Universidad LATINA de Panamá

SUMMUM DESIDERIUM SAPIENTIA

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2022-2026

Panamá, 19 de abril de 2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

		Página
I.	Presentación…….…….……	2
II.	Introducción……..	3
III.	Filosofía, Misión, Visión y Valores…….	5
IV.	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas……..	7
V.	Objetivos Orientadores de la Planeación Estratégica…….	11
VI.	Marco Conceptual del Plan Estratégico Institucional……	13
VII.	Planes de Acción…….	23
VIII.	Conclusiones…….	54

.

I. PRESENTACIÓN

La sociedad panameña sigue reestructurándose de manera continua y dinámica en los aspectos académicos, culturales, socioeconómicos y eco ambientales para lograr la reducción y la eliminación paulatinas de las fronteras geopolíticas para impulsar el proceso de desarrollo del país como eje de la globalización.

El sector educativo, en especial la de la educación superior universitaria, el cual es de vital importancia para la movilización social.

La Universidad Latina de Panamá enfoca sus aportes hacia el conocimiento, la investigación con el apoyo de tecnología de punta a las universidades, proceso de renovación y actualización constante.

La Universidad Latina de Panamá mantiene sus líneas visionarias de conducir a la institución hacia el trabajo colaborativo que incluye al equipo académico y administrativo que culminaran en un Plan de Desarrollo Institucional que cubra el periodo 2021- 2026 (PDI, 2022-2026)

La planificación de este PDI permite a la Universidad Latina de Panamá dejar un legado educativo que representa en el Desarrollo socioeconómico y cultural del país.

Dra. Mirna de Crespo
Rectora

II. INTRODUCCIÓN

La Universidad Latina de Panamá ha venido promoviendo el encuentro y la discusión de temas relevantes a través de comisiones interinstitucionales encaminadas a la mejora de la gestión universitaria en su conjunto.

Esta propuesta reconoce que la Educación Superior vive un proceso de transformación que inició con la Primera Conferencia Mundial que sobre el tema convocó la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en 1998 y que se centró en la apertura con calidad para permitir que un número cada vez más creciente de jóvenes pudiera acceder a los beneficios de una educación y formación profesional con porvenir, adecuada a las condiciones cambiantes de la economía global. En ella se señalaron los desafíos de la universidad en el mundo y en la era de la información y del conocimiento.

Al terminar la primera década del siglo XXI, la UNESCO convocó nuevamente a las universidades para un diálogo sobre su realidad y, de paso, para una evaluación sobre los procesos de transformación.

En el comunicado emitido por la Segunda Conferencia Mundial de la Educación Superior (CMES), realizada en julio de 2009, se acentuó la necesidad de imprimir una nueva dinámica a los procesos universitarios de acreditación de la calidad, de apertura de oportunidades con equidad y de utilización de los avances en las tecnologías de la información y el conocimiento, así como reforzar la internacionalización de la universidad. Se confiaba en la capacidad de las universidades para actuar con visión anticipatoria y propositiva en la promoción y defensa de la Educación Superior, entendida como bien público, principalmente en esta era caracterizada por la crisis económica.

La universidad como institución productora del conocimiento, debe hacer frente a los problemas resultantes de las condiciones demográficas con los crecientes cinturones de pobreza; la profundización y la emergencia de nuevas desigualdades; el incremento de los factores de conflictividad social, violencia, desempleo, el

calentamiento global, la sobreexplotación de los recursos naturales, entre otros que afectan la calidad de vida del ser humano.

Las universidades panameñas han aceptado el reto que significa transformarse, realizando esfuerzos para construir oportunidades de inclusión social para un número cada vez mayor de personas, mientras paralelamente trabaja por el mejoramiento de la calidad mediante la acreditación y el fomento de los valores que constituyen el espacio donde la ética rige las relaciones y el comportamiento de la comunidad universitaria, y contribuyen a actuar con excelencia. Son los medios y los modos concretos con que se implementan los Principios, los Propósitos y las Políticas de la Universidad.

