Propuesta de candidatura
Prof. Marta Tostes
Plan de trabajo para la Jefatura

Departamento Académico de Ciencias de la Gestión

Pontificia Universidad Católica del Perú
Período 2027–2029

Octubre de 2026

Construyamos juntos el Departamento que queremos

Queridos colegas,

Desde Abril de 2026, he estado como Jefa encargada, después de un período muy difícil para nuestra comunidad. A todos nos afectó muchísimo la falta de nuestro querido Jorge Mendoza, que había dejado mensajes claros sobre las prioridades del DACG que hemos procurado seguir sin grandes modificaciones.

Entre el 2023 y 2025, hemos tenido 4 Jefes lo que representó un desafío para la gestión del departamento. Les confieso que no estaba en mis planes volver a la gestión universitaria, pero necesitamos fortalecer nuestro departamento en muchos sentidos, y tengo muy clara mi responsabilidad con nuestra comunidad que requiere estabilidad y compromiso.

Durante estos 6 meses, hemos tenidos logros importantes: revisamos la trayectoria docente individualmente con reuniones para potenciar cada caso, lo cual nos ha llevado a reforzar el sistema de mentorías de gran sinergia; realizamos un transparente y exitoso proceso de convocatoria para nuevos TC, con 108 postulantes, comprobando la atractividad de nuestra comunidad; continuamos a apoyar a los docentes en su participación en proyectos de investigación de alto nivel, lo cual nos permite ya tener proyectos ganadores en convocatorias tan significativas como Prociencia y una cartera significativa que revigora la perspectiva de tener nuestro Centro de investigación. Ello también se refuerza con la excelente labor de vinculación con el entorno de nuestros profesores enlaces en Innovación, Sostenibilidad y Deporte, que se amplió con Gobernanza y Analítica de Datos.

Para los próximos tres años, propongo una **Jefatura cercana** que acompañe a sus profesores, fortalezca la investigación y convierta nuestras relaciones con las organizaciones en oportunidades de aprendizaje y transformación. Todo ello con el respeto a las decisiones colegiadas que se toman a nivel de Consejo de Departamento, los lineamientos institucionales y cuidando la trayectoria de cada docente. Este plan articula cinco compromisos para desarrollar una comunidad académica con capacidad de contribuir a los desafíos del país.

El propósito es consolidar las capacidades construidas, conectar el talento y la experiencia de nuestros profesores y transformar el conocimiento en valor para la Universidad y la sociedad. Trabajaremos estrechamente con la Facultad de Gestión y Alta Dirección, en especial, frente a la acreditación del Programa ante el EFMD, reconociendo las responsabilidades de cada unidad y el propósito que compartimos.

A continuación, planteamos las iniciativas emblemáticas más relevantes.

Compromiso	Iniciativa emblemática
Crecer	DACG Desarrolla
Investigar	Centro de Investigación e Innovación en Gestión (CIINGES) 2027: fundar y pilotar; 2028-2029: profesionalizar, aprender y escalar solo lo que demuestre valor
Conectar	DACG Conecta
Integrar	Agenda Compartida DACG–FGAD
Cuidar y participar	Escucha y rendición de cuentas

Debemos tener en cuenta que el DACG reúne a profesores dedicados a la enseñanza, a la investigación y al vínculo con el entorno, con un origen diverso y con necesidades muy heterogéneas. En el horizonte institucional hacia 2030, el DACG plantea convertirse en un referente latinoamericano en la formación de líderes que transforman organizaciones. Cualquier propuesta para fortalecer nuestra comunidad debe aportar a ese horizonte mediante una gestión centrada en las personas y orientada a resultados.

Somos una **comunidad diversa con capacidades complementarias**. Para 2026-II, somos 155 profesores: 35 a tiempo completo (19 hombres y 16 mujeres) y 120 a tiempo parcial por asignatura (64 hombres y 56 mujeres); 38 ordinarios, 116 contratados y 2 visitantes. Se nota un gran esfuerzo en el desarrollo de la trayectoria académica de nuestra comunidad con 26 profesores con doctorado y 8 doctorandos. La participación de los

TPA requiere mecanismos flexibles que permitan incorporar su experiencia profesional a la vida académica, sin desconocer sus condiciones de dedicación.

