PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO 2027–2029

Jefatura del Departamento Académico de Ingeniería – PUCP

Candidato: Julio César Cuisano Egúsquiza

Una Unidad Plural, Integrada, Transparente y Sostenible: Gestión Eficiente, Espacios Compartidos y Desarrollo para la Comunidad de Ingeniería.

El Departamento Académico de Ingeniería es una Unidad de la PUCP, pilar en la formación académica, que ofrece la generación de conocimiento científico y el desarrollo tecnológico; como servicio a la sociedad y como una Universidad Católica está llamada a ser consecuente con sus principios éticos y cristianos, su compromiso con la búsqueda del bien común y el cuidado de "nuestra casa común", y todo ello orientado a la justicia y la paz. En esta perspectiva, nuestra Unidad enfrenta hoy el reto histórico de consolidar la calidad y el rigor en la docencia de pregrado y posgrado, al mismo tiempo que responde responder a nuevos desafíos de sostenibilidad, exigencia de una mayor vinculación con el entorno productivo y social del país y a las profundas transformaciones tecnológicas. En palabras del Papa León XIV en su última encíclica "Magnifica Humanitas", estamos viviendo "un cambio de época" marcado por la incertidumbre y el avance vertiginoso de las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, que abren un horizonte que se extiende en direcciones que, aunque intuibles, aún no podemos prever por completo; lo que hace más complejo evaluar su impacto y sus efectos a largo plazo sobre la dignidad de las personas y el bien común. Nuevo tiempo que exige nuevas y valientes corresponsabilidades de instituciones y personas.

Reconocemos y valoramos los importantes avances acumulados por las gestiones previas, los aportes del Plan Ingeniería 2030 impulsado conjuntamente entre la Facultad de Ciencias e Ingeniería y el Departamento Académico de Ingeniería, y los procesos de actualización curricular en marcha. La tarea es consolidar sobre lo construido, agilizar los procesos pendientes y dar respuestas positivas concretas e integrales a las necesidades de nuestras Secciones, nuestros docentes y nuestro personal de soporte administrativo.

Para lograrlo, la Jefatura del Departamento debe actuar con una clara perspectiva institucional, autonomía, transparencia y de manera concertada y alentando al trabajo colaborativo con todas sus Secciones. Una gestión con criterio equitativo y la generación de nuevas fuentes de financiamiento permitirá fortalecer a nuestros docentes, a nuestro personal administrativo, y a la infraestructura de nuestros laboratorios, asegurando el desarrollo sostenible de nuestra Unidad.

I. Presentación y Visión Estratégica

La gestión 2027–2029 buscará consolidar un Departamento Académico ágil, plural, transparente y profundamente humano. La Unidad tiene como responsabilidad central la administración del cuerpo docente, la gestión eficiente del presupuesto académico, la excelencia en la docencia, el fomento de la investigación e innovación, el impulso a la vinculación con el entorno productivo y la sostenibilidad operativa de su infraestructura y laboratorios.

Para potenciar la presencia y el aporte de nuestra disciplina en la Universidad, la Jefatura desempeñará un papel activo identificando oportunidades y promoviendo a docentes de las distintas Secciones en comisiones, espacios de coordinación, asesoría y grupos de trabajo institucionales. Esta proyección

permitirá que nuestros docentes adquieran valiosa experiencia en gestión y toma de decisiones, comprendan mejor la dinámica institucional y construyan redes interdisciplinarias, contribuyendo a formar de manera progresiva nuevos liderazgos académicos que consoliden la voz de Ingeniería en las grandes decisiones de la comunidad PUCP.

Asimismo, reconociendo que la calidad de la docencia, la modernización de los laboratorios, la adopción tecnológica y la participación en proyectos de investigación y transferencia impactan de forma directa en la formación de nuestros estudiantes de pregrado y posgrado, la Jefatura mantendrá una coordinación permanente y fluida con la Facultad de Ciencias e Ingeniería y la Escuela de Posgrado para acompañar el tránsito de los estudiantes a un nuevo tiempo desafiante que los expone a la exclusión y la falta de oportunidades de trabajo. Este trabajo conjunto permitirá identificar oportunamente las necesidades e intereses de la comunidad estudiantil y articular compromisos concretos desde las competencias y recursos del Departamento.

