



LINEAMIENTOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE CARRERA 2022-2025

1. INTRODUCCIÓN

La planeación es una actividad específica de los seres humanos. Consiste en proyectar el trabajo futuro, y definir las estrategias que nos permitirán lograr los objetivos propuestos.

En este sentido, la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, establece su planificación estratégica institucional con vigencia quinquenal con la finalidad de orientar la consolidación de sus procesos sustantivos: Academia, Investigación y Vinculación, apoyados en una Gestión responsable para atender las necesidades de su entorno, formando profesionales pertinentes e innovadores, con compromiso ético y social, para contribuir al desarrollo regional, nacional e internacional.

2. MARCO LEGAL

Constitución de la República

Artículo 351.- El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Artículo 353.- *El sistema de educación superior se regirá por:*

- 1. Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva.*
- 2. Un organismo público técnico de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.*



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



Artículo 355.- *El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. (...) La autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional.*

Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas

Artículo 30.- *(...) La ente rector de la planificación nacional establecerá los mecanismos, metodologías y procedimientos aplicables a la generación y administración de la información para la planificación, así como sus estándares de calidad y pertinencia (...).*

Artículo 54.- *Las instituciones sujetas al ámbito de este código, excluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reportarán a la Ente rector de la planificación nacional sus instrumentos de planificación institucionales, para verificar que las propuestas de acciones, programas y proyectos correspondan a las competencias institucionales y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (...).*

Ley Orgánica de Educación Superior

Artículo 18.- *La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en:*

- e. (...) La libertad para gestionar sus procesos internos;*
- f. La libertad para elaborar, aprobar y ejecutar el presupuesto institucional. Para el efecto, en el caso de instituciones públicas, se observarán los parámetros establecidos por la normativa del sector público;*
- h. La libertad para administrar los recursos acordes con los objetivos del régimen de desarrollo, sin perjuicio de la fiscalización a la institución por un órgano contralor interno o externo, según lo establezca la Ley (...)*

Artículo 107.- *El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural (...).*

Disposición General Quinta. - *Las universidades y escuelas politécnicas elaborarán planes operativos y planes estratégicos de desarrollo institucional concebidos a mediano y largo plazo, según sus propias orientaciones. Estos planes deberán contemplar las acciones en el campo de la investigación científica y establecer la articulación con el Plan Nacional de Ciencia y Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales, y con el Plan Nacional de Desarrollo.*

4



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



Cada institución deberá realizar la evaluación de estos planes y elaborar el correspondiente informe, que deberá ser presentado al Consejo de Educación Superior, al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y para efecto de la inclusión en el Sistema Nacional de Información para la Educación Superior, se remitirá a la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Estatuto de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”

Artículo 67.- *La Dirección de Planificación estará a cargo de un servidor/a designado por el Rector/a de la ESPAM MFL, será responsable de promover y coordinar la planificación estratégica institucional.*

Artículo 69.- *Son responsabilidades del Director/a de Planificación de la ESPAM MFL: (...)*

- b. Proponer e implementar la metodología para ejecutar el proceso de planificación estratégica y operativa en la institución alineándose a la Planificación Nacional y Sectorial.*

Resoluciones del Honorable Consejo Politécnico

Resolución RHCP-SO-11-2021-N°035, Artículo 2.- *Aprobar en primera instancia la matriz estratégica y estructura del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2022-2026 de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.*

Resolución RHCP-SO-12-2021-N°012, Artículo 2.- *Aprobar en segundo y definitivo debate la matriz estratégica y estructura del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2022-2026 de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.*

3. OBJETIVO

Orientar el proceso de planificación estratégica de las Carreras de la ESPAM MFL para el período 2022-2026.

4. LINEAMIENTOS GENERALES

Los niveles de responsabilidad del proceso de planificación de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, son tres:



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



1. Un Nivel estratégico, responsable de la conducción de la institución y de la toma de decisiones que influyen en la globalidad de la institución;
2. Un Nivel funcional que constituye los mandos medios de dirección, responsable de las diferentes áreas funcionales de la universidad y de la transmisión y desagregación de las directrices emanadas del nivel estratégico; y,
3. Un Nivel operativo, responsable de la ejecución de la planificación.

Las unidades académicas (carreras) y administrativas deberán elaborar sus planes estratégicos alineados a los objetivos y metas del plan estratégico institucional.

Las carreras son las responsables de la ejecución del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional en lo relativo al ámbito académico, científico, investigativo, de vinculación con la comunidad y bienestar politécnico.

5. LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS

La planificación estratégica es posible si se cuenta con el liderazgo de los Directores de Carrera y apoyo de su equipo de trabajo. Además, debe convocar al mayor número de personas de la entidad. De esta forma, la estrategia formulada durante el proceso de planificación será conocida y entendida por los y las servidores/as facilitando su empoderamiento y compromiso para alcanzar los objetivos planteados. Es recomendable desarrollar un taller de trabajo en el que participen docentes, personal administrativo, y estudiantes a fin de conocer sus apreciaciones sobre la carrera y cómo califican la oportunidad y calidad de los productos y/o servicios que reciben.

La construcción del Plan Estratégico de Carrera contempla las siguientes acciones:

Análisis situacional. - Para alcanzar concreciones respecto al estado actual de la carrera y su pertinencia. El análisis de los factores externos a la institución permitirá conocer los aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, culturales, laborales, entre otros, que determinarán las tensiones y campos de intervención de la carrera.

Diagnóstico Estratégico. - consiste en el conocimiento de la situación de la institución o dependencia respecto de sí misma y respecto de su entorno o contexto; comprende el análisis de su situación pasada, actual y sus tendencias con el propósito de identificar los principales problemas y obstáculos para el desarrollo institucional. A partir de este diagnóstico se construye la planificación estratégica que aspire a resolver los problemas que enfrenta la universidad a efecto de mejorar el cumplimiento de sus funciones sustantivas.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



Para su realización se contará con la participación de los miembros que componen cada carrera y se hará uso de las herramientas e instrumentos de diagnóstico organizacional que permitan abordar los factores que tienen mayor preponderancia e inciden en la perspectiva general de la universidad.

Matriz FODA. - La matriz FODA se construye a partir del diagnóstico interno y externo.

El diagnóstico interno se realizará para identificar los principales recursos, procesos y productos con que cuenta la ESPAM MFL y que constituyen sus fortalezas para el cumplimiento de sus objetivos; así como las carencias, necesidades o problemas internos que representan las debilidades de la universidad.

Mediante el diagnóstico externo se identificará los cambios y tendencias importantes ocurridas en el entorno en el cual se desenvuelve la ESPAM MFL, afectando directa o indirectamente el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Por entorno se entiende el medio ambiente político, económico, social, tecnológico, legal, ecológico, educativo, cultural, científico, en el que se encuentra inmersa la universidad y que representan oportunidades o amenazas para su desarrollo.

Como insumos para el diagnóstico interno se considerarán, entre otros:

1. Documentos relacionados con reglamentos, estatutos, normativa institucional,
2. Plan estratégico de desarrollo institucional,
3. Resultados de evaluación institucional y de carrera,
4. Plan de aseguramiento de la calidad,
5. Plan de mejoras de carrera,

Como insumos para el diagnóstico externo se considerarán, entre otros:

1. El resultado de los consejos consultivos que realizan periódicamente las carreras,
2. La línea base generada en el trabajo de Vinculación con la sociedad.

La información recabada permitirá elaborar la matriz FODA en la que se identificarán las **Fortalezas**, **Oportunidades**, **Debilidades**, y **Amenazas** que inciden en el cumplimiento de las funciones sustantivas de cada carrera.

Para el efecto, es importante tener presente que las fortalezas y debilidades son las actividades internas que una organización puede controlar y cuyo desempeño es bueno o malo. Las oportunidades y amenazas son tendencias y acontecimientos externos que podrían beneficiar o perjudicar de modo significativo a la institución.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA
DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



	Aspectos favorables	Aspectos desfavorables
Análisis interno	Fortalezas	Debilidades
Análisis externo	Oportunidades	Amenazas

Una vez realizado el análisis FODA se llevará a cabo un proceso de priorización de cada elemento otorgando una valoración entre 1 y 3 de acuerdo a la importancia que pueden tener estos elementos como aspectos favorecedores para la consecución de los objetivos de la Universidad. Dónde:

3. Alta importancia
2. Media importancia
1. Baja importancia

Del proceso de priorización se seleccionarán entre cinco y diez aspectos para cada elemento de la matriz (Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades).

Si los elementos evaluados de alta importancia exceden la cantidad de 10, por cada elemento de la matriz, aplicar a estos un orden de importancia, donde uno sea el menos importante. Se seleccionarán los diez aspectos mejor evaluados respecto a su importancia.

