

UNIVERSIDAD DE MANAGUA

El más alto nivel



PLAN ESTRATÉGICO

2005 - 2008

Managua, febrero del 2005

PRESENTACIÓN

El plan estratégico de la UdeM establece un marco de prioridades dentro del cual cada unidad organizativa debe orientar sus esfuerzos y recursos, dado que en el mismo se definen los objetivos a alcanzar, así como las estrategias para lograrlos y los soportes organizacionales requeridos.

La Universidad de Managua fue fundada en el año 1998 como un proyecto de educación terciaria de carácter privado. Desarrolla actualmente su proyecto educativo con una matrícula aproximada de 4,772 estudiantes, distribuidos en ocho carreras pertenecientes a los campos de la ingeniería industrial, la ingeniería en sistemas, la ingeniería en computación, las ciencias económicas y administrativas, las ciencias jurídicas y el periodismo. La etapa 1998 - 2004 se caracterizó por el crecimiento de la población estudiantil, la creación de la infraestructura y la concentración en programas de la educación terciaria y diversificación de las carreras universitarias.

A partir del año 2005, dado el nivel de las exigencias organizativas en los procesos sustantivos y de apoyo de la institución, se requiere la consolidación, en particular, de aquellos referidos a la calidad, la introducción de nuevas tecnologías y las existencias de soportes organizacionales que garanticen su ejecución en correspondencia con las estrategias y políticas definidas. Concebidas estas de forma tal que garanticen la continuidad en la gestión, así como la creación de condiciones para el desarrollo prospectivo en otras direcciones estratégicas, es decir, con carácter dinámico y flexible, lo que implica que el mismo exige de revisiones y actualizaciones periódicas en correspondencia con las particularidades de la etapa actual de la sociedad caracterizada por procesos de cambio. Esta concepción sustenta el presente proyecto estratégico definido para un horizonte temporal de cuatro años, 2005 – 2008, el cual constituye una herramienta de trabajo que permite combinar el nivel estratégico, táctico y operativo que exige de etapas sucesivas en las cuales la Universidad irá aprendiendo e incorporando a sus pautas organizativas y de actuación, el pensamiento estratégico.

Constituyen propósitos fundamentales del plan estratégico, el establecimiento de un sistema de gestión institucional eficiente y eficaz que conduzca a la obtención de la condición de Universidad acreditada, así como al posicionamiento en el mercado en que se identifica la UdeM como una institución que se distinga por la competencia profesional de sus graduados y la calidad de los procesos universitarios que lo sustentan.

Para la ejecución del plan estratégico se requiere observar los siguientes supuestos:

- Apoyo logístico y financiero
- Concentración en los procesos universitarios que corresponden a cada unidad organizativa
- Coordinación e integración entre unidades organizativas a partir del respeto de la misión de cada una y a los niveles de decisión.

En el desarrollo del proyecto a fin de fundamentar las diferentes fases que lo integran se utilizaron como técnicas fundamentales encuestas, entrevistas, análisis de documentos, criterios de expertos y dinámicas grupales.

Las fuentes fundamentales de información utilizadas fueron: el Informe Final de Autoevaluación Institucional; el Informe Final de Evaluación Externa de pares evaluadores; la Propuesta de Plan Estratégico 2002-2006; la Propuesta de Plan de Acciones de la Dirección de Planificación Académica; el Discurso del Dr. Alfonso Valle González Secretario de la Junta Directiva de la Universidad el 3 de octubre del 2004; el Informe de Indicadores

Económicos del Banco Central de Nicaragua; el Sistema de Cuentas Nacionales del Banco Central de Nicaragua; el Sitio Web del Banco Central de Nicaragua; los Estatutos de la Universidad; la Propuesta de Manual de Cargos de la Universidad; y el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO en el año 2002.

MISIÓN

La Universidad de Managua es una institución de Educación Superior, que tiene como fin servir académicamente a la sociedad nicaragüense, a través de acciones de docencia y de proyección social, a fin de responder a las demandas del desarrollo socioeconómico de Nicaragua, fomentando el respeto a los derechos humanos, al medio ambiente, a nuestra identidad cultural y promoviendo el fortalecimiento de la democracia.

