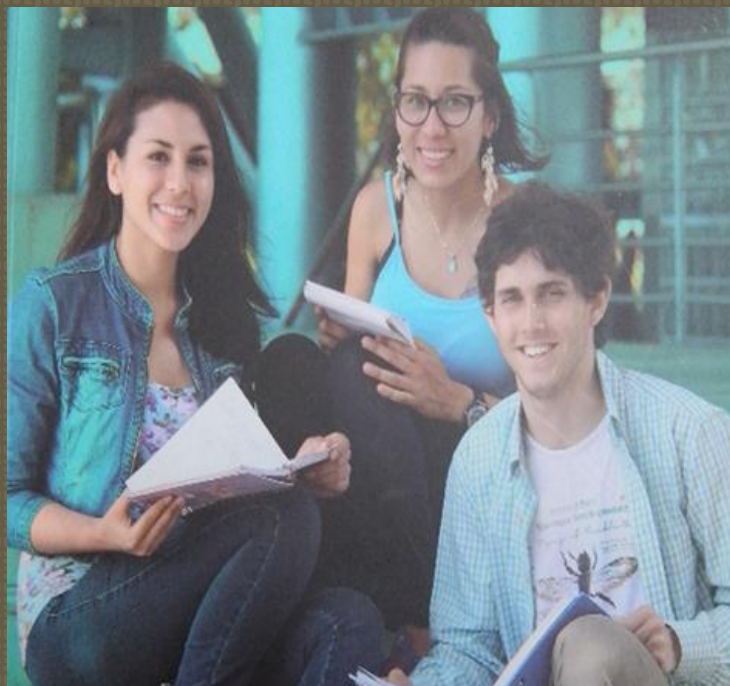




Universidad Ricardo Palma



PLAN ESTRATÉGICO

2015-2021

CARRERA DE TRADUCCIÓN E
INTERPRETACIÓN

COMISIÓN RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2015-2021

Mag. Sofia Lévano Castro

Docente

Mag. Flor Mellado Rosales

Docente

Mag. Cecilia Tello Álvarez

Docente

Lic. Fernando Camino Urriaga

Docente

Ing. Carlos Oqueliz Martínez

Asesor



*“Los escritores hacen
la literatura nacional y
los traductores hacen
la literatura universal”.*

José Saramago

INDICE

Presentación

1. INTRODUCCIÓN.....	05
2. ANÁLISIS HISTÓRICO.....	07
3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	11
3.1. Misión.....	11
3.2. Visión.....	12
3.3. Política de calidad.....	13
3.4. Valores.....	13
3.5. Servicio Educativo.....	14
3.5.1. Definición del servicio.....	15
3.5.2. Cliente o usuario.....	17
3.5.3. Normatividad y fundamentos legales.....	18
4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO.....	20
4.1. Metodología del trabajo.....	20
Fase 1. Preliminar.....	20
Fase 2. Análisis estratégico y diagnóstico.....	20
Fase 3. Definición Estratégica.....	24
Fase 4. Implantación y Seguimiento.....	25
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS e INDICADORES.....	28
1º Eje Estratégico: Gestión de la Carrera.....	28
- Línea estratégica 1: Desarrollar un sistema de gestión integral.....	28

2º Eje Estratégico: Formación Profesional.....	30
- Línea estratégica 2: Fortalecer la oferta académica para lograr una formación profesional competente a nivel internacional.....	30
- Línea estratégica 3: Desarrollar la investigación promoviendo la participación de docentes y estudiantes.....	30
- Línea estratégica 4: Desarrollar proyectos de extensión universitaria y proyección social con la participación de docentes y estudiantes fortaleciendo el compromiso con la sociedad.....	30
3º Eje Estratégico: Servicios de apoyo a la formación profesional.....	31
- Línea estratégica 5: Promover la participación de los docentes en actividades conducentes al cumplimiento de las funciones sustantivas.....	31
- Línea estratégica 6: Impulsar una gestión eficiente de los ambientes y equipamiento para apoyar el desarrollo de las funciones sustantivas.....	31
- Línea estratégica 7: Formular la normatividad de los programas de bienestar para contribuir al mejor desempeño de los componentes de la comunidad educativa.....	31

PRESENTACIÓN



Dr. Pedro Díaz Ortiz
Decano de la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas

En el año 1974, con el nombre de Programa Académico de Intérpretes y Traductores, se creó la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas, Carrera de Traducción e Interpretación. Desde entonces, nuestra Facultad ha formado traductores e intérpretes que están cumpliendo un rol muy importante en los diversos campos de la traducción, desde la científica y tecnológica hasta la literaria, no sólo a nivel nacional, sino también internacional.

Las exigencias de una evaluación de las universidades en el mundo contemporáneo ha hecho que la acreditación sea un proceso que debe realizarse, cumpliendo con todos los estándares requeridos por las instancias respectivas, con el fin de que la formación de nuestros estudiantes corresponda a la calidad exigida por la ciencia, la tecnología y el arte contemporáneos.

Para cumplir con esta labor, a fines del año pasado se constituyó el Comité Interno de Autoevaluación de la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas, que está presidido por el suscrito e integrado por los profesores Sofía Lévano, como Coordinadora; Cecilia Tello, Flor Mellado y Fernando Camino, cuyo trabajo y desempeño se viene desarrollando de tal modo que lograremos cumplir con las metas que nos han sido asignadas para elaborar el Plan Estratégico de nuestra Facultad y la posterior acreditación nacional.

“Cuando soplan vientos de cambio, algunos se convierten en muros, otros en molinos”. Proverbio chino.

1. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2013, la Facultad de Humanidades y Lenguas modernas inicio su proceso de autoevaluación con miras a la acreditación de la Carrera Profesional de Traducción e Interpretación de acuerdo a los estándares del modelo de calidad de la carrera de Ciencias de la Comunicación.

Durante este proceso hemos ido adaptando nuestros procesos a modelos de Gestión de Calidad que permita recopilar información y evidencia para enfrentar un proceso de acreditación. Al revisar el modelo, determinamos que necesitamos fortalecer la dimensión I, y adoptar una metodología de trabajo participativa que nos permita analizar la situación actual de la Facultad y su entorno social inmediato a fin de conocer nuestras debilidades y fortalezas así como tomar conciencia de las oportunidad y amenazas para elaborar planes de mejora que nos permitan cumplir con las expectativas de nuestro “entorno interesado”.