Matriz de Impacto Cruzado. - La Matriz de Impacto Cruzado favorece el análisis de los aspectos internos y externos considerados en el FODA, para determinar el problema estratégico, y proponer la solución estratégica, así como las estrategias a tener en consideración; de tal forma, que se puedan definir estrategias ofensivas, defensivas, de reorientación o de supervivencia.

✗



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA
DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

Dirección de Planificación



	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	I ESTRATEGIA OFENSIVA	II ESTRATEGIA DEFENSIVA
DEBILIDADES	III ESTRATEGIA REORIENTACIÓN	IV ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA

Para la elaboración de esta matriz pueden formularse las siguientes preguntas, cuyas respuestas ayudarán a ponderar la relación entre los factores internos y externos (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas).

		OPORTUNIDADES					AMENAZAS					TOTAL
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
FORTALEZAS	1	I- Si potenciamos plenamente esta fortaleza (ej. F1), ¿podré aprovechar esta oportunidad (ej. O1)?					II- Si potenciamos totalmente esta fortaleza (ej. F1), ¿cuánto permitirá atenuar, mitigar los efectos de esta amenaza (ej. A1)?					
	2											
	3											
	4											
	5											
DEBILIDADES	1	III- Si superamos totalmente esta debilidad (ej. D1) ¿cuánto me permitirá aprovechar óptimamente esta oportunidad (ej. O1)?					IV- Si superamos totalmente esta debilidad (ej. D1) ¿cuánto podré protegerme de esta amenaza (ej. A1)?					
	2											
	3											
	4											
	5											
TOTAL												

A continuación, se relaciona cada elemento de la matriz preguntando cómo se aprovecha cada oportunidad considerando las fortalezas identificadas, cómo se disminuye o elimina cada amenaza considerando las fortalezas identificadas, cómo mejora cada debilidad considerando las oportunidades existentes, cómo aumenta la debilidad considerando las amenazas detectadas.

Al relacionar cada elemento se asigna una valoración en escala de 0 a 3, siendo cero la menor incidencia y tres la mayor incidencia.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



		Análisis Externo																			
		Oportunidades								Total	Amenazas									Total	
		O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9		
Análisis Interno	Fortalezas	F1	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	2	3	2	3	3	0	3	21
		F2	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2	2	0	3	0	2	3	0	3	15
		F3	2	3	3	2	2	3	3	3	21	3	1	0	2	3	3	3	0	3	18
		F4	3	3	3	3	2	2	3	3	22	1	3	3	3	0	3	3	0	3	19
		F5	3	3	3	3	3	2	2	3	22	2	0	0	1	1	2	2	0	2	10
		F6	0	2	3	3	3	2	2	3	18	1	2	1	2	0	2	2	0	0	10
		F7	3	3	3	3	3	2	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	0	3	23
		F8	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		F9	3	3	0	3	3	2	2	3	19	2	3	3	3	3	3	3	0	3	23
		F10	3	3	2	3	3	2	2	3	21	0	2	1	3	2	2	2	0	2	14
Total		25	28	26	29	28	22	25	30	213	17	19	13	23	14	23	24	0	22	155	
Análisis Interno	Debilidades	D1	3	3	2	3	1	3	2	3	20	2	2	0	3	1	3	3	0	2	16
		D2	3	3	0	2	0	0	3	3	14	2	2	1	3	3	3	3	0	3	20
		D3	3	3	0	3	1	3	2	3	18	3	3	3	3	2	3	3	0	0	20
		D4	2	2	3	3	1	0	2	3	16	3	0	0	3	1	1	3	2	1	14
		D5	3	3	0	2	0	0	3	3	14	2	2	1	3	3	3	3	0	3	20
		D6	3	3	1	3	0	0	2	3	15	3	3	2	3	3	2	3	0	0	19
		D7	3	3	0	3	1	3	2	3	18	3	0	0	3	3	3	2	0	0	14
		D8	0	0	0	0	0	3	3	0	6	3	0	0	3	3	3	2	0	0	14
		D9	0	2	1	3	3	0	3	3	15	3	3	1	3	2	2	3	0	2	19
		D10	3	3	1	3	3	0	3	3	19	2	2	0	2	2	2	3	0	2	13
		D11	2	2	1	3	1	0	2	3	14	2	2	3	3	3	3	3	0	2	21
Total		25	27	9	28	11	12	27	30	169	28	19	11	32	24	28	31	2	15	190	

Se procede a sumar filas y columnas de cada cuadrante. El cuadrante cuya sumatoria tenga el mayor valor definirá la estrategia a seguir (ofensiva, defensiva, reorientación, supervivencia). Cabe destacar, que el resultado obtenido no obsta la posibilidad de elaborar estrategias de todos los tipos; por el contrario, es importante definir estrategias que permitan mantener fortalezas, mejorar debilidades, aprovechar oportunidades, y reducir amenazas.