VISION

La Universidad de Managua pretende consolidarse como una institución de excelencia, eficiente, competitiva, que forme profesionales competentes, sensibles al cambio y a la actualización de sus conocimientos, comprometidos con el desarrollo sociocultural de su comunidad; mediante un proceso de enseñanza aprendizaje fundamentado en una pedagogía activa y dinámica, sustentada en una cálida relación humana entre profesores y educandos.

VALORES INSTITUCIONALES

- Prioridad hacia la persona
- Excelencia en la docencia
- Sensibilidad con el medio ambiente
- Sensibilidad Social y Cultural
- Promoción de la Democracia
- Innovación
- Especial atención hacia la Juventud
- Respeto a los derechos humanos
- Trabajo en equipo
- Eficiencia y eficacia en los procesos

Escenario (Probable)

La economía nacional experimenta un ligero crecimiento, sustentado esencialmente en el sector de los servicios, con mayor incidencia en el comercio y el turismo, así como en los ingresos provenientes de las remesas.

Particular incidencia en el crecimiento del sector empresarial tiene la entrada del capital extranjero y su inversión utilizando estrategias y tecnologías modernas, lo que aumenta la exigencia del entorno competitivo.

El capital nacional se orienta fundamentalmente a la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas dirigidas al mercado interno, demandando de los empresarios un espíritu emprendedor.

La globalización continúa potenciando sus formas de manifestación en el ámbito cultural, económico y tecnológico, lo que exige de profesionales más competentes, con énfasis en la identidad cultural nicaragüense y la posibilidad de desempeñarse en diferentes entornos. Marcada incidencia tendrá el CAFTA con la entrada de productos y servicios de mayor calidad y bajos costos, incluyendo la educación superior y la tecnológica.

El contexto político se mantiene con sus tendencias y contradicciones, pero sin obstaculizar los procesos de desarrollo de las instituciones de Educación Superior. En el área latinoamericana y en el propio país se evidencian comportamientos en la gestión pública y en la política que demandan la elevación de la formación ética de sus recursos humanos.

En la sociedad se mantiene un alto nivel de pobreza e inseguridad ciudadana, las medidas del gobierno resultan insuficientes para mejorar la calidad de vida y asegurar un crecimiento sustentable. Se incrementa la brecha económica entre los sectores sociales.

La Educación Terciaria continúa creciendo con la apertura de nuevas universidades privadas, manteniéndose el financiamiento a las Universidades Publicas. Se avanza en el país en el proceso de acreditación institucional y el CNU comienza a tener un mayor nivel de incidencia sobre los procesos universitarios. Los modelos de enseñanza – aprendizaje enfatizan en la participación activa de los estudiantes en el proceso docente educativo, la flexibilidad y la incorporación de las nuevas tecnologías a la docencia y a los procesos de gestión institucional.

ÁREAS DE RESULTADO CLAVE Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

ÁREA DE RESULTADO CLAVE: DOCENCIA DE PREGRADO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantizar niveles cuantitativos y cualitativamente superiores a los actuales en la calidad de la docencia de las carreras de Ingenierías, Ciencias Económicas, Derecho y Periodismo, potenciando el nivel científico técnico, la formación de valores, una adecuada cultura humanística y un elevado dominio de la competencia profesional en correspondencia esencialmente con las demandas del contexto nacional.

ÁREA DE RESULTADO CLAVE: FORMACIÓN CONTINUA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr el posicionamiento de una oferta de formación continua para egresados y graduados que se desempeñan en la docencia, la producción y/o los servicios en función del desarrollo económico, cultural y social del país.

ÁREA DE RESULTADO CLAVE: EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al desarrollo socio-cultural y deportivo de los estudiantes, así como a la vinculación de la comunidad universitaria a la problemática social nicaragüense.

ÁREA DE RESULTADO CLAVE: INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al desarrollo eficiente y eficaz de los procesos docentes, de educación continua y extensionistas de la universidad y de los servicios universitarios, priorizando el aseguramiento oportuno de los medios técnicos y las instalaciones.

ÁREA DE RESULTADO CLAVE: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantizar un diseño organizativo y el funcionamiento de un sistema de gestión que permita alcanzar el desarrollo de la institución en correspondencia con las estrategias definidas para el logro de la Visión.

ÁREA DE RESULTADO CLAVE: RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al cumplimiento de la Misión de la universidad mediante la atracción, superación y estabilidad de recursos humanos competentes.