En este espiral de innovación y mejora continua, la planificación estratégica aparece como una herramienta del Sistema de Gestión de la Calidad que quiere de la interacción de los distintos actores de nuestra Facultad en el desarrollo de nuestro planeamiento institucional. Por lo tanto, el plan estratégico debe entenderse como un proceso que se construye colectivamente y un medio para fortalecer nuestra identidad y filiación con la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas. En coherencia con lo anteriormente señalado, hemos realizado tres talleres de Plan Estratégico con la participación de autoridades, equipo de autoevaluación, docentes, estudiantes, personal administrativo y de apoyo, egresados y grupos de interés.

En este documento recogemos las reflexiones y conclusiones a los que llegamos en estos talleres, en el que partimos de un análisis de la realidad institucional mediante la elaboración de un diagnóstico situacional. A partir de la comprensión de la situación integral, formulamos objetivos estratégicos que fueron contrastados con la misión y visión de la Universidad y Facultad y los respectivos Factores del Modelo de Calidad.

Por consiguiente, el Plan Estratégico 2015-2021 es una propuesta de la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas para cumplir con la misión y visión. El presente documento contiene los acuerdos básicos que direcciona la vida de nuestra comunidad académica por lo que se convierte en un instrumento orientador de nuestras actividades académicas y administrativas.

La distribución del tiempo puede facilitar o dificultar el trabajo, de ahí la importancia de planificar, por ello el plan estratégico se ha construido a través de diferentes etapas, siendo las más relevantes y significativas:

- Análisis del contexto, porque es necesario conocer los aspectos sociodemográficos de nuestros alumnos, así como sus expectativas en relación al servicio educativo brindado.
- Reconocimiento de la identidad institucional, porque es preciso conocer aquellos aspectos relacionados con la Facultad, nuestra historia de la institución, los cambios por los que hemos atravesado, nuestra propuesta de valores, los reglamentos que nos rigen, las características del personal docente y no docente, propósito y organización institucional

(distribución de roles y funciones), características del espacio físico, recursos materiales y no materiales (uso y aprovechamiento) y todos aquellos aspectos sobresalientes que contribuyen a la construcción de nuestra identidad.

- Detección de problemas relevantes, ya que a partir del análisis de las etapas anteriores, surgieron las debilidades o problemáticas de urgente tratamiento y las fortalezas o facilitadores de nuestra tarea institucional, es así que se seleccionaron los problemas detectados, analizando sus causas (y condiciones de desarrollo) e impactos para luego debatirlos en la búsqueda de posibles soluciones.
- Objetivos o propósitos a lograr, esta etapa requirió la capacidad de seleccionar aquellos aspectos relativos a la gestión de la carrera, a la formación profesional y a los servicios de apoyo para la formación profesional, sobre los que se tuvo que intervenir.
- Elaboración de propuestas de acción, los cuales se formularon teniendo en cuenta la definición clara y precisa de las acciones, los roles de los actores involucrados y su grado de participación, el tiempo para cada acción mediante la confección de un cronograma que facilite la evaluación constante de las acciones y los resultados o productos esperados.
- Evaluación, esta etapa resulta transversal al plan estratégico por lo que no es la última. Debe ser constante y periódica, a cargo del comité responsable. Permitirá el aporte de nuevos elementos para el análisis de las nuevas situaciones. Es por ello que, la planificación del plan estratégico debe ser flexible, integral y participativa, para facilitar su permanente revisión y apertura. La planificación y la evaluación son dos caras de un mismo proceso que apuntan a la identificación, la explicación y la transformación de los procesos institucionales.

El éxito o fracaso de los objetivos planteados a corto plazo y a largo plazo depende de la participación de la comunidad universitaria de la Facultad; por lo tanto, es necesario en primer lugar, consensuar y socializar esta propuesta entre todos los miembros de la comunidad educativa y en segundo lugar establecer mecanismos de control y revisión periódica de las metas trazadas.

2. ANÁLISIS HISTÓRICO



El Programa Académico de Intérpretes y Traductores (PAIT) fue creado el 12 de marzo de 1974 como respuesta al incremento de las relaciones diplomáticas y reuniones internacionales de alto nivel en varios idiomas y la falta de personal capacitado en las áreas de interpretación y traducción en el país. Mediante Resolución N° 1591-74-CONUP del 26 de marzo de 1974, la Dirección de Evaluación del Consejo Nacional de la Universidad Peruana (CONUP) autorizó el funcionamiento del Programa de Intérpretes y Traductores (PAIT) de la Universidad Ricardo Palma considerando que la existencia de solo un programa de formación de traductores e intérpretes a nivel universitario y la demanda de traductores e intérpretes en los próximos años.

Originalmente, el Programa ofreció formación en interpretación y traducción con mención en dos idiomas entre los cinco que ofrecía: alemán, francés, inglés, italiano y ruso. El idioma italiano fue descontinuado luego de tres promociones por el escaso número de estudiantes que escogía seguirlo, y en el idioma ruso, ningún estudiante culminó sus estudios. En 1977 se eliminó la especialización de Interpretación por no existir las condiciones académicas ni infraestructura adecuada y en 1993 fue nuevamente incorporada al Plan de Estudios. El idioma quechua como asignatura obligatoria formó parte del plan original de estudios pero posteriormente fue eliminado y dictado como actividad de proyección social.

El PAIT inició sus actividades con 238 estudiantes en el semestre 1974-II en la calle Grimaldo del Solar, Miraflores. En un inicio la plana docente estuvo constituida por nueve profesores para el primer semestre; cuarenta años después, la plana docente está conformada por ochenta profesores y una población de 850 estudiantes. La Dirección del Programa estuvo a cargo de la profesora Carmela Campos hasta el 19 de mayo de 1975, fecha en la que se nombró una Comisión Transitoria de carácter colegiado para dirigir el Programa, el mismo que se mudó a una casona ubicada en el Malecón Cisneros. En marzo de 1976, el CONUP declaró a la Universidad en reorganización y la comisión interventora encargó la dirección a la profesora Rosa Filipchuk quién solicitó la colaboración de los profesores Pedro Díaz y Luz Maluenda. En este periodo, se inició la revisión del Plan de Estudios para adecuarlo a las exigencias de la época en la formación de intérpretes y traductores. El Primer Plan de Estudios estaba organizado en diez ciclos, el último de los cuales tenía a la práctica profesional como

única actividad. Este Plan establecía la opción de elegir los idiomas extranjeros como asignaturas principales o secundarias que se diferenciaban por el número de horas lectivas y por el nivel de exigencia. El Plan de Estudios aprobado tuvo una vigencia de cerca de veinte años, con pequeños reajustes relativos a los nombres y a la ubicación de los cursos en la secuencia curricular, así como la desaparición y la propuesta de alguna asignatura. Para que un estudiante pueda ser declarado egresado debía tener aprobados 200 créditos.