La estructura del Departamento hacia los docentes incluye desarrollo de la carrera profesoral, promoción de la investigación, internacionalización y relación con el entorno. También presentamos una línea editorial con revistas y materiales académicos. Los procesos de carrera cuentan con procedimientos institucionales transparentes y vinculados a las prácticas de la PUCP y una coordinación de desarrollo docente que ha sido muy activa en los últimos años. A su vez, la Coordinación de Investigación acompaña el apoyo a las publicaciones, proyectos, capacidades y el fortalecimiento de líneas de investigación de manera conjunta con los grupos de investigación y docentes, y también debe hacer una propuesta más diversificada sobre cómo promover de manera ágil las solicitudes de apoyo para asistencia a los congresos de nuestros docentes.

La visión propuesta para 2029 es **ser una comunidad académica de Gestión que, a partir de la construcción de vínculos sostenidos y el aporte a las organizaciones del país, ofrece oportunidades claras de desarrollo a sus profesores, produce conocimiento relevante mediante colaboración interdisciplinaria y construye vínculos sostenidos con las organizaciones, en una alianza estratégica con la FGAD y con proyección nacional e internacional**.

Como objetivo general, se busca fortalecer la capacidad colectiva del DACG para apoyar la trayectoria de sus profesores y articular docencia, investigación, innovación y relación con el entorno, mediante una gestión participativa, sostenible y orientada a resultados.

Como principios para decidir y actuar, propongo:

- **Liderazgo de servicio y distribuido**: La Jefatura facilita acuerdos, delega responsabilidades con recursos y reconoce aportes.
- **Equidad de oportunidades**: Los mecanismos de participación consideran dedicación, etapa de carrera y diversidad de la comunidad. Se promoverá la equidad de género y un entorno libre de violencia de género.
- **Calidad e integridad**: La enseñanza, la investigación y el uso de IA requieren rigor, responsabilidad y respeto a las personas.
- **Sostenibilidad de la gestión**: Las iniciativas se priorizan de acuerdo con su valor, capacidad de ejecución y financiamiento.
- **Colaboración y reciprocidad**: Los vínculos con organizaciones deben producir aprendizaje y beneficios verificables para las partes.
- **Transparencia en la toma de decisiones y Rendición de cuentas**: Se informa sobre avances, dificultades y ajustes con evidencias comprensibles.

Eje	Objetivo específico
1. Personas y carrera profesoral	Ampliar el acompañamiento y las oportunidades de desarrollo según trayectoria, dedicación y necesidades.
2. Investigación e innovación	Impulsar proyectos colaborativos, las mentorías y la creación progresiva del CIINGES con respaldo académico y financiero.
3. Relación con el entorno	Organizar una red de profesores enlace para generar oportunidades con valor académico y social.
4. Alianza con la FGAD	Construir una agenda compartida que conecte planificación docente, aprendizaje e investigación.
5. Gobernanza y bienestar	Fortalecer participación, transparencia, reconocimiento y seguimiento de resultados.

Además, debemos tener en cuenta que la internacionalización es un eje transversal que depende de lo que cada uno de nuestros docentes aportan aprovechando oportunidades de colaboración internacional: mentorías y formación; formulación de proyectos; relación con organizaciones y universidades; experiencias de aprendizaje colaborativo; y comparación de prácticas de gestión académica. Su valor se medirá por resultados compartidos y continuidad, además de movilidad o eventos.

Queremos que cada profesor encuentre en el Departamento un aliado para su desarrollo. El acompañamiento reconocerá vocaciones y contribuciones distintas, manteniendo los criterios de evaluación institucionales. La orientación para concursos o promociones no implica garantizar resultados ni modificar sus requisitos, aunque se cree en un ambiente que promueva la equidad de género.

Una gestión responsable requiere un compromiso desde la comunidad y con la comunidad, que empieza con mi compromiso de liderazgo: Aspiro a ejercer una Jefatura que escuche, genere oportunidades y reconozca el trabajo cotidiano que sostiene cada docente.

Invito a los profesores y al equipo administrativo a convertir este plan en un compromiso compartido. El desarrollo de cada persona y la capacidad de trabajar juntos serán la base de una investigación más sólida, una enseñanza relevante y relaciones de mayor confianza con el entorno.

Nuestro horizonte es que al cerrar 2029 podamos mostrar oportunidades de desarrollo, proyectos colaborativos, alianzas activas y una relación más estrecha con la FGAD.

Construyamos juntos el Departamento que queremos: una comunidad que cuida a sus personas y transforma conocimiento en valor para la sociedad.

Lo lograremos con compromiso y con trabajo en equipo.

Les envío un cálido abrazo,

Marta Tostes