ESTRATEGIAS

1. Consolidar la gestión institucional, basada en la planeación con enfoque estratégico y su desagregación anual que facilite la programación individual y el control general.
2. Reorganizar la Universidad en correspondencia con las estrategias y políticas definidas en el proyecto estratégico.
3. Desarrollar un sistema de información integral y oportuna para el proceso de toma de decisiones en función de la gestión institucional.
4. Fortalecer la cooperación e intercambio académico con la Universidad Central de la Villas y Universidades Nacionales.
5. Potenciar la introducción y utilización de software en la docencia de las ingenierías y licenciaturas, en función del desarrollo de competencias asociadas al uso de las nuevas tecnologías como parte de la formación de los estudiantes.
6. Promocionar a la Universidad en la comunidad a partir del proyecto institucional, la calidad de los procesos docentes y la formación del alumno como rasgo distintivo en el mercado.
7. Diversificar la oferta universitaria con la introducción de postgrados y acciones de educación permanente hasta el nivel de maestría en función de la demanda.
8. Impulsar la introducción de la educación virtual como modalidad de oferta académica en cursos de titulación y educación continua.
9. Posicionar los servicios de asesoría en el sector empresarial y público, en correspondencia con las áreas de la oferta académica y las posibilidades de la Universidad en función de la formación profesional de los estudiantes.
10. Impulsar la participación de docentes y estudiantes en Congresos, Conferencias y otros foros nacionales y extranjeros como representantes de la UdeM.
11. Institucionalizar la realización de una feria tecnológica estudiantil en la Universidad, que articule con el currículo y como estímulo al desarrollo del interés por la investigación de los estudiantes.
12. Mantener un programa de superación del personal que contribuya a la elevación de la calidad de los procesos que en la comunidad universitaria se desarrollan.
13. Desarrollar un sistema de retribución por resultados y calificación, que estimule un desempeño de calidad y a la preparación técnico - pedagógica de los docentes.
14. Fomentar la asociación de graduados de la universidad
15. Elevar la calidad de lo servicios bibliotecarios a fin de que a los estudiantes y profesores se les facilite un mayor nivel de información y una mejor atención.
16. Impulsar la participación en proyectos internacionales, como alternativa de financiamiento del desarrollo académico de los docentes en los marcos del proyecto institucional y de proyección de la imagen de la Universidad ante la comunidad.
17. Implantar los reglamentos que aporten al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.
18. Fortalecer el conocimiento en los miembros de la comunidad universitaria de las medidas de protección de las personas y de los recursos de la universidad ante desastres naturales.

19. Consolidar la extensión universitaria como contribución de la UdeM a la formación integral de los estudiantes, su proyección a la comunidad y la elevación de la identidad cultural.
20. Intensificar la utilización de los laboratorios de computación en función de la elevación de la calidad del proceso docente.
21. Crear un movimiento de alumnos adjuntos a la academia como apoyo al proceso docente.
22. Disminuir la deserción de los estudiantes.
23. Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño institucional, articulado con la evaluación individual basado en la estrategia, que contribuya a la disciplina, organización y elevación de la productividad y calidad del trabajo del personal docente y no docente.
24. Perfeccionar los currículos de las carreras en correspondencia con las exigencias nacionales y la formación de competencias profesionales y laborales que le garanticen al egresado un desempeño competitivo.
25. Desarrollar los procesos de reclutamiento y selección del personal sobre la base de las competencias.
26. Fomentar un ambiente de trabajo positivo a partir de acciones que identifiquen a los trabajadores con la UdeM.
27. Elevar las condiciones de la infraestructura en función de las exigencias de los procesos docentes y de servicios.
28. Fomentar la protección y el respeto al medio ambiente en estudiantes, docentes y no docentes.
29. Potenciar el respeto a los derechos Humanos y el fortalecimiento de la Democracia.