En 1977, el Gobierno Militar dispuso la renovación de autoridades en todas las universidades del país y en el PAIT, encargándosele la dirección al Dr. Raúl Yáñez Cannon. Posteriormente lo sucedieron en el cargo, la profesora Rosa Filipchuk y el profesor Miguel Cetraro de Souza. En 1981, el Programa se traslada a la Ciudad Universitaria en proceso de construcción y es ubicado temporalmente en el segundo piso del pabellón que ahora ocupa la Facultad de Arquitectura. A inicios del año 1984, el Programa se traslada al pabellón que actualmente ocupa en la Ciudad Universitaria.

En el año de 1983, recién a nueve años de fundada la actual Facultad, apareció su primera revista con el nombre de T'lkray: Revista Especializada en Traducción. En diciembre de 1983, la Ley Universitaria Nº 23733 restituyó el sistema de facultades en la universidad peruana y al recuperar su autonomía, la Universidad Ricardo Palma establece en su Estatuto que podía ser elegido decano cualquiera de los profesores principales. Por lo tanto, el 15 de noviembre de 1990 se nombró al Dr. Edmundo Guillén Decano para el periodo 1990-1993 y posteriormente, fue reelegido para un nuevo periodo que culminó en el año 1996. Durante el gobierno del Dr. Guillén, en el mes de marzo de 1995, se inauguró el Laboratorio de Cómputo Avanzado que significó un adelanto notable para la formación de los estudiantes. En 1993 reapareció nuevamente la revista de la Facultad, pero esta vez con el nombre de Lenguas Modernas bajo la dirección del Dr. Raúl Estuardo Cornejo. En diciembre de 1996, se llevó a cabo elecciones para Decano y en vista de los resultados obtenidos, se encargó el decanato al Dr. Pedro Díaz. En este año, se elaboró y entró en vigencia, a partir del semestre 1996-II, un nuevo Plan de Estudios que consideraba la formación en un idioma principal y un idioma secundario que se iniciaban en diferentes semestres académicos.

El 30 de abril de 1997 se llevaron a cabo las elecciones complementarias y se nombró Decano al Dr. Pedro Díaz para completar el período 1996-1999, posteriormente es reelegido para el período

1999- 2002. En el año 1998, bajo la dirección del Dr. Pedro Díaz la revista empieza su publicación continua con el nombre de Revista de la Facultad de Lenguas Modernas. Se publicaron del número dos hasta el número ocho con esa denominación. Luego, al cambiar de denominación la Facultad, en el año 2006, la revista adoptó el nombre de Revista de la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas. Con esta denominación, se ha publicado hasta la fecha, de manera interrumpida, hasta el número dieciséis, siempre con la dirección del Dr. Díaz. En el año 2001, se inició la publicación más importante de la Facultad, la Serie “Letras Francesas”, en un principio amparado por un convenio con la Embajada de Francia y con su auspicio. El propósito de esta publicación era estudiar, traducir y difundir obras de escritores franceses y peruanos, escritas tanto en francés como en español. Hasta este momento, se han publicado diez obras.

En el año 2000, respondiendo a la política de renovación cada cinco años de los planes de estudio a nivel de toda la Universidad, se puso en vigencia el denominado Plan 2000. El Plan 2000 se sustentó explícitamente en el concepto de perfil profesional, estructurado sobre la base de las siguientes áreas:

- 1) De desarrollo personal y humano
- 2) De formación académica y profesional
- 3) De proyección social
- 4) De ética profesional

El área de formación académica y profesional comprende las siguientes competencias:

- a) Competencia lingüística y comunicativa en la lengua materna y extranjera
- b) Competencia cultural
- c) Competencia en traslación

*“La historia es un incesante
volver a empezar”.*

Tucídides

A partir del 2002, la Facultad ingresa a un periodo de sucesivas encargaturas debido a problemas para constituir listas y al hecho de que en las elecciones para elegir Decano ninguno de los candidatos obtuvo el número suficiente de votos. En el 2003, durante el periodo del profesor Miguel Cetraro de Souza se inauguró el nuevo Laboratorio de Idiomas después de largas gestiones para su adquisición por parte de la administración que presidió el Dr. Díaz. Del 2003 al 2007 se encargó el Decanato a la Dra. Dora Bazán. Del 2007 al 2008, el Dr. Pedro Díaz asumió el decanato en su condición de profesor principal más antiguo del Consejo de Facultad. En el año 2005, se propone ajustes al Plan 2000 y como resultado se aprueba y entra en vigencia el Plan de Estudios 2006-II.

A finales del 2008, se encargó el decanato al profesor Miguel Cetraro de Souza. En este periodo, la Biblioteca especializada se traslada al primer piso y se adapta la sala de lectura en el espacio que formaba parte de uno de los pasadizos de la Facultad. Simultáneamente, se realizaron gestiones ante el Vicerrectorado Administrativo para la adquisición de estantería moderna, que permitió triplicar el espacio para ubicar los libros que en los últimos tiempos se habían incrementado significativamente.

El 9 de setiembre del 2009, se encargó el decanato al Dr. Pedro Díaz, en este periodo se instaló el Laboratorio del Sistema de Interpretación por Infrarrojos, que nos puso por encima de otras instituciones en este tipo de equipamiento. En el 2011 se encargó la decanatura al profesor Miguel Cetraro. Durante los cortos periodos que el profesor Cetraro estuvo a cargo del Gobierno de la Facultad, su preocupación central, sin descuidar los aspectos académicos, estuvo dirigida a ordenar toda la documentación relativa a los estudiantes declarados egresados, sucesivamente graduados y más lentamente titulados en registros físicos y virtuales de consulta ágil una actividad que aún no ha concluido, cuyos datos forman parte de los estándares para la acreditación de la carrera.

En mayo del 2012, se convocó a elección de Decano, y al no alcanzarse el número suficiente de votos para elegir Decano, se encargó el gobierno de la Facultad al Dr. Pedro Díaz, a partir del 1º de junio del 2012 hasta el 15 de noviembre del 2014.

De los nombres de la actual Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas

La Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas nació con el nombre de Programa Académico Intérpretes y Traductores en los parámetros de la Ley Orgánica de la Universidad Peruana, Decreto Ley Nº 17437, que regía en el momento de su creación.

