

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO



**PLAN ESTRATÉGICO DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA
HUMANA 2015 - 2021**

CUSCO, 2015

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CONSEJO DE FACULTAD

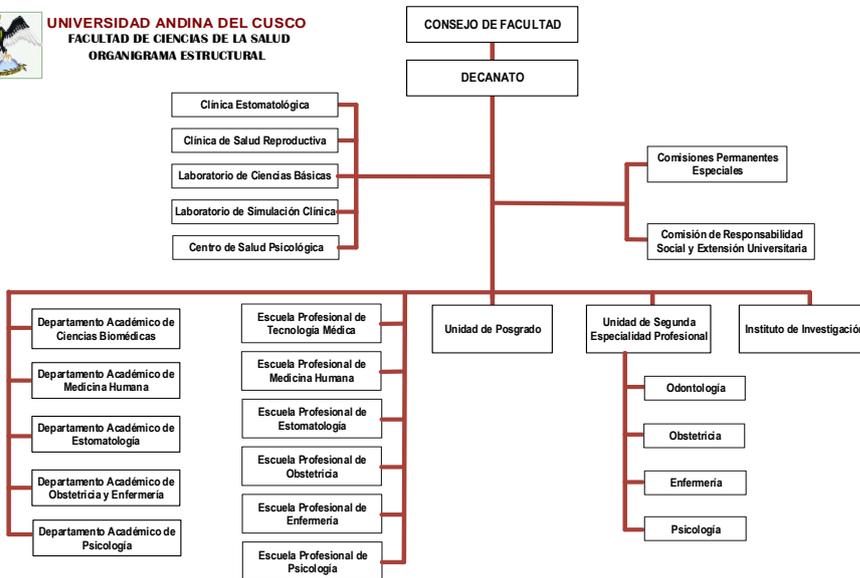
Decana de la Facultad	:	Dra. Herminia Naveda Cahuana
Integrantes	:	Dr. Juan Rodo Puraca Subía Mgt. Eduardo José Longa Ramos C.D. Julio Lazo Alvarez Dra. Ysabel Masías Ynocencio Mgt. Aida Valer Contreras Graduado CD. Omar Soria Valenzuela Est. Sayuri Moreno Rivas Est. Verónica Carmen Gallegos Puma Est.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



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



CUADRO ORGÁNICO DE MEDICINA HUMANA UAC.



CONTENIDO

Presentación

Introducción

CAPÍTULO I PROCESO ESTRATÉGICO

	Pg.
1.1. El proceso estratégico: una visión general	8
1.2. Proceso estratégico.....	8
1.3. Modelo de Calidad.....	9
1.4. Políticas de calidad.....	10

CAPÍTULO II EVALUACIÓN EXTERNA

2.1. Análisis del entorno de las fuerzas políticas, económicas, sociales, tecnológicas y ecológicas (PESTE).....	11
2.2. Matriz evaluación de factores externos (MEFE).....	21

CAPÍTULO III EVALUACIÓN INTERNA

3.1. Formación Académica, Acreditación e Internacionalización.....	27
3.2. Investigación.....	29
3.3. Responsabilidad Social y Extensión Universitaria.....	30
3.4. Gestión Institucional.....	31

CAPÍTULO IV VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y CÓDIGO DE ÉTICA

4.1. Antecedentes.....	32
4.2. Proyecto Educativo.....	33
4.3. Modelo Educativo.....	33
4.4. Visión.....	37
4.5. Misión.....	37
4.6. Valores.....	38
4.7. Principios.....	38

CAPÍTULO V INTERESES DE LA ORGANIZACIÓN Y OBJETIVOS DE LARGO PLAZO

5.1. Lineamientos de política.....	38
5.2. Ejes y Objetivos Estratégicos.....	38
5.3. Objetivos a Largo plazo.....	39

CAPÍTULO VI EL PROCESO ESTRATÉGICO

Análisis de los Ejes estratégicos.....	40
--	----

CAPÍTULO VII IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA

Objetivos a corto plazo.....	45
7.1. Recursos Humanos y Motivación.....	49
7.2. Gestión del cambio.....	49
Análisis de Ejes y Objetivos Estratégicos.....	55
Relación de Figuras y Cuadros.....	59

PRESENTACIÓN

La Escuela de Medicina humana, creada el año 1999, con inicio de funcionamiento el 2010, orienta sus actos académicos en pro de la salud de la población regional, nacional y se empeña internacionalizar su unidad académica. Está iniciando el funcionamiento de una comunidad académica dedicada a la formación científica, tecnológica y humanista de médicos-cirujanos mediante el proceso de la implementación gradual y progresiva de las Escuela Profesional de Medicina Humana hasta el año 2017.

El año 2016 se culminará el proceso de implementación gradual y progresiva, procesando el 2015 los preliminares del Internado clínico, correspondiente a los ciclos académicos finales décimo tercero y décimo cuarto.

El Plan estratégico 2015-2021, como documento de gestión flexible y dinámico, se desarrolla enmarcada en los cuatro ejes estratégicos de la Universidad: Formación Académica, Acreditación e Internacionalización; Investigación; Proyección Social y Extensión Universitaria; Gestión y administración Universitaria, premunidos de valores andinos y universales y principios éticos, que permitirán alcanzar la visión planteada y la calidad educativa enlazados a la investigación, proyección y extensión universitaria y, sobre todo, contando con el apoyo del estamento docente, estudiantil, personal administrativo y grupos de interés, avizorando una infraestructura adecuada y la garantía de una gestión eficiente.

Mg. William Sarmiento Herrera
Director de la Escuela Profesional de Medicina Humana

INTRODUCCIÓN

El Plan estratégico de la Escuela de Medicina humana 2015-2021, inicia su desarrollo con la gestión del Director de Escuela Mg. William Sarmiento Herrera en el año 2012, con el análisis interno y externo (FODA) y la participación de autoridades de la facultad, docentes, estudiantes, personal administrativo representativo y grupos de interés.

Dada la flexibilidad de este documento de gestión, en coordinación con la Dirección de Planificación y la Dirección de calidad para la acreditación universitaria, se convoca a autoridades de la facultad, grupos representativos de docentes, estudiantes, personal administrativo y grupos de interés de las diferentes escuelas profesionales para hacer una revisión sobre el análisis externo e interno, inicialmente de la Facultad para luego tener la referencia y realizar el Plan estratégico de Medicina Humana.

La gestión se centra en la calidad académica con proyecciones a la acreditación internacional y nacional, a la vez que se va implementando gradual y progresivamente el funcionamiento total de la carrera de Medicina Humana, tarea que se viene realizando de manera conjunta con el estamento universitario y demás integrantes representativos, siempre orientados a la formación académica, científica, humanística y de calidad de los estudiantes hasta lograr un perfil del egresado en la primera promoción de egresados para el año 2017. Estos nuevos médicos-cirujanos formados, se constituirán históricamente, en la primera promoción de egresados de la región, provenientes de una universidad particular, nueva generación de médicos que han de plantear alternativas y/o ser parte de la solución de las necesidades de salud de la región Cusco.

La revisión y actualización del plan estratégico de la Escuela se hizo durante el mes de diciembre 2014, y Julio 2015 en vías de re adaptación, teniendo en cuenta el Plan estratégico institucional y las proyecciones hacia el año 2021 contando con los cuatro ejes referenciales estratégicos, cuatro objetivos estratégicos, quince objetivos específicos, con sus respectivas líneas de acción, indicadores y metas.

A través del liderazgo del Director y la participación activa de los miembros de la Escuela y de los grupos de interés, el comité interno de Autoevaluación y acreditación se ha elaborado el presente documento denominado "Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Medicina Humana 2015- 2021.

El capítulo I, presenta información sobre el Proceso Estratégico desde su elaboración, implementación hasta la evaluación, así como el Modelo de Planificación Estratégica y la Política de Calidad.

El capítulo II, presenta la evaluación externa, las matrices de evaluación de Factores Externos en los cuatro ejes: Formación Académica, Acreditación e Internacionalización, Investigación, Gestión de la Escuela, y Responsabilidad Social y Extensión Universitaria, la matriz del Perfil Competitivo y la matriz del Perfil Referencial.

El capítulo III, presenta la evaluación interna y las matrices de evaluación de Factores Internos.

El capítulo IV, presenta la Visión, Misión, valores, principios y código de ética.

El capítulo V, presenta los intereses de la Escuela con sus objetivos de largo plazo.

El capítulo VI, presenta el proceso estratégico y el análisis de los ejes estratégicos.

El capítulo VII, presenta la implementación estratégica con los objetivos de corto, y largo plazo y la Gestión del Cambio.

El Plan Estratégico de la Escuela 2015-2021, constituye una herramienta de gestión flexible, que debe ser evaluada anualmente a través de indicadores propuestos por la institución y la retroalimentación del proceso, de allí su carácter dinámico. La ejecución del plan estratégico se realiza a través de los Planes Operativos anuales.

CAPÍTULO I

PROCESO ESTRATÉGICO

1.1. EL PROCESO ESTRATEGICO: UNA VISION GENERAL

El presente plan estratégico institucional es un documento guía para el desarrollo de la Escuela Profesional de Medicina Humana, como objeto útil para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje con la secuencialidad debida. Este documento fue elaborado considerando el modelo secuencial del proceso estratégico de D'alesio, (2013), modelo de planeamiento estratégico de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria(SUNEDU) y el modelo de calidad del CONEAU.

Esquema N° 1: Proceso Estratégico

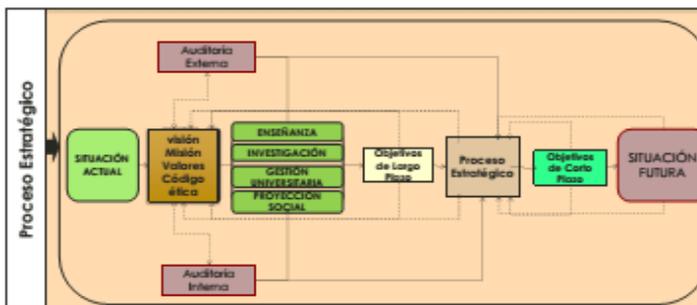
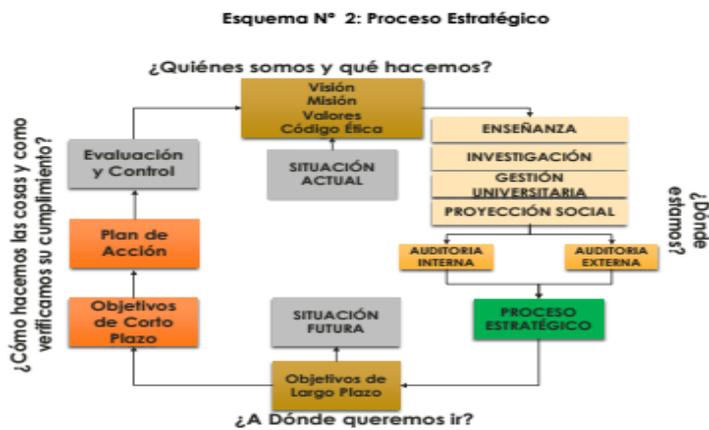


Figura 1 : El modelo secuencial del proceso estratégico. Tomado de El proceso estratégico: un enfoque de gerencia, 2ª ed, Por F.A. D'Alesio, 2013. México D.F., México Person. Adaptado al modelo de calidad UAC por Instituciones Y Negocios SAC

1.2. PROCESO ESTRATEGICO

La generación de un plan estratégico orientado específicamente a la Escuela Profesional de Medicina (EPMH-UAC) de la Universidad Andina del Cusco, se formuló dentro de su proceso de elaboración, implementación y evaluación. Y en donde el eje fundamental de desarrollo, es el hincapié que se puso en los sistemas de control y evaluación para su mejora continua con equidad e idoneidad, pues, un plan estratégico es siempre dinámico, dependiente de la definición de los objetivos estratégicos de corto o largo plazo, y es posible evaluar el adecuado cumplimiento de los fines mayores establecidos. Dentro de la confección de los objetivos es importante determinar las herramientas y procesos para conseguirlos, por ello es indispensable identificar los recursos necesarios para realizarlos, que incluye recursos humanos, infraestructura y financieros.

En este aspecto, es una limitante de operatividad el estado de capacidad ejecutiva de la Escuela al contar con insuficiente número de docentes de planta y falta de personal administrativo para el servicio integral de la Escuela, los cuales deben ser considerados con prioridad para los objetivos de corto y largo plazo.

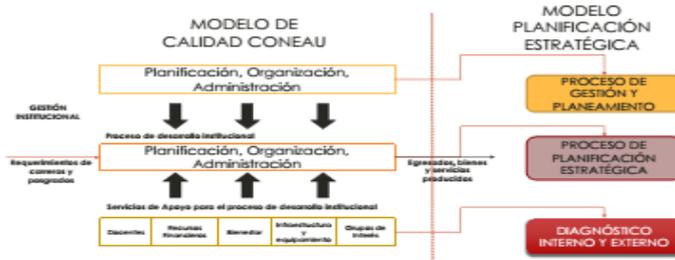


1.3. MODELO DE CALIDAD

La mejora continua, es un sinónimo de calidad, y al generar un plan estratégico en la que se contemplen mecanismos de control y evaluación, logramos la retroalimentación que busca la calidad como objetivo principal, por tanto, el planeamiento estratégico de la Escuela de Medicina Humana de la Universidad Andina del Cusco, se basa en la prestación educativa, la gestión institucional y los servicios de apoyo; tomando como meta, el modelo de calidad de la universidad Andina del Cusco y el modelo de calidad del CONEAU.

El cumplimiento del plan es un estándar que exige el CONEAU y que corresponde su desarrollo a cada escuela, como entidad dependiente de la universidad. La Escuela Profesional de Medicina Humana, depende en la parte económica, administrativa de las áreas correspondientes a nivel de gestión de la Universidad, por lo que el plan que se presenta debe estar alineado con las políticas institucionales correspondientes.

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



Esquema N° 4: MODELO DE CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO



1.4. POLITICAS DE CALIDAD

La implementación de la gestión de la calidad, genera documentación necesaria para poder elaborar un plan de trabajo que esté relacionado a la mejora continua, y la génesis de este plan está fundamentado en la misión y la visión de la escuela, y para la realización de estos procesos, se han generado objetivos orientados a la implementación de un sistema de calidad.

El concepto de calidad como modelo, recientemente ha sido enriquecido con el análisis estructural integral de una organización universitaria, según el Modelo V, bajo la teoría de complejos alterados. Aporte del Dr. Jorge Gonzales Gonzales, quién resalta el carácter multidimensional, multi-referencial y multi-criterial, concepto útil para priorizar los objetivos estratégicos.

CAPÍTULO II

EVALUACIÓN EXTERNA

2.1. ANÁLISIS DEL ENTORNO DE LAS FUERZAS POLÍTICAS, ECONÓMICAS, SOCIALES, TECNOLÓGICAS Y ECOLÓGICAS (PESTE)

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 para lo cual será necesario realizar un análisis de las fuerzas Políticas, Económicas, Sociales, Tecnológicas, y Ecológicas (análisis PESTE), y realizar un análisis de las tendencias mundiales en educación, así mismo se realizará un análisis de las fuerzas Competitivas (C); generando como resultado el análisis PESTE.

2.1.1. Caracterización del Entorno

2.1.1.1. Tendencias Internacionales de la Educación Superior

La planificación universitaria debe desarrollarse en función a las necesidades de fuerza laboral profesional que requiere la sociedad, este proceso debe incorporar aspectos como la globalización e internacionalización de la educación, si no se considera estos aspectos, seguramente la universidad no responderá a los cambios del entorno a nivel de estado y de empresa, por tal razón es importante incorporar en el proceso de planificación dichas tendencias con el fin de poder satisfacer la demanda social de profesionales de calidad y asegurar de esta manera el futuro del país, para el caso concreto de la Escuela profesional de Medicina Humana, incorporar estas tendencias en el proceso de planificación garantizará su competitividad local, regional y nacional

Para desarrollar la educación en el país y lograr su competitividad se hace importante la participación de la universidad y el estado con el fin de procurar una educación de calidad es así que una organización referente que promueve el desarrollo de la educación superior en el mundo es la UNESCO, organismo que cuenta con el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPPE), y preparó una serie de materiales sobre las principales cuestiones atinentes a la educación superior en tiempos de globalización y define lo siguiente; en relación con el conocimiento avanzado, que es la materia propia con la cual trabajan las instituciones de educación y las comunidades académicas y disciplinarias, el IIPPE señala que la competitividad de un país depende hoy de su capacidad para producir y asimilar el conocimiento. Y el sector de la educación superior desempeña un papel fundamental en la producción, difusión y asimilación del conocimiento. Por consiguiente, para mejorar los ingresos y la competitividad de los países a nivel internacional es una condición necesaria desarrollar este sector.