MATRIZ

Obj.	Resp.	Indicadores	Estrategia	Participantes.
DOCENCIA PREGADO	DIRECCIÓN ACADÉMICA DIRECCIÓN DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> ● EVALUACIÓN DE CURRÍCULO ● RETENCIÓN DE ESTUDIANTES ● SATISFACCIÓN CON LA CALIDAD 	4.- Fortalecer la cooperación e intercambio académico con la Universidad Central de la Villas y Universidades Nacionales.	Rector Directores
			5.- Potenciar la introducción y utilización de software en la docencia de las ingenierías y licenciaturas en función del desarrollo de competencias asociadas al uso de las nuevas tecnologías como parte de la formación de los estudiantes.	Dirección de Servicios Docente Dirección Académica
			8.- Impulsar la introducción de la educación virtual como modalidad de oferta académica en cursos de titulación y educación continua.	Dirección de Servicio Docente Dirección Académica Recursos Humanos
			10.- Impulsar la participación de docentes y estudiantes en Congresos, Conferencias y otros foros nacionales y extranjeros como representantes de la UdeM.	Dirección Académica
			11.- Institucionalizar la realización de una feria tecnológica estudiantil en la Universidad, que articule con el currículo y como estímulo al desarrollo del interés por la investigación de los estudiantes.	Dirección Académica
			12.- Mantener un programa de superación del personal, que contribuya a la elevación de la calidad de los procesos que en la comunidad universitaria se desarrollan.	Directivos Recursos Humanos
			13.- Desarrollar un sistema de retribución por resultados y calificación que estimule un desempeño de calidad y a la preparación técnico - pedagógica de los docentes.	Recursos Humanos Directores
			15.- Elevar la calidad de los servicios bibliotecarios a fin de que a los estudiantes y profesores se les facilite un mayor nivel de información y una mejor atención.	Dirección de servicios Docente
			16.- Impulsar la participación en proyectos internacionales, como alternativa de financiamiento del desarrollo académico de los docentes en los marcos del proyecto institucional y de proyección de la imagen de la Universidad ante la comunidad.	Dirección Académica
			17.- Implantar los reglamentos que aporten al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.	Dirección de Planificación Directores
			20.- Intensificar la utilización de los laboratorios de computación en función de la elevación de la calidad del proceso docente.	Dirección de servicios Docente Dirección Académica
			21.- Crear un movimiento de alumnos adjuntos a la academia como apoyo al proceso docente.	Dirección Académica
22.- Disminuir la deserción de los estudiantes.	Directores			

			23.- Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño institucional, articulado con la evaluación individual basado en la estrategia, que contribuya a la disciplina, organización y elevación de la productividad y calidad del trabajo del personal docente y no docente.	Recursos Humanos Directores
			24.- Perfeccionar los currículos de las carreras en correspondencia con las exigencias nacionales y la formación de competencias profesionales y laborales que le garanticen al egresado un desempeño competitivo.	Dirección Académica Dirección de servicios Docente
			27.- Elevar las condiciones de la infraestructura en función de las exigencias de los procesos docentes y de servicios.	Dirección Administrativa
			28.- Fomentar la protección y el respeto al medio ambiente en estudiantes, docentes y no docentes.	Dirección Académica Dirección de Servicios Docente Extensión Universitaria
			29.- Potenciar el respeto a los derechos Humanos y el fortalecimiento de la Democracia.	Dirección Académica Dirección de servicios Docente Extensión Universitaria
FORMACIÓN CONTINUA	DIRECCIÓN DE POSTGRADO Y DE EDUCACIÓN PERMANENTE.	<ul style="list-style-type: none"> • SATISFACCIÓN CON LA CALIDAD • EFECTO ECONÓMICO 	7.-Diversificar la oferta universitaria con la introducción de postgrados y acciones de educación permanente hasta el nivel de maestría en función de la demanda	Dirección de Postgrado y de Educación Permanente
			8.- Impulsar la introducción de la educación virtual como modalidad de oferta académica en cursos de titulación y educación continua	Dirección Académica Recursos Humanos Dirección de servicios Docentes D. Postgrado y Educación Permanente
			15.- Elevar la calidad de los servicios bibliotecarios a fin de que a los estudiantes y profesores se les facilite un mayor nivel de información y una mejor atención.	Dirección de servicios Docentes
			17.- Implantar los reglamentos que aporten al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.	Dirección Planificación Directores
			19.- Consolidar la extensión universitaria como contribución de la UdeM a la formación integral de los estudiantes, su proyección a la comunidad y la elevación de la identidad cultural.	Extensión Universitaria
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA	DEPARTAMENTO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA	<ul style="list-style-type: none"> • PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL DEPORTE • DISCIPLINA DEPORTIVAS • DISCIPLINAS CULTURALES • PROYECTOS CULTURALES 	4.- Fortalecer la cooperación e intercambio académico con la Universidad Central de la Villas y Universidades Nacionales.	Rector
			6.- Promocionar a la Universidad en la comunidad a partir del proyecto institucional, la calidad de los procesos docentes y la formación del alumno como rasgo distintivo en el mercado.	Relaciones Públicas
			9.- Posicionar los servicios de asesoría en el sector empresarial y público, en correspondencia con las áreas de la oferta académica y las posibilidades de la Universidad en función de la formación profesional de los estudiantes.	D. Postgrado y Educación Permanente
			10.- Impulsar la participación de docentes y estudiantes en Congresos, Conferencias y otros foros nacionales y extranjeros como representantes de la U de M	Dirección Académica