En el mes de diciembre del año 1983, el Gobierno promulga la Ley N° 23733, que restituye el sistema de facultades en la Universidad Peruana. A raíz de la puesta en vigencia del Estatuto aprobado, el Programa de Intérpretes y Traductores se convierte en la Facultad de Lenguas Modernas.

El Congreso de la República en el mes de diciembre del 2005 por Ley N° 28637 modifica los artículos 35°, 36° y 37° de la Ley Universitaria relativos a la elección de rector, vicerrectores y decanos. Respecto de estos últimos se indica que deben tener el grado de magíster o doctor en la especialidad. Esta exigencia, de alguna manera, obligó a cambiar el nombre de la Facultad. Se optó por denominarla Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas, según lo acordado por la Resolución N° 0783-2006 de Consejo Universitario del 28 de marzo del 2006, ratificado por la Resolución N° 730009 de la Asamblea Universitaria en su sesión del 31 de marzo del 2006.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA CARRERA DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Misión, Visión, Valores

3.1. MISIÓN

“Formar traductores e intérpretes proactivos y emprendedores, motivados por la actualización continua de sus procesos de enseñanza- aprendizaje.

Busca fomentar la investigación, interdisciplinaria y traductológica, en forma individual y colaborativa.

Fomenta valores humanistas y un ejercicio profesional con responsabilidad social y con vocación de servicio en el ámbito de las comunicaciones interculturales”.

- **Traductores e intérpretes proactivos y emprendedores:**

Nuestra Facultad promueve la formación de traductores e intérpretes que no solo sean capaces de tomar la iniciativa, sino también de asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; es decir profesionales que aprovechen oportunidades y organicen los recursos necesarios para llevarlas a cabo.



“Vision without action is just a dream. Action without vision just passes the time. Vision with action can change the world”.

Joel A. Barker

- **Actualización continua:** Implica responder a los cambios acelerados y a la necesidad de que nuestros alumnos estén renovando y enriqueciendo sus conocimientos como parte de su cultura profesional. “Aprender a aprender para un aprendizaje a lo largo de la vida”
- **Fomento de la investigación interdisciplinaria y traductológica:** Reconocemos el espíritu investigativo como un aspecto importante del quehacer académico y como una poderosa herramienta de transformación intelectual y emocional.
- **Valores humanistas:** formamos profesionales con principios y valores que les permitan enfrentar las complejas situaciones, asimilar los cambios y buscar soluciones acertadas a los problemas complejos del mundo moderno. Un humanismo bien ordenado no comienza por sí mismo, sino que coloca al mundo delante de la vida, la vida delante del hombre, el respeto por los demás delante del amor propio.(Claude Lévi-Strauss)
- **Responsabilidad social:** La carrera busca formar profesionales que comprendan y transformen sus entornos con criterio colaborativo, social y humano reconociendo las diferencias culturales, pero alcanzando la tolerancia necesaria para compartir y comunicarse adecuadamente.
- **Vocación de servicio:** facilitamos la comunicación como una actitud de vida; interviniendo para resolver una necesidad, demanda o solicitud, o satisfacer la expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse satisfechos.

3.2 VISIÓN

“Consolidarse y mantenerse al año 2021 como el primer referente nacional en la formación profesional de traductores e intérpretes y ser reconocidos a nivel internacional por la calidad de su propuesta académica, pedagógica y humana”.

- **Primer referente nacional en la formación profesional:** La carrera busca ser reconocida como la institución de mayor prestigio en el Perú por su sólida oferta académica y por la calidad profesional y humana de sus egresados.
- **Reconocimiento internacional:** Nuestra meta es distinguirnos como espacio académico de alto prestigio en el ámbito global.

3.3 Política de Calidad.

- Formar profesionales con sentido humanístico para brindar a la sociedad traductores e intérpretes proactivos y emprendedores, con vocación de servicio y responsabilidad social, mediante la mejora continua de sus procesos académicos y administrativos que se desarrollan en armonía con los avances de la cultura, ciencia y tecnología.

3.4. Valores

Ética: valores éticos-humanísticos y de responsabilidad para formar líderes para un mundo mejor y globalmente más justo.

La ética es fundamental en la profesión de la traducción en la medida que implica un acto de confianza del receptor con respecto a la información que le va a brindar sobre un texto al que no puede acceder por desconocimiento de la lengua. Los valores éticos son los mecanismos que enlazan cada dimensión y el sustento sobre el cual se busca la realización del bien común y la búsqueda de la plenitud de nuestra existencia.

Calidad demostrada: experiencia en la formación profesional de traductores e intérpretes.

Se materializa en la utilización de estándares de calidad como apoyo a la gestión. Es una de las estrategias de transformación y modernización institucional que se manifiesta en las buenas prácticas de formación académica y proporciona mejores resultados para los usuarios.

Eficiencia y eficacia:

La eficacia hace referencia al nivel de consecución de metas y objetivos, y a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos. La eficacia mide los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han propuesto, presuponiendo que esos objetivos se mantienen alineados con la visión que se ha definido.

Mientras que la EFICIENCIA consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia. Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requeridas.

“El que apenas conoce los principios no es igual al que los ama y los practica”.
Confucio

Respeto:

Significa valorar a los demás y reconocer su dignidad. Reafirmamos que la diversidad cultural es fuente de gran riqueza para nuestras sociedades y que su respeto y su valoración son factores positivos en la promoción de la comunicación intercultural, el desarrollo humano y la coexistencia global.

Emprendimiento:

Emprendimiento es aquella actitud y aptitud que tiene un persona para afrontar nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. El emprendimiento se desarrolla como una cadena de valor, que comienza con la transformación de un proyecto de vida y finaliza con la consolidación del éxito profesional.

Flexibilidad:

La Flexibilidad es la capacidad de adaptarse rápidamente a las circunstancias, los tiempos y las personas, rectificando oportunamente nuestras actitudes y ampliando nuestros puntos de vista para lograr una mejor convivencia, un mejor entendimiento y una adaptación al contexto laboral.

3.5 SERVICIO EDUCATIVO DE LA CARRERA DE TRADUCCION E INTERPRETACION

Uno de los objetivos primordiales de la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas está orientado a la lograr la satisfacción de los estudiantes y padres de familia en su formación profesional quienes luego del proceso de enseñanza aprendizaje y el cumplimiento de los planes y programas de estudio logran terminar la carrera, obtener su bachillerato y su título profesional para insertarse en el campo laboral.