Las políticas propuestas y abiertas a la discusión, muestran la diversidad de miradas y el amplio espectro que hacen a la institución universitaria y al necesario cambio de paradigma para responder a las políticas internacionales y nacionales de mundialización, globalización, internacionalización y regionalización, considerando orientaciones como son los Objetivos de Desarrollo Sostenible o las Metas 2026 y considerar el desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, tanto para aplicarlos al interior de las instituciones, como en la orientación para el incremento de la competitividad del país.

La Universidad Latina de Panamá busca la formación de un profesional altamente calificado, un ciudadano que promueva la inteligencia colectiva, un egresado ecoeficiente y responsable que propicie el desarrollo social y responsable. Para tales fines se están fortaleciendo las competencias específicas de cada carrera y promoviendo dos competencias conductuales de forma transversal: el pensamiento crítico y el emprendedurismo.

En el año 2022 se hace una actualización del modelo educativo de la Universidad Latina de Panamá, en este documento rector para el diseño del actual PLAN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO 2022-2026 se aprueban componentes institucionales que son referentes importantes, los cuales se presentan en la Figura 1.

III. FILOSOFÍA, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Componentes Institucionales de la Universidad Latina de Panamá.

FILOSOFÍA

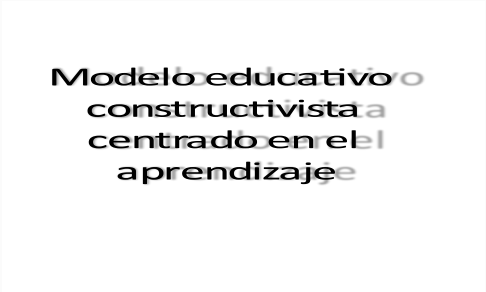
La Universidad Latina de Panamá se define como humanista, científica y democrática. Promueve el respeto a la dignidad humana, los valores personales, ciudadanos y ecológicos, la inteligencia colectiva de nuestra nación y el desarrollo sostenible y responsable de nuestra sociedad en el marco de una cultura de paz y calidad de la educación superior, sin que sus actividades sean mediatizadas por ninguna clase de poder social, económico, político o religioso.

MISIÓN

Formar profesionales competentes con el respaldo de un equipo humano comprometido con valores congruentes con el desarrollo académico y tecnológico, con las exigencias laborales que requiere la sociedad, con respeto a la diversidad, y el desarrollo sostenible, amparados por una política institucional que permita elevar los estándares de calidad.

VISIÓN

Ser referente en la formación de profesionales con sentido humanista, proyección social, liderazgo, investigación, innovación con participación activa en el desarrollo integral de la nación panameña.