El Departamento velará de manera activa por el bienestar y las condiciones de estudio del alumnado en estrecha coordinación con el Decanato de la Facultad de Ciencias e Ingeniería (FCI) y las Secciones. Para ello, se promoverá que las Secciones habiliten y acondicionen espacios comunes adecuados para el desarrollo de trabajos grupales, proyectos integradores y actividades formativas. Con este fin, el Departamento impulsará una reestructuración y mejora continua de la gestión de sus recursos tangibles y talento humano, optimizando la efectividad de los flujos de servicio y soporte que se brindan a docentes, estudiantes, investigadores y personal administrativo.

Asimismo, la Jefatura participará de manera activa y coordinada en las distintas comisiones de representatividad, promoviendo propuestas en bloque con otros Departamentos para hacer sentir la voz del docente de ingeniería, en instancias superiores de la Universidad.

Visión al 2029: Consolidar un Departamento Académico integrador, plural, referente e íntegro por su excelencia formativa, investigación conectada con el entorno y gestión humana. Una Unidad que se proyecta institucionalmente mediante el liderazgo de sus docentes, el desarrollo continuo de su personal administrativo y técnico, y la gobernanza participativa de su infraestructura, asegurando una experiencia formativa de vanguardia para los estudiantes de pregrado y posgrado. Un Departamento a la vanguardia en la adopción responsable de la inteligencia artificial en la docencia y la investigación, que mantenga el liderazgo de la ingeniería PUCP en el país y la proyecte entre las primeras de Latinoamérica.

II. Resultados Esperados de la Gestión (2027–2029)

---

1. Marco concertado de perfiles, carga académica e indicadores de impacto
Consolidación de un sistema transparente, junto con las Secciones, para sincerar la carga lectiva y no lectiva del cuerpo docente. Se establecerán criterios e indicadores comunes que permitan evaluar con evidencias verificables el impacto real en docencia académica, investigación, emprendimiento, responsabilidad social universitaria (RSU) y vinculación con el sector productivo.

2. Estrategia de atracción, vinculación flexible y relevo generacional
Sostenibilidad y fortalecimiento del cuerpo académico mediante un diagnóstico a mediano plazo de las necesidades de renovación docente. Se implementarán esquemas de atracción por perfiles con condiciones claras de desarrollo, activando programas de acogida, mentoría para docentes jóvenes y mecanismos de transición gradual para docentes próximos a la jubilación que preserven el conocimiento

especializado y las relaciones con el entorno.

3. Criterios actualizados de valoración docente
Adaptación de los criterios de reconocimiento a las transformaciones tecnológicas, la virtualidad y la inteligencia artificial. Se garantizará un esquema de apoyo operativo concentrado en facilidades de gestión y recursos académicos que aseguren condiciones propicias de trabajo para el profesorado. Se pondrá en marcha un programa continuo de capacitación docente en inteligencia artificial aplicada a la enseñanza, la evaluación y la investigación, adaptado a las necesidades de cada Sección.

4. Diagnóstico inicial de necesidades críticas y respuesta rápida en infraestructura
Asegurar la continuidad operativa de los laboratorios mediante un mapeo preliminar enfocado en atender los cuellos de botella y urgencias técnicas más críticas, evaluando su tasa de uso y pertinencia académica. Se mantendrá en pleno funcionamiento el Fondo de Mantenimiento y Respuesta Rápida para la calibración de equipos, la contratación urgente de servicios especializados y la adquisición de repuestos e insumos, garantizando la ejecución ininterrumpida de las prácticas de laboratorio y los proyectos docentes.

5. Modelo de gobernanza diferenciada para laboratorios y espacios compartidos
Se acordarán criterios técnicos para gestionar el equipamiento científico-tecnológico de uso transversal, fomentando la colaboración inter-secciones en proyectos multidisciplinarios mientras se respeta la prioridad operativa de la Sección responsable.