Para el logro de esta meta que implica proporcionar un servicio educativo de calidad, contamos con una plana docente calificada para la formación de traductores e intérpretes, servicios administrativos y de apoyo a los estudiantes, servicio social y medico; así como un programa de tutoría que permitirá un apoyo personalizado y directo.

3.5.1 Definición del Servicio.

La Facultad Humanidades y Lenguas Modernas forma profesionales en traducción e interpretación a través de un plan de estudios que contiene un conjunto de actividades organizadas sistemáticamente acorde con las exigencias establecidas por el sistema de acreditación universitaria y que conlleva a la formación integral del profesional en función de la ley universitaria y sus estatutos.

Los estudiantes son admitidos a la carrera luego de un examen de admisión establecido por la Universidad a través de las diferentes modalidades.

La duración de la carrera profesional de traducción e interpretación es de diez semestres académicos (cinco años). La base primordial de los estudios es la capacitación de los estudiantes en el desarrollo lingüístico y comunicativo de su lengua materna y de dos lenguas extranjeras, las mismas que escoge el estudiante de cuatro que ofrece la carrera: inglés, francés, alemán y Chino Mandarín.

En su formación académica se sigue el modelo pedagógico que promueve nueve postulados y principios y cuya base pedagógica es el constructivismo que permite desarrollar en los estudiantes conocimientos, habilidades y actitudes, así como la investigación, pensamiento crítico y creativo, trabajo en equipo brindando al estudiante oportunidades de desarrollo autónomo para que logre asumir roles de liderazgo con responsabilidad social y participación ciudadana.

Para lograr excelencia en la formación de traductores e intérpretes se cuenta con una plana docentes especializada y calificada e identificada con la misión y visión institucional. Cuenta asimismo con la infraestructura y los recursos apropiados que responden a la demanda de la carrera y su formación especialmente idiomática.

Al cumplir con la aprobación de los cursos y actividades del plan de estudios, los estudiantes obtienen de manera automática el grado de Bachiller en Traducción e Interpretación. Para la obtención de su título profesional el egresado deberá optar por las modalidades de titulación establecidas en el reglamento interno y de grados y títulos de la Escuela profesional. Un elemento importante en su formación son las prácticas profesionales, las mismas que enfrentan al estudiante al mercado laboral y a las diversas posibilidades de trabajo.

“El que no sirve para servir, no sirve para vivir”.

Madre Teresa de Calcuta



Universidad
Ricardo Palma

CARRERA DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

“Tradición en la
formación de
Traductores”



3.5.2 Cliente o usuario.

Los estudiantes de nuestra carrera pertenecen en su mayoría a los estratos C y D y un grupo muy reducido al estrato B.

El 10.6 % de estudiantes proviene del distrito de San Martín de Porres, el 12.8% de Surco y el 8.5 de Villa María del Triunfo. El resto oscila entre Comas, Santa Anita, Independencia, Pueblo Libre y un mínimo porcentaje de Miraflores, Ate, Rimac.

Con respecto al género, la población de estudiantes de la carrera profesional pertenecen al sexo femenino (68.1%) y el 31.9% al género masculino. Esta variable ha ido cambiando en los últimos años, ya que al inicio de la carrera y por mucho tiempo era eminentemente femenina. Esto se puede observar en el siguiente cuadro.

Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido femenino	32	68,1	68,1	68,1
masculino	15	31,9	31,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

En cuanto a la edad de los estudiantes, en su mayoría acceden a los estudios universitarios a la edad de 17 a 18 años; sin embargo, un 21.3% accede a los estudios a la edad de 20 a más tal y como podemos observar en el siguiente cuadro.

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 16	2	4,3	4,3	4,3
17	14	29,8	29,8	34,0
18	13	27,7	27,7	61,7
19	8	17,0	17,0	78,7
20 a más	10	21,3	21,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

En vista de que la carrera se sustenta en la formación lingüística es el fundamento de su formación profesional, y siendo el idioma inglés al que la población tiene más acceso a estudiar, se ha evaluado el nivel con el que ingresan a la universidad. El nivel de conocimiento de este idioma de los estudiantes que ingresan a la carrera es pre-intermedio (85%), siendo un 10 a 15% los alumnos que ingresan con un nivel básico del mismo.

El nivel de manejo de su lengua materna no es el adecuado con el nivel necesario para la carrera, esta información tiene su fundamento en el examen del ingresante tomado en los semestres 2014- 1 y 2. Esto va a permitir establecer los planes de mejora para orientar y desarrollar la competencia en lengua materna que debe tener el egresado de la carrera.

Con respecto a su desarrollo emocional, tenemos estudiantes que provienen de familias disfuncionales, situación que tiene efectos en su rendimiento académico y que es labor del sistema de tutoría tratar estos problemas y ayudarlos a enfrentar y desarrollar inteligencia emocional.

3.5.3 Normatividad y fundamentos legales.

La carrera profesional de traducción e interpretación tiene su fundamento legal en las siguientes normas y leyes:

- Se rige bajo Ley 26684, de creación del Colegio de Traductores del Perú del 14 de noviembre de 1996.
- CÓDIGO DE ÉTICA: Modificado en la Asamblea General Extraordinaria del 26 de mayo y 16 julio de 2009.
- ESTATUTO DEL COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ: Modificado en la Asamblea General Extraordinaria del 26 de mayo y 16 julio de 2009.
- REGLAMENTO INTERNO: Aprobado en marzo de 2003, Modificado en la Asamblea General Extraordinaria del 26 de mayo y 16 julio de 2009.
- Reglamento de Traductores Públicos Juramentados: DECRETO SUPREMO Nº 071-2001-RE modificado por Decreto Supremo Nº 126-2003-RE.
- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley Universitaria No 30220 del 03 de Julio de 2014.
- Ley General de Educación Nº 28044.
- Ley de Promoción de la Inversión en Educación D.L. Nº 882.
- Estatuto de la Universidad Ricardo Palma y su reglamento.
- Reglamento Interno de la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas.
- Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa Nº 28740 SINEACE.
- Reglamento de la Ley 28740 SINEACE.

Como resultado de las gestiones del Consejo Nacional para que las Traducciones Certificadas sean incorporadas como requisito en los trámites administrativos de las entidades públicas, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Cultura, el Ministerio del Ambiente, la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS) y OSITRAN (Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público), establecen que la Ley N°. 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, los usuarios también podrán presentar traducciones certificadas para sus trámites administrativos en estas entidades.