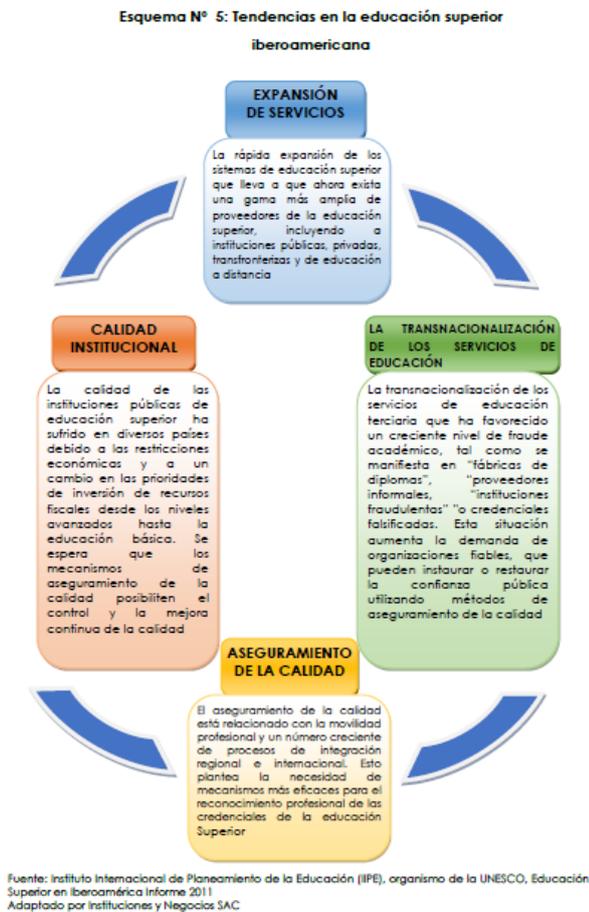
Asimismo, previene que el conocimiento se ha convertido en un bien negociable entre los países y los avances tecnológicos han acelerado su migración más allá de las fronteras, incluso más rápidamente que la de capitales y personas físicas. Esto hace que el conocimiento y las economías basadas en el conocimiento sean globales en su orientación, alcance y modo de operar. En un contexto de globalización y comercio internacional, el proceso mismo de producción de conocimiento depende de fuerzas del mercado. Por lo tanto, el conocimiento producido por las instituciones se ha convertido en un valor agregado, que se intercambia según las reglas del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS). La comercialización de la educación superior atrae la inversión de capitales, estimula la competencia, genera ingresos que a veces son más elevados que en otros sectores y globaliza la educación superior.

La globalización ha elevado el nivel de las competencias profesionales exigidas en el mercado de trabajo, pero en muchos países los sistemas educativos no ofrecen el número requerido de profesionales altamente calificados, lo que ha estimulado la migración de trabajadores extranjeros que tienen este nivel de calificación. Dado que la competencia mundial para atraer a los trabajadores calificados y la «guerra de cerebros» se han desatado, los países estimulan la educación transfronteriza, esperando lograr el número de diplomados calificados. En este proceso, la educación transfronteriza se ha convertido en un medio importante de la globalización de la educación superior, complementaria de la globalización económica.

Además, constata que los países están interesados en promover su posición en el mercado internacional y que las instituciones están dispuestas a participar voluntariamente en la educación transfronteriza, pues ella puede brindarles ingresos significativos, especialmente en un momento en que la financiación de los gobiernos disminuye. (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE), organismo de la UNESCO.2009, Educación Superior en Iberoamérica Informe 2011 p.22, 23)

Los estudiantes con posibilidades económicas para la educación privada, están muy interesados en la educación transfronteriza motivo por el cual se ha estimulado este mercado, en la actualidad universidades extranjeras han decidido desarrollar programas fuera de sus países de origen, es el caso de programas de maestría en negocios que se da en Perú, se dictan programas en universidades de Chile, España, México y Costa Rica con un alto éxito, situación por la cual es importante que la universidad nacional busque desarrollar programas de maestría o doctorados con componentes internacionales y si es posible con profesores extranjeros ya que en esta combinación se puede dotar a los profesionales que acceden a esta especialización conocimiento y experiencias internacionales y la universidad por ende será reconocida por sus alumnos y por la sociedad al realizar dichos esfuerzos.

Según el (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE), organismo de la UNESCO, existe algunas tendencias en educación que se deben tomar en cuenta para la planificación del futuro de la educación universitaria entre estas tendencias tenemos:



Respecto a la participación de los estados, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE), organismo de la UNESCO, Educación Superior en Iberoamérica, en el Informe 2011 manifiesta que el espacio iberoamericano los jefes de estado y los representantes de educación como los rectores de universidades han trabajado desde 1991 por la educación superior y por encontrar vínculos que ayude a su mejora y modernización. Las siguientes Cumbres, hasta el año 2010, profundizan en diversos aspectos esta voluntad política y trazan los contornos del espacio iberoamericano de

educación superior. Alcanzamos las declaraciones de las últimas 6 cumbres que sirven de marco referencial para la transformación de la educación universitaria en Iberoamérica y por ende de las universidades peruanas es así que tenemos las siguientes:

DECLARACIÓN DE MONTEVIDEO (2006)

Valora la creación de un Espacio Iberoamericano del Conocimiento (EIC) orientado a la necesaria transformación de la educación superior y articulado en torno a 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.

Asimismo, acuerda promover, en el marco del Espacio Iberoamericano del Conocimiento (EIC), una iniciativa de cooperación en materia de movilidad académica de estudiantes universitarios. Para ello, encarga a la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), que realice un estudio que permita establecer un instrumento educativo que articule un sistema de intercambio de docentes y estudiantes universitarios, tomando como modelo experiencias exitosas realizadas en el ámbito europeo.

DECLARACIÓN DE SANTIAGO (2007).

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.

Se acuerda, en consecuencia, desarrollar una educación pública de calidad, aumentando la inversión y, sobre todo, mejorando la pertinencia y calidad de los programas de formación inicial docente, capacitación continua, desarrollo profesional y administrativo-docente. Con el mismo fin, se encomienda a la SEGIB, con el apoyo de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), desarrollar una estrategia iberoamericana que permita alcanzar un pacto para el acceso y calidad de la educación y la formación profesional.

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. Esta vez, se aprueba transformar en Programa Cumbre la Iniciativa Iberoamericana de Movilidad de Estudiantes y Docentes «Pablo Neruda», reconociendo los avances en su implementación dentro de las nuevas líneas de acción del EIC. En esta misma dirección, se solicita a la SEGIB que, junto con la OEI y el CUIB, elabore una propuesta orientada a fomentar el uso compartido de infraestructura

científica y tecnológica, con vista a su presentación en la próxima Cumbre Iberoamericana a celebrarse en Portugal.

Con el objeto de incorporar a la juventud en los beneficios del desarrollo, se acuerda impulsar estrategias para la integración plena de los jóvenes en la Sociedad del Conocimiento y la Información, a través del acceso universal a las TIC's. De igual modo, apoyar al personal docente para la elaboración de programas de estudio en estas materias e incorporar las TIC's en los procesos educativos y, con ello, propiciar la formación de nuevas generaciones de investigadores, innovadores y científicos; impulsar la capacitación técnica y formación profesional necesaria, facilitando el acceso juvenil a un trabajo decente y empleos productivos y de calidad. En tal sentido se reafirma la importancia de fomentar en el sector privado el ejercicio de la responsabilidad social y empresarial a la hora de generar oportunidades. Con el objeto de mejorar la inclusión y cohesión social, especialmente entre los jóvenes, se aprueba la puesta en marcha del Proyecto Adscrito «Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TIC's) y Cohesión Social», impulsado por la Asociación Iberoamericana de Centros de la Investigación y Congresos de Telecomunicaciones (AHCJET) que posibilitará la transferencia de experiencias exitosas en materia de TIC's en concordancia con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

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; fomentar la formación y permanencia de talentos y recursos humanos calificados en las labores de Investigación, desarrollo e innovación (I+D+I); promover, a través del Foro Responsable de Educación Superior, Ciencia e Innovación, la cooperación y creación de diversos programas, iniciativas y actuaciones que integran el Espacio Iberoamericano del Conocimiento; incentivar la cooperación coordinada con otras organizaciones, redes o programas regionales o internacionales, en los dominios de la ciencia y la tecnología, de la innovación y de la educación superior, con vistas al fortalecimiento del papel internacional del Espacio Iberoamericano del Conocimiento. Resultado de la Cumbre es la creación del Foro Iberoamericano bianual sobre Ciencia, Tecnología en Innovación en la Comunidad Iberoamericana y la celebración de la primera experiencia piloto del Programa Pablo Neruda, que favorece la movilidad de académicos en Iberoamérica.

DECLARACIÓN DE MAR DEL PLATA (2010)

Reitera los compromisos referidos a la ampliación del acceso y calidad en todos los niveles educativos; el fortalecimiento de la formación docente inicial y continua y el resguardo de las condiciones laborales de los docentes; 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. En esta línea, valora los progresos realizados para el reconocimiento académico de los períodos de estudio en el marco del EIC, promueve la Declaración adoptada por el Foro Extraordinario de Responsables de Educación Superior, Ciencia e Innovación, impulsando la firma de convenios bilaterales en ese ámbito, y apoya el Proyecto Adscrito «IberVirtual» – presentado por la Asociación Iberoamericana de Educación a Distancia (AIESAD)– cuyo objetivo es potenciar la educación inclusiva mediante el fortalecimiento de la educación a distancia en el EIC línea de trabajo sobre tecnologías de la información y la comunicación en los ámbitos de la educación superior, la ciencia y la innovación.

La Cumbre aprueba también el Programa Metas 2021: la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios, como instrumento concertado para abordar los principales desafíos educativos de la región. En éste, se asume el compromiso de invertir más y mejor en educación, cuidando una utilización de los recursos: racional, responsable y transparente. En este último documento –Metas 2021: la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios– se contempla un programa de dinamización del espacio iberoamericano del conocimiento, cuyos objetivos son:

- Promover la cooperación orientada a la mejora continua de la calidad de la educación superior.
- Potenciar los esfuerzos que se vienen realizando para la conformación de redes de cooperación e intercambio académico e investigador, como un medio eficaz para la construcción del Espacio Iberoamericano del Conocimiento.
- Apoyar a los organismos nacionales de ciencia y tecnología en la elaboración de políticas nacionales de ciencia, tecnología e innovación.
- Promover la alfabetización científica y estimular en los jóvenes la vocación por el estudio de las ciencias y la tecnología, a la vez que la independencia de juicio y un sentido de la responsabilidad crítica.
- Desarrollar y reforzar las capacidades científicas y tecnológicas de los países iberoamericanos y los recursos humanos de alta cualificación.
- Promover una agenda de ciencia y tecnología iberoamericana que responda a las demandas sociales de conocimiento y que favorezca a la equidad y la cohesión social.

- Para lograr estos objetivos, se proponen las siguientes estrategias:
 - a) Consolidar el Centro de Altos Estudios Universitarios (CAEU) del OEI como instrumento de dinamización del Espacio Iberoamericano del Conocimiento.
 - b) Potenciar el funcionamiento del Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad como herramienta de seguimiento y evaluación de políticas de ciencia y educación superior en el marco del Espacio Iberoamericano del Conocimiento.
 - c) Poner en marcha y consolidar un sistema de movilidad de estudiantes universitarios, con reconocimiento de estudios, así como de investigadores y de docentes universitarios entre los países iberoamericanos.
 - d) Crear espacios de interacción y colaboración entre universidades, centros de investigación, empresas y organizaciones sociales para la generación, transmisión y transferencia del conocimiento, así como para generar demandas sociales.
 - e) Fortalecer a los equipos técnicos de los organismos nacionales de ciencia y tecnología en materia de diseño, gestión y evaluación de políticas.
 - f) Asesorar en el diseño y la puesta en marcha de acciones orientadas a la promoción de vocaciones científicas entre los estudiantes, en coordinación con las políticas educativas.
 - g) Conformar redes tanto disciplinares como interdisciplinares de cooperación académica e investigadora en educación, ciencia y cultura.
 - h) Establecer, bajo la coordinación de la SEGIB, líneas de trabajo conjuntas con otros programas iberoamericanos de ciencia, tecnología e innovación.
- Por su lado, los rectores universitarios de Iberoamérica, reunidos en el II Encuentro Internacional de Universia Guadalajara 2010, celebrado los días 31 de mayo y 1 de junio de 2010 con la participación de los máximos responsables de 1.029 universidades iberoamericanas, de 57 delegados de universidades de otros países y con la concurrencia de altas representaciones institucionales y sociales, acordaron poner en marcha medidas concretas de desarrollo del Espacio Iberoamericano del Conocimiento en ámbitos como los siguientes:
 - a) Un amplio y ambicioso programa de movilidad e intercambio estudiantil con reconocimiento de los estudios realizados.
 - b) Un proceso de convergencia y reconocimiento de estudios y titulaciones, para avanzar en la similitud de las estructuras educativas mediante el establecimiento de algunos criterios comunes respecto de los contenidos, la carga de trabajo y las competencias profesionales de los diversos programas y títulos.
 - c) Un sistema de evaluación y acreditación de la calidad para el establecimiento de mecanismos que fomenten la confianza mutua en que se ha de basar la homogeneidad

entre instituciones y programas, y que proporcionen garantías de calidad para desarrollar criterios y metodologías comparables.

d) Un programa para el impulso de las redes universitarias de investigación asociadas al desarrollo conjunto de proyectos, a la formación de profesores y doctores y a la transferencia del conocimiento.

Las mega tendencias, tendencias y las proyecciones futuras o prospectivas en las que actualmente se encuentran las universidades, nos ayudan a proyectar nuestra visión, así como a planificar las acciones necesarias para evitar o acelerar su ocurrencia.

La Universidad Andina del Cusco en particular o cualquier universidad e institución de educación superior están enmarcadas en un ambiente y mundo cambiante, competitivo, desafiante por la rápida evolución de la tecnología de la información y de la creación del conocimiento.

Comprender qué es la Universidad en el momento actual, según Claudio Rama¹ se ha tornado complejo en razón de que ésta experimenta un acelerado proceso de cambios como: la masificación; la heterogeneidad de los niveles de calidad de las universidades; así como la heterogeneidad institucional y de las modalidades de gestión en un escenario de globalización; el nacimiento de la educación transnacional a través de la internacionalización y establecimiento de alianzas y redes globales; el nacimiento de la educación virtual y aparición de las nuevas modalidades pedagógicas (híbridas) a escala nacional e internacional; las nuevas demandas de habilidades y destrezas en los mercados laborales; los suministros fronterizos provenientes del territorio de un país a otros a través de cursos a distancia o virtuales; consumo en el extranjero de servicios educativos tales como realizar estudios en el extranjero, realizar movilidad (docentes y profesionales), entre otros.

Según Zegarra Rojas², las tres mega tendencias que marcan el inicio del siglo XXI son: la globalización de las economías por la complejidad resultante del énfasis que las empresas multinacionales ponen en los nuevos mercados, originando reestructuración de la economía; la masificación de la Información, en razón que la sociedad humana está duplicando su conocimiento en periodos cortos con altos niveles de organización, soporte y transmisión, lo que ha obligado a una nueva organización; la conservación del medio ambiente, puesta de manifiesto por la falta de sostenibilidad de los modelos de desarrollo.