6. Estrategia de vinculación, fomento de la investigación de calidad y agilización de trámites

Articulación estratégica con otras instancias de la Universidad para proyectar la oferta de tecnología, consultorías de alto nivel y servicios especializados del Departamento con las demandas del sector productivo, la sociedad y el Estado. Esta sinergia permitirá aprovechar los canales institucionales, liberando al docente de la gestión administrativa individual, y asegurando el retorno de recursos para el mantenimiento de laboratorios y la cofinanciación de asistentes de proyecto.

Se impulsará la investigación de alto impacto y la postulación a fondos externos mediante flujos administrativos digitalizados, tiempos de respuesta previsibles y un protocolo acelerado para la firma de cartas de aval e instrumentos de respaldo institucional. Asimismo, se promoverán proyectos que incorporen inteligencia artificial y ciencia de datos, con prioridad para las propuestas que integren a varias Secciones.

7. Gobernanza presupuestal transparente, equidad y rendición de cuentas

Institucionalización de criterios objetivos y acordados de manera previa con los Coordinadores y el Consejo de Departamento para la asignación del presupuesto ordinario. Se promoverá la descentralización progresiva de partidas operativas hacia las Secciones bajo esquemas de responsabilidad, presentando semestralmente ante la Junta de Departamento informes transparentes sobre la ejecución presupuestal y el grado de avance en los indicadores priorizados del Plan Trianual.

III. Ejes Estratégicos y Objetivos Prioritarios

EJE 1. Pluralidad, Soporte Efectivo al Docente y Acompañamiento en su Carrera

---

El principal activo del Departamento es su cuerpo docente. Reconocemos y apoyamos por igual la pluralidad de perfiles que conviven e integran nuestra comunidad: docentes dedicados a la formación e innovación, docentes investigadores, y docentes orientados a la consultoría, transferencia e innovación

tecnológica con la industria y el Estado.

Objetivo 1. Reconocer la pluralidad de perfiles docentes, sincerar la carga académica y valorar contribuciones de impacto.

Junto a los Coordinadores de Sección, se implementarán mecanismos transparentes para conocer la carga efectiva que representan el dictado, la preparación de laboratorios, la atención de estudiantes y las asesorías de tesis, evitando sobrecargas injustificadas. Asimismo, en coordinación con las Secciones, la Jefatura impulsará una propuesta de criterios e indicadores comunes para valorar las contribuciones extraordinarias y de impacto en docencia, investigación, innovación, emprendimiento, responsabilidad social, vinculación con el entorno productivo y profesionalización. Se transitará progresivamente de una dedicación puramente declarativa hacia el reconocimiento del trabajo docente basado en resultados y evidencias verificables, dando un justo equilibrio a los distintos perfiles de la comunidad académica.

Objetivo 2. Atracción de talento y mecanismos flexibles de vinculación docente.

Para garantizar el fortalecimiento sostenible y el relevo generacional del Departamento, la Jefatura impulsará, junto con las Secciones, una estrategia de atracción de talento basada en la identificación previa de las capacidades e infraestructura que necesitamos potenciar. Se articulará una visión clara sobre los distintos perfiles a incorporar, distinguiendo entre docentes enfocados en la enseñanza, investigadores de alto nivel y profesionales con experiencia relevante en el sector productivo capaces de aportar a la innovación y vinculación con el entorno.

En los procesos de atracción de talento e incorporación de nuevo profesorado (TC y TPA), el Departamento mantendrá el compromiso institucional de promover activamente el incremento de la presencia de docentes mujeres en las distintas Secciones. Reconociendo el impacto positivo que la representatividad y el liderazgo femenino generan en las aulas e investigaciones, así como su rol inspirador para fomentar un mayor ingreso y retención de estudiantes mujeres en las carreras de pregrado y posgrado de Ingeniería, se buscará la conformación de comités de selección diversos y la difusión proactiva de convocatorias orientadas a cerrar gradualmente las brechas de género en la Unidad.

Se implementarán esquemas flexibles de vinculación progresiva y cátedras compartidas con investigadores peruanos en el extranjero y expertos internacionales de reconocido prestigio. Esta modalidad facilitará su incorporación paulatina mediante el co-dictado en programas de posgrado, la co-asesoría de tesis y la participación en proyectos conjuntos, permitiendo explorar la adscripción institucional antes de una contratación definitiva a tiempo completo.