4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

4.1 Metodología del trabajo

Fase 1. Fase Preliminar

En esta primera fase, el objetivo fue la planificación del proyecto de Plan Estratégico. Asimismo, en esta etapa se tuvo que formular la misión, visión y valores, principios claves en los que se sustenta la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas.

Las actividades que se realizaron en esta etapa fueron:

- ✓ Constitución de la Comisión del Plan Estratégico
- ✓ Planificación del trabajo de la comisión del Plan Estratégico
- ✓ Análisis de la misión, visión y valores a cargo de la comisión del Plan Estratégico
- ✓ Talleres sobre el análisis de la misión, visión y valores con la comunidad universitaria
- ✓ Conclusiones y definición de la misión, visión y valores de la institución

Fase 2. Análisis estratégico y diagnóstico

El objetivo de esta segunda fase fue realizar un diagnóstico de las características propias de la institución y de su entorno. Para realizar el análisis estratégico se empleó la metodología FODA, un sistema que nos ha permitido estudiar la situación competitiva de la Carrera dentro del mercado y de nuestras características internas. En tal sentido, se buscó determinar y definir las estrategias para corregir, afrontar, mantener y explotar nuestras debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

El análisis FODA se realizó en sesiones de trabajo de la Comisión de Plan Estratégico y fue posteriormente sometido a análisis por parte de la comunidad universitaria en el marco del 1er Taller de Plan Estratégico. Este contó con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, siendo convocados primero a sesiones plenarias en las que se definió el marco del trabajo que se iba a realizar, y luego a talleres divididos en grupos representativos: autoridades, docentes, personal administrativo, estudiantes, egresados y grupos de interés.

El análisis FODA se realizó siguiendo cuatro pasos:

- A. **Análisis externo:** cuyo objetivo primordial fue identificar y prever la evolución y los cambios del entorno y de las variables no controlables por la FHLM:
- Amenazas: son aquellas situaciones desfavorables, actuales o futuras, que provienen del entorno de la Carrera y que pueden llegar a influir negativamente en nuestros resultados.
 - Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que se actúa, y que permiten a la Carrera obtener ventajas.
- B. **Análisis interno:** refiere a aquellos aspectos internos de la FHLM que deben maximizarse (fortalezas) o minimizarse (debilidades) para afrontar los retos que presenta el ambiente externo:
- Fortalezas: son aquellas capacidades favorables que posee la Carrera que deben ser mantenidas o consolidadas.
 - Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable de la Carrera, como recursos de los que se carece, procesos que no se desarrollan positivamente, limitaciones de infraestructura, etc.
- C. **Confeción de la matriz FODA:** Una vez realizado el análisis interno y externo se identificaron las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, teniendo como referencias la Misión y la Visión de la FHLM y de la URP. Después de realizar un análisis, lo más exhaustivo posible (FODA), se ponderaron y ordenaron cada uno de los elementos del FODA para priorizar los que son más relevantes para la Facultad.
- D. **Determinación de las estrategias:** La Carrera determinó las estrategias a través de la matriz FODA. Una vez finalizado el análisis FODA, era necesario identificar las diferentes estrategias con el fin de:
- Corregir las debilidades,
 - Afrontar las amenazas,
 - Mantener las fortalezas,
 - Explotar las oportunidades.

Así mismo, se desarrollaron estrategias ofensivas (FO), defensivas (FA), de reorientación (DO) y de supervivencia (DA), siguiendo el siguiente esquema:

MATRIZ FODA

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	FO: se desarrollan estrategias ofensivas, utilizando las fortalezas de la Carrera para aprovechar las oportunidades	FA: Se utilizan las estrategias defensivas, en donde se utilizan las fortalezas de la Carrera para evitar las amenazas
DEBILIDADES	DO: Se hace uso de las estrategias de reorientación, con el fin de superar las debilidades de la Carrera aprovechando las oportunidades	DA: Se emplean la estrategia de supervivencia, en la que se busca reducir las debilidades de la Carrera y contrarrestar las amenazas.

El proceso de elaboración de la **matriz FODA** se llevó a cabo con el enfoque de la interacción de los cuatro conjuntos de variables: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que permite la construcción de estrategias de la siguiente manera:

ESTRATEGIA	ELEMENTOS	ACCIÓN
Maxi-maxi Potencialidades.	Fortalezas Oportunidades. (FO)	Utiliza las fortalezas para aprovechar las oportunidades.
Maxi-mini Riesgos	Fortalezas Amenazas. (FA)	Utiliza las fortalezas para contrarrestar las amenazas.
Mini-maxi Desafíos.	Debilidades Oportunidades. (DO)	Atenúa las debilidades aprovechando las oportunidades.
Mini-mini Limitaciones	Debilidades Amenazas. (DA)	Identifica situaciones críticas a partir de la convergencia de elementos desfavorables.

La matriz FODA ha permitido establecer la realidad institucional y del entorno a través de los talleres realizados con la participación de los miembros de la comunidad académica de la Facultad de Humanidades y Lenguas Modernas, egresados y representantes del Colegio de Traductores del Perú.

"Efficiency is doing things right; effectiveness is doing the right things."

Peter Drucker

Luego del análisis realizado, se establecieron las interacciones entre los elementos. De este trabajo se derivan las estrategias siguientes:

➤ **POTENCIALIDADES (FO)**

Se debe aprovechar que contamos con una plana docente calificada y el prestigio de la universidad para promover cursos y diplomados para nuestros egresados, sobre todo en cuestiones que tienen que ver con especializaciones en el campo de la Traducción e Interpretación.

Asimismo se debe aprovechar el prestigio y experiencia de nuestros egresados para promover la carrera y organizar cursos de especialización.

Difundir los convenios existentes y designar una comisión que se encargue de potenciar dichos convenios. Si bien no existen convenios con universidades alemanas, la Universidad de Alicante tiene una sección de alemán con una plana docente calificada que puede brindar cursos de capacitación para alumnos y egresados.

Alemán no debe ser solo una fortaleza a nivel de pregrado, se debe realizar cursos de especialización en ese idioma y promover firma de convenios con empresas alemanas.

Se debe buscar firmar convenios con entidades gubernamentales para ofrecer programas de especialización en interculturalidad ahora que hay un creciente interés por las lenguas indígenas.

Se debe buscar potenciar el acercamiento de la FAP y Marina a la Facultad y aprovechar la experiencia reciente de cooperación para buscar la realización de convenios específicos para el dictado de idiomas.

Se debe instaurar una Oficina que se encargue de difundir y viabilizar estos convenios a fin de que no sean experiencias aisladas.