Todos estos conforman una "nueva visión mundial" del desarrollo sostenible, entendida como un proceso de cambio en la que la utilización de los recursos, la orientación de los cambios tecnológicos e institucionales acrecientan el potencial actual del futuro para entender las necesidades y aspiraciones humanas.

2.1.1.2. Situación de las escuelas profesionales de medicina humana en el Perú

En el Perú existe marcada preferencia por el estudio de escuelas relacionadas a las humanidades antes que las ingenierías. (Yamada, 2007) presenta un ranking de las profesiones universitarias mejor remuneradas en promedio, dividido en cuatro grupos, el primero incluye a profesiones con remuneraciones netas mayor a tres mil soles mensuales; el segundo, considera a profesiones con sueldos netos entre dos mil y tres mil soles mensuales; el tercer grupo, a profesiones entre mil y dos mil soles mensuales; y el cuarto grupo considera las profesiones que pagan menos de mil soles mensuales en términos netos. Ingeniería Civil es la profesión mejor remunerada con un promedio de 4,079 soles mensuales, 81% mayor a la remuneración profesional promedio, también los economistas, con 3,711 soles mensuales promedio; los administradores de empresas, con 3,600 soles; los profesionales de informática, con 3,322 soles; y los demás ingenieros con 3,204 soles mensuales.

Medicina Humana es una profesión que mantiene constancia en la demanda, con tendencia a crecer, prueba de ello, es la creación de mayor número de Facultades de Medicina sobre todo en universidades particulares. La región del Cusco todavía no ha cubierto el requerimiento estándar de médico y enfermería.

(Piscoya Hermoza, 2006) indica que las Escuelas Profesionales tienen una demanda muy heterogénea debido a un conjunto de factores que en general están ligados a los costos y a las expectativas que generan los salarios, el estrato social de la escuela, la facilidad de acceso a la misma, las tradiciones familiares y otros. El estudio realizado por el autor en cuanto a demanda de Escuelas Profesionales se refiere al mayor número de postulantes, número de ingresantes y número de matriculados en 129 Escuelas Profesionales.

Según Yamada y Piscoya las Escuelas Profesionales de ingeniería en general tienen demanda, pero presenta una serie de problemas a la que no escapa nuestra universidad, es así que J. Abugattas mencionado por (Amao Rondán, 2010) señala que, la universidad peruana presenta una serie de desfases frente a las demandas y requerimientos del entorno tales como:

a.- La cantidad de profesionales egresados es mayor que las que el aparato productivo y la administración pueden absorber. No hay regulación del número de profesionales que deben egresar de las universidades. Este desfase es más grave si se considera que los profesionales formados y egresados de las universidades no están formados en la necesidad que el mercado de trabajo requiere. El nivel del aparato productivo del país, su demanda de personal calificado se satisface fácilmente con un sistema de escuelas técnicas superiores más o menos eficaz.

b.- En mayoría, las universidades y escuelas superiores peruanas están desactualizadas en los instrumentos educativos de que disponen. El Estado carece de

una política seria de acumulación de información, y no está en condiciones de prestar apoyo eficaz a la educación superior.

c.- La creación de Escuelas y Facultades y de especialidades no responde a una planificación a largo plazo del país, ni sobre el estado del saber contemporáneo. El cortoplacismo ha llevado a la proliferación de escuelas que aparentemente tenían demanda en la sociedad. El caso más reciente es el de las escuelas vinculadas a la computación: ya existen en el país cerca de cincuenta mil graduados de academias y escuelas, y solamente hay puestos de trabajo para unos cinco mil.

d.- La universidad peruana es compartimentalizada y va a la hiperespecialización debiendo ser más bien de una gran flexibilidad y gran capacidad de movimiento entre diversas disciplinas.

La universidad forma profesionales que no demandan los empleadores o que los demandan en un número inferior a la cifra de titulados que producen las universidades, así ofrecen a los jóvenes postulantes 188 Escuelas Profesionales, pero las empresas demandan sólo 86.

La Dirección de estadística de la ANR a febrero del 2012 indica que existen 133 universidades 50 públicas, 82 privadas y 01 municipal, de las cuales 76 están institucionalizadas y 57 en proceso de institucionalización; con 782970 estudiantes matriculados en el pregrado el año 2010 y 56358 matriculados en el postgrado; contando con 59085 docentes y 39017 administrativos y personal de servicio (INEI, 2011). La proyección al año 2012 es de 859293 estudiantes de los cuales 543409 corresponden a universidades privadas.

La creciente demanda de Medicina Humana es un indicativo de estabilidad ocupacional del médico en el Perú para médicos generales y médicos especialistas. Respecto a la calidad de formación médica es reconocido el prestigio del médico peruano, cuando sale al extranjero sea como médico general, sea como médico especialista. Y si no sale tiene la opción de seguir la segunda especialización por tres o cuatro años más. Para lo cual hay demanda de especialistas médicos en la región.

(Piscoya Hermoza, 2006) señala que la pertinencia más relevante entre universidad y empresa en el mediano y largo plazo es la medida en la que la universidad se convierte en proveedora del conocimiento que la empresa demanda para mantener en funcionamiento y crecimiento su línea de producción y para posicionarse en el mercado internacional a través de la aplicación de tecnologías de punta, en proceso permanente de renovación.

Esta reflexión en medicina se resuelve apostando por el desarrollo de la investigación en Medicina en sus diferentes modalidades, como la investigación epidemiológica, investigación biomédica básica, investigación clínica y todos ellos en altura, cuya

exportación de conocimiento es trascendente y rentable. Esta potencialidad latente, depende de conformar el recurso humano básico y mínimo para iniciar planificadamente el manejo administrativo integral, la gestión académica y gestión política de la Escuela.

2.1.1.3. Aspectos generales de la Escuela profesional de Medicina Humana de la Universidad Andina del Cusco: marco legal.

La EPMH-UAC, es una unidad de vinculación académica en docencia e investigación privada de educación superior, promueve el estudio de la realidad sanitaria, la investigación científica, la difusión de la prevención de salud, y fomenta la responsabilidad social y extensión universitaria para contribuir al desarrollo sostenible local, regional y nacional. Se rige por la Constitución Política, la Ley Universitaria, sus ampliatorias y modificaciones, por la normativa de la UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO con su Ley de Creación 23837, sus ampliatorias y modificaciones; la Resolución de la Asamblea Nacional de Rectores N° 195-92-ANR, Resolución N° 207-2006-CONAFU, el Estatuto Universitario y sus Reglamentos. **17ago**

2.2. MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)

La matriz MEFE permite a la Escuela conocer las amenazas y oportunidades que tiene como resultado del análisis PESTE, 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).

Considerando que el análisis se realiza en función a cuatro ejes estratégicos determinados en el modelo de calidad del SINEACE, 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 del mercado y la forma como la organización se protege de las amenazas externas. A cada uno de los factores se le ha asignado un peso que representa la importancia relativa para lograr el éxito de la Escuela, los valores que se han asignado con calificaciones del uno al cuatro representan el nivel de respuesta y la efectividad de las estrategias que se han utilizado para cada factor.

2.2.1. Formación Académica, Acreditación e Internacionalización

Para el caso de este eje estratégico se han identificado factores críticos de éxito, respecto a las oportunidades identificadas, consideramos que la situación económica del país y el crecimiento constante hacen necesario que las Escuelas de Medicina Humana aporten a la sociedad médicos-cirujanos con el fin de sostener el crecimiento. La Escuela en su proceso de implementación gradual y progresiva recibe reconocimiento por parte de la sociedad. La respuesta de la Escuela a este factor es tres (respuesta por encima del promedio), otro factor con alta calificación es la demanda

creciente de postulantes a la escuela profesional, y recientemente el posicionamiento internacional de la UAC, permite un resultado de la ponderación de las oportunidades alta; del proceso de valoración se tiene que el factor con menor valoración de este grupo es la falta de extensión y de servicios de consultoría se calificaron con el valor de 1; lo que implica su bajo aprovechamiento de estas oportunidades, en lo que respecta a las amenazas se han identificado factores de los cuales la Escuela se va posesionando en el ámbito local y regional. La unidad académica mejorará sus servicios una vez que implemente su estructura orgánica y funcional.

La MEF, ha dado como resultado de la aplicación de las calificaciones el total de 2.00, lo que significa que la Escuela está por debajo del promedio, este resultado implica que la Escuela no está aprovechando de manera eficaz las oportunidades sino más bien se muestra vulnerable a las amenazas del entorno externo.

Otro factor de amenaza, a la evaluación externa es la existencia de Profesionales de la salud que no desean ejercer labor docente en las condiciones laborales actuales, lo que hace dificultoso captarlos con un adecuado perfil, así mismo existe campo laboral restringido en algunas materias lo que exige el contrato priorizado de docentes especialistas en dichas áreas o su captación por concurso de nombramiento. El Perfil del egresado debe estar orientado a la salud pública y mercado ofertante para egresados, tal como las Políticas de salud del estado peruano están orientadas a la cobertura de la población no atendida, ello nos permite diseñar un mejor modelo educativo. La presencia de egresados de otras universidades internacionales es una amenaza para el campo laboral ya muy restringido. La restricción de acceso a plazas SERUMS y plaza de médicos en la región, es otra amenaza a enfrentar con adecuadas políticas institucionales para el campo clínico del internado.

La integración a redes universitarias para intercambio estudiantil como de docentes hace que la oferta sea mejor en cuanto al sistema educacional. La Ley Universitaria que promueve la acreditación de la Escuela, genera la actualización constante del programa académico de Medicina Humana.

2.2.2 Investigación

La evaluación externa de éste eje muestra la presencia de Profesionales de la salud sin capacitación en Investigación cuantitativa y cualitativa lo que muestra la gran necesidad de contar con éste tipo de especialistas a tiempo completo ya sea contratado o nombrado.

La presencia de universidades extra regionales que realizan campos de investigación en altura es una oportunidad para realizar alianzas estratégicas con ellos. La falta de indización de la producción en investigación debe resolverse de inmediato. La falta de alianzas estratégicas en la que se propugne el desarrollo de la investigación para fines

sociales, es otro objetivo a planificar. Así mismo nuestra Universidad por ser una entidad privada no es beneficiaria del CANON Regional con el que cuentan otras universidades de nuestra región como es el caso de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por tanto no existe un presupuesto de origen externo que apoye dicha actividad, lo que podría reflejarse en la poca presencia de investigaciones para resolver problemáticas sociales; pero el apoyo externo de financiamiento existe para proyectos bien realizados, solamente que el Vice-rectorado en investigación tendrá que crear las estrategias para captar dichas ofertas.

2.2.3. Responsabilidad social y extensión universitaria

Existe una Comunidad dispersa con restringido acceso a los servicios de salud, áreas con clasificación de quintiles de pobreza, posibilidad de realización de actividades promocionales de salud y preventivos, hay capacidades de docentes con conocimientos de salud pública. El acceso a comunidades alejadas, la ausencia de convenios con entidades de salud para realización de actividades sanitarias. La presencia de otra universidad para la realización de proyección social y la no participación intersectorial, es un panorama complejo que invita a formar proyectos para intervención en la sociedad. Y optimizar las asignaturas de salud pública con docentes estables y mayor práctica de campo rural, y urbano-marginal.

A la Evaluación externa del eje de Responsabilidad social y Extensión universitaria se pudo identificar la simultaneidad de campañas con otras instituciones, la presencia de Instituciones que solicitan participación en Cursos y capacitación virtual de otras universidades. Así mismo se pudo identificar la presencia de instituciones formadoras que realizan actividades de extensión universitaria lo que muchas veces se superpone a lo planificado. Muchas Instituciones solicitan la realización de actividades de proyección sin la debida anticipación lo que podría reflejar la inexistencia de concertación de planes de proyección social con instituciones, sostenibles en el tiempo.

Finalmente en éstos últimos años se pudo detectar la construcción de nuevas clínicas de otras universidades con mejores ofertas de servicio, lo que nos obliga a expandirnos en el campo clínico con universidades de la red internacional, y también generar el campo clínico interno, generando el Departamento médico de la FCS bajo la Dirección de la Escuela de Medicina.

2.2.4. Gestión institucional

Procesos administrativos redundantes, los que se deben simplificar con una mesa de partes en la Facultad. El sistema ERP university que se está incorporando es una buena alternativa tecnológica que debe atender a las variables de la Escuela y no ser rígida. La falta de organización estratégica para implementar procesos, proyectos operativos, ejecutivos hasta lograr resultados es un punto débil de la Escuela en su proceso de

implementación gradual y progresiva. Por lo que se debe priorizar en primera instancia la convocatoria a concurso para nombramiento de docentes que garanticen una plana básica de plan docente para poder administrar adecuadamente la currícula de Medicina Humana. De esta manera se tendría una planificación adecuada de los cursos, renovación de contratos de profesores idóneos cada semestre y se debe generar una política jurídico laboral de selección y captación de docentes ofreciendo una garantía y premiación a la identificación institucional y la meritocracia

La presencia de universidades con mayor capacidad de contrata de profesionales con mejores ofertas salariales, es una amenaza que en el mercado laboral local y regional puede ganar la captación de los mejores recursos humanos existentes.

La realización de convenios de intercambios de prestaciones con instituciones sanitarias es urgente en los ámbitos urbano, marginal y rural mediante una responsabilidad social seria, sostenida y generadora de investigación clínica, epidemiológica.

El análisis externo de éste eje muestra la presencia de filiales de otras Universidades que ofertan la formación de profesionales de salud con facilidades de titulación y sin mayores exigencias, por el que debemos validar el modelo educativo de la Escuela. Y simplificar los procesos de gestión de titulación.

Otro inconveniente que se acentúa cada año es que las Instituciones hospitalarias y redes de salud presentan mayores exigencias de contraprestaciones para la renovación de convenios, lo que obliga a otras estrategias de convenios.

Costo de los servicios que no compiten con ofertas gratuitas para una población objetivo con diferente ingreso económico, para el que debemos gestionar alianzas con entidades extranjeras para campañas de salud integral.

Se ha evidenciado una considerable tasa de deserción por costos de los servicios educativos de la Universidad, debido a que nuestro mercado es la clase media con dificultad económica, entonces debemos incentivar el intercambio estudiantil como estímulo y premiación.

En estos últimos años se vienen ofreciendo mayor cantidad de estudios a distancia en carreras virtuales a nivel nacional e internacional, el que es oportunidad para internacionalizar el silabo.

La existencia de un plan de Bioseguridad relacionado a la segregación de residuos sólidos con criterios técnicos y de acuerdo a las normas de medio ambiente es una necesidad para el funcionamiento de los laboratorios y Centro de Salud, que a su vez es materia de investigación.

Cuadro Nº 6: Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) - Formación Académica, Acreditación e Internacionalización Factores determinantes de éxito				
		Peso	Valor	Ponderación
OPORTUNIDADES				
1	Implementación de la nueva ley universitaria.	0.06	2.00	0.12
2	Demanda creciente de postulantes a Medicina Humana.	0.06	3.00	0.18
3	Internacionalización de la UAC para campo clínico global	0.05	3.00	0.15
4	Estabilidad institucional, política, jurídica y económica	0.05	3.00	0.15
5	Creación de programas de posgrado en diplomaturas, maestrías y doctorados de medicina	0.06	1.00	0.06
6	Debilitamiento de los competidores.	0.04	2.00	0.08
7	Mayor poder adquisitivo por crecimiento de la economía nacional.	0.04	3.00	0.12
8	La firma de TLC facilitará el flujo estudiantil y de docentes.	0.04	2.00	0.08
9	Facilidad de acceso a nuevas tecnologías.	0.03	2.00	0.06
10	Integración Vertical para la creación de institutos y colegios.	0.04	1.00	0.04
11	Necesidad de consultoría en el sector público y privado, sobre problemática médica.	0.03	1.00	0.03
		0.50		1.07
AMENAZAS				
1	Creación de universidades fabrica en la región y apertura de filiales en la región que ofrecen las mismas especialidades profesionales con precios bajos.	0.06	2.00	0.12
2	Ingresos de universidades extranjeras por la tendencia de la universalización de la educación	0.04	1.00	0.04
3	Ineficiencia en la gestión del sistema educativo nacional.	0.04	2.00	0.08
4	Desarrollo de la educación a distancia por otras universidades.	0.06	1.00	0.06
5	Alumnos egresados de colegios con baja preparación.	0.05	1.00	0.05
6	Universidades privadas con gran respaldo económico.	0.04	2.00	0.08
7	Nuevas leyes respecto a la obligatoriedad de la acreditación de las escuelas profesionales.	0.04	1.00	0.04
8	Disminución de la demanda laboral.	0.06	2.00	0.12
9	Saturación profesional en la región Cusco con Medicina Humana que planifican diferentes universidades.	0.04	1.00	0.04
10	Demanda laboral de las empresas por médicos.	0.04	2.00	0.08
11	Tendencia de los estudiantes por la carrera de Medicina Humana.	0.03	2.00	0.06
		0.05		0.77
Total		1.00		1.84
Nota: Valores: (4) la respuesta es superior, (3) la respuesta está por encima del promedio, (2) la respuesta es promedio, y (1) la respuesta es pobre.				

