presupuestal y debe ser elaborado de manera democrática y con la participación de los involucrados en la gestión institucional ya sean estos actores internos y externos, con el fin de que los objetivos representen a la institución y a sus miembros, el siguiente esquema muestra dichos aspectos.

Esquema N° 3: Modelo de Calidad SINEACE vs. Modelo de Planificación Estratégica



Fuente: Plan Estratégico Institucional de la Universidad Andina 2012-2021. Pág 5.



Fuente: Plan Estratégico Institucional de la Universidad Andina 2012-2021. Pág 6.

1.4 POLÍTICA DE CALIDAD.

La organización con el fin de cumplir los requerimientos de la implementación de la gestión de la calidad, ha considerado dentro de sus pilares fundamentales como son la visión y la misión un compromiso por la gestión de la calidad, con el fin de procurar que la organización mejore continuamente, es así que para cumplirlos, se han establecido objetivos orientados a la implementación de un sistema de gestión de la calidad. La universidad cuenta con la Dirección de Calidad Académica y Acreditación Universitaria (DCAAU), para estos fines, sin embargo para poder lograr su implementación, será necesario fortalecer esta dirección mediante objetivos que permitan su funcionamiento y sostenibilidad en el tiempo con el fin de que la universidad gestione la calidad tanto en la gestión institucional, como en el proceso de prestación del servicio educativo y este pueda ser reconocido por la sociedad con la acreditación nacional.

CAPITULO II

EVALUACIÓN EXTERNA

2.1 ANÁLISIS DEL ENTORNO

El análisis del entorno es muy importante para la planificación porque nos permite conocer como las fuerzas externas a la organización actúan y como estas pueden afectar el futuro de la organización.

2.1.1. CARACTERIZACIÓN DEL ENTORNO

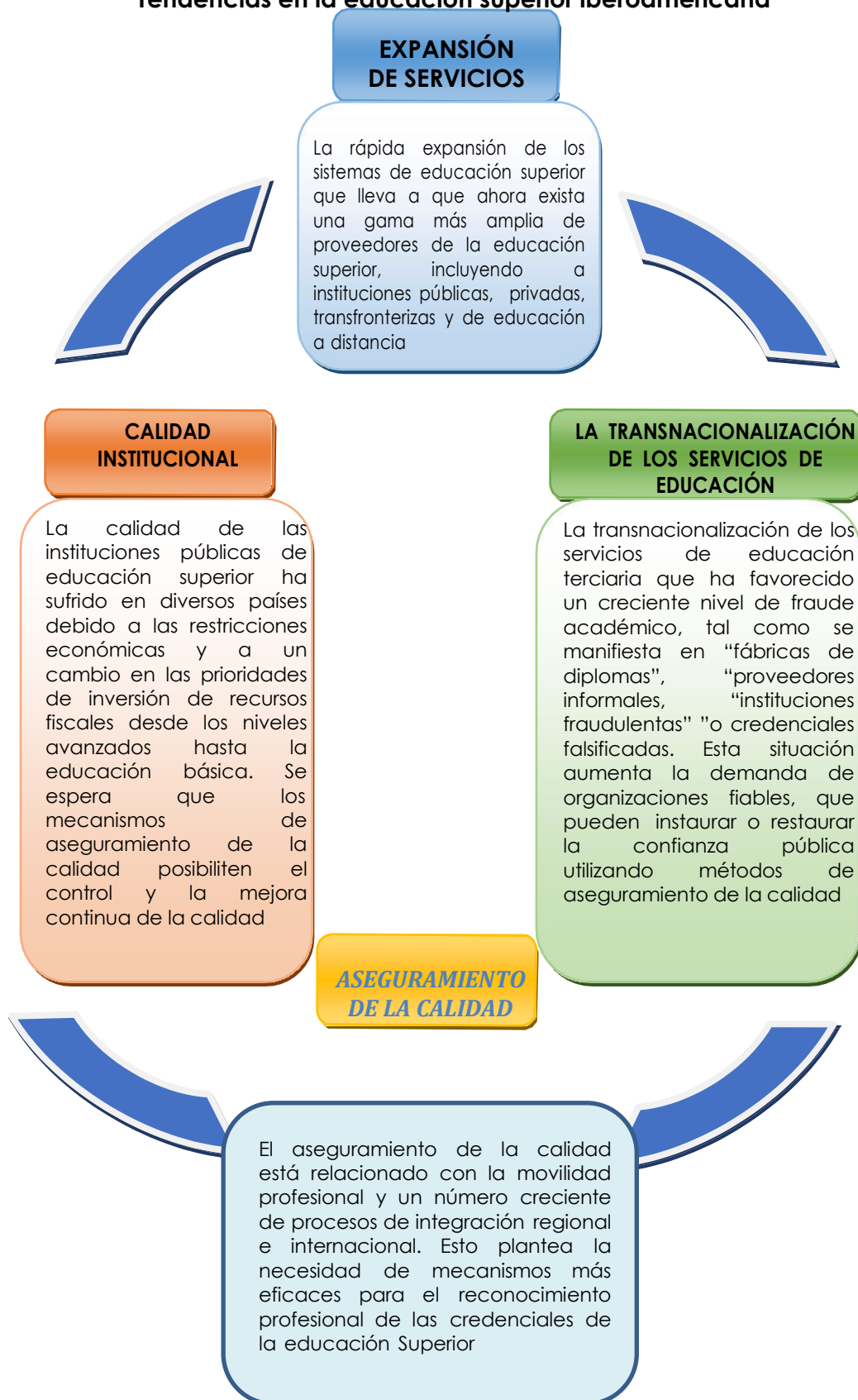
2.1.1.1. TENDENCIAS INTERNACIONALES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La planificación debe desarrollarse en función a las necesidades de la fuerza laboral profesional que requiere la sociedad, proceso que debe incorporar aspectos de globalización e internacionalización de la educación y responder a los cambios del entorno a nivel de estado y de la empresa para satisfacer la demanda social de profesionales de calidad y asegurar de esta manera la competitividad de la Escuela Profesional.



Figura N° 5

Tendencias en la educación superior iberoamericana



Es importante considerar las declaraciones internacionales sobre educación superior universitaria tales como:

A.- DECLARACIÓN DE MONTEVIDEO (2006), que orienta la transformación de la educación superior, articulando la investigación, el desarrollo y la innovación, y respalda la propuesta de elaborar un plan estratégico del EIC, para cuya formulación se convocará a los responsables nacionales de las políticas de educación superior y a otros actores vinculados con el tema.

B.- DECLARACIÓN DE SANTIAGO (2007), formula bajo el lema Cohesión social y políticas sociales para alcanzar sociedades más inclusivas en Iberoamérica, se asume la importancia de una educación inclusiva en tanto permite enfrentar los problemas de exclusión educacional y social que afectan a la región.

C.- DECLARACIÓN DE SAN SALVADOR (2008). Reitera el compromiso adquirido en la Cumbre de Santiago de Chile, de asegurar el derecho a la educación de calidad y avanzar en la consolidación del EIC, en el marco de las metas educativas 2021.

D.- DECLARACIÓN DE ESTORIL (2009), reunida en torno al lema «Innovación y Conocimiento», la Cumbre celebrada en esta ciudad acuerda dar prioridad a la innovación dentro de la estrategia de desarrollo nacional de los países iberoamericanos. Se consideran distintas propuestas, tales como incentivar el desarrollo científico y tecnológico y el esfuerzo público y privado para el incremento de la investigación y desarrollo.