➤ **DESAFÍOS (DO)**

Se deben ofrecer diplomados y cursos semipresenciales para que la infraestructura y equipamiento de la FHLM no sea una dificultad. Los fondos de los cursos semipresenciales contribuirán a poder invertir en nuevos equipos.

Se debe aprovechar el prestigio de la universidad para conseguir mejores sedes de práctica para los alumnos.

➤ **RIESGOS (FA)**

El perfil del ingresante real no se ajusta al perfil del ingresante ideal a la carrera de Traducción e Interpretación, por lo tanto se debería programar un ciclo cero intensivo de nivelación en español, computación e inglés.

Se debe firmar alianzas estrategias con la carrera de Ingeniería informática a fin de desarrollar programas informáticos de apoyo a la traducción.

Se debe brindar cursos de capacitación en tecnología para la enseñanza de traducción e interpretación en la modalidad presencial y a distancia.

Se debe implementar cursos a distancia para los egresados de la carrera profesional y para los docentes que deseen capacitarse.

➤ **AMENAZAS / LIMITACIONES (DA)**

Se debe renovar el equipamiento e infraestructura de la Facultad ya que puede influir en la elección de la competencia como alternativa para los postulantes.

Fase 3. Definición estratégica

Tomando como base y referencia la misión, visión y valores de la FHLM, y a partir de la matriz FODA, la Comisión de Plan Estratégico comenzó a trabajar en la estructura del mismo y definió los cuatro niveles que detallamos a continuación:

Ejes estratégicos (EE): detallan los propósitos más amplios de la Carrera, son tres (3) y están alineados con cada una de las dimensiones que propone el modelo de calidad para la acreditación: gestión de la carrera, formación profesional y servicios de apoyo que se requieren para la formación profesional.

Línea estratégica (LE): se establece un principio a largo plazo y de alto nivel estratégico en la dirección, en la que se desarrollará la Carrera, al menos en los próximos seis años. Se plantea en función a los 9 factores establecidos por el modelo de calidad del CONEAU.

Objetivos estratégicos (OE): describen nuestras intenciones específicas dentro de cada una de las nueve líneas definidas, incluyendo los aspectos que nuestra carrera necesita lograr para llevar a cabo el Plan Estratégico.

Objetivos específicos (Oe): refieren al conjunto de acciones diseñadas para alcanzar los objetivos estratégicos.

Planes de acción: son las acciones concretas que se van a llevar a cabo en la Carrera para desarrollar los objetivos específicos en función a los indicadores y en un periodo de corto a mediano plazo. Aquí se especifican las actividades que se llevarán a cabo, el producto, los indicadores y los responsables de dicha actividad.

A partir del procesamiento de los resultados y del análisis FODA, así como de las estrategias que se desprenden de la interacción de sus elementos, se logró organizar la información en ejes y líneas estratégicas, en función a las dimensiones, factores y criterios propuestos en el Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales, según se presentan a continuación:

“Si conoces a los demás y te conoces a ti mismo, ni en cien batallas correrás peligro; si no conoces a los demás, pero te conoces a ti mismo, perderás una batalla y ganarás otra; si no conoces a los demás ni te conoces a ti mismo, correrás peligro en cada batalla.”

—Sun Tzu

Fase 4. Implantación y Seguimiento

FHLM.OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CON DESPLIEGUE DE LOS INDICADORES

OBJETIVO ESTRATEGICO	INDICADOR	UNIDAD	FRECUENCIA	1	2	3	4	5	6	7
1. Contar con un sistema de gestión de la calidad eficaz.	Eficacia del sistema de gestión de la calidad.	Porcentaje.	Anual.				15	20	25	30
2. Desarrollar y consolidar un sistema de planificación estratégica.	Eficacia del plan estratégico.	Porcentaje.	Anual.	10	15	20	35	50	75	100
3. Lograr y mantener la acreditación nacional para la carrera de Traducción e Interpretación.	Certificado de acreditación nacional.	Certificado.	3 años.	1			1			1
4. Contar con un plan curricular coherente con los estándares del modelo de calidad.	Porcentaje de satisfacción de los estudiantes respecto al plan curricular.	Porcentaje.	Anual.	35	45	55	65	75	85	100
5. Mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje	Porcentaje de satisfacción de los estudiantes respecto a las estrategias de enseñanza aprendizaje.	Porcentaje.	Anual.	35	50	60	70	75	85	100
	Rendimiento promedio de los estudiantes.	Puntaje	Semestral	11	11.5	12	12.5	13	13.5	14
	Rendimiento de los egresados por promoción.	Puntaje	Anual	13	13	13	13	13	13	13
	Número promedio de estudiantes por asignatura.	Estudiantes	Semestral.	30	27	25	22	20	20	20
	Inversión en formación.	Miles de Soles.	Anual.							
6. Mejorar continuamente nuestra oferta educativa para posicionarnos estratégicamente frente a la competencia.	Cursos de tecnología aplicados a la traducción	Curso	Anual	1	1	1	2	2	2	2
	Cursos de refuerzo en lengua extranjera	Cantidad	Semestral	1	1	1	2	2	2	2
	Cursos de ortografía y gramática	Curso	Anual	1	1	1	2	2	2	2
	Talleres extracurriculares de traducción especializada	Curso	Anual	1	1	1	2	2	2	2
	Diplomados	Curso	Anual.	1	1	1	2	2	2	2
7. Fomentar e impulsar la	Satisfacción con el sistema	Porcentaje.	Anual.	50	55	60	65	70	75	100