Valores

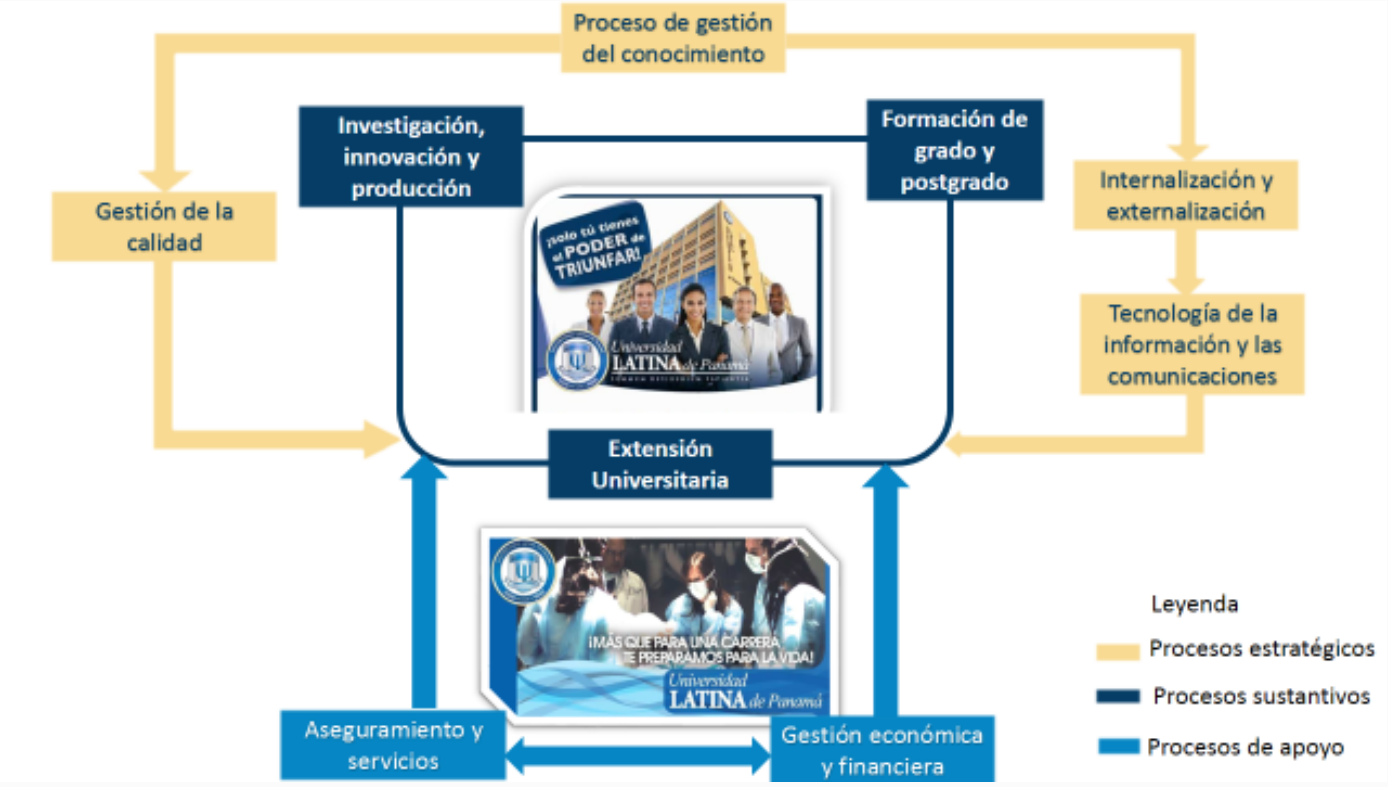
- Compromiso
- Excelencia
- Integridad
- Liderazgo
- Respeto
- Solidaridad

Fuente: Modelo Educativo Universidad Latina de Panamá (2021)

Compromiso	Trabajamos conjuntamente en pos de la consecución de una visión común y de armonizar las contribuciones individuales a favor del logro de los objetivos de la organización. Es la forma como se alcanzan resultados extraordinarios y la superación de las expectativas de los actores sociales que integran la comunidad universitaria.
Excelencia	Nos caracterizamos por desarrollar nuestras acciones de manera óptima. Nuestro enfoque está dirigido hacia la excelencia, con elevados estándares de calidad.
Integridad	Trabajamos en un ambiente abierto y trasparente en donde existe honestidad en la ejecución de los trabajos y honradez en la confidencialidad de la información de la organización. La consideramos fundamental para todas nuestras actuaciones. Integridad se traduce como honradez, honestidad,respeto, responsabilidad, control emocional, puntualidad, lealtad, disciplina y firmeza en sus acciones. En general es alguien en quien se puede confiar.
Liderazgo	Orientamos y guiamos a todos los integrantes de la universidad a superar las expectativas y lograr los objetivos y metas trazadas. Es una responsabilidad que como organización se debe asumir con el desarrollo de las habilidades individuales y colectivas, a través del trabajo en equipo.
Respeto	Convivimos de manera amplia y colaborativa con nuestros colaboradores y usuarios con el respeto a las diferencias individuales, las características interculturales, religiosas y políticas, sus ideas, sus costumbres y creencias.
Solidaridad	Se brinda ayuda de manera espontánea. Hablamos de nuestro alto sentido de cooperación para hacer la gestión de nuestros clientes más eficiente y efectiva. Al trabajar de forma coordinada e integrar esfuerzos entre varias personas, se alcanzan mejores y óptimos resultados y el aprendizaje individual deviene el colectivo e institucional.

Mapa de procesos Universidad Latina de Panamá.

Fuente: Modelo Educativo Universidad Latina de Panamá (2021)



Los procesos representados sirven como ejes para organizar las actividades orientadas a la mejora de la gestión institucional en el período 2022-2026, como elemento esencial del Plan de desarrollo institucional 2022-2026 que tiene como **objetivo general** *organizar las acciones institucionales a implementar en los procesos estratégicos, sustantivos y de apoyo involucrando a los diferentes actores institucionales en su regulación y control*.