F.- DECLARACIÓN DE MAR DEL PLATA (2010), reitera los compromisos referidos a la ampliación del acceso y calidad en todos los niveles educativos; la promoción de la investigación científica e innovación tecnológica y la consolidación de los espacios del conocimiento a nivel subregional, regional e internacional que favorezcan la cooperación interuniversitaria y la movilidad académica.



2.1.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PERUANA

Con el objetivo de conocer cuál es la caracterización actual del sistema universitario peruano se describe:

- a) La Educación Superior en el Perú, se divide en Educación Universitaria orientada a la investigación, creación y difusión de conocimientos, así como al logro de competencias profesionales de alto nivel y la Educación Superior No Universitaria orientada al campo técnico.
- b) El Sistema Universitario Nacional, se estructura y organiza de manera heterogénea, comprendiendo a 133 universidades bajo jurisdicción de la SUNEDU, de las cuales, 50 son universidades públicas, 82 privadas y 1 municipal. Cada universidad es un modelo diferente, una realidad distinta debido a su autonomía académica y administrativa.
- c) La problemática del sistema universitario peruano es que no logra desarrollarse de manera armónica, solidaria e integral, bajo un “modelo educativo”, que tenga como propósito homogenizar la excelencia académica en todas las universidades comprendidas en el sistema.
- d) El Sistema Universitario evidencia que un número pequeño de universidades mantienen “elevada su excelencia académica a través de sus programas de enseñanza”, en razón a que son financiados por el sector empresarial privado. Éstas, en algunos casos, han suscrito alianzas estratégicas o participan de consorcios con otras universidades de prestigio a nivel mundial. Lo mismo no sucede con las universidades públicas que no logran mantener su excelencia académica ni acreditación, debido a la fuerte dependencia de la política presupuestal del gobierno, que les asigna limitados recursos, situación que determina que exista una diferenciación en la calidad de la enseñanza universitaria en los niveles académicos de pre y Posgrado.
- e) El Sistema Universitario en el Perú presenta un proceso de proliferación de universidades públicas y privadas que se rigen por la ley 30220 – Ley Universitaria y sus disposiciones complementarias y el Estatuto de cada Universidad.
- f) En el Sistema Universitario, las universidades tienden a satisfacer la demanda educativa, centrando el desarrollo de sus programas académicos en escuelas profesionales de mayor demanda,

especialmente en las escuelas profesionales de: Administración, Contabilidad, Derecho y otros; en estas especialidades se utilizan de manera preferente los métodos pedagógicos clásicos o tradicionales; en cambio, son pocas las universidades que desarrollan las especialidades profesionales. El sistema universitario nacional aún tiene un débil proceso académico para la formación de capacidades o competencias, situación que se torna más aguda, por cuanto existe escasez de recursos humanos altamente calificados.

- g) Las universidades sólo transmiten los conocimientos científicos y tecnológicos provenientes de otras economías industrializadas o desarrolladas, sin lograr la capacidad fundamental de transmitir con eficiencia el saber a las nuevas generaciones, es decir no propician la endogenización de tecnologías, ni la creación e innovación de tecnologías aplicadas, porque ni las empresas ni el gobierno estimulan o incentivan la investigación científico-tecnológica, agravándose debido a la ausencia de políticas de investigación.
- h) En el Sistema Universitario, un alto porcentaje de universidades están desarrollando programas académicos que no se actualizan periódicamente, debido a sus limitados recursos humanos, económicos y tecnológicos, así como a la priorización en la asignación de recursos a las actividades administrativas en desmedro del desarrollo de las funciones académicas y de investigación. El sistema universitario peruano no está operando a través de un desarrollo integral y humanista, donde se aborde la ciencia, la tecnología, la cultura y el conocimiento.
- i) Las Universidades son entidades académicas, que no logran buenos resultados en la formación integral de sus profesionales, debido a que no hay una posición política ni una convicción académica en los aspectos científico, tecnológico y humanista, ni tampoco tienen una concepción alta de los valores éticos y morales con la que debe egresar el profesional que forman; igualmente, la mayoría de las universidades no están formando profesionales del más alto nivel, que puedan responder a las expectativas laborales o empresariales que el país demanda.
- j) Las universidades, mantienen organizaciones tradicionales, con procedimientos lentos que impiden una adecuada y eficiente gestión universitaria, no utilizan principios, modelos de calidad modernos o instrumentos gerenciales, para planificar sus actividades, racionalizar y

optimizar sus recursos económicos, gestionar los sistemas de información y telecomunicaciones y las actividades administrativas en general, que coadyuve a desarrollar la excelencia académica en las distintas especialidades del pre y posgrado, con el objeto de ofrecer a la sociedad un profesional integral con responsabilidad social, que responda a expectativas laborales y/o empresariales del país, como del extranjero.

- k) Las universidades del país aún no han logrado integrarse o relacionarse solidariamente, para aprovechar sus economías externas, compartir los sistemas de redes de información e informática, las teleconferencias, los sistemas interactivos, las bibliotecas virtuales, los laboratorios y los centros de investigación y desarrollo de calidad y acreditación interdisciplinarios, entre otros, para obtener resultados esperados, en el logro de una formación integral.

2.2 MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)

La matriz (MEFE) permite a la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería, conocer las amenazas y oportunidades que esta tiene como resultado del análisis de todas aquellas fuerzas políticas, económicas, sociales y tecnológicas; esta matriz resume y evalúa la información: política, gubernamental y legal (P), económica y financiera (E), social, cultural y demográfica (S), tecnología (T) y, ecológica y ambiental (E) (D'Alessio, 2008).

El presente análisis se realiza considerando los 4 ejes que involucra a la Dirección de la escuela profesional de enfermería del cual es importante mencionar que se han identificado factores determinantes de éxito, con los que se comparará la situación actual respecto al aprovechamiento de las oportunidades y la forma como la escuela se protege de las amenazas externas.

**Cuadro N° 01: Matriz de Evaluación de Factores Externos
(MEFE) – FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E
INTERNALIZACIÓN**

OPORTUNIDADES	
1	Preferencia de estudiantes de Enfermería de Universidades extranjeras que realizan intercambio con nuestra universidad (México)
2	Desarrollo de los estudios académicos con mayor tiempo cronológico en las otras universidades.
3	Escuela Profesional involucrada para el proceso de acreditación.
4	Demanda de profesionales de Enfermería con especialidad
5	Asignación económica diferenciada a profesionales enfermeros con especialidad.
AMENAZAS	
1	Universidades particulares que ofrecen formación profesional en enfermería con pensiones muy por debajo de nuestras tarifas o sin ella (Universidad Nacional y filiales de otras particulares)
2	Preferencia por parte de los usuarios para estudiar carreras que tienen auge en la actualidad y dejan de lado las carreras de salud especialmente la de enfermería.
3	Universidades que ofrecen formación profesional de enfermería vía virtual a bajos costos (UIGV)
4	Campo de prácticas restringido para los estudiantes en el pre grado.
5	Oferta de Segundas Especialidades en Enfermería en menor tiempo y bajos costos por parte de otras universidades.
6	Traslados externos y deserción de los estudiantes.
7	Estudiantes ingresantes con bajo nivel educativo.