investigación docente en la FHLM.	de evaluación de la investigación.									
	Semilleros de investigación formativa	Ciclos	Anual	2	4	6	8	8	8	8
	Satisfacción con el Sistema de Investigación Formativa	Porcentaje	Anual			15	20	25	30	35
8. Contar con un sistema de evaluación de la extensión universitaria y la proyección social.	Eficacia de la extensión universitaria.	Porcentaje.	Anual.			10	15	20	25	30
	Eficacia de la proyección social.	Porcentaje.	Anual.			15	20	25	30	35
9. Contar con una plana docente conformada por maestros y doctores expertos en la enseñanza universitaria.	Docentes con grado de maestro.	Porcentaje.	Anual.	20	20	20	25	25	30	30
	Docentes con grado de doctor.	Porcentaje.	Anual.	10	10	10	12	12	12	15
10. Impulsar la investigación docente.	Publicación de investigaciones .	Artículos científicos.	Anual.	3	3	4	4	5	5	6
	Publicación de libros.	Libros.	Anual.	2	2	2	3	3	3	3
	Número de profesores investigadores por áreas académicas (Idiomas, traducción, castellano, humanidades).	Unidad	Anual		4	4	4	4	8	8
11. Impulsar una gestión eficiente de los ambientes.	Porcentaje de utilización de aulas.	Porcentaje.	Semestral.	60	65	70	75	80	85	95
	Porcentaje de utilización de laboratorios.	Porcentaje.	Semestral.	40	50	60	70	80	90	100
12. Potenciar la relación con los grupos de interés.	Porcentaje de cumplimiento de los convenios.	Convenio	Anual.	1	1	2	2	2	3	3
13. Fomentar el desarrollo de la competencia docente	Mediación pedagógica	Encuesta	Semestral	2	2	2	2	2	2	2
	Habilidades de enseñanza-aprendizaje	Encuesta	Semestral	2	2	2	2	2	2	2
	Actitud docente	Encuesta	Semestral	2	2	2	2	2	2	2

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E INDICADORES

EJE ESTRATÉGICO N° 1: GESTIÓN DE LA CARRERA.		
LINEA ESTRATÉGICA 1: Desarrollar un sistema de gestión integral.		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Contar con un sistema de gestión de la calidad eficaz	Sistema de Gestión de la Calidad (SGC).	Diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Calidad (SGC).
	Programa de Auditoría.	Elaborar programa de auditorías al SGC.
	Programa de Cultura Organizacional.	Implementar un programa de cultura organizacional
	Documentos Normativos Actualizados.	Rediseño organizacional acorde a los objetivos
	Programa de Cultura de Calidad.	Promover cultura de calidad.
	Sistema de Información y Comunicación.	Implementar un sistema de información y comunicación.
	Programa de Motivación e Incentivos.	Implementar un programa de motivación e incentivos para estudiantes, docentes y administrativos.
Desarrollar y consolidar un sistema de planificación estratégica	Plan Estratégico.	Evaluar el plan operativo.
	Plan Operativo.	Formular el plan operativo del siguiente período.
	Informe de Evaluación.	Evaluar anualmente el plan estratégico.
	Programa de Difusión.	Incentivar el compromiso con el marco estratégico institucional.
	Programa de Capacitación.	Adecuar gestión de recursos humanos a los objetivos estratégicos.
Lograr y mantener la acreditación nacional para la carrera de Traducción e Interpretación	Certificado de acreditación nacional.	Cumplir con las etapas de autoevaluación y acreditación del Modelo de Calidad

EJE ESTRATÉGICO Nº 2: FORMACIÓN PROFESIONAL.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: Fortalecer la oferta académica para lograr una formación profesional competente a nivel internacional.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Contar con un plan curricular coherente con los estándares del modelo de calidad.	Plan Curricular actualizado.	Actualizar el plan curricular.
		Informe Semestral del Gabinete Pedagógico.
		Memoria Semestral de Resultados Académicos.
		Informe Anual de Evaluación del Perfil del Ingresante.
Mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje	Modelo Pedagógico. Plan Curricular.	Informe Semestral del Gabinete Pedagógico.
Mejorar continuamente nuestra oferta educativa para posicionarnos estratégicamente frente a la competencia.	Rendimiento promedio de los estudiantes.	Memoria Semestral de Resultados Académicos.
	Calificación media de ingresantes.	Resultados de los exámenes de las distintas modalidades de admisión

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: Desarrollar la investigación con la participación de estudiantes y docentes.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Fomentar e Impulsar la investigación en la FHLM.	Proyecto de Fomento a la Investigación 2015-2021.	Elaboración de Proyecto 2014.
		Aprobación, Ejecución y Difusión de Resultados.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: Desarrollar proyectos de Extensión Universitaria y Proyección Social con la participación de estudiantes y docentes.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Contar con un sistema de evaluación de la proyección universitaria y proyección social.	Eficacia de la extensión universitaria.	
	Eficacia de la proyección social.	

EJE ESTRATÉGICO N° 3: SERVICIOS DE APOYO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL.		
LÍNEA ESTRATÉGICA 5: Promover la participación de los docentes en actividades conducentes al cumplimiento de las funciones sustantivas.		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Contar con una plana docente conformada por maestros y doctores expertos en la enseñanza universitaria.	Docentes con grado de maestro.	Propuesta de carga no lectiva para actividades de tutoría, investigación, extensión y proyección social.
	Docentes con grado de doctor.	
Fomentar el desarrollo y la producción intelectual del docente.	Creación del Centro de Investigación	
	Publicación de investigaciones y libros.	Evaluación anual de la producción intelectual.
LÍNEA ESTRATÉGICA 6: Impulsar una gestión eficiente de los ambientes y equipamiento para apoyar el desarrollo de las funciones sustantivas.		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Impulsar una gestión eficiente de los ambientes.	Programas de mantenimiento, renovación y ampliación de la infraestructura y equipamiento.	Programación anual de mantenimiento, renovación y ampliación de la infraestructura y equipamiento.
	Porcentaje de utilización de aulas.	
	Porcentaje de utilización de laboratorios.	
LÍNEA ESTRATÉGICA 7: Impulsar la vinculación con los grupos de interés para fomentar las actividades de cooperación.		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Potenciar la relación con los grupos de interés.	Informe sobre el cumplimiento de los compromisos adquiridos en los convenios.	Informe anual sobre el cumplimiento de los compromisos adquiridos en los convenios con los grupos de interés y su participación en el mejoramiento de la calidad de la institución.

RESUMEN DE EJECUCIÓN DE GASTOS

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gasto – Extensión Universitaria	43.812,96	44.689,22	45.583,00	46.494,66	47.424,56	48.373,05	49.340,51	50.327,32	51.333,87
Gasto – Formación (Enseñanza – Aprendizaje y docentes)	9,091,952.26	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasto – Gestión Administrativa	2,779,043.46	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasto – Mantenimiento de las instalaciones y equipos	417,070.44	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasto – Proyección social	6,151.86	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total Gastos	12,338,030.99	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Inversión en Investigaciones	12,472.78	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasto – Extensión universitaria	54.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasto – Formación (Enseñanza – Aprendizaje y Docentes)	11,210.79	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasto – Gestión administrativa	3,426.69	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasto – Mantenimiento de las instalaciones y equipos	514.27	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gasto – Proyección social	7.59	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Inversión en Investigaciones	15.38	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00



*“La traducción es la esencia de la civilización moderna”.
I.B. Singer*