Cuadro Nº 7: Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) - Investigación Factores determinantes de éxito				
		Peso	Valor	Ponderación
OPORTUNIDADES				
1	Alta demanda de Docentes Investigadores.	0.12	1.00	0.12
2	Necesidades de innovación tecnológica de la sociedad.	0.12	2.00	0.24
3	Marco legal favorable (investigación para la acreditación).	0.12	3.00	0.36
4	Avances en el desarrollo científico.	0.08	2.00	0.16
5	Existencia de bancos de información digitales en internet para fines educativos.	0.06	2.00	0.12
6	Plan Nacional de Ciencia y Tecnología.	0.06	2.00	0.12
8	Fondos privados y públicos para la investigación.	0.08	1.00	0.08
		0.64		1.20
AMENAZAS				
1	Pérdida de la presencia en el desarrollo económico de la región con pérdida de la imagen institucional de la Escuela en su rol de creación de conocimiento.	0.12	1.00	0.12
2	Ingresos de universidades que satisfagan la necesidad de innovación empresarial.	0.08	1.00	0.08
3	Retroceso en los rankings universitarios.	0.08	1.00	0.08
4	Ausencia de investigadores para el desarrollo del país.	0.08	1.00	0.08
		0.36		0.36
Total		1.00	-	1.56
Nota: Valores: (4) la respuesta es superior, (3) la respuesta está por encima del promedio, (2) la respuesta es promedio, y (1) la respuesta es pobre.				

Cuadro Nº 8: Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) - Gestión Institucional Factores determinantes de éxito				
		Peso	Valor	Ponderación
OPORTUNIDADES				
1	Existencia de centros de capacitación especializados para el personal administrativo y docente.	0.12	1.00	0.12
2	Existencia de Sistemas de gestión adecuados a las necesidades de acreditación institucional nacional.	0.12	3.00	0.36
3	Desarrollo de convenios de colaboración institucional con universidades extranjeras y organizaciones privadas.	0.10	2.00	0.20
4	Certificación y acreditación internacional en sistema de gestión ambiental y de responsabilidad social.	0.08	1.00	0.08
5	Alta demanda en el aprendizaje de idiomas en la ciudad del Cusco	0.08	2.00	0.16
6	Nuevos procesos tecnológicos en gestión de calidad universitaria.	0.10	3.00	0.30
		0.60		1.22
AMENAZAS				
1	Ineficiencia en la gestión del sistema universitario nacional, ausencia de una visión de consenso del desarrollo del país.	0.12	2.00	0.24
2	Problemas políticos al interior de la universidad nacional.	0.10	2.00	0.20
3	Contratación de docente entrenado por Escuelas de la competencia	0.08	2.00	0.16
4	Gestión de calidad en otras Escuelas de	0.10	1.00	0.10

	Medicina Humana.			
		0.40		0.80
Total		1.00	-	1.92

Nota: Valores: (4) la respuesta es superior, (3) la respuesta está por encima del promedio,

Cuadro Nº 9: Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE) – Responsabilidad Social y Extensión Universitaria Factores determinantes de éxito				
		Peso	Valor	Ponderación
OPORTUNIDADES				
1	Inclusión de la Escuela en la problemática local, regional y nacional.	0.14	1.00	0.14
2	Nuevas necesidades de alianzas estratégicas con instituciones del sector público y privado.	0.12	2.00	0.24
3	Necesidad de la participación de los agentes educativos para el desarrollo de la sociedad.	0.12	2.00	0.24
4	Sociedad civil con voluntad para aceptar la extensión universitaria.	0.10	2.00	0.20
5	Potencial de espacios sociales para difundir las actividades de responsabilidad social.	0.08	2.00	0.16
		0.56		0.98
AMENAZAS				
1	Presencia de universidades que compiten con la Universidad Andina del Cusco en la solución de la problemática local, regional y nacional.	0.12	1.00	0.12
2	Deficiente madurez actitudinal en los adolescentes menores, con problema psico emocional, de unión familiar y voluntad para el estudio.	0.12	2.00	0.24
3	Ausencia de una formación integral en el sistema educativo del estudiante.	0.10	2.00	0.20
4	Carencia de un marco legal para el registro de publicaciones de propiedad intelectual.	0.10	1.00	0.10
		0.44		0.66
Total		1.00		1.64

Nota: Valores: (4) la respuesta es superior, (3) la respuesta está por encima del promedio, (2) la respuesta es promedio, y (1) la respuesta es pobre.

Entonces se tiene para el eje académico, acreditación e internacionalización 1,84; eje de investigación 1,56; eje de gestión 1,92; eje de responsabilidad social y EU 1,64. Lo que indica que la Escuela de Medicina Humana se debe potenciar con su implementación básica en recurso humano docente y administrativo, y de esta manera enfrentar las amenazas y aprovechar las oportunidades.

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN INTERNA

3.1. FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN.

La evaluación interna de este eje muestra aspectos que repercuten en el buen funcionamiento de la escuela como: La acreditación internacional, convenios vencidos y demora en su actualización, desconocimiento de los convenios, falta de sistema de control de avance silábico y sobre todo de la calidad evaluativa de los rendimientos

académicos. Es aún más crítico la mínima cantidad de docentes nombrados a tiempo parcial y ausencia de docentes a tiempo completo de la Escuela.

El incumplimiento en el número de horas contempladas en el plan de estudios. Se debe seguir mejorando la profundización del plan de estudios, los estudios de Idiomas y ofimática, el manejo de TICS a nivel de la docencia.

Abordar con mejores estrategias el incremento de tasa de deserción, estudiantes ingresantes con bajo nivel educativo y aptitud para el estudio, la falta de un Coordinador del Internado clínico para la implementación planificada del internado en Enero 2016. El desconocimiento de reglamentos por parte de los estudiantes y docentes, falta de normatividad para la organización y cumplimiento de reuniones académicas con resultados, falta de asesoría de par académico externo para evaluar los planes de estudios, limitadas posibilidades de capacitación (licencias), alto número de docentes contratados, distribución inadecuada de grupos de prácticas en el campo clínico y pre clínico, falta de políticas de capacitación docente, exámenes de ingreso sin tomar en cuenta el perfil profesional de ingreso a la carrera, falta de campo clínico para prácticas Pre Profesionales, inexistencia de una oficina de orientación vocacional o de tutoría integral, falta de dinamización del reglamento General de estudiantes y de evaluaciones hacia los estudiantes, Inexistencia de mecanismos o reglamentos que permitan medir el tiempo de permanencia del estudiante en la Carrera Profesional. Departamento de Ciencias Biomédicas con pocos docentes ordinarizados, dificultad en la práctica de asignaturas por inexistencia de convenios de pre grado diferente a los convenios de internado. Se deben generar estrategias que apoyan la capacitación docente. La Escuela de Medicina Humana en el consenso operativo integrado de la Facultad, todavía no funciona en equipos integrados de proyección social con las otras escuelas.

El análisis interno de la EPMH-MH en los últimos años ha mostrado una tendencia creciente en cuanto a la prestación educativa y demanda de postulantes. Y para que pueda alcanzar la excelencia académica es imperativo iniciar su implementación en el requerimiento de docentes y de personal administrativo para la unidad académica y la interacción funcional concordante y pertinente de un Departamento de medicina humana, con el Departamento de Ciencias Bio médicas que actualmente presta servicio en una cobertura amplia para toda la universidad.

NOTA: La Escuela Profesional de Medicina Humana aún no cuenta con egresados, graduados ni titulados. La implementación gradual y progresiva se ha logrado hasta el doceavo ciclo académico en el 2015-08-II.

MOVILIDAD ESTUDIANTIL.- Se realizó actividades de movilidad por la organización estudiantil de ASPEFAM-ANDINA, base de la IFMSA, Federación internacional de asociaciones de estudiantes de medicina humana. .

DOCENTES DE LAS ESCUELAS PROFESIONALES

Se cuenta con 06 docentes nombrados a tiempo parcial que no cubre la alta carga académica de la Carrera. El cuerpo de docentes es de 5% de nombrados y 95% de contratados. La contratación de los docentes y jefes de práctica varía en cada semestre académico. La escuela tiene en más del 50% de sus asignaturas demanda de horas prácticas, con la consiguiente necesidad de jefes de práctica en el campo clínico y en los laboratorios.

ESTUDIANTES DE LAS ESCUELA PROFESIONAL

Actualmente se cuenta con 682 alumnos hasta el 12avo ciclo académico instalado.

TABLA N° 1

Número de alumnos matriculados en la facultad de ciencias de la salud año 2014.

N°	ESCUELAS PROFESIONALES	N°ALUMNOS-2014-I	N°ALUMNOS-2014-II
1	Estomatología	686	680
2	Enfermería	337	327
3	Obstetricia	322	311
4	Medicina	545	617
5	Psicología	711	714
	TOTAL	2601	2649

Fuente: Dirección de Servicios Académicos y Registro Central UAC.

La demanda de asignaturas por la Escuela a otros departamentos son en las asignaturas de Matemáticas, Física, Química, Taller de Artes y deportes, Taller de desarrollo personal, Taller de métodos de estudio, Taller de comunicación oral y escrita, Filosofía, Economía de la salud, Sociología de la salud, Cuidados básicos de la persona enferma, Antropología, Estadística, Taller de Métodos Universitarios, Constitución política del Perú y Derechos humanos. Conjunto temático de conocimientos que se va sistematizar en una Escuela de Formación general de la UAC, y que también debe abordarse el Perfil del ingresante a Medicina en los postulantes.

CONVENIOS ESTABLECIDOS

La Escuela cuenta con convenios establecidos entre la Universidad y la Facultad de Ciencias de la Salud con las siguientes instituciones:

- Hospitales Regional de Cusco, EsSalud, Hospital Antonio Lorena
- Red de servicios de salud, Cusco Norte
- Red de servicios de salud, Cusco Sur
- CLAS: Belenpampa, Wanchac, San Jerónimo,

- Ministerio Público, Gobierno Regional, DIRESA Cusco.
- Beneficencia Pública del Cusco, Instituto de Salud Mental Juan Pablo II

En general para el manejo y control de los convenios estratégicos para Medicina humana-UAC, falta un mecanismo de efectividad que debe ser resuelto mediante una política adecuada de la Dirección de Cooperación nacional e internacional.

CAPACITACIONES/TALLERES/CONFERENCIAS

- Uso del laboratorio de simulación clínica, dependiente de la Decanatura. Y del Anfiteatro anatómico dependiente de la Dirección de Laboratorio de la Facultad de Ciencias de la Salud.

3.2. INVESTIGACIÓN

La evaluación interna de este eje en la Escuela se caracteriza por la existencia de pocos docentes investigadores, reciente investigación formativa, poca producción intelectual, recargada labor administrativa y docente que dificulta el tiempo para investigar, poca motivación al alumnado para investigar. Las normativas recientes de incentivo académico, económico, programático y estratégico para la investigación falta difundirlos y adecuarlos a la naturaleza de la Escuela. Falta de docente con horas asignadas para realizar tutoría en investigación. Falta de infraestructura en la escuela para la ejecución de procesos de investigación protocolizados. El Vice rectorado de Investigación generará acciones planificadas de capacitación y actualización dirigido a docentes sobre Investigación – Innovación - Desarrollo Intelectual. Así como atender la falta de normatividad para implementar revistas indexadas, lo que está dificultando a los pocos docentes investigadores publicar sus investigaciones, falta de normas para discusión y aprobación de los proyectos de investigación y difusión de los resultados de docentes y estudiantes en eventos académicos y revistas de la Universidad, presupuesto sin una política planificada en metas y objetivos de la investigación. Ausencia de una política eficiente de investigación de la Universidad, con reconocimiento para los docentes que investigan, no hay un Plan de incorporación de estudiantes en investigaciones, exceso de horas académicas que impiden el desarrollo de investigaciones en estudiantes, carencia de investigaciones inter y multidisciplinarias y carencia de investigaciones cualitativas.

La producción intelectual de los docentes de la Escuela no está canalizada y facilitada según objetivos precisos asignados.

CIRCULOS DE ESTUDIOS EN FUNCIONAMIENTO

La Escuela cuenta con el ASOCIEMH, base ACIEMH-ANDINA para la investigación y participa en congresos con sus investigaciones. Actualmente se hallan en procesos de culminación de proyecto de tesis en diversos tópicos biomédicos, para cuando culmine el internado clínico a más tardar en Diciembre del 2016. Que constituirán las primeras tesis de

la EPMH-UAC. Por la sobrecarga académica y el reducido tiempo del ciclo académico en Medicina humana, ha sido difícil constituir Círculos de estudios.

GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CONCLUIDOS Y APROBADOS POR DECRETO:

GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN INSCRITOS

- Resolución N° 218-CU-13/SG-UAC del 17 de julio del 2013, que autoriza la inscripción del proyecto de investigación intitulado “ CONDUCTA DE SALUD Y ENFERMEDAD EN ADULTOS RESIDENTES DE LA CIUDAD DEL CUSCO” formulado por los docentes Dr. Rodolfo Santiago Quiroz Valdivia, Yanet Castro Vargas, Mg. Di-Yanira Bravo Gonzales y Dra. Deisy Irene Nuñez del Prado Bejar.
- Resolución N° CU – 112-2014-UAc del 21 de abril del 2014, que resuelve ratificar los decretos N° 04,05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15 que autoriza la inscripción de proyectos de investigación intitulados:
 - “SATISFACCIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT”, presentado por Med. David Bernabe Sumerente Torres.

ARTÍCULOS CIENTIFICOS PRESENTADOS EN LA III REVISTA CIENTIFICA YACHAY:

- “ADENOMA HEPÁTICO COMO CAUSA DE ABDOMEN AGUDO EN EL PACIENTE GERIÁTRICO”, presentado por los docentes Dr. David Bernabe Sumerente Torres, Dr. Héctor Danilo Villavicencio Martínez, Dr. Daniel Castañeda Ponze.
- “REPORTE DE CASO CLÍNICO EN ANCIANA CON APENDICITIS AGUDA PERFORADA UTILIZANDO PROTOCOLO DE DOLNEL”, presentado por los Alumnos Srtas. Luz Rodríguez Huamán, Karen Huallpayunca Pillco.(Medicina Humana).
- “FUNDAMENTO BIOMEDICO EN EL DIAGNOSTICO OPORTUNO DE APENDICITIS AGUDA”, presentado por el Mg. William Sarmiento Herrera.

ÁREA MULTIDISCIPLINARIA

- Participación de estudiantes de Medicina y docente de Salud pública en investigaciones formativas son: Saylla con el estudio de la calidad de agua, Manejo de residuos sólidos en el Hospital Antonio Lorena, Aspectos higiénicos y sanitarios en el Mercado San Pedro y Qasqaparo

3.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA (19 miércoles)

La evaluación interna del eje de responsabilidad social y extensión universitaria se caracteriza por deficiencias como la falta de un Consultorio médico integral de la Escuela o de la Facultad de Ciencias de la Salud. Falta de motivación e incentivos a los docentes y estudiantes en la participación de actividades de proyección social sostenida.