Cuadro N° 02: Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) – INVESTIGACIÓN

OPORTUNIDADES	
1	Interés de otras instituciones para desarrollar trabajos de investigación corporativos.(ESSALUD)
2	Campo clínico, comunitario y poblacional, con información valiosa para desarrollar investigación sin mayores exigencias
3	Instituciones cooperantes que ofertan becas para el Perfeccionamiento Docente.
4	Instituciones internacionales en movilidad docente para la investigación.
5	Presupuestos de entidades públicas y privadas para la subvención de trabajos de investigación.
6	Existencia del CORCYTEC - Región Cusco.
AMENAZAS	
1	Universidades que ofrecen titulación con otras modalidades como el desarrollo de “cursos de actualización” sin mayores exigencias.
2	Poca presencia en investigaciones para resolver problemáticas sociales.

Cuadro N° 03: Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) – GESTIÓN INSTITUCIONAL

OPORTUNIDADES	
1	Implementación del intercambio cultural universitario.
2	Convenios actualizados con instituciones de salud para el desarrollo de prácticas de pre y post grado.
3	Nueva Ley Universitaria y Estatuto, favorecen la acreditación y desarrollo de las actividades sustantivas.
4	Información estadística para el proceso de acreditación, evaluación y toma de decisiones.
5	Introducción del sistema integrado que facilitan la información para el seguimiento del alumnado
AMENAZAS	
1	Poca o nula acogida para participar en la movilidad estudiantil y docente
2	Trabajo administrativo recargado en la plana docente ordinaria
3	Deficiente promoción y difusión institucional para realzar la Escuela Profesional de Enfermería.
4	Asignación presupuestal restringida para realizar promoción de la escuela.

Cuadro N° 04: Matriz de Evaluación de Factores Externos

(MEFE) – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

FACTORES DETERMINANTES DE ÉXITO	
OPORTUNIDADES	
1	Invitación por parte de las diferentes entidades (Municipalidades, Centros educativos, centros asistenciales) para participar en campañas de salud
2	Grupos focales, comunidades de bajos recursos que solicitan actividades de proyección y extensión universitaria.
AMENAZAS	
1	Campañas de otras instituciones con mejores recursos hacia la comunidad.
2	Difusión, marketing, capacitación presencial y virtual del funcionamiento de otras universidades
3	Oferta de atenciones en salud de otras universidades dirigidas a la comunidad en general.
4	Instituciones que solicitan tardíamente la participación en actividades de PSYEU.

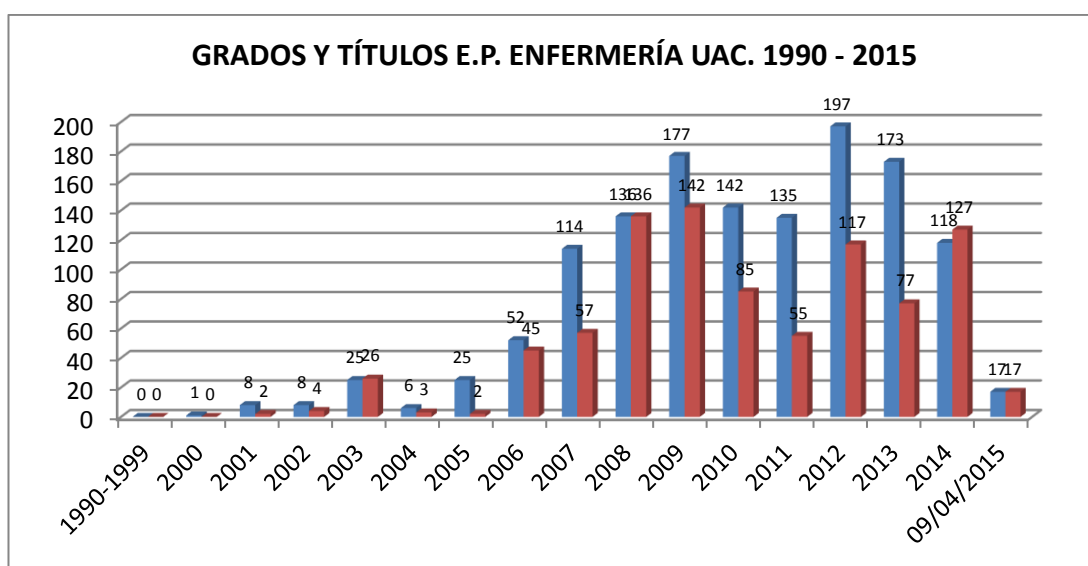
CAPÍTULO III

EVALUACIÓN INTERNA

3.1 EJE DE FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN.

En referencia al análisis interno de la Escuela Profesional de Enfermería, de acuerdo a lo presentado en el siguiente gráfico, en los últimos años ha mostrado una tendencia creciente en cuanto a la prestación educativa y demanda laboral de profesionales de Ciencias de la salud.

GRÁFICO N° 1



Fuente: Oficina de grados y títulos de la UAC. Año 2015.

Durante el año 2014 de **204** títulos profesionales y **325** diplomas de bachillerato entre las Escuelas Profesionales de Obstetricia, Psicología, Estomatología, la Escuela Profesional de Enfermería tiene un mayor predominio en la obtención de diplomas de grados y títulos, especialmente por la modalidad de titulación con Tesis con el **58%** de predominio.

MOVILIDAD ESTUDIANTIL

En cuanto a la movilidad estudiantil en el año 2014, se tuvo la oportunidad de albergar a en el semestre 2014-I a dos estudiantes procedentes de Méjico y en el semestre 2014-II a 02 estudiantes también procedentes de Méjico.

DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

En la actualidad se cuenta con 04 docentes nombrados, 03 de ellos a tiempo completo y 01 a tiempo parcial, situación por la que la labor administrativa es recargada para cada docente ya que cada uno de los que laboran a tiempo completo están a responsabilidad de cargos administrativos y docente tal es el caso que desarrollan funciones en la dirección de Bienestar Universitario, En la secretaría académica de la facultad y en la dirección de la escuela Profesional de Enfermería mientras que las otras funciones de responsabilidad como la coordinación de internados, Coordinación de Segunda Especialidad lo desarrollan docentes contratadas a tiempo parcial con limitado tiempo para desarrollar dicha función y los demás docentes y jefes de práctica en condición de contratados, varía en cada semestre académico siendo en número mayor que los que tienen la condición antes mencionada.

ESTUDIANTES DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES

En el año 2014, en lo que concierne al semestre académico 2014-I y 2014-II, la Escuela Profesional de Enfermería tuvo en total 337 y 327 estudiantes matriculados en cada semestre antes mencionado.

POSTÍTULO

La escuela Profesional de Enfermería ofrece a la sociedad involucrada en esta profesión la posibilidad de realizar estudios de SEGUNDA ESPECIALIDAD. Reconocida por la Asamblea Nacional de Rectores con Resolución N° 1184-2014-ANR de fecha 07 de julio de 2014.

En la actualidad se han concluido con las primeras promociones, habiéndose iniciado con el proceso de titulación por la modalidad de trabajos de investigación (Tesis), las siguientes se encuentran en la fase del desarrollo del trabajo de investigación para la obtención del título, mientras que otro grupo viene desarrollando la fase de la pasantía y otros en la fase del desarrollo de las asignaturas.