Elementos orientadores. - Los elementos orientadores de la carrera permiten determinar a dónde queremos ir como unidad académica, y hacen posible así direccionar la acción de cada función sustantiva hacia los objetivos estratégicos institucionales.

Son elementos orientadores: la visión, la misión y los valores institucionales.

Visión. - Es una imagen proyectada del futuro deseado y debe estar en consonancia con la visión institucional. Es una declaración general que describe la situación a la que la carrera desea llegar dentro de los próximos años. La construcción y formulación de la visión se nutre de los distintos puntos de vista de las autoridades de la carrera, cuerpo docente, personal administrativo y estudiantes; todos ellos, actores que participan en la construcción del plan estratégico.

Debe cumplir con las siguientes características:



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



- Es positiva, alentadora y comunica entusiasmo.
- Apela a valores e intereses comunes.
- Proyecta sueños, persigue un futuro mejor.
- Dimensiona el tiempo, propone un tiempo para alcanzar el futuro deseado.
- Es realista, en la medida de lo posible.

Para su elaboración, se deben responder las siguientes preguntas básicas:

- ¿Qué contribuciones específicas brindaremos a la sociedad desde nuestro ámbito de acción?
- ¿Qué cambios queremos propiciar con las acciones propuestas, para superar inequidades y desigualdades, para fomentar sociedades justas y democráticas, y para desmontar patrones culturales que perennizan exclusión y marginación de amplios sectores de la población?

Misión. - Es la razón de ser de la carrera, y parte del rol y las competencias de la misma. El consenso y la participación son elementos fundamentales a la hora de definir la misión, ya que permiten el compromiso y la motivación necesaria para movilizar a las y los integrantes de la unidad académica; y, se caracteriza por:

- a. Incorporar valores de la institución;
- b. Identificar el ámbito de acción de la carrera;
- c. Transmitir lo que define a la carrera, lo que le diferencia de otras unidades académicas que trabajan en las mismas temáticas;
- d. Ser clara y positiva; y,
- e. Atraer la comprensión y el apoyo de entidades externas.

Para su formulación se debe responder las siguientes preguntas básicas:

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué buscamos?
- ¿Qué necesidades satisfacer?
- ¿Cómo se satisfacen estas necesidades?



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



Valores. - Son un conjunto de normas y creencias consideradas deseables, que guían la gestión de la carrera; representan su orientación y cultura institucional. Toda organización tiene un conjunto de valores, que pueden estar implícitos o explícitos, y deben ser analizados y, si fuera el caso, ajustados y redefinidos. Los valores deben ser conocidos por los miembros de la carrera, pues son los pilares fundamentales para el desarrollo de una cultura organizacional y promueven un cambio de pensamiento en las personas. Estos, una vez definidos y explicitados, se convierten en la inspiración y su pauta de comportamiento.

¿Cuál es la forma en la que hacemos nuestro trabajo?

¿Cuál es la forma en la que deberíamos hacer nuestro trabajo?

¿Qué ventajas ofrece la forma en la que hacemos nuestro trabajo?

¿Al interior de la carrera, se perciben relaciones de igualdad de oportunidades y trato para todos?

¿La gestión de la carrera se realiza con liderazgo, compromiso y con el propósito de garantizar los derechos de sus miembros en su diversidad?

Objetivos estratégicos. - Describen los resultados que se desea alcanzar en un tiempo determinado, hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos y recursos. Los objetivos estratégicos deben responder al Plan Estratégico de Desarrollo Institucional. Deben ser un desglose de la visión, guardar consistencia con la misión y deben considerar el análisis FODA. Además, deben cumplir ciertas características como: estar claramente definidos, ser medibles, realistas y coherentes.