La Escuela a través de la Facultad y con la participación de la Dirección de responsabilidad social, ha participado en campañas de salud y otras actividades en diversos lugares del Dpto. de Cusco.

ACTIVIDAD	LUGAR	FECHA	OBSERVACIONES
Participación en reuniones de organización de Congreso de Extensión Universitaria y Proyección Social	Dirección de responsabilidad Social y Extensión Universitaria	Mes de Junio del 2014	Comité Organizador
Campaña de Salud	Provincia de Calca	20 de Junio del 2014	A solicitud del Consejo Provincial de Calca
Simulacro de Sismo	Facultad de Ciencias de la Salud	09 de Octubre del 2014 a las 20 horas	Programado a Nivel Nacional
Campaña de Salud	Complejo Deportivo de Cajonahuaylla del distrito de San Jerónimo	12 de Octubre	A solicitud de la agencia Adventista para el Desarrollo de Recursos Asistenciales-Perú
Marcha de Sensibilización de lucha contra el Cáncer	Ciudad del Cusco	24 de Octubre del 2014	Ministerio de Salud
Campaña de salud integra organizado por la PNP(Policía Nacional del Perú) y la Facultad de ciencias de la salud	PNP(Policía Nacional del Perú): Independencia	27 de setiembre del 2014	Atendidos: 32 pacientes en salud reproductiva, 15 atenciones en Psicología, 25 atenciones en Medicina general, 25 atenciones bucales.

3.4. GESTIÓN INSTITUCIONAL

El análisis interno de la gestión institucional de la Escuela muestra: infraestructura inadecuada, laboratorios no funcionales y estrechos, deficiente ejecución del POI por falta de presupuesto suficiente, decisiones políticas tomadas en el Consejo de Facultad y Consejo Universitario no socializados en relación a la gestión común de la Facultad para Medicina Humana. Personal poco identificado con el proceso de autoevaluación, deficiente sistema de comunicación en forma ascendente y descendente, relaciones interpersonales aún no integradas funcionalmente que dificulta un clima cultural y organizacional eficiente, demora en los procesos administrativos, falta de docentes principales y a tiempo completo, insuficiente número de docentes ordinarizados en comparación a número de alumnos, labor administrativa recargada que interfiere con la labor académica, docentes eventuales que adaptan horarios a sus necesidades personales, incumplimiento del calendario académico, insuficientes servicios de bienestar, insuficiente apoyo administrativo, limitada proactividad de trabajadores administrativos, inadecuado trato por parte de personal administrativo, capacitación insuficiente a personal docente. Política de gestión que no garantiza el manejo académico, por insuficiente personal de secretaría administrativa en la Dirección de la Escuela. Falta de organización estratégica en caso de emergencias y desastres, persistencia en el proceso de matrículas extemporáneas, excesivo incremento de alumnos irregulares, elevado índice de rotación de Personal Docente, renuncia de Profesores por incompatibilidad horaria, inexistencia de mecanismo de selección y evaluación de personal administrativo y de apoyo. Insuficiente capacidad física de las aulas en relación al n° de alumnos. Inexistencia de docentes en las 3 categorías y elevado índice de rotación de Personal Administrativo sin la evaluación y consulta a su jefe inmediato o jefes funcionales.

- Implementación de Laboratorio de Cirugía Experimental en proceso de gestión avanzada para iniciar su funcionamiento inicial.

CAPÍTULO IV

VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y CÓDIGO DE ÉTICA

4.1. ANTECEDENTES

La Universidad Andina del Cusco por Ley N° 23837 del 23 de mayo de 1984 y, en concordancia con la Ley N° 23733 organiza y establece su régimen de estudios a través de las Facultades, Escuelas Profesionales, Departamentos Académicos, Centros de Investigación, Proyección Social, Bienestar Universitario, Producción de Bienes y Prestación de Servicios.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, se crea el 24 de setiembre de 1993, por Resolución de CO-287-93/SG-UAC con las Carreras Profesionales de Psicología, Enfermería, Obstetricia y Puericultura, Estomatología, y en fecha 13 de Marzo del 2009 por Resolución Número CU-074-09/SG-UAC se aprueba el proyecto definitivo de funcionamiento del P.A.P. de Medicina Humana.

Actualmente, la gestión de la Escuela, permite un desarrollo académico creciente y de instalación gradual y progresiva. La gestión actual del Rector. Dr. Raymundo Espinoza Sánchez y Decana de la Facultad Dra. Herminia Naveda Cahuana, conducirán hacia el logro de la calidad educativa, investigación, proyección social y extensión universitaria, al terminar de implementar prioritariamente el recurso humano gerencial, docente y administrativo.

La sede de la Facultad de Ciencias de la Salud, se ubica a 20Km de distancia de la sede principal, sito en la Av. de la Cultura cuadra 7, en el distrito de Wanchaq, donde se encuentran las cinco escuelas profesionales: Enfermería, Estomatología, Obstetricia, Medicina Humana y Psicología.

La Escuela busca la calidad académica y proyección a la comunidad, con el apoyo solidario de la Clínica Odontológica "Luis Vallejo Santoni", la Clínica Materno Infantil, el Centro de Atención de Enfermería, el Centro de Salud Psicológica "Luis Estrada de los Rios", el Laboratorio de Ciencias Básicas, el Gabinete de Simuladores Anatómicos, Anfiteatro e infraestructura académica adecuada.

Su principal autoridad, como primer Coordinador Académico de Medicina Humana, fué el Mg. William Sarmiento Herrera con quien se inicia el funcionamiento, la implementación gradual y progresiva de la Escuela hasta el 12 avo ciclo académico, y concluir su planeación con el Internado clínico, a iniciarse en Enero del 2016.

La Escuela de Medicina Humana se implementa para ser formadora de médicos-cirujanos, tiene un compromiso con el desarrollo social, mediante la educación crítica, responsable y creativa, cuenta con una plana docente eventual de reconocida trayectoria, comprometida con la formación integral de los estudiantes de Medicina Humana, para que se proyecten a la comunidad.

4.2. PROYECTO EDUCATIVO

La Universidad Andina del Cusco con el Proyecto Educativo según Resolución N° CU-149-08/SG-UAC basado en la concepción filosófica del hombre, según el principio metafísico de la relación genética, permite en el proceso educativo formar una persona integral, bio-psico-social-trascendental. El modelo formula un nuevo paradigma educativo con una visión científica, tecnológica, humanista y trascendental andina de la universidad, que se plasma en el Proyecto Educativo Universitario. Fundamentación Teórica que consigna; misión, visión, principios y valores.

Propuesta que plantea objetivos estratégicos pedagógicos, el paradigma, los principios pedagógicos, el perfil del egresado, el modelo de enseñanza aprendizaje, de evaluación y finalmente la propuesta curricular con objetivos curriculares, temas transversales, el análisis de la carrera, el perfil profesional, el requerimiento del desempeño profesional, el análisis del desempeño profesional, la precisión de ejes y áreas curriculares, la estructura curricular, plan de estudios, práctica profesional y la evaluación curricular.

La Escuela profesional de Medicina humana asume y se orienta con el referente institucional de la Universidad Andina del Cusco. Propuesta Pedagógica que plantea el modelo de enseñanza aprendizaje basado en problemas, evidencias científicas, simulación y estudio de casos. Y el modelo de evaluación de competencias integrales por etapas o áreas formativas y finalmente la propuesta curricular del ciclo pre universitario del perfil de consolidación del ingresante; ciclo básico del perfil de consolidación del perfil del ingresado (1,2); ciclo preclínico básico A (3,4,5) y B (6,7), ciclo pre clínico avanzado A (8,9,10) y B (11,12) y el ciclo clínico del internado (13,14).

4.3. MODELO EDUCATIVO

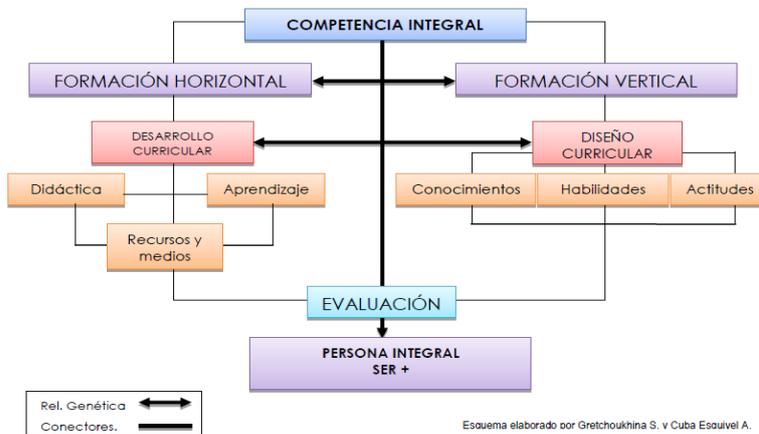
La Universidad Andina del Cusco mediante la Res. N°CU-003-10/SG-UAC aprueba el Modelo Pedagógico del Paradigma Trascendental y plantea la fundamentación, modelo curricular, desarrollo del modelo del paradigma trascendental.

El principio básico del modelo curricular es que el sujeto y el fundamento de toda su acción educativa es la persona, su integridad somática, psicosocial y trascendental. El modelo programa y organiza tres dimensiones de formación y desarrollo del ser humano para garantizar la formación integral, profesional y humana. Refleja la formación integral de los

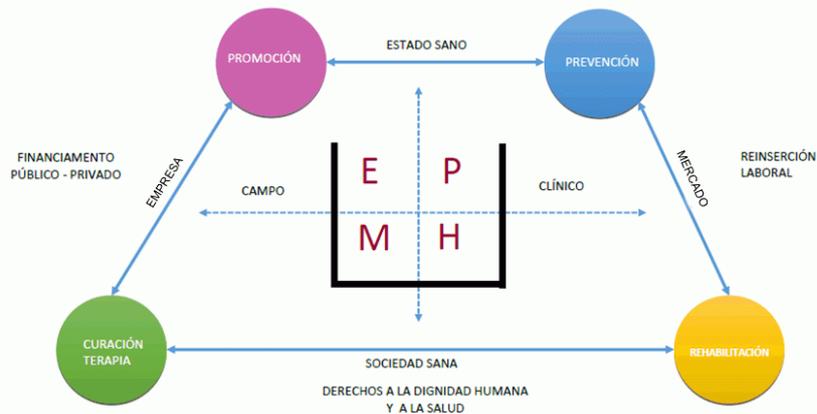
estudiantes como personas conscientes, competentes profesionalmente, íntegros moralmente y proyectados hacia la continua perfección humana, profesional y social.

El Modelo Pedagógico elabora un diseño curricular afirmado en el paradigma educativo trascendental. La estructura y evaluación contiene la tridimensionalidad del proceso formativo. La Estructura Curricular refleja la formación integral de la persona humana y sus dimensiones. El diseño curricular refleja la estructura de la competencia integral: Saber qué (contenido académico); Saber cómo (competencias genéricas y específicas), acompañado de valores, actitudes bioético axiológicas.

FIGURA N° 1: ESTRUCTURA DE LA COMPETENCIA INTEGRAL



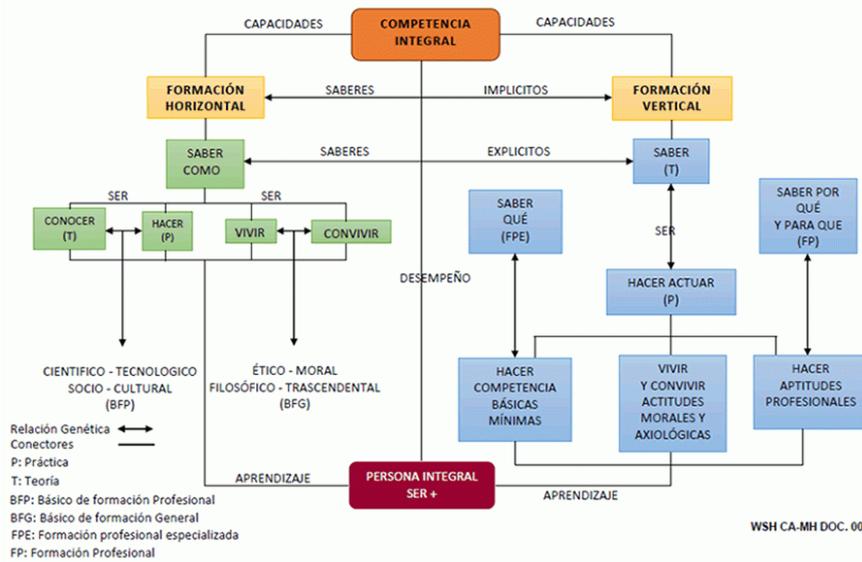
**MODELO SOCIAL SANITARIO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL MÉDICA
(AULA TRASCENDENTAL)**



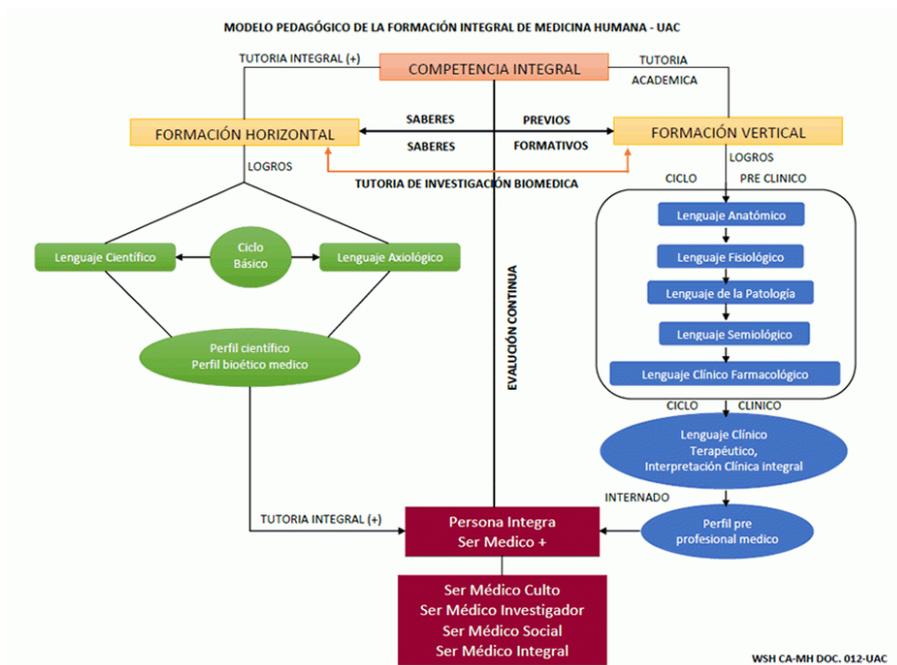
EP – MH: ESCUELA PROFESIONAL MEDICINA HUMANA
U: UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

WSH CA-MH DOC. 008-UAC

MODELO PEDAGÓGICO BÁSICO DE MEDICINA HUMANA



WSH CA-MH DOC. 009-UAC



4.4. VISIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, logrará la excelencia y calidad académica en la formación de los profesionales de la salud en los aspectos de la ciencia, tecnología, humanismo, investigación y de proyección social rescatando los valores de la cultura andina y universales, para contribuir al bienestar integral de la persona y de la sociedad.

VISIÓN DE LA ESCUELA DE MEDICINA HUMANA

LA EP-MH-UAC AL 2021, LOGRARÁ LA EXCELENCIA ACADÉMICA EN LA FORMACIÓN INTEGRAL DEL MÉDICO-CIRUJANO; EN CUANTO CIENCIA, TECNOLOGÍA, HUMANISMO, BIOÉTICA Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL; APLICANDO LOS VALORES DE LA CULTURA ANDINA, UNIVERSAL, Y LA INVESTIGACIÓN, PARA EL BIENESTAR INTEGRAL Y SOSTENIDO DE LA PERSONA, LA FAMILIA Y LA SOCIEDAD.

Comentado [LCM1]: Uniformizar el formato del documento.