Frente a las restricciones de recursos para competir con ofertas internacionales, el Departamento gestionará esquemas de co-financiamiento articulados con empresas aliadas y fondos concursables para complementar los paquetes iniciales de instalación y equipamiento. La Unidad explicitará las condiciones de desarrollo ofreciendo espacios, infraestructura, laboratorios y respaldo institucional adaptados a las particularidades de cada perfil.

Objetivo 3. Acompañar el desarrollo de la carrera docente, la transferencia de conocimiento y el plan de sucesión por jubilación.

El Departamento brindará un acompañamiento cercano y previsible en los procesos de paso a ordinario, promoción y asignación de dedicaciones. Se estructurarán expedientes técnicamente sólidos para su presentación ante las instancias superiores y se fortalecerán las iniciativas de inducción, acogida y

mentoría para docentes de reciente incorporación y predocentes, asegurando criterios claros para su desarrollo profesional.

En cuanto al relevo generacional, la Jefatura promoverá, junto con las Secciones, la identificación anticipada a mediano plazo de las necesidades de renovación docente y de las capacidades especializadas que requieren continuidad. La jubilación no se abordará únicamente como la restitución de carga lectiva, sino como un proceso estratégico para planificar la preservación de líneas de formación académica e investigación, la gestión de laboratorios y el mantenimiento de las relaciones con el sector productivo.

Desde el ámbito de competencias de la Unidad, la Jefatura acompañará este proceso de transición atendiendo a su dimensión humana e institucional. Se facilitará una transición gradual que reconozca la trayectoria del profesor y, dentro de las políticas institucionales vigentes, le permita mantener vínculos académicos mediante mentorías a docentes jóvenes, asesorías especializadas y transferencia de experiencia.

Asimismo, el Departamento actuará como facilitador ante las instancias correspondientes, brindando orientación y soporte administrativo para que los trámites de jubilación se desarrollen de manera previsible, fluida y transparente. De igual modo, se institucionalizarán espacios anuales de reconocimiento a los docentes jubilados y eméritos por sus valiosas contribuciones históricas a la comunidad académica.

Objetivo 4. Impulsar la actualización de criterios y reconocimientos.

Dentro de las atribuciones de la Jefatura y en estrecha coordinación con las Secciones, se promoverá la revisión y actualización de los criterios para valorar el trabajo docente. Si bien la Universidad cuenta con mecanismos consolidados para la docencia y la investigación tradicional, se hace indispensable adaptar estas pautas a las transformaciones tecnológicas, la virtualidad y el impacto de la inteligencia artificial en la enseñanza y la producción científica. En línea con el objetivo 1, el Departamento impulsará pautas transparentes para valorar adecuadamente las contribuciones en investigación, innovación, emprendimiento, responsabilidad social universitaria y vinculación con el entorno productivo.

Para que estos criterios se traduzcan en capacidades reales, el Departamento impulsará, en coordinación con las instancias de la Universidad dedicadas a la innovación docente, un programa continuo de capacitación del profesorado en inteligencia artificial, organizado por niveles y adaptado a las necesidades de cada Sección.

En cuanto a las facilidades de gestión, se implementarán esquemas predecibles de descarga horaria por responsabilidades administrativas o por la formulación de proyectos estratégicos, acompañados de un soporte ágil que reduzca los tiempos en trámites administrativos. Esto permitirá liberar tiempo lectivo y operativo para que los docentes enfoquen sus esfuerzos en actividades de alto impacto académico e institucional.

EJE 2. Infraestructura, Laboratorios Participativos y Sostenibilidad Financiera

---

La calidad formativa y la producción científica dependen directamente del estado de nuestros laboratorios. Abordaremos con urgencia las necesidades de equipamiento, promoviendo un modelo de gobernanza compartida que supere esquemas rígidos e impulse la participación directa de las Secciones y los grupos de investigación.

Objetivo 5. Diagnóstico inicial de necesidades críticas, pertinencia y priorización de la infraestructura.