Para dar seguimiento a los objetivos estratégicos es necesario establecer indicadores que permitan medir el avance de las actividades planteadas y evaluar la relación entre variables cuantitativas y cualitativas, con el objeto de visualizar con mayor claridad las oportunidades de mejoramiento de las acciones que se tienen programadas, y mostrar la situación actual, los retrocesos y los avances en los objetivos. A continuación, se definen algunos tipos de indicadores:

Indicadores de gestión: la función principal de los indicadores de gestión es medir el avance y logro de los procesos y actividades de una institución u organización. Se entiende por gestión al proceso mediante el cual la institución asegura la obtención de recursos, y su empleo eficaz, y eficiente para el cumplimiento de sus objetivos operativos.

Indicadores estratégicos: miden el grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas públicas, planes estratégicos, programas y proyectos; es decir, contribuyen a corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



que impactan de manera directa en la población o área de enfoque. Es importante indicar que la planificación estratégica es una herramienta muy útil, toda vez que constituye un proceso estructurado y participativo, mediante el cual una institución a través de los objetivos apunta a la especificación de su visión y misión y al establecimiento de metas.

Indicadores intermedios: son aquellos que contribuyen al proceso para alcanzar un resultado o un impacto. Se clasifican, según el Banco Mundial, en "indicadores de insumos" e "indicadores de producto".

Indicadores de insumos: se refieren a los recursos financieros y físicos destinados a la consecución de un objetivo. Un ejemplo constituye el gasto público en los hospitales y en el personal médico.

Indicadores de producto: son aquellos que miden los bienes y servicios que han sido producidos por los insumos. Un ejemplo, se considera al número de unidades de salud u hospitales construidos y el de médicos capacitados. Una característica importante en estos indicadores es que los productos están bajo el control de los organismos que los produce. En el ejemplo, el número de unidades médicas u hospitales se encuentran bajo el control de las autoridades de salud o públicas; en cambio el número de personas que asisten a las unidades u hospitales de salud dependen de la colectividad.

Indicadores finales: son aquellos que miden el efecto de una intervención pública en el bienestar de los individuos. Se clasifican, según el Banco Mundial, en "indicadores de resultados" e "indicadores de impacto".

Indicadores de resultados: miden el acceso, uso y satisfacción de los servicios públicos; por ejemplo, el uso de hospitales, y en general de la satisfacción de los servicios recibidos, acceso al financiamiento, entre otros. No son dimensiones del bienestar per se, pero son elementos que contribuyen al bienestar. Respecto al ejemplo anterior, el número de personas que son atendidas en las unidades médicas u hospitales públicos, serían indicadores de resultado.

Indicadores de impacto: miden las dimensiones clave del bienestar como la ausencia de pobreza, la buena salud, seguridad. Como se observa, estos son los objetivos finales de las políticas, programas y proyectos públicos.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE CARRERA

PRESENTACIÓN

1. DESCRIPCIÓN DE LA CARRERA

1.1. Antecedentes de la Carrera

1.2. Marco normativo



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Dirección de Planificación



- 1.3. Oferta Educativa
- 1.4. Talento Humano
- 1.5. Población estudiantil
- 1.6. Estructura organizacional

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

- 2.1. Contexto nacional: lineamientos de planificación nacional que asume la Carrera
- 2.2. Contexto zonal: tensiones y problemas de la zona 4 que se pretenden resolver
- 2.3. Análisis de pertinencia de la Carrera
- 2.4. Análisis FODA

3. ELEMENTOS ORIENTADORES

- 3.1. Misión y Visión
- 3.2. Valores institucionales que operativiza la Carrera
- 3.3. Indicadores de impacto para la Misión y la Visión


4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA CARRERA

- 4.1 Consideraciones Generales
- 4.2 Objetivos Estratégicos
- 4.3 Matriz de Objetivos Estratégicos y Operativos

5. PROCESO DE PLANIFICACIÓN SEGUIDO POR LA CARRERA

- 5.1 Participación
- 5.2 Socialización
- 5.3 Seguimiento y revisión
- 5.4 Imágenes

CERTIFICACIÓN: El suscrito Secretario General de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López, certifica que el presente Lineamiento para la construcción del Plan Estratégico de Carrera 2022-2025, fue conocido y aprobado en Primera Instancia a través de Resolución RHCP-SO-09-2022-N°057, de fecha 03 de octubre de 2022, en la Novena Sesión Ordinaria; y, aprobado en segundo y definitivo debate a través de Resolución RHCP-SE-08-2022-N°010-SP, de fecha 26 de octubre de 2022, en la Octava Sesión Extraordinaria Permanente del Honorable Consejo Politécnico.


Ab. Julio César Ormaza Suárez
SECRETARIO GENERAL DE LA ESPAM MFL