TABLA N°1
ESPECIALIDADES IMPLEMENTADAS EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

N o	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:	N° DE RESOLUCIÓN
1.	Cuidado materno infantil con mención en neonatología	RESOLUCIÓN N° CU 318-2014.UAC de fecha 09 de julio de 2014.
2.	Cuidado materno infantil con mención en pediatría.	RESOLUCIÓN N° CU 318-2014.UAC de fecha 09 de julio de 2014.
3.	Cuidado enfermero en emergencias y desastres	RESOLUCIÓN N° CU 318-2014.UAC de fecha 09 de julio de 2014.
4.	Cuidado Enfermero en salud del adulto y/o adulto mayor con mención en geriatría y gerontología	RESOLUCIÓN N° CU 318-2014.UAC de fecha 09 de julio de 2014.
5.	Centro quirúrgico	RESOLUCIÓN N° CU 318-2014.UAC de fecha 09 de julio de 2014.
6.	Cuidado Enfermero en Paciente Crítico Adulto (UCI)	RESOLUCIÓN N° CU 318-2014.UAC de fecha 09 de julio de 2014.

Fuente: Secretaría General de la UAC.

3.2 EJE ESTRATÉGICO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es uno de los ejes fundamentales de la universidad creando conocimientos y contribuyendo decididamente a satisfacer las necesidades de la sociedad para lograr el desarrollo sostenible local, regional y nacional.

La Investigación distingue los siguientes criterios:

- Impulsar las líneas de investigación que permitan generar producción intelectual de calidad a nivel de pre y posgrado.
- Articular las líneas de investigación de institutos, centros y círculos de estudio a nivel de pregrado y posgrado, con la participación de docentes y estudiantes, respondiendo a los requerimientos de los

grupos de interés (empresas, gobiernos nacional, regional y local y otras instituciones).

- Propiciar proyectos que sean trabajos finales de investigación y trabajos transversales de investigación formativa en los planes de estudios de las carreras profesionales.
- Estimular la participación de docentes y estudiantes egresados en las actividades de investigación, desarrollo e innovación tecnológica.
- Dotar de recursos para propiciar la labor de los investigadores (equipamiento, infraestructura y recursos financieros).
- Establecer cooperación entre la universidad y los sectores productivos contribuyendo de esa manera al desarrollo tecnológico y la innovación país.
- Generación de proyectos que pueden ser trabajos finales de carrera y trabajos transversales a la carrera (Investigación Formativa).
- Implementación de Sistemas de evaluación de la investigación, información y comunicación, para una efectiva difusión de los proyectos.
- Protección, mediante normas y procedimientos, de la producción intelectual de los estudiantes (tesis, patentes, publicaciones en revistas y libros) y gestionar su registro en INDECOPI.
- Banco de proyectos generados por los institutos de investigación, centros de investigación y círculos de estudios (estudiantes y docentes).
- Difundir los resultados de la investigación y ponerlas a disposición de la comunidad, ayudando de esta manera a su transformación y desarrollo.
- Como parte de la producción intelectual de los egresados de la Escuela Profesional de Enfermería según el registro en el decanato que inscribe los trabajos de investigación para la titulación por medio de tesis se tiene la información que la gran mayoría de los trabajos de investigación son los realizados por los egresados en la escuela profesional de enfermería.

3.3 EJE ESTRATÉGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

La Proyección Social es la prestación y promoción de servicios asistenciales directos en favor del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad Universitaria y su cultura. La universidad también

se vincula con la sociedad e influye en ella estableciendo conexión entre universidad y sociedad, tiene que ser capaz de atender las exigentes demandas de la sociedad para contribuir al desarrollo económico-social.

A través de este eje se busca una vinculación recíproca y sostenible entre la universidad y la sociedad, de tal manera que los procesos académicos de la universidad respondan a las necesidades y a los problemas de la población propiciando el desarrollo humano sostenible.

Los docentes son los principales transformadores de los procesos académicos que a través de su actividad investigadora aportan a la solución de los problemas que les presenta la sociedad. También los estudiantes tienen una participación activa en la iniciativa de proyección social, participando como generadores de nuevos conocimientos y agentes de cambio social.

Proyección social y Extensión Universitaria distingue los siguientes criterios:

- Integrar a la sociedad por medio de mecanismos de interacción eficiente, destinada a recoger la experiencia y los conocimientos que se producen en la universidad y extender su acción y servicio hacia ella.
- Rescatar los valores de los grupos culturales minoritarios de la región buscando enriquecerlos e integrarlos a la cultura nacional.
- Difundir permanentemente a la comunidad regional y nacional los avances culturales, científicos y tecnológicos logrados por la comunidad universitaria.
- Implementar programas y servicios de consultoría en las carreras profesionales dirigidas a la sociedad.

3.4 EJE ESTRATÉGICO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

La tarea esencial de la gestión universitaria es lograr la coherencia entre su identidad, orientación y su desempeño, reafirmando que las acciones deben responder a la universidad a la que se desea llegar; la función principal de la gestión universitaria es apoyar y favorecer el eficiente y eficaz desarrollo de los procesos académicos y administrativos, desplegando en forma integrada las acciones de

planeación, programación, presupuesto, seguimiento y evaluación, buscando la eficiencia y eficacia de resultados y transparencia.

El proceso de gestión universitaria debe respaldarse de normas y procedimientos claros que eviten duplicidad y ambigüedad de funciones contando con recursos humanos suficientes y con las competencias necesarias en su área de trabajo. La Universidad Andina formulará un modelo de gestión de calidad sustentada en la planeación y administración responsable.

La Gestión Universitaria distingue los siguientes criterios:

- Incrementar la calidad de gestión universitaria orientada a la eficiencia y eficacia con efectivos procesos de gestión, contando para ello con capital humano capacitado para dichas tareas con desempeño laboral eficiente y con resultados.
- Asignar los recursos en forma eficiente mejorando los procesos, sistemas de información interna para la toma de decisiones y para conseguir la calidad y transparencia en la gestión, cumpliendo los objetivos institucionales.
- Capacitar en gestión universitaria al personal de la universidad con las competencias que el puesto lo requiera a fin de tener un desempeño laboral eficiente y eficaz en beneficio del crecimiento de las políticas administrativas.
- Propiciar una gestión participativa de los docentes, estudiantes, egresados y personal administrativo para generar una cultura organizacional que logre la misión y visión de la universidad.
- Consolidar la gestión para que sea un soporte eficiente de la actividad académica mediante la integración del sistema de información, manteniendo una eficaz y eficiente manejo de los recursos.
- Velar por el crecimiento de la universidad, desarrollo sostenible, asignación adecuada y uso de recursos, mejoramiento continuo de los procesos, servicios, actualización, cumplimiento de las políticas administrativas, lo que hará posible la misión y visión de la universidad.

- Adaptar la universidad a los nuevos modelos educativos con el objetivo de lograr la calidad académica e incrementar las ventajas competitivas y la calidad académica.

Cuadro N° 05: Matriz de Evaluación de Factores Internos

(MEFI) – FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNALIZACIÓN

FORTALEZAS	
1	Normatividad actualizada para titulación por diversas modalidades (Tesis, , Examen de Suficiencia, PROTESIS)
2	Compromiso y responsabilidad de las autoridades y comunidad universitaria para el proceso de acreditación.
3	Docentes con estudios de Especialidad, Maestría y Doctorado.
4	Profesionales formados con calidad, ocupando puestos de trabajo expectantes a nivel regional, nacional e internacional.
5	Oferta de Especialidades en las carreras profesionales
6	Movilidad estudiantil y docente
7	Estructuras Curriculares innovadas
8	Existencia de Convenios Interinstitucionales para las Prácticas Pre-Profesionales.
9	Posicionamiento laboral de egresados en Hospitales Centro de Salud Clínicas, Municipios, ONGs, Proyectos, Instituciones Educativas y otros.
DEBILIDADES	
1	Limitado campo clínico para prácticas Pre Profesionales
2	Existencia de Internos en lugares alejados que no cuentan con supervisión constante
3	Deficiente difusión y comunicación sobre reglamentos hacia los estudiantes.
4	Limitadas posibilidades de capacitación de docentes (licencias).
5	Alto número de docentes contratados.
6	Inexistencia de políticas de capacitación docente.
7	Actividades de tutoría que no se realizan en estudiantes de pre grado
8	No contamos con el sistema de seguimiento de egresados.