Durante los primeros meses de gestión, la Jefatura impulsará, en estrecha coordinación con las Secciones y las Jefaturas de los Laboratorios, un diagnóstico inicial focalizado en identificar las necesidades críticas, cuellos de botella e imprevistos que afectan la operatividad académica y la investigación, a fin de establecer las prioridades de atención con criterios técnicos y de pertinencia real.

Cada Sección identificará sus urgencias operativas analizando objetivamente el nivel de uso y aprovechamiento de los laboratorios, así como las posibilidades de compartir equipamiento entre distintas áreas académicas. Esta evaluación técnica permitirá distinguir con claridad las necesidades urgentes de mantenimiento preventivo y correctivo de aquellas iniciativas de inversión que responden al desarrollo estratégico del Departamento a mediano y largo plazo.

Para responder a las contingencias cotidianas que afectan las prácticas de laboratorio, se constituirá un Fondo de Mantenimiento y Respuesta Rápida destinado a la calibración de equipos, la compra de repuestos y la adquisición de reactivos e insumos críticos.

En lo relativo a proyectos de mayor envergadura o renovación tecnológica compleja, la Jefatura asumirá un rol activo de gestión y sustentación de su factibilidad técnica y económica ante las instancias correspondientes de la Universidad. Paralelamente, se promoverá la captura de fondos externos y la articulación con el sector productivo y la red de egresados para el cofinanciamiento de equipamiento, garantizando un crecimiento sostenible y técnicamente justificado.

Paralelamente, se promoverá la captura de fondos externos y la articulación con el sector productivo para el cofinanciamiento de equipamiento, garantizando un crecimiento sostenible y técnicamente justificado, al tiempo que se coordinará con las Secciones y la FCI la adecuación de espacios comunes para proyectos integradores y trabajos de gran escala de los estudiantes.

Objetivo 6. Gobernanza diferenciada de espacios, laboratorios y equipamiento de capacidad compartida.

El Departamento promoverá un modelo de gestión y aprovechamiento de la infraestructura existente que respete la diversidad de características de cada laboratorio y las necesidades operativas de sus Secciones. La Jefatura impulsará una gobernanza diferenciada que distinga con claridad entre los laboratorios dedicados prioritariamente a la docencia de pregrado, los laboratorios especializados de investigación de cada Sección y aquellos espacios o equipos susceptibles de integrarse en esquemas de uso compartido o redes inter-secciones.

Como parte del aprovechamiento eficiente de la infraestructura, el Departamento coordinará con las Secciones y la FCI la habilitación, adecuación y mantenimiento de ambientes y espacios comunes de trabajo para atender las necesidades operativas de los estudiantes de pregrado y posgrado en el desarrollo de proyectos integradores o de fin de carrera.

En coordinación con los Coordinadores de Sección y los Jefes de Laboratorio, se establecerán criterios técnicos claros para definir objetivamente qué se entiende por "equipamiento de alta especialización" dentro del Departamento. Sobre la base de este consenso técnico y evitando interpretaciones ambiguas, se identificarán gradualmente aquellos recursos cuyo costo, nivel de utilización o carácter multidisciplinario requieran su integración a un esquema de uso compartido. Para asegurar que esta iniciativa sea una

realidad efectiva y no una intención declarativa, la transición se implementará de manera piloto con un catálogo acotado de equipos de alta demanda, estableciendo desde el inicio reglas de gobernanza transparentes, protocolos sencillos de reserva, esquemas de cofinanciamiento para su mantenimiento y la garantía explícita de prioridad para la Sección custodia.

A través de esta gobernanza, se priorizará la asignación eficiente de recursos, procurando un equilibrio transparente entre el fortalecimiento de la infraestructura propia de cada Sección y la maximización del impacto de la tecnología instalada en beneficio de toda la Unidad.

Objetivo 7. Estrategia de vinculación con el entorno, transferencia y soporte a la investigación.