IV. FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES YAMENAZAS (FODA)

El proceso de capacitación y trabajo en equipo en planificación estratégica permitió determinar las principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, quese enuncian a continuación y que sustentan los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional 2015-2020.

FORTALEZAS

· Instalaciones modernas que incluyen laboratorios equipados, salas amplias para recreación y actividades que cumplas con las disposiciones sobre accesibilidad, movilización y seguridad

· Aulas y salones de reuniones equipados de alta tecnología. Esto incluye una plataforma tecnológica de alta capacidad , cobertura amplia y buena colectividad.

· Áreas específicas para atender no sólo a los estudiantes y colaboradores, sino a la comunidad, tales como Cámara de Gesell (uso para atención de casos especiales), Consultorio Jurídico, consultorio de odontología, consultorio Psicológico, centro para capacitación en emprendimiento, entre otros.

· Personal docente altamente calificado, con vasta experiencia profesional.

· Ofertas educativas virtuales, semipresenciales y presenciales en diferentes niveles educativos con enfoques actualizados.

· Alianzas y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas locales nacionales e internacionales.

· Conexión con el ecosistema productivo nacional privado y gubernamental.

OPORTUNIDADES

· Cobertura: presencia en la capital y en cuatro sedes en el interior de la República ubicadas en lugares céntricos.

· Proyección internacional: coordinación y cooperación educativa con participación en convenios con empresas y universidades eventos internacionales, programas de

ofertas combinadas, desarrollo conjunto de investigaciones científicas y visitas académicas entre universidades extranjeras.

· Enfoque ejecutivo: ofertas semipresenciales en horarios flexibles para estudiantes que trabajan, ofertas corporativa respondiendo a las necesidades de las empresas.

· Colegiaturas accesibles: planes de financiamiento de acuerdo con la situación de cada estudiante/Becas, ONG, IFARHU, empresas, propias de las universidad por mérito, condición de discapacidad, u otros.

· Dinamismo en eventos, actividades, ferias, Trabajo Comunitario Universitario (TCU), movilidad de estudiantes, docentes y administrativos, giras académicas Para dar a conocer las proyecciones de las actividades que realiza la universidad.

· Instalación en la universidad de oficinas entre otros organismos y corporaciones de importancia internacional en el país.

· Demanda de profesionales altamente calificado en carreras que ofrece la Universidad Latina de Panamá.

DEBILIDADES

· Desconocimiento por parte de los estudiantes sobre las oportunidades que ofrece la Universidad que responden a las competencias laborales y académicas que exige la sociedad actual.

· Falta de alternativas para la expansión de la infraestructura de los centros regionales.

· Carencias de espacios físicos internos para uso de los colaboradores.

· Poca utilización de la biblioteca virtuales, debido a patrones culturales y de costumbres.

· El servicio al estudiante a través de la plataforma no ha tenido la completa aceptación de los estudiantes los cuales prefieren las consultas presenciales.

· Dificultades en trámites bancarios por parte de los estudiantes.

· Dificultades económicos que no permite al estudiante cumplir con sus compromisos financieros que requiere la institución.

AMENAZAS

· Baja efectividad frente a la competencia con ofertas similares y con alternativas de opciones académicas innovadoras.

· Competidores con mejores ofertas económicas y mucha publicidad hacia un mercado meta.

· Movilidad del cuerpo docente hacia el sector oficial de educación.

· Baja retención de estudiantes contra las ofertas atractivas de competidores

· Bajo costo de matrícula, promociones de primer ingreso y financiamiento por ofertas virtuales de otros países.

· Incorporación al sistema educativo de universidades internacionales.

· Crisis económica global que mantiene marginado al público meta de las ofertas académicas ofrecidas en el sector particular.

· Resistencia del personal docente y administrativo a la aplicación de los cambios tecnológicos.

V. OBJETIVOS ORIENTADORES DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN EL CONTEXTO INTERNO DE LA UNIVERSIDAD

Constantemente se han estado revisando las estrategias en base al estado del país, organizadas en cinco grandes objetivos:

1. Analizar el comportamiento del mercado laboral: A través de diagnósticos realizados contratando a instituciones especializadas, agencias publicitarias y estudios que se desarrollan en las Facultades, se ha logrado conocer el mercado laboral, la proyección internacional, y proponer y actualizar carreras innovadoras.