Cuadro N° 06: Matriz de Evaluación de Factores Internos

(MEFI) – INVESTIGACIÓN

FORTALEZAS	
1	Docentes que realizan investigación y producción intelectual.
2	Presencia del Centro de Investigación en la Escuela Profesional de Enfermería.
3	Existencia de Tesis de la docencia en maestrías y doctorados
4	Convenios internacionales con instituciones cooperantes que ofertan becas.
5	Convenio con CORCYTEC –Cusco
6	Escuela con el mayor número de investigaciones en pre grado y docentes.
DEBILIDADES	
1	Pocos docentes que se dedican a la investigación.
2	Escasa producción intelectual
3	Recargada labor administrativa y docente que repercute en el tiempo para investigar.
4	Deficiente coordinación de la DI para acciones de capacitación y actualización dirigido a docentes sobre Investigación- Innovación- Desarrollo Intelectual.
5	Inexistencia de ambientes equipados con insumos y tecnología para realizar Investigación.
6	Escasa o nula investigación de corte cualitativo, todas las tesis descriptivas y cuantitativas

Cuadro N° 07: Matriz de Evaluación de Factores Internos
(MEFI) – GESTIÓN INSTITUCIONAL

FORTALEZAS	
1	Prestigio ganado a nivel de la sociedad.
2	Contamos con infraestructura propia y proyecto en su fase final de ejecución, moderna y apropiada en Qollana
3	Aulas implementadas con pizarras inteligentes.
4	Riguroso control de asistencia para el docente
	Identificación de la plana docente con la Carrera dispuestos a Participar en las actividades.
5	Participación activa de los docentes en las actividades de gestión planificación y evaluación académica.
6	Funcionamiento del Centro de Atención de Enfermería
DEBILIDADES	
1	Presupuesto muy restringido y limitado en el plan operativo
2	Inexistencia de ambientes para el funcionamiento del sistemas de tutoría.
3	Escasa o nula información sobre las decisiones importantes tomadas en el CF y CU.
4	Labor administrativa recargada que interfiere con la labor académica.
5	No se cuenta con personal administrativo en las Coordinaciones Académicas.

**Cuadro N° 08: Matriz de Evaluación de Factores Internos
(MEFI) – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA**

FORTALEZAS	
1	Compromiso y responsabilidad de la Dirección de la Escuela, docentes, estudiantes en las actividades de PSYEU.
2	Permanente participación en campañas de salud integral organizada y ofrecida a la comunidad cusqueña.
3	Estudiantes comprometidos que conforman los diferentes grupos culturales y deportivos prestos a participar representando a la Escuela Profesional.
DEBILIDADES	
1	No se cuenta con una normatividad que respalde las funciones que se cumple en el Centro de atención de Enfermería.
2	No se cuenta con personal profesional que sea el responsable del Centro de atención de enfermería.
3	Poca difusión de los beneficios que brinda el Centro de Atención de enfermería.
4	Inexistencia de programas de motivación e incentivos para los docentes y estudiantes que participación en actividades de PSYEU
5	Inexistencia de programas de capacitación, asesoría, consultoría de cursos, segundas especialidades, diplomados como extensión universitaria hacia la comunidad.

CAPÍTULO IV

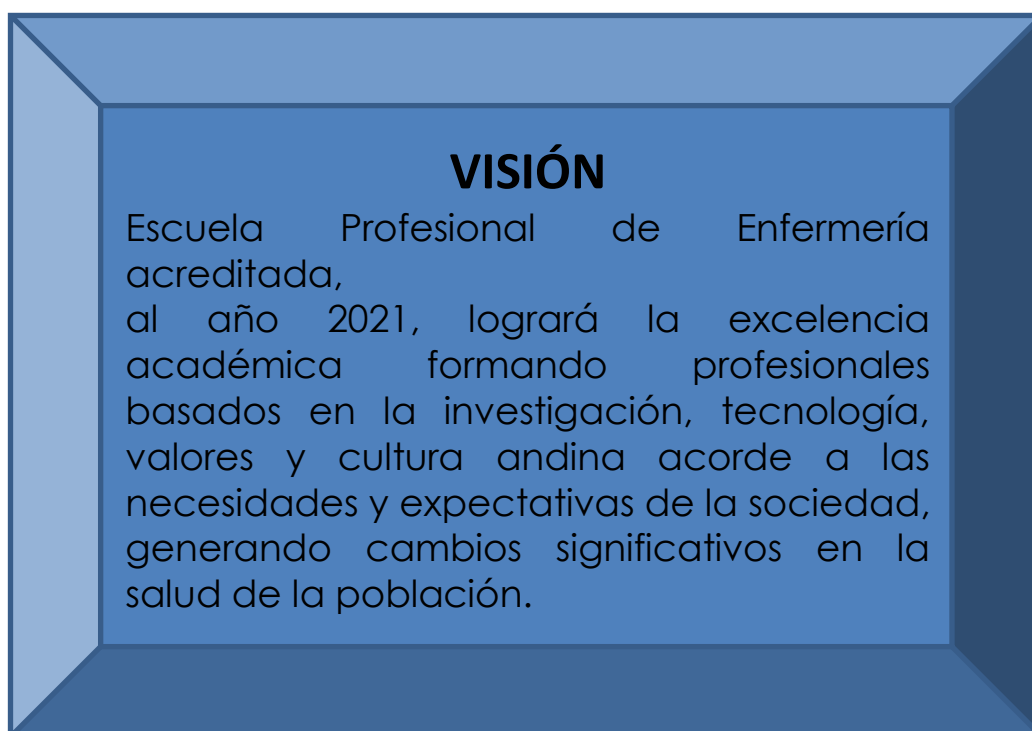
VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y CÓDIGO DE ÉTICA

4.1 ANTECEDENTES.

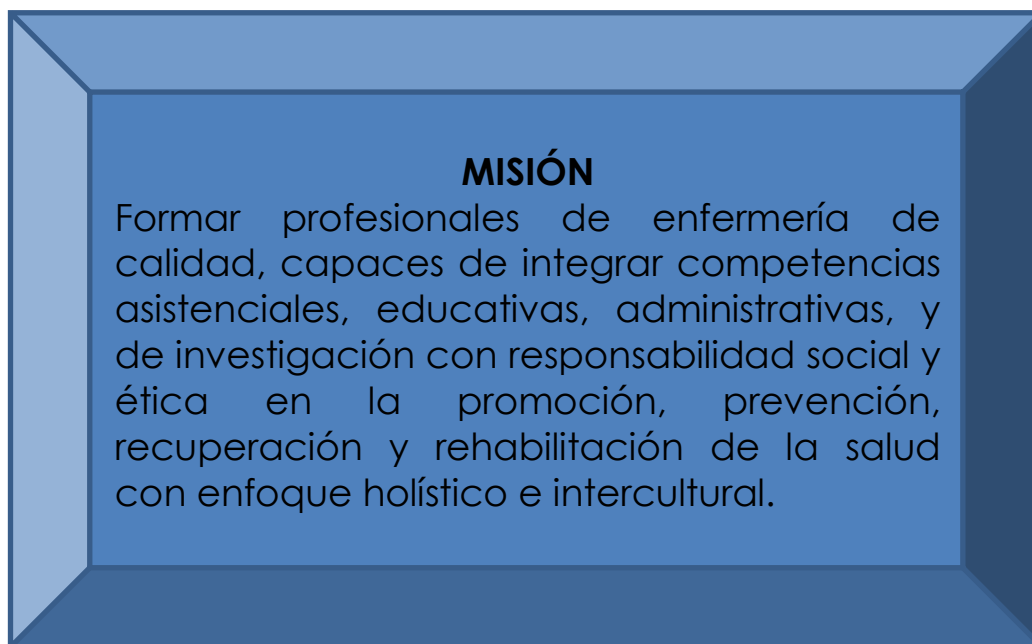
La escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Andina del Cusco cuenta con el Proyecto Educativo emitido mediante Resolución N° CU-149-08/SG-UAC basado en la concepción filosófica del hombre, formulada según el principio metafísico de la relación genética.