La Jefatura, en coordinación con las Secciones y en articulación con otras instancias de la Universidad, impulsará una estrategia institucional para mapear la oferta tecnológica, de consultoría y de servicios especializados del Departamento y conectarla de manera sistemática con las demandas del sector productivo, la industria y el Estado. Se busca superar la dependencia del esfuerzo individual de los docentes, transitando hacia una gestión departamental que aproveche los canales y plataformas institucionales existentes para identificar oportunidades, abrir contactos y facilitar la formulación de propuestas técnicas sin generar burocracia paralela.

Esta estrategia reconocerá las diversas formas de transferencia de conocimiento, otorgando igual valor a la investigación aplicada, el desarrollo de prototipos, la consultoría de alto nivel y los ensayos o peritajes especializados. Asimismo, se promoverán acuerdos de cooperación técnica en campos prioritarios —como Minería, Energía, Agroindustria, Construcción, Automatización y Tecnologías de la Información—, aprovechando la red de egresados para dinamizar el ecosistema de Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e).

En este marco, se fomentarán alianzas estratégicas y esquemas de cofinanciamiento con la empresa privada para la donación o actualización de equipamiento de laboratorio especializado. Del mismo modo, se canalizarán becas corporativas destinadas a estudiantes de dedicación exclusiva en programas de Maestría y Doctorado, fortaleciendo el talento humano destacado que desarrolle soluciones de alto impacto orientadas a la competitividad, la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social del país.

Conscientes de las restricciones de tiempo y las distintas capacidades operativas de los docentes, el Departamento concentrará sus recursos en brindar un soporte administrativo y técnico ágil para la gestión de convenios, licitaciones y contratos de servicios. Se agilizará la expedición de cartas de aval institucional y se reducirán los tiempos de trámites para evitar la pérdida de oportunidades en concursos nacionales o internacionales.

Objetivo 8. Articulación con la Facultad Escuela de Posgrado para el seguimiento y sostenibilidad de Convenios Internacionales.

En el ámbito de la internacionalización, la Jefatura asumirá un rol activo y de acompañamiento continuo en la gestación y ejecución de los convenios de doble grado y movilidad académica. Se coordinará estrechamente con la Decanatura de la Facultad de Ciencias e Ingeniería y la Dirección de la Escuela de Posgrado para asegurar el seguimiento, la evaluación periódica y la sostenibilidad operacional de estos acuerdos, garantizando que se traduzcan en beneficios concretos y de alto impacto para los estudiantes de pregrado y posgrado.

EJE 3. Valoración, Capacitación y Eficiencia del Personal Administrativo y Técnico

El personal administrativo y los técnicos de laboratorio son el soporte vital de las operaciones cotidianas de las Secciones. Garantizar su desarrollo, bienestar e integración es una prioridad fundamental de esta gestión.

Objetivo 9. Fortalecer el desarrollo profesional y la capacitación técnica del personal.

En coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH) y las Secciones, la Jefatura impulsará un programa de desarrollo profesional estructurado por perfiles y funciones para el personal administrativo y técnico de laboratorio. Las actividades formativas partirán de un diagnóstico previo de competencias que identifique las necesidades reales exigidas por las responsabilidades actuales, el uso de nuevas tecnologías y las perspectivas de desarrollo de cada Sección.

Las iniciativas de capacitación abordarán aspectos críticos como la adopción de herramientas digitales y de inteligencia artificial para optimizar los flujos de gestión administrativa, el manejo de instrumentación de laboratorio avanzada, la actualización en protocolos de seguridad y salud en el trabajo y la gestión eficiente de residuos. Cada plan de formación definirá metas y resultados esperados, garantizando que el aprendizaje responda a los requerimientos operativos y tecnológicos de la Unidad.

Paralelamente, el Departamento impulsará acciones continuas orientadas a mejorar el clima laboral y velar por el bienestar integral del personal docente, administrativo y de soporte técnico. En coordinación con la DGTH y las Secciones, se implementarán iniciativas cotidianas y espacios de pausado trabajo que fortalezcan el sentido de comunidad, la integración humana, el respeto mutuo y el reconocimiento explícito al valioso trabajo que sostiene cotidianamente la operatividad de nuestra Unidad.

Objetivo 10. Clarificar funciones, revisar descriptivos de puesto y simplificar procesos.