4.5. MISIÓN

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco es una unidad académica-administrativa que forma profesionales de la salud con calidad científica, humana, ética y moral; líderes, competentes, con responsabilidad social, identificados con su cultura, capaces de insertarse con eficiencia y eficacia en los diferentes escenarios de trabajo de la región y del país, para contribuir en la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud y el bienestar de las personas, mediante un enfoque holístico e intercultural en un mundo globalizado.

MISIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

Unidad académica que forma médicos-cirujanos de calidad científica, humanística y bioética; líderes con responsabilidad social regional, nacional, para contribuir al desarrollo biotecnológico en la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, con enfoque holístico, intercultural en un mundo globalizado.

4.6. VALORES

Los valores que otorga identidad a la Escuela, alineados a los valores institucionales, constituye la base de la cultura organizacional y el clima académico adecuados.

Tiene los valores siguientes:

- Respeto a la dignidad de la persona humana y los derechos de la salud.
- Solidaridad en los equipos integrados de profesionales de la salud.
- Justicia al acceso y equidad de los servicios asistenciales y preventivos promocionales.
- Búsqueda de la verdad y Honestidad para prevalecer la debida atención médica.
- Tolerancia, Transparencia y Eficiencia en el ejercicio profesional
- Vocación y servicio con Compromiso social y científico.
- Ética profesional y humanismo en la asistencia médica.

Aplica los valores andinos:

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

4.7. PRINCIPIOS

Los principios universales e institucionales que se establecen en el plan estratégico de la Escuela con:

El respeto a los derechos humanos y los derechos de la salud.

- La autonomía inherente a la cátedra universitaria del aula trascendental.
- 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 en los sistemas de atención de la salud.
- Identidad institucional con los Programas preventivo promocionales.
- Responsabilidad Social Universitaria con la difusión de la educación médica.
- Transparencia, Racionalidad e imparcialidad en la formación médica.

CAPÍTULO V

INTERESES DE LA ORGANIZACIÓN Y OBJETIVOS A LARGO PLAZO

5.1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

La Universidad Andina del Cusco tiene un modelo educativo basado en el modelo filosófico, trascendental y el fundamento del conocimiento acorde a las tendencias actuales y proyecciones futuras, con el fin de garantizar la calidad académica, liderazgo, con valores e identidad cultural en el médico- cirujano.

El modelo educativo fomenta la investigación sobre necesidades de la población de manera que se generen conocimientos y planteen alternativas de solución frente a la problemática sanitaria y eco-ambiental de la sociedad.

5.2. EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los ejes de la Escuela, se encuentran alineados a los cuatro ejes institucionales:
 Formación académica, Acreditación e Internacionalización de la EPMH-UAC
 Investigación en la EPMH-UAC.
 Responsabilidad social y Extensión universitaria
 Gestión Institucional de la EPMH-UAC

5.3. OBJETIVOS A LARGO PLAZO

FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

OLP 1 Implementación del Departamento de Medicina
 OLP 2 Lograr la acreditación internacional de la escuela profesional para el 2015- 2018.
 OLP 3 Nombramiento de docentes en la Escuela Profesional.

INVESTIGACIÓN

OLP 1 Impulsar la investigación a nivel de pregrado con la Tutoría de Investigación.

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

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

GESTIÓN INSTITUCIONAL

OLP 1 Regular, racionalizar, planificar y evaluar la población estudiantil de la Escuela.

OLP 2 Implementación estratégica del sistema integrado de gestión de calidad de la EPMH-UAC.

OLP 3 Gestionar la implementación total de la estructura orgánica y funcional de la UVADI de Medicina Humana.

OLP 4 Implementación gradual y progresiva del Proyecto del Internado clínico.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

OLP 1 Promover la implementación del programa de responsabilidad social en la escuela profesional de Medicina Humana.

OLP 2 Promover el desarrollo del programa de bienestar universitario orientado a la salud preventiva–promocional, arte cultura y deporte para los docentes y alumnos de la escuela.

CAPÍTULO VI

EL PROCESO ESTRATÉGICO

Para la elaboración de la MFODA se utilizan las herramientas: la Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE), la Matriz del Perfil Competitivo (MPC), la Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI), y la Matriz de Interés Organizacionales (MIO), las cuales proporcionan los insumos fundamentales para la buena calidad del proceso estratégico, las matrices más importantes son la MEFE y la MEFI. (D'Alessio, 2013).

La matriz FODA genera estrategias específicas para la EPMH-UAC, donde, 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 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° 1 EJE ESTRATÉGICO: FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

	Amenazas	Oportunidades
Gestión académica, acreditación e internacionalización	1. competencia de otras universidades, con misma oferta	1. intercambio y movilidad estudiantil a nivel nacional e internacional
	2. condición socio económica de los estudiantes	2. intercambio y movilidad de profesores a nivel nacional e internacional
	3. exigentes pre requisitos para la firma de convenios con sedes hospitalarias	3. proceso de acreditación nacional e internacional
	4. escasez de especialistas para docencia universitaria	4. pertenencia al ASPEFAM
Fortalezas		
1. autonomía de gestión administrativa y ejecutiva directas y de simplificación administrativa	promover la realización de un plan quinquenal de contraprestaciones de servicios(a1, a3, a4,f1,f2)	promover un plan curricular de características internacionales(f2,f4,01,02,03)
2. institución internacionalizada	garantizar el cumplimiento del calendario académico de acuerdo a lo establecido en el plan curricular(f2,f4,a2,a3)	reforzar la gestión del comité interno de acreditación de la escuela(f1.f2,02,03)
3. estudiantes integrantes del ASOCIEMP	mejorar la política laboral de captación de profesores según estándares internacionales de acreditación(f1,f2,f4,a1,a3,a4)	reconocer un comité para la inserción a los sistemas de investigación(a3,a4.03,04)
4. cumplimiento de ciclo académico planificado	tramitar el reconocimiento de la organización de investigación de los estudiantes ante la universidad con fines de acreditación ante la ASOCIEMP(f3,f2,f1,a1,a3)	
Debilidades		
1. criterios de ingreso a la escuela inadecuados	mejorar los criterios de selección de aspirantes a medicina humana(d1,d2,d4,d5, a1,a4)	evaluar el plan curricular con pares académicos especializados en formación médica (d1, d3, d4,03.04)
2. falta de difusión de las herramientas educativas de formación y apoyo de un Departamento de Medicina Humana	promocionar la autogeneración de campo clínico universitario(d4,d5.d6,a1,a3,a4)	programar actividades de intercambio y movilidad estudiantil y de profesores a campo clínico internacional(d4,d6,01,02,03)
3. falta de creación de ayudantías en cursos básicos para el apoyo de la formación académica	reglamentar la creación de ayudantías de acuerdo a necesidades educativas(d2,d3,d4,d5,a1,a2,a4)	
4. falta de análisis y evaluación total del plan curricular de medicina humana		
5. estatuto universitario con restricciones para contrata de docentes y falta de plana docente adecuado en número de docentes nombrados y tipo de dedicación.		
6. limitación de campos clínicos		

CUADRO N° 2 EJE ESTRATEGICO: INVESTIGACIÓN

	Amenazas	Oportunidades
Investigación	1. Presencia de otras universidades que realizan investigación en la región	1. Apertura del acceso a sistema de información en investigación por intercambio en el campo internacional
	2. Exigencia en la acreditación del área de investigación	2. Convocatoria de investigación con financiamiento externo de diferentes aéreas nacionales e internacionales
	3. Exclusión del canon para la investigación	3. Cooperación interuniversitaria nacional e internacional para fines de investigación en el hábitat de la altura
	4. Exclusión de participación intersectorial	4. Accesibilidad de la comunidad para la realización de investigación
Fortalezas		
1. existe tecnología informativa para la realización de investigación	Crear la unidad de investigación de la escuela(f1.f2.f3.f4.a1.a2.a3.a4)	Difusión del uso de TIC y herramientas para la investigación en la escuela.(f1,f2,f2,f4,o1,o3, o4)
2. Creación de vicerrectorado de investigación	promover la formación de la tutoría de investigación en todo el plan curricular de la escuela(f3,f4,a1,a2)	Fomentar la inclusión de investigadores de la escuela y del a UAC en el registro nacional de investigadores.(f1.f2,f3,f4, o1,o2,o3)
3. existe la dirección de investigación	Generar productos benéficos de la investigación orientados a la solución de problemas de la comunidad(f2,f3,f4,a1,a3,a4)	Crear infraestructura de investigación con acceso a todos los servicios y de gestión administrativa(f1,f2,f3, o1,o2, o3)
4. Estudiantes y profesores identificados en la investigación		Promover la proyección social orientada a la comunidad, estableciendo centros pilotos comunitarios de intervención(f1,f2,f3,f4,o1,o2,o3,o4)
Debilidades		
1. Falta de programación para asesoría, tutoría o realización de investigación en la escuela	Programar horas académicas de investigación para los profesores(d1,d3,d5, a1,a2)	Inscribir a los profesores a sitios de uso de TIC en internet o presencial(d1,d2,d4,o1,03)
2. Falta de la unidad de investigación de la escuela	Designar área o local para el funcionamiento de la unidad de investigación(d3, d4,d5,a1,a2)	Promover la interacción del INS, sobre ética y buenas costumbres en la investigación(d2,d3.d4, o1.o2o,o3)
3.Falta de infraestructura de la unidad de investigación de la escuela	Acreditar la organización estudiantil de investigación(círculos o asociaciones)(d2,d3,d4,a1,a2,)	
4. Falta de reconocimiento y acreditación de organización estudiantil en investigación	Conformar los comités de investigación, ética y de gestión en la unidad de la escuela(d1,d2,d5,a1,a2)	
5. Falta de conformación de comités de investigación, ética y de gestión.		

CUADRO N° 3 EJE ESTRATÉGICO: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

proyección social y bienestar universitario EPMH-UAC	Amenazas	Oportunidades
	1. no acceso a servicios de salud de los estudiantes	1. comunidad no atendida en salud comunitaria
	2. comunidad no conoce actividades de la universidad	2. población universitaria cautiva para atención en salud
	3. universidades que realizan actividades de promoción de la salud	3. infraestructura existente dentro de la universidad
Fortalezas	FA	FO
1. seguro universitario de vida	Mejorar el sistema de seguro universitario de salud con mejores coberturas, y que se propio de la universidad(f1,f2,f3,a1,a3)	Mejorar las condiciones del centro médico universitario para la atención de toda la población universitaria(f1,f2,o1,o2,o3)
2. servicio de asistencia social	Promover las actividades de salud pública de la EPMH(f2,f3,a2,a3)	Coordinar con servicio social las actividades intrauniversitarias en la realización de proyectos de bienestar universitario(f1,f2,o1,o2)
3. escuelas de salud con orientación a la salud comunitaria	Implementar los ambientes adecuados para la realización de los cursos de salud publica en la EPMH(f3, f4, a2,a3)	
4. ambientes cómodos para las actividades académicas		
Debilidades	DA	DO
1. cursos de salud pública con pocas horas de practica	Implementar la creación de comunidad piloto en programas de salud pública por la universidad(d1, d2, d3, d4, a2,a3)	Incrementar horas de practica en campo de salud publica en comunidades(internado rural)(d1, d3,o1)
2. no contar con centro de salud para la atención de los estudiantes	Implementar un centro de salud de nivel i-2 para resolución de cobertura de salud(f2,a1,a3)	Incrementar el personal del centro de salud con profesionales a tiempo completo(d3, o2,,o3)
3. no hay programas sostenidos de proyección a la comunidad	Implementar los cursos de salud publica adecuadamente en la curricular de al EPMH(f3, f4, a2,a3)	Incrementar la cantidad de docentes en salud pública para curso de la materia(d1,d3,d4,o1)
4. docencia en salud publica escasa		

CUADRO N° 4 EJE ESTRATEGICO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EPMH-UAC

	Amenazas	Oportunidades
Gestión y administración	1. autonomía administrativa y de gestión de otras escuelas de medicina	1. escuela innovadora en propuesta de formación
	2. presupuestos para la facultad superior y autónoma	2. procesos administrativos adecuados
	3. población no atendida en servicios de salud	3. organización funcional adecuada
	4. otras escuelas tienen locales propios con clínicas	4. acceso a sistemas de información y comunicación acertada
Fortalezas	FA	FO
1. círculos de calidad en la universidad	construcción de local propio para la EPMH con autonomía presupuestal(f3,f4,a1,a2,a4)	mejorar continuamente el plan curricular de acuerdo a necesidades de formación académica(f1,f2,f3,f4,o1,02,03,04)
2. capacitación externas e internas de los docentes con gestión de la universidad	programar cursos de capacitación acorde a demanda de capacitación de los profesores(f1,f2,f3,f4,a1,a2)	promover la capacitación de profesores de la EPMH en diferentes niveles de acuerdo a necesidad(f2, o1,o3)
3. gestión de capacitaciones en herramientas de educación	adquirir equipamiento acorde a las tecnologías educativas con criterios de calidad(f1,f2,a2,)	implementar las facilidades para el acceso de información actualizada para los profesores del EPMH(f1,f2,f3,f4,o1,02,04)
4. otorgar facilidades para el dictado de clases		
Debilidades	DA	DO
1. programación inadecuada de cursos de capacitación	programar cursos de acuerdo a horarios de disponibilidad de los profesores del a EPMH(d1,d2,a1,a2,	coordinar las programaciones de capacitación con procesos administrativos congruentes por necesidad de la EPMH(d1,d3,o1o,o2,o3,o4)
2. no participación de profesores de la EMH en los círculos de calidad	programar actividades de proyección en salud con criterios de calidad y con los profesores(d2, d4, a1,a2,a3)	incremento de plana de docente nombrados, y la incorporación a comités orgánicos de la EPMH(d2,d4, o1,o2,o3)
3. local de capacitación alejado de centros de labores de los profesores de la EPMH	programar clases teóricas en a EPMH con flexibilidad de acuerdo a criterios de acceso a local propio o en sedes hospitalarias(d3,d4, a1,a2)	flexibilizar lugares de enseñanza para confort de los profesores del área clínica(d3,d4,o1,04)
4. ausencia de mesa de partes en la facultad de ciencias de salud	instalar una mesa de partes en la FFCCSS, para mejorar los trámites administrativos de la UAC(d1,d3,d4, a1,a2)	

CAPÍTULO VII
IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA

CUADRO N° 5 OBJETIVOS A CORTO PLAZO (OCP) - FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

OBJETIVOS A LARGO PLAZO	OBJETIVOS A CORTO PLAZO	INDICADORES	UNIDADES	CRONOGRAMA	METAS	RESPONSABLES
OLP 1 Implementación del Departamento Académico de Medicina Humana	Solicitar la presentación de proyecto de Departamento de Medicina H.	N° Proyecto	%	2016	Proyectos presentados Estudio de mercado realizado	Facultad de Ciencias de la Salud y EPMH
	Gestionar la aprobación de proyectos de creación en CU.	N° Gestiones	%	2015	Proyectos aprobados	
OLP 2 Lograr la acreditación internacional.	Promover el proceso de acreditación de todas las Escuelas Profesionales.	N° Gestiones	%		Gestión realizada	
	Motivar la continuidad del proceso de Acreditación	N° Gestiones	%		Gestión realizada	
OLP 3 Nombramiento de docentes en las Escuela Profesional MH.	Gestionar el nombramiento de docentes ordinarios.	N° de Gestiones	%	2016	Gestión realizada	
	Promover el proceso de Ascensos.	N° Gestiones	%		Gestión realizada	
		N° Actividades	%		Gestión realizada	