Ésta permite en el proceso educativo formar una persona integral, en todas sus dimensiones bio-psico-social-trascendental. Además el modelo permite formular un nuevo paradigma educativo que integra una visión científica, tecnológica, humanista y trascendental andina de la Universidad, que permite dar paso a lo que se plantea en la visión y misión de la Escuela Profesional.

4.2 VISIÓN



4.3. MISIÓN



4.4. VALORES

Los valores que otorga identidad a nuestra universidad, alineados a los valores institucionales, constituye la base de la cultura organizacional.

La Escuela Profesional de Enfermería, al igual que la facultad y la Universidad tienen como guía los valores siguientes:

- Respeto a la dignidad de la persona humana.
- Solidaridad.
- Honestidad.
- Justicia.
- Búsqueda de la verdad.
- Tolerancia.
- Transparencia.
- Compromiso y responsabilidad social.
- Ética profesional y humanismo.

No dejando de lado asume y promueve los valores andinos:

- YACHAY: Sabiduría.
- LLANK´AY: Trabajo.
- MUNAY: Voluntad, afecto.
- AYNÍ: Solidaridad y reciprocidad.

4.5. PRINCIPIOS

La Escuela Profesional de Enfermería, al igual que la facultad y la universidad también tiene y se basa en los siguientes principios:

El respeto a los derechos humanos.

La autonomía inherente a la esencia universitaria.

La afirmación y reconocimiento de los valores humanos y el servicio a la comunidad.

El pluralismo en la libertad de pensamiento, de creencia y de crítica

El rechazo de toda forma de violencia, intolerancia, discriminación y dependencia.

- Universalidad.
- Integridad.
- Equidad.
- Eficacia.
- Eficiencia
- Pertinencia.
- Idoneidad.
- Identidad institucional.
- Responsabilidad Social Universitaria.
- Transparencia.
- Racionalidad.

CAPÍTULO V

INTERESES DE LA DIRECCIÓN Y OBJETIVOS DE LARGO PLAZO

En este capítulo se describe los intereses organizacionales (IO), los mismos que deben de ser claros y adecuados a la organización con el fin de que se tenga éxito en trazado, que servirán además de guía para el manejo y desarrollo de la escuela.

5.1. INTERESES DE LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.

Los intereses de la Dirección de la Escuela son:

Que la Escuela Profesional de Enfermería se encuentre acreditada para el año al año 2021, que logre la excelencia académica formando profesionales basados en la investigación, tecnología, valores y cultura andina acorde a las necesidades y expectativas de la sociedad, generando cambios significativos en la salud de la población.

Cuadro N°09: Matriz de Intereses de la Dirección EPEnf.

Interés de la Dirección de la E. P.
Que la Escuela Profesional de Enfermería llegue al 2021 Acreditada.
Lograr la excelencia académica
Formar a los profesionales en enfermería preparados para la investigación.
Formar a los profesionales en enfermería con capacidad de respuesta tecnológica en salud.
Formar a los profesionales de enfermería con valores y respeto a la cultura andina.
Formar a los profesionales en enfermería acorde a las necesidades y expectativas de la sociedad
Formar a los profesionales de enfermería que generen cambios significativos en la salud de la población.

5.2. OBJETIVOS A LARGO PLAZO

Los objetivos a largo plazo están relacionados con la visión de la Escuela los mismos que apoyan el logro de la visión en el tiempo.

Teniendo definida nuestra visión de la Escuela planteamos los objetivos a largo plazo para poder cumplir con nuestra visión.

La formulación de los objetivos a largo plazo se han realizado considerando las dimensiones del modelo de calidad de la SUNEDU y de un análisis interno y externo, de la organización es así que tenemos los siguientes OLP:

➤ **FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN:**

OLP 1 Lograr que la Escuela Profesional de Enfermería al año 2021 Acreditada.

➤ **INVESTIGACIÓN:**

OLP 1 Impulsar la investigación a nivel de pregrado, título y pos título formando a los profesionales en enfermería con capacidad de respuesta tecnológica en salud acorde con el avance científico.

OLP 2 Motivar el desarrollo de programas de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas para investigación para todos los docentes y alumnos.

OLP 3 Promover la participación en programas de movilidad de estudiantes y docentes.

➤ **GESTIÓN INSTITUCIONAL:**

OLP 1 Incrementar la población estudiantil de la Escuela Profesional de Enfermería.

OLP 2 Implementar estrategias para la implementación del sistema integrado de gestión de calidad.

➤ **RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA:**

OLP 1 Promover la implementación de programas de responsabilidad social.

CAPÍTULO VI

EL PROCESO ESTRATÉGICO

6.1. MATRIZ FORTALEZAS OPORTUNIDADES DEBILIDADES AMENAZAS (MFODA)

Para la elaboración de la MFODA se utilizan las herramientas: la Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE), la Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFI), las cuales proporcionan los insumos fundamentales para la buena calidad del proceso estratégico. (D'Alessio, 2013).

La matriz FODA genera estrategias específicas para la Dirección, de la combinación de los cuatro cuadrantes conformado por los factores externos e internos nos facilitará realizar un análisis ordenado para determinar estrategias por cuadrantes. Del resultado de combinar las estrategias es: FO donde se ven las fortalezas y se aprovechan las oportunidades, FA donde se analizan las fortalezas y como con ellas se pueden contrarrestar las Amenazas, DO donde se ven las debilidades y como se pueden aprovechar las Oportunidades, DA donde se analizan cuáles son las estrategias para superar las debilidades y así evitar en la medida de lo posible las Amenazas. (D'Alessio, 2013).