			11.- Institucionalizar la realización de una de feria tecnológica estudiantil en la Universidad, que articule con el currículo y como estímulo al desarrollo del interés por la investigación de los estudiantes	Dirección Académica Dirección de servicios Docentes
			14.- Fomentar la asociación de graduados de la universidad	Extensión Universitaria
			16.- Impulsar la participación en proyectos internacionales, como alternativa de financiamiento del desarrollo académico de los docentes en los marcos del proyecto institucional y de proyección de la imagen de la Universidad ante la comunidad.	Dirección Académica
			17.- Implantar los reglamentos que aporten al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.	Dirección Planificación Directores
			28.- Fomentar la protección y el respeto al medio ambiente en estudiantes, docentes y no docentes.	Dirección Académica Dirección de servicios Docente Extensión Universitaria
			29.- Potenciar el respeto a los derechos Humanos y el fortalecimiento de la Democracia.	Dirección Académica Dirección Docente Extensión Universitaria
INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS • CONDICIONES AULAS Y PARQUEOS 	15.- Elevar la calidad de los servicios bibliotecarios a fin de que a los estudiantes y profesores se les facilite un mayor nivel de información y una mejor atención.	Dirección de servicios Docente
			16.- Impulsar la participación en proyectos internacionales, como alternativa de financiamiento del desarrollo académico de los docentes en los marcos del proyecto institucional y de proyección de la imagen de la Universidad ante la comunidad.	Dirección Académica
			17.- Implantar los reglamentos que aporten al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.	Dirección Planificación Directores.
			20.- Intensificar la utilización de los laboratorios de computación en función de la elevación de la calidad del proceso docente.	Dirección de servicios Docente
			27.- Elevar las condiciones de la infraestructura en función de las exigencias de los procesos docentes y de servicios.	Dirección Administrativa
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • FUNCIONAMIENTO EN BASE A ESTRATEGIAS • SATISFACCIÓN CON EL DISEÑO ORGANIZATIVO 	2.- Reorganizar la Universidad en correspondencia con las estrategias y políticas definidas en el proyecto estratégico.	Dirección Planificación
			1.- Consolidar la gestión institucional, basada en la planeación con enfoque estratégico y su desagregación anual que facilite la programación individual y el control general.	Directivos
			3.- Desarrollar un sistema de información integral y oportuna para el proceso de toma de decisiones en función de la gestión institucional.	Dirección Planificación
			4.- Fortalecer la cooperación e intercambio académico con la Universidad Central de la Villas y Universidades Nacionales.	Rector Directores
			17.- Implantar los reglamentos que aporten al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.	Dirección Planificación Directores