La Jefatura priorizará una revisión pragmática y progresiva de los descriptivos de puesto y flujos administrativos, evitando diagnósticos interminables o burocráticos que paralicen la gestión cotidiana. Este proceso se enfocará en evaluar directamente los principales flujos de soporte entre las Secciones, la Jefatura y las instancias centrales de la Universidad, identificando de manera puntual las duplicidades, cuellos de botella y trabas operativas que generan demoras en la atención.

En coordinación con las Secciones y el personal de soporte, se clarificarán las funciones y responsabilidades del personal administrativo y técnico, asegurando una distribución equilibrada de la carga de trabajo. Se establecerán criterios de simplificación y tiempos de atención razonables y previsibles para los trámites críticos, garantizando que los procedimientos administrativos respondan con agilidad a la dinámica académica.

Asimismo, se potenciará el uso de las herramientas de transformación digital e infraestructura tecnológica ya disponibles en la Universidad, incluidas las soluciones basadas en inteligencia artificial para atender consultas y trámites frecuentes. Se busca estandarizar y digitalizar las solicitudes recurrentes, dando trazabilidad en tiempo real a los expedientes y liberando al personal de tareas repetitivas para concentrarlo en el acompañamiento de valor. Y como parte de esta simplificación de procesos, se consolidará un protocolo digital acelerado para la revisión y firma de las cartas de respaldo o aval institucional solicitadas por los docentes para postular a fondos concursables, consultorías o proyectos con financiamiento externo.

EJE 4. Gobernanza Concertada, Transparencia y Gestión Ágil Basada en Evidencia

El Departamento requiere una conducción plural e independiente, capaz de gestionar con equidad entre todas las Secciones y de rendir cuentas periódicas a la comunidad académica.

Objetivo 11. Criterios transparentes, equidad y descentralización en la asignación presupuestal.

La Jefatura establecerá con los Coordinadores de Sección y el Consejo del Departamento de Ingeniería un marco predecible y transparente de criterios objetivos para la distribución del presupuesto ordinario y los recursos asignados.

Los criterios de distribución ponderarán con objetividad la carga académica efectiva de pregrado y posgrado, las necesidades de mantenimiento de laboratorios, el tamaño de la plana docente y los planes de desarrollo de cada Sección. Este esquema garantizará un equilibrio justo que atienda tanto la consolidación de las carreras de mayor escala como el impulso necesario para las Secciones emergentes.

En concordancia con las disposiciones institucionales de la Universidad, se evaluará la transferencia progresiva de la gestión directa de partidas operativas a las Secciones, brindándoles autonomía de ejecución presupuestal dentro de marcos de responsabilidad, metas claras y rendición de cuentas sistemática.

Paralelamente, el Departamento reservará de manera transparente un fondo institucional destinado a financiar proyectos estratégicos comunes, como el Fondo de Mantenimiento y Respuesta Rápida de laboratorios, iniciativas de innovación pedagógica inter-secciones. La ejecución de esta reserva y la distribución entre Secciones se consolidarán en el informe de rendición de cuentas semestral presentado ante la Junta de Docentes del Departamento.

Objetivo 12. Practicar una gestión de puertas abiertas y rendir cuentas semestralmente.

La Jefatura mantendrá una política permanente de escucha, cercanía y diálogo fluido con los docentes, el personal administrativo, los Coordinadores de Sección y los representantes ante el Consejo. Al inicio del periodo de gestión, se establecerán metas e indicadores claros, acotados a las prioridades estratégicas seleccionadas en el Plan Trianual. Esta definición previa de indicadores servirá como el marco de referencia objetivo para evaluar la efectividad de las acciones emprendidas por el Departamento.

Anualmente, en sesión de la Junta de Docentes del Departamento, se presentará un informe transparente de ejecución presupuestal y de avance en el cumplimiento de dichos indicadores priorizados. La presentación detallará los compromisos asumidos, los recursos ejecutados y los resultados alcanzados, explicitando con autocrítica las desviaciones identificadas, así como las gestiones realizadas ante el Decanato y Vicerrectorados y las medidas de mejora continua a implementar para garantizar el logro de las metas institucionales.