Cuadro N°10: Matriz (FODA) - FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

Oportunidades	Fortalezas
1. Preferencia de estudiantes de Universidades extranjeras que realizan intercambio con nuestra universidad (México)	1. Normatividad actualizada para titulación por diversas modalidades (Tesis, Examen de Suficiencia, PROTESIS)
2. Desarrollo de los estudios académicos con mayor tiempo cronológico en las otras universidades.	2. Compromiso y responsabilidad de las autoridades y comunidad universitaria para el proceso de acreditación.
3. Escuela Profesional involucrada para el proceso de acreditación.	4. Docentes con estudios de Especialidad, Maestría y Doctorado.
3. Demanda de profesionales de Enfermería con especialidad	5. Profesionales formados con calidad, ocupando puestos de trabajo expectantes a nivel regional, nacional e internacional.
4. Asignación económica diferenciada a profesionales enfermeros con especialidad.	6. Oferta de Especialidades en las carreras profesionales
	7. Movilidad estudiantil y docente
Amenazas	Debilidades
1. Universidades particulares que ofrecen formación profesional en enfermería con pensiones muy por debajo de nuestras tarifas o sin ella (Universidad Nacional)	1. Limitado campo clínico para prácticas Pre Profesionales
2. Preferencia por parte de los usuarios para estudiar carreras que tienen auge en la actualidad y dejan de lado las carreras de salud especialmente la de enfermería.	2. Existencia de Internos en lugares alejados que no cuentan con supervisión constante
3. Universidades que ofrecen formación profesional de enfermería vía virtual a bajos costos (UIGV)	3. Deficiente difusión y comunicación sobre reglamentos hacia los estudiantes.
4. Campo de prácticas restringido para los estudiantes en el pre grado.	4. Limitadas posibilidades de capacitación de docentes (licencias).
5. Oferta de Segundas Especialidades en Enfermería en menor tiempo y bajos costos por parte de otras universidades.	5. Alto número de docentes contratados.
6. Deserción de los estudiantes.	6. Inexistencia de políticas de capacitación docente.
7. Estudiantes ingresantes con bajo nivel educativo.	7. Actividades de tutoría que no se realizan en estudiantes de pre grado
	8. No contamos con el sistema de seguimiento de egresados.

Cuadro N°11: Matriz (FODA) - INVESTIGACIÓN

Oportunidades	Fortalezas
1. Interés de otras instituciones para desarrollar trabajos de investigación corporativos.(ESSALUD)	1. Docentes que realizan investigación y producción intelectual.
2. Campo clínico, comunitario y poblacional, con información valiosa para desarrollar investigación sin mayores exigencias	2. Presencia del Centro de Investigación en la Escuela Profesional de Enfermería.
3. Instituciones cooperantes que ofertan becas para el Perfeccionamiento Docente.	3. Existencia de Tesis de la docencia en maestrías y doctorados
4. Instituciones internacionales en movilidad docente para la investigación.	4. Convenios internacionales con instituciones cooperantes que ofertan becas.
5. Presupuestos de entidades públicas y privadas para la subvención de trabajos de investigación.	5. Convenio con CORCYTEC –Cusco
6. Existencia del CORCYTEC - Región Cusco.	6. Escuela con el mayor número de investigaciones en pre grado y docentes.
Amenazas	Debilidades
1. Universidades que ofrecen titulación con otras modalidades como el desarrollo de "cursos de actualización" sin mayores exigencias.	1. Pocos docentes que se dedican a la investigación.
2. Poca presencia en investigaciones para resolver problemáticas sociales.	2. Escasa producción intelectual
	3. Recargada labor administrativa y docente que repercute en el tiempo para investigar.
	4. Deficiente coordinación de la DI para acciones de capacitación y actualización dirigido a docentes sobre Investigación- Innovación- Desarrollo Intelectual.
	5. Inexistencia de ambientes equipados con insumos y tecnología para realizar Investigación.
	6. Escasa o nula investigación de corte cualitativo, todas las tesis descriptivas y cuantitativas
	7. Pocos docentes que se dedican a la investigación.
	8. Escasa producción intelectual

Cuadro N°12 : Matriz (FODA) – GESTIÓN INSTITUCIONAL

Oportunidades	Fortalezas
1. Implementación del intercambio cultural universitario.	1. Prestigio ganado a nivel de la sociedad.
2. Convenios actualizados con instituciones de salud para el desarrollo de prácticas de pre y post grado.	2. Contamos con infraestructura propia y proyecto en su fase final de ejecución, moderna y apropiada en Qollana
3. Nueva Ley Universitaria y Estatuto, favorecen la acreditación y desarrollo de las actividades sustantivas.	3. Aulas implementadas con pizarras inteligentes.
4. Información estadística para el proceso de acreditación, evaluación y toma de decisiones.	4. Riguroso control de asistencia para el docente
5. Introducción del sistema integrado que facilitan la información para el seguimiento del alumnado	5. Identificación de la plana docente con la Carrera dispuestos a Participar en las actividades.
	6. Participación activa de los docentes en las actividades de gestión planificación y evaluación académica.
	7. Funcionamiento del Centro de Atención de Enfermería
AMENAZAS	DEBILIDADES
1. Poca o nula acogida para participar en la movilidad estudiantil y docente	1. Presupuesto muy restringido y limitado en el plan operativo
2. Trabajo administrativo recargado en la plana docente ordinaria	2. Inexistencia de ambientes para el funcionamiento del sistemas de tutoría.
3. Deficiente promoción y difusión institucional para realzar la Escuela Profesional de Enfermería.	3. Escasa o nula información sobre las decisiones importantes tomadas en el CF y CU.
4. Asignación presupuestal restringida para realizar promoción de la escuela.	4. Labor administrativa recargada que interfiere con la labor académica.
	5. No se cuenta con personal administrativo en las Coordinaciones Académicas.
	6. Prestigio ganado a nivel de la sociedad.

Cuadro N°13 : Matriz (FODA) – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Oportunidades	Fortalezas
1. Invitación por parte de las diferentes entidades (Municipalidades, Centros educativos, centros asistenciales) para participar en campañas de salud	1. Compromiso y responsabilidad de la Dirección de la Escuela, docentes, estudiantes en las actividades de PSYEU.
2. Grupos focales, comunidades de bajos recursos que solicitan actividades de proyección y extensión universitaria.	2. Permanente participación en campañas de salud integral organizada y ofrecida a la comunidad cusqueña.
	3. Estudiantes comprometidos que conforman los diferentes grupos culturales y deportivos prestos a participar representando a la Escuela Profesional.
Amenazas	Debilidades
3. Campañas de otras instituciones con mejores recursos hacia la comunidad.	1. No se cuenta con una normatividad que respalde las funciones que se cumple en el Centro de atención de Enfermería.
4. Difusión, marketing, capacitación presencial y virtual del funcionamiento de otras universidades	2. No se cuenta con personal profesional que sea el responsable del Centro de atención de enfermería.
5. Oferta de atenciones en salud de otras universidades dirigidas a la comunidad en general.	3. Poca difusión de los beneficios que brinda el Centro de Atención de enfermería.
6. Instituciones que solicitan tardíamente la participación en actividades de PSYEU.	4. Inexistencia de programas de motivación e incentivos para los docentes y estudiantes que participación en actividades de PSYEU
	5. Inexistencia de programas de capacitación, asesoría, consultoría de cursos, segundas especialidades, diplomados como extensión universitaria hacia la comunidad.

CAPÍTULO VII

IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA

En la primera etapa de formulación en el proceso estratégico se desarrolla el planeamiento, en la segunda etapa se desarrolla la implementación, la misma que comenzará a partir de la formulación del presente capítulo. La implementación de la estrategia implica convertir los planes estratégicos en acciones, y después en resultados. Por tanto, la implementación será exitosa en la medida que la compañía logre sus objetivos estratégicos. Los principales aspectos que se deben considerar para lograr la implementación estratégica son: (a) establecer objetivos de corto plazo, (b) desarrollar la estructura organizacional (c) asignar recursos, (d) desarrollar políticas, (e) responsabilidad social y manejo del medio ambiente y ecología (f) desarrollar la función de RRHH, (g) gestión del cambio.

7.1. OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Los OCP, son los hitos mediante los cuales se alcanza, con cada estrategia los OLP. Estos medios son importantes porque constituyen la base para asignar los recursos de la Organización, así mismo son instrumentos para establecer las prioridades de la organización, sus divisiones, y departamentos (D'Alessio 2013).