Comentado [LCM2]: Realizar el cronograma por años

CUADRO N° 6 OBJETIVOS A CORTO PLAZO (OCP) - INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS A LARGO PLAZO	OBJETIVOS A CORTO PLAZO	INDICADORES	UNIDADES	CRONOGRAMA	METAS	RESPONSABLES
<p>OLP 1 Impulsar la investigación a nivel de pre grado en la modalidad de tutoría integral de investigación.</p> <p>OLP 2 Motivar el desarrollo de programas de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas para investigación para todos los docentes y alumnos.</p> <p>OLP 3 Promover la participación en programas de movilidad de estudiantes y docentes.</p>	<p>Promover la realización de tesis y examen de suficiencia como única formas de titulación en pre grado. Proyecto de tutoría integral de investigación.</p> <p>Gestionar la programación de capacitaciones en herramientas tecnológicas para investigación.</p> <p>Promover el uso de herramientas tecnológicas de investigación.</p> <p>Promover la firma de más convenios para movilidad estudiantil y docente.</p> <p>Motivar la participación de docentes y estudiantes en programas de movilidad.</p> <p>Difundir los programas de movilidad y sus beneficios.</p>	N° Resoluciones	%	2016	Resolución emitida	Facultad de Ciencias de la Salud y EPMH
		1 proyecto	%		Resolución emitida	
		N° Actividades	%	2021	Gestión realizada	
		N° Convenios	%	2016	Actividad realizada	
		N° Actividades	%		Convenio firmado	
		N° Actividades	%		Actividad realizada	

CUADRO N° 7 OBJETIVOS A CORTO PLAZO (OCP) – RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

OBJETIVOS A LARGO PLAZO	OBJETIVOS A CORTO PLAZO	INDICADORES	UNIDADES	CRONOGRAMA	METAS	RESPONSABLES
OLP 1 Promover la implementación de programas de responsabilidad social en la escuela profesional MH mediante el funcionamiento del consultorio integral.	Solicitar la aprobación de programas de responsabilidad social en la Escuela profesional.	N° Gestiones	%	2016	Gestión realizada	Facultad de Ciencias de la Salud y EPMH
	Proyecto de funcionamiento del consultorio médico integral.	N° Actividades	%		Actividad realizada	
OLP 2 Promover el desarrollo de programas de bienestar universitario orientados a la salud preventiva-promocional, arte cultura y deporte para los docentes y alumnos.	Solicitar la implementación de programas de bienestar universitario.	N° Solicitudes	%	2018	Actividad realizada	
	Garantizar su implementación en la Escuela profesional.	N° Solicitudes	%		Actividad realizada	
					Actividad realizada	

CUADRO N° 8 OBJETIVOS A CORTO PLAZO (OCP) – GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVOS A LARGO PLAZO	OBJETIVOS A CORTO PLAZO	INDICADORES	UNIDADES	CRONOGRAMA	METAS	RESPONSABLES
OLP 1 Regularizar la población estudiantil de la Escuela.	Gestionar la participación de la oficina de la Dirección de Admisión para regularizar un método efectivo de selección de los postulantes	N° Gestiones	%	2016	Gestión realizada	Facultad de Ciencias de la Salud y EPMH
		N° Proyectos	%		Proyectos presentados	
OLP 2 Implementar estrategias para la creación del sistema integrado de gestión de calidad.	Garantizar la participación de docentes y estudiantes en la difusión de la Escuela.	N° Actividades	%		Actividad realizada	
	Promover la presentación de proyectos de gestión de calidad.	N° Proyectos	%	2015		
OLP 3 Gestionar la implementación total de la unidad académica de Medicina Humana en cuanto su estructura orgánica y funcional	Desarrollar acciones conducentes a garantizar un servicio de calidad.	N° Actividades	%		Actividad realizada	
	Solicitar la implementación de la unidad académica de Medicina Humana	N° Gestiones	%	2016	Actividad realizada	
	Solicitar la inclusión de los requerimientos para su implementación.	Proyecto realizado	%	2015-2016	Actividad realizada	
	Proyecto de funcionamiento del internado clínico				Gestión realizada	
					Inclusión realizada	

7.1. RECURSOS HUMANOS Y MOTIVACIÓN

La Escuela cuenta con personal docente bajo la modalidad de prestación de servicios por el Departamento de Ciencias biomédicas, que por la adscripción concordante con Medicina Humana conforma una Junta de docentes de 11 miembros, constituido por 8 médicos, 2 biólogos y un químico farmacéutico. Y el personal administrativo está constituido por el Director de la Escuela y EL APOYO administrativo de una Secretaría auxiliar, en la modalidad de contrato eventual.

La Junta de docentes real para la EPMH-UAC en docencia es de 6 docentes médicos nombrados a tiempo parcial, 2 docentes biólogos, 1 docente químico-farmacéutico. Los docentes contratados a tiempo parcial de menos de 20 horas, son entre 130 a 150 docentes médicos aproximadamente.

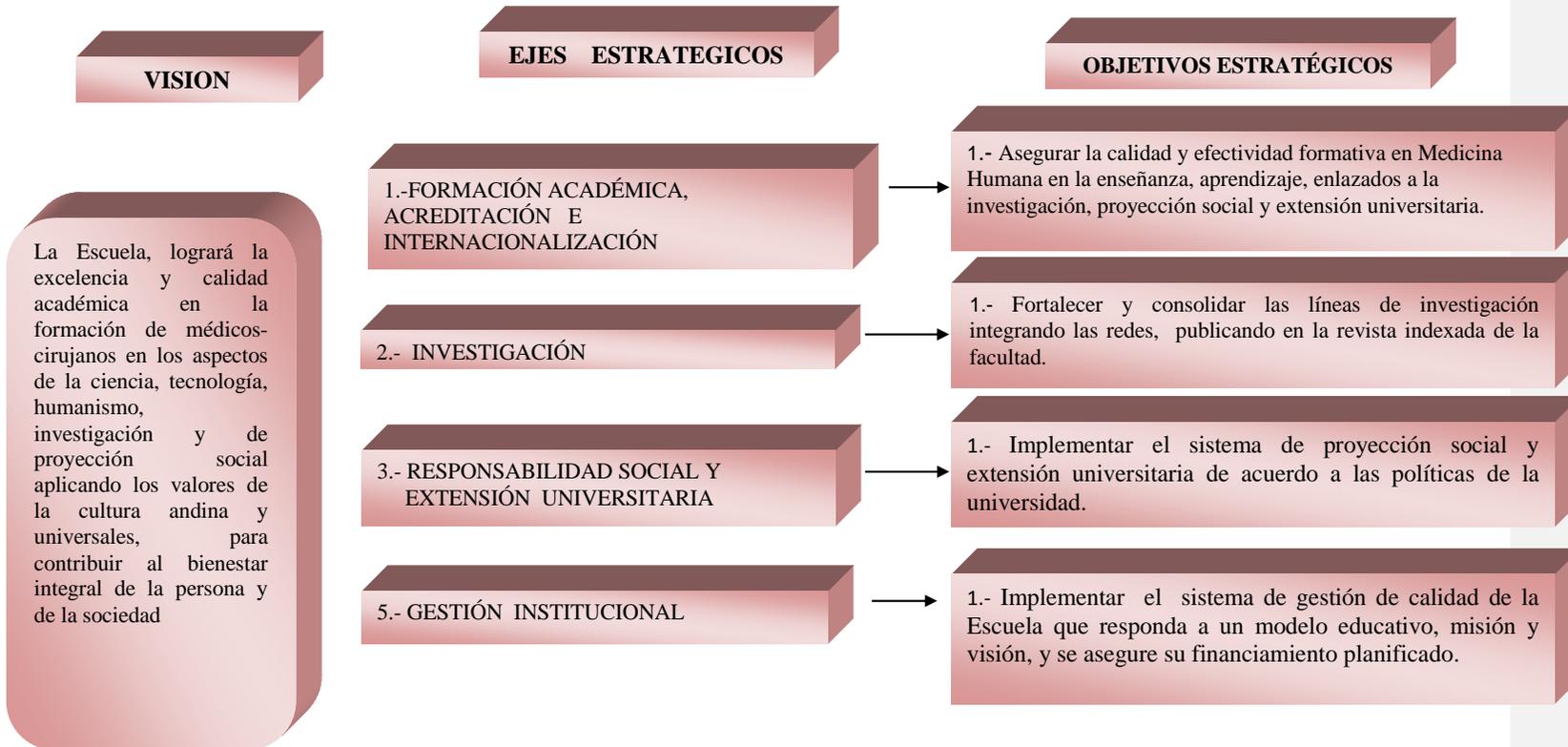
Para el servicio de otras asignaturas afines o complementarias la EPMH-UAC recibe el apoyo de 6 a 7 Departamentos académicos.

La implementación de la EPMH-UAC es gradual y progresiva en forma coyuntural y circunstancial. Las funciones prioritarias se implementan según la racionalización del POI institucional y según la necesidad urgente de la Escuela. No se cuenta con un programa de motivación, tampoco con un Proyecto multidisciplinario de implementación actualizada de la Escuela, pero la Escuela demuestra su gran calidad de voluntad profesional durante su desempeño, en concordancia con la Decanatura y el Departamento de Ciencias biomédicas. En lo posible tratando de ser coherente con su lema “VOCACIÓN Y SERVICIO EN SALUD, CON COMPROMISO SOCIAL Y CIENTÍFICO” que resume la visión y misión de la EPMH-UAC.

7.2. GESTIÓN DEL CAMBIO

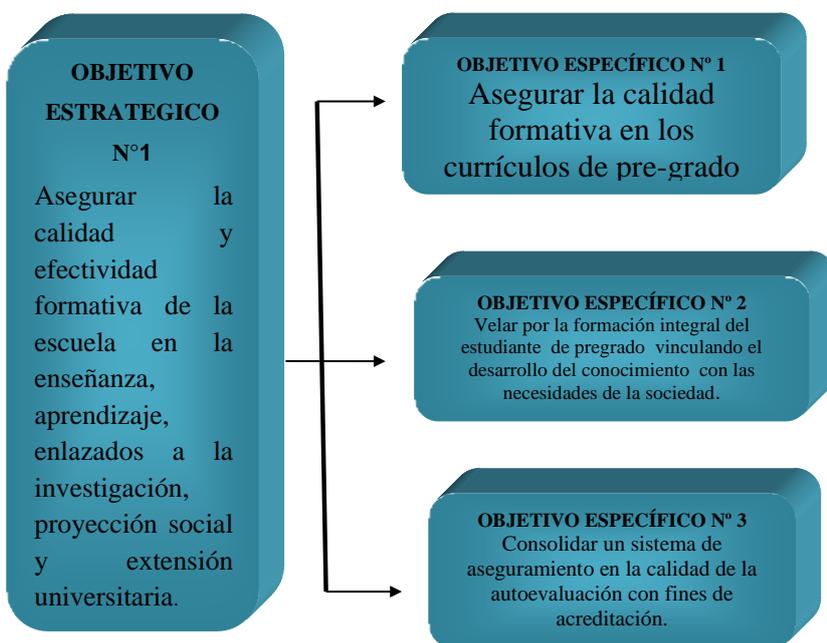
La EPMH-UAC con la implementación del nuevo plan estratégico 2015 – 2021 experimentará cambios y adaptación con la instalación de nuevas estrategias formuladas por lo cual una vez aprobado requerirá de una sensibilización a nivel de los que la integran con la finalidad de que se sientan identificados con ella y a la vez analicen la importancia del papel que cumplen en este sistema. Se adoptarán todas las estrategias necesarias para su socialización y difusión. Con la consolidación del manejo del plan estratégico se posibilitará la mejor racionalización aunado a las estrategias políticas de la institución.