			18.- Fortalecer el conocimiento en los miembros de la comunidad universitaria de las medidas de protección de las personas y de los recursos de la universidad ante desastres naturales.	Recursos Humanos
			25.- Desarrollar los procesos de reclutamiento y selección del personal sobre la base de las competencias.	Recursos Humanos
			26.- Fomentar un ambiente de trabajo positivo a partir de acciones que identifiquen a los trabajadores con la UdeM.	Directores
			28.- Fomentar la protección y el respeto al medio ambiente en estudiantes, docentes y no docentes.	Dirección Académica Dirección de servicios Docente Extensión Universitaria
			29.- Potenciar el respeto a los derechos Humanos y el fortalecimiento de la Democracia.	Dirección Académica Dirección De servicios Docente Extensión Universitaria
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • SATISFACCIÓN DEL PERSONAL CON LOS MECANISMOS DE GESTIÓN 	4.- Fortalecer la cooperación e intercambio académico con la Universidad Central de la Villas y Universidades Nacionales.	Rector
			10.- Impulsar la participación de docentes y estudiantes en Congresos, Conferencias y otros foros nacionales y extranjeros como representantes de la U de M.	Dirección Académica
			12.- Mantener un programa de superación del personal que contribuya a la elevación de la calidad de los procesos que en la comunidad universitaria se desarrollan.	Recursos Humanos
			13.- Desarrollar un sistema de retribución por resultados y calificación que estimule un desempeño de calidad y a la preparación técnico - pedagógica de los docentes.	Dirección Académica Recursos Humanos
			17.- Implantar los reglamentos que aporten al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.	Personal de las áreas Trabajadores
			18.- Fortalecer el conocimiento en los miembros de la comunidad universitaria de las medidas de protección de las personas y de los recursos de la universidad ante desastres naturales.	Recursos Humanos
			23.- Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño institucional articulado con la evaluación individual y basada en la estrategia, que contribuya a la disciplina, organización y la elevación de la productividad y calidad del trabajo del personal docente y no docente.	Recursos humanos Directores
			25.- Desarrollar los procesos de reclutamiento y selección del personal sobre la base de las competencias.	Directores Recursos Humanos
			26.- Fomentar un ambiente de trabajo positivo a partir de acciones que identifiquen a los trabajadores con la UdeM.	Directivos
			28.- Fomentar la protección y el respeto al medio ambiente en estudiantes, docentes y no docentes.	Dirección Académica Dirección De servicios Docente Extensión Universitaria

			29.- Potenciar el respeto a los derechos Humanos y el fortalecimiento de la Democracia.	Dirección Académica Dirección De servicios Docente Extensión Universitaria
--	--	--	---	--

Acción	Participantes	Fecha	Responsable
Análisis de la propuesta de proyecto estratégico	Junta Directiva	Marzo	Equipo del proyecto
Aprobación del la propuesta de proyecto	Junta Directiva	Marzo	Rector
Presentación y análisis del proyecto	Consejo Universitario	Marzo	Rector
Discusión del proyecto	Consejo Universitario	Abril	Equipo del proyecto
Recepción de criterios sobre el proyecto	Consejo Universitario	Abril	Equipo del Proyecto
Discusión del proyecto	Consejo Universitario	Abril	Equipo del Proyecto
Discusión del proyecto	Consejo Universitario	Abril	Equipo del Proyecto
Aprobación del proyecto	Consejo Universitario	Abril	Equipo del proyecto
Discusión del proyecto	Trabajadores	Abril	Rector
Aprobación del proyecto	Junta Directiva	Abril	Rector
Definición de indicadores por puestos	Trabajadores Directores	Mayo	Directores
Definición de funciones por puesto de trabaja en unidades organizativas	Trabajadores	Mayo	Directores
Control del avance de cumplimiento del proyecto	Según programa de control	Según programa de control	Según programa de control

IV.- SISTEMA DE CONTROL

1. Control del grado de avance del proyecto estratégico

Mecanismo: Reunión

Responsable: Rector

Participantes: Consejo Universitario

Periodicidad: Mensual

Fecha	Direcciones Estratégicas Controladas	Informan
Mayo	Docencia de Pregrado	Santos Pavón / María José Siézar
	Organización y Gestión	Alberto Alfonso Pérez
Junio	Recursos Humanos	Helga Navarro C
	Extensión Universitaria	Mario José Valle C
Julio	Formación Continua	Silvio Casco
	Infraestructura y Servicios	Marco Antonio Valle D
Septiembre	Docencia de Pregrado	Santos Pavón / María José Siézar
	Organización y Gestión	Alberto Alfonso Pérez
Octubre	Recursos Humanos	Helga Navarro C
	Extensión Universitaria	Mario José Valle C
Noviembre	Formación Continua	Silvio Casco
	Infraestructura y Servicios	Marco Antonio Valle D
Diciembre	Balance de todas las Direcciones Estratégicas	Alberto Alfonso Pérez

2. Control del avance de los resultados por unidad organizativa

Mecanismo: Despacho

Responsable: Rector (Vicerrectora)

Participantes: Directores

Periodicidad: Bimestral

3. Control del Avance de los resultados de cada unidad organizativa

Mecanismo: Reunión y/o Despacho

Responsable: Director

Participantes: Miembros de la Dirección

Periodicidad: Quincenal