Los OCP tienen las siguientes características (a) deben facilitar la consecución de los OLP (b) deben ser realistas, medibles, consistentes, razonables, desafiantes, claros, correctamente comunicados, y asumidos por toda la organización (c) deben establecer la cantidad, la calidad, el costo, y el tiempo de uso de los recursos (d) deben ser los más específicos posibles, porque esto conducirá a un mejor rendimiento a diferencia de aquellos enunciados vagos e indefinidos (e) deben estar vinculados con recompensas y sanciones, de tal manera que los empleados comprendan que alcanzarlos resulta decisivo para la implementación de la estrategia (f) deben tener la facilidad de ser expresados en términos de jerarquías y logros, para los ejes estratégicos de la Dirección de Planificación y Desarrollo.

➤ **CUADRO N°14: OBJETIVOS A CORTO PLAZO - FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN**

ITEM	OBJETIVO A LARGO PLAZO	ITEM	OBJETIVOS A CORTO PLAZO	INDICADORES	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	METAS	RESPONSABLES	
1	Lograr que la Escuela Profesional de Enfermería al año 2021 Acreditada.	1	Promover el proceso de acreditación de la escuela Profesional de enfermería con participación integral	Reuniones y actas de difusión	Nro. De reuniones Nro. De actas	X	X	X	X	X	X	X	Anual	Dirección EP- Comisión de acreditación.	
		2	Conformar la comisión de acreditación y autoevaluación de la escuela Profesional de Enfermería.	Resolución de nombramiento de la comisión	Resoluciones			X						Anual	Dirección EP- Comisión de acreditación.
		3	Involucrar a la autoridad universitaria, motivar a la plana docente, administrativa, alumnos de pre grado, pos grado y pos título en el proceso de acreditación	Actas de difusión	Nro. De actas	X	X	X	X	X	X	X	X	Anual	Dirección EP- Comisión de acreditación.

➤ **CUADRO N°15: OBJETIVOS A CORTO PLAZO – INVESTIGACIÓN**

ITEM	OBJETIVO A LARGO PLAZO	ITEM	OBJETIVOS A CORTO PLAZO	INDICADORES	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	METAS	RESPONSABLES
1	Impulsar la investigación a nivel de pregrado, título y pos título formando a los profesionales en enfermería con capacidad de respuesta tecnológica en salud acorde con el avance científico.	1	Promover la realización de tesis como única forma de titulación.	Nro. De Resoluciones	%	X	X	X	X	X	X	X	Resoluciones emitidas	Dirección EP- Facultad de ciencias de la Salud
		2	Promover la participación activa de los docentes y estudiantes egresados para la realización de investigación corporativas en salud.	Nro. de trabajos de investigación	%	X	X	X	X	X	X	X	Certificados registrados	Dirección EP y docentes de investigación
		3	Promover la realización de tesis en las segundas especialidades	Tesis con Nro. De Resoluciones	%	X	X	X	X	X	X	X	X	Resoluciones emitidas
2	Motivar el desarrollo de programas de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas para investigación para todos los docentes y alumnos	1	Promover el desarrollo de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas para salud	Nro de capacitaciones	%	X	X	X	X	X	X	X	12 capacitaciones	Dirección EP-
		2	Gestionar programas de uso de herramientas tecnológicas para todos los docentes y	Nro de programas	%	X	X	X	X	X	X	X	X	5 programas

			alumnos											
3	OLP 3 Promover la participación en programas de movilidad de estudiantes y docentes.	1	Promover la firma de convenios para movilidad estudiantil y docente	Nro de Convenios	%		X	X	X	X	X	X	Convenios firmados	Dirección EP-DCA AU
		2	Motivar la participación de docentes y estudiantes en programas de movilidad.	Nro. de Solicitudes	%		X	X	X	X	X	X	Solicitudes realiza	Dirección EP-DCA AU
		3	Difundir programas de movilidad.	Nro. de Actividades	%			X	X	X	X	X	Actividades realizadas	Dirección EP-DCA AU

CUADRO N°16: OBJETIVOS A CORTO PLAZO – GESTIÓN INSTITUCIONAL

ITEM	OBJETIVO A LARGO PLAZO	ITEM	OBJETIVOS A CORTO PLAZO	INDICADORES	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	METAS	RESPONSABLES	
1	Incrementar la población estudiantil de la Escuela Profesional de Enfermería.	1	Gestionar la participación con la oficina de Res alciones Publicas	N° de gestiones	%	X	X	X	X	X	X	X	Gestión realizada	Dirección EP- Facultad de ciencias de la Salud	
		2	Presentación de proyectos para impulsar la Escuela Profesional de Enfermería	N° de proyectos	%	X	X	X	X	X	X	X	X	Proyectos presentados	Dirección EP- Facultad de ciencias de la Salud
		3	Gestionar la participación de un personal permanente para la difusión en salud relacionada a la enfermería.	N° de personal de salud capacitado	%	X	X	X	X	X	X	X	X	Contratación del personal	Dirección EP- Facultad de ciencias de la Salud
2	Implementar estrategias para la ejecución del sistema integrado de gestión de calidad.	1	Promover la presentación de proyectos de gestión en calidad	N° de proyectos	%		X	X	X	X	X	X	Proyectos realizados	Dirección EP- Facultad de ciencias de la Salud	
		2	Desarrollar acciones que conducen a garantizar un servicio de calidad	N° actividades	%		X	X	X	X	X	X	X	Actividades realizados	Dirección EP- Facultad de ciencias de la Salud

CUADRO N°17: OBJETIVOS A CORTO PLAZO – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

ITEM	OBJETIVO A LARGO PLAZO	ITEM	OBJETIVOS A CORTO PLAZO	INDICADORES	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	METAS	RESPONSABLES	
1	Promover la implementación de programas de responsabilidad social.	1	Desarrollar proyectos sobre programas de responsabilidad social.	N° de Proyectos	%	X	X	X	X	X	X	X	10 proyectos	Dirección EP.	
		2	Solicitar la aprobación de los programas.	N° de Solicitudes	%			X						10 Solicitudes	Dirección EP.
		3	Garantizar la implementación de los programas	N° de Programas	%	X	X	X	X	X	X	X	X	8 Programas	Dirección EP.
		4	Supervisar la ejecución de los programas	N° de Supervisiones	%			X	X	X	X	X		A demanda	Dirección EP-

7.2 ESTRUCTURA DE LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



7.3 RECURSOS HUMANOS Y MOTIVACIÓN

La Escuela Profesional de Enfermería, cuenta con personal docente como administrativo identificado con su institución. Los distintos cargos que se ejercen son de acuerdo al perfil requerido. Si bien es cierto no se cuenta con un programa de motivación pero cada uno de los que integran la escuela muestra su gran calidad profesional durante su desempeño.

REFERENCIAS

- D'Alessio, F. (2013). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*, 2ª ed. Naupalcan de Juárez, México: Pearson.
- D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. Naupalcan de Juárez, México: Pearson.
- Doing Business (2013) *Regulaciones inteligentes para las pequeñas y medianas Universidades*. Recuperado el 15 de octubre de 2013, de <http://espanol.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2013>
- Drucker et al. (2003). *Como medir el rendimiento de la Universidad*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Louffat, E. (2007). *Organigramas y manuales organizacionales: fundamentos para su elaboración*, 2ª ed. Lima, Perú: Universidad ESAN.