FIGURA N° 2 EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

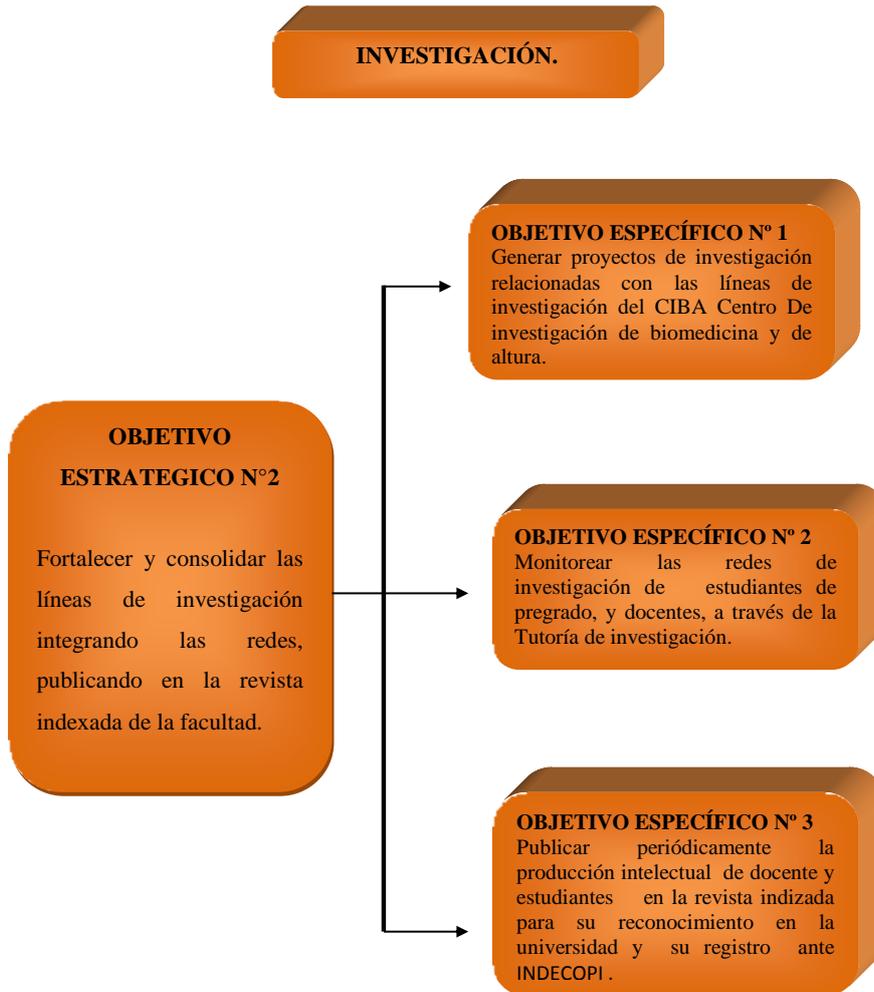


EJE ESTRATÉGICO N° 1

**FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN
E INTERNACIONALIZACIÓN**

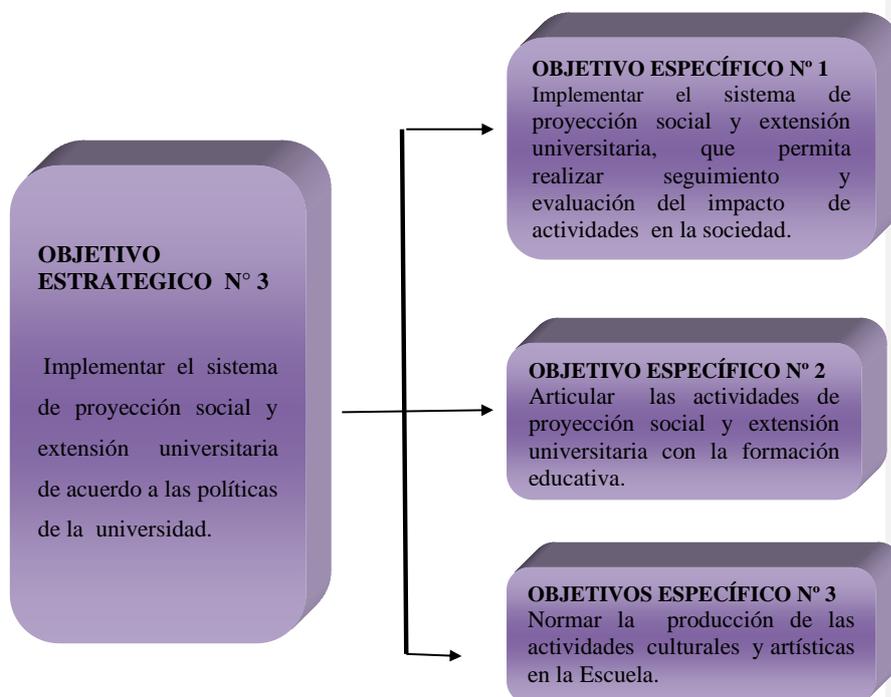


EJE ESTRATÉGICO N° 2



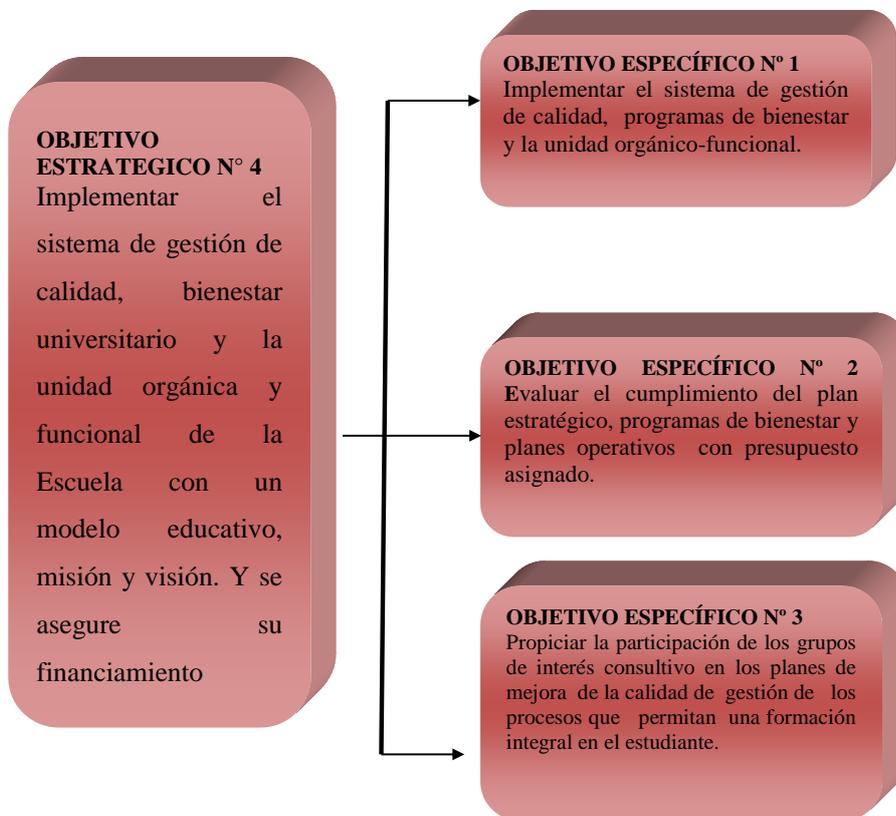
EJE ESTRATÉGICO N° 3

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA.



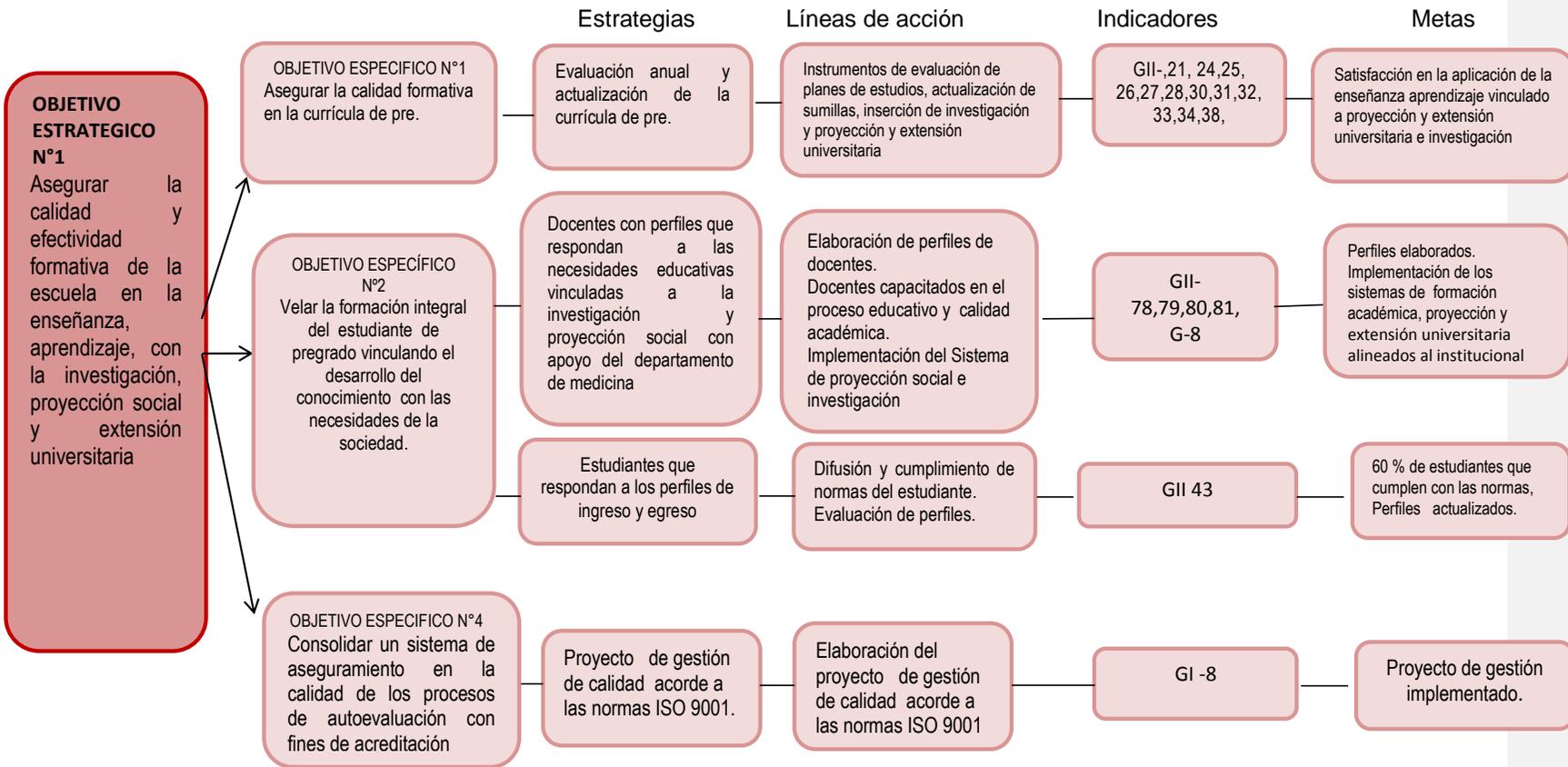
EJE ESTRATÉGICO N° 4

GESTION



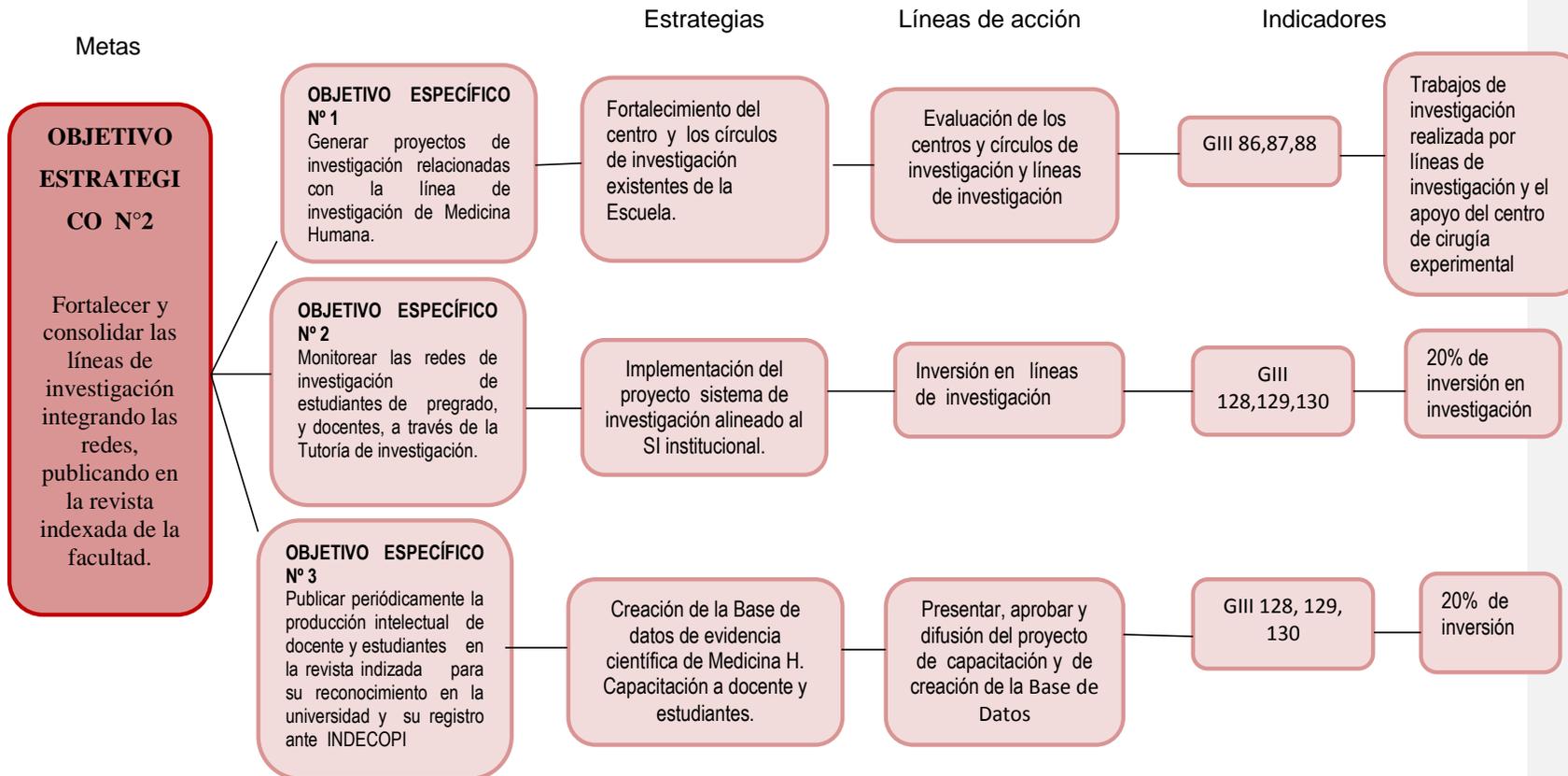
EJE ESTRATEGICO N° 1

FORMACION ACADEMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN



EJE ESTRATEGICO N° 2

INVESTIGACIÓN



EJE ESTRATEGICO N° 3

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSION UNIVERSITARIA

Metas

Estrategias

Líneas de acción

Indicadores

OBJETIVO ESTRATEGICO N° 3

Implementar el sistema de proyección social y extensión universitaria de acuerdo a las políticas de la Facultad.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Implementar el Programa de proyección social y extensión universitaria, que permita realizar seguimiento y evaluación del impacto de actividades en la sociedad.

Proyecto de implementación del Programa alineado al proyecto institucional

Presentar el proyecto de implementación.

GI 8-129,130,131

Proyecto de la Escuela alineado al sistema de la institución

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2

Articular las actividades de proyección social y extensión universitaria con la formación

Coordinaciones con las direcciones de Pedagogía y responsabilidad social con participación del director académico y DCBM..

Programar reuniones y/o talleres de trabajo

GIII ,92,93,94,129,130,131.,132.

Presentación e incorporación de planes de trabajo en equipo

OBJETIVOS ESPECÍFICO N° 3

Normar la producción de las actividades culturales y artísticas en la Escuela.

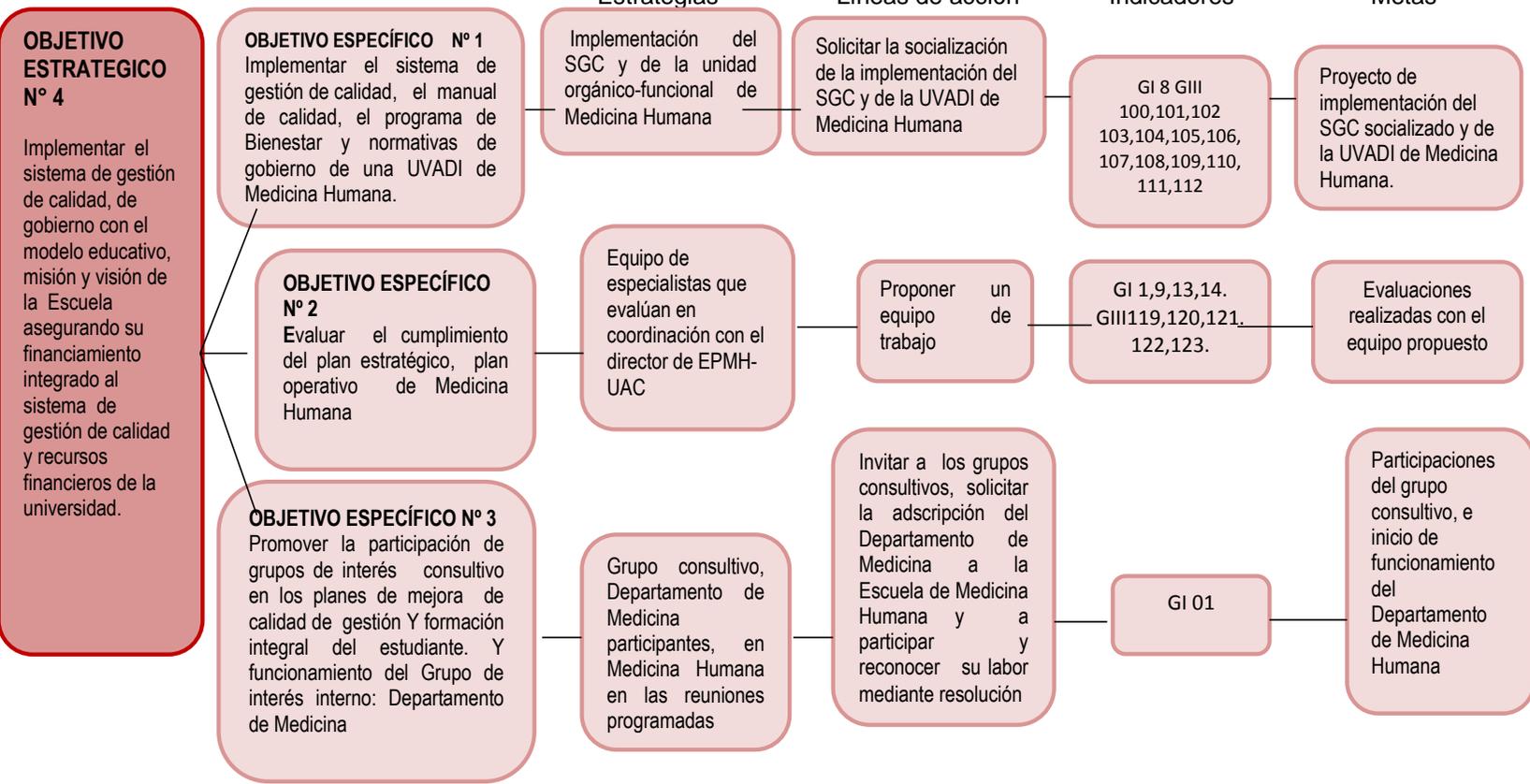
Programación de reuniones de trabajo con especialista en cultura y artes.

Elaboración de normas y aprobación

GIII 114,115,116,117

Normas aprobadas y aplicadas en Consultorio médico integral

EJE ESTRATEGICO N° 4 GESTION INSTITUCIONAL



FIGURAS

FIGURA N° 1 ESTRUCTURA DE LA COMPETENCIA INTEGRAL

FIGURA N° 2 EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

CUADROS

CUADRO N° 1 EJE ESTRATÉGICO: FORMACIÓN ACADÉMICA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

CUADRO N° 2 EJE ESTRATEGICO: INVESTIGACIÓN

CUADRO N° 3 EJE ESTRATÉGICO: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

CUADRO N° 4 EJE ESTRATEGICO: GESTIÓN UNIVERSITARIA

CUADRO N° 5 OBJETIVOS A CORTO PLAZO