2. Orientar a los estudiantes en la toma de decisiones académicas y profesionales: Desde el año 2014 se lleva a cabo una encuesta dirigida a estudiantes de la Universidad para entender cómo estudian, cómo se comunican, qué opinan de los servicios académicos, administrativos e investigativos. Las encuestas han sido debidamente documentadas permitiendo evaluar múltiples indicadores.

3. Orientar a los que aspiran a ingresar a las carreras universitarias: Se trata de entender cuáles son las aspiraciones de las nuevas aspiraciones, sus fortalezas y debilidades. Se visitan colegios oficiales y privados a lo largo de todo el país donde se diagnostican y se dictan conferencias de orientación profesional y de factores claves de éxito para la vida y el trabajo.

4. Fortalecer la labor del docente: Mediante la evaluación del desempeño docente, determinar las fortalezas y las debilidades con encuestas, grupos focales, reuniones y entrevistas. Cada cuatrimestre/ semestre se desarrollan inducciones al inicio y al final, con los docentes. Se presenta sistémica y

sistemáticamente el Plan de Desarrollo Institucional y de la estrategia de la Universidad.

En las inducciones se enfocan también los factores claves de éxito del Cuerpo Docente:

· Puntualidad y Cumplimiento del Tiempo.

· La presentación del contenido de la Asignatura, Planificación del curso, bibliografía y Evaluación.

· Estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje.

· Evaluación justa y oportuna sobre la base de parámetros establecidos al comienzo del cuatrimestre / semestre.

· Actitud positiva y proactiva.

· Orientación hacia el logro de competencia

· Valores institucionales.

· Liderazgo.

· Emprendimiento.

· Uso de las plataformas tecnológicas.

· Ética Profesional y respeto.

· Integración y participación en actividades extracurriculares.

· Propiedad Intelectual.

5. Determinar las fortalezas y debilidades del personal administrativo: Conocer las necesidades de nuestros administrativos para planificar capacitaciones en atención al cliente, administración del tiempo, comunicación efectiva, manejo de conflictos y manejo de herramientas tecnológicas

Principales vías para alcanzar los objetivos orientadores de la planificación estratégica en el contexto interno

OBJETIVOS	
Analizar el comportamiento del mercado laboral	• A traves de estudios que se desarrollan en las facultades para proponer y aactualizar carreras innovadoras y las proyecciones internacionales.
Orientar a los Estudiantes	• orientar a los estudiantes en la toma de decisiones académicas y profesionales con reespecto a los servicios académicos, administrativos e investigativos.
Orientar a los estudiantes que aspiran a ingresar a las carreras univerrsitarias	• con la finalidad de lograr factores claves de éxitos para la vida y el trabajo.
Fortalecer la labor Docentes	• Mediante la evaluaciòn del desempeño para determinar fortalezas y debilidades.
Determinar las fortalzas y debilidades del personal Administrativo	• Para planificar capacitaciones en los aspectos determinados.

VI. MARCO CONCEPTUAL DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El marco conceptual del Plan de Desarrollo Institucional se estructura en base a una serie de interrogantes que se constituyen asimismo en una guía orientadora de las

estrategias.

a. ¿Cómo es el estudiante actualmente?

Es posible reconocer características en nuestros estudiantes en la actualidad.

Entre las características se identifican las siguientes:

- *Es positivo y proactivo.*
- *Escoge carreras universitarias que sean de su agrado.*
- *Utiliza diferentes tecnologías para estar conectado.*
- *Ejecuta múltiples tareas al mismo tiempo.*
- *Quiere un balance entre la vida y los estudios.*
- *Tolerante a espacios multiculturales*

Es importante reconocer las características para elaborar planes de acción que permitan modificar la competencias y formar profesionales que colaboren con la transformación del país.

b. Perfil del docente universitario actual

El docente actual acepta los cambios en la tecnología:

Comunicación clara y precisa

Vincula los aspectos conceptuales con las aplicaciones

Comprometido con la docencia

Trato horizontal con los estudiantes

Dispuesto a aprender y adaptarse a los cambios

Sus clases son flexibles y dinámicas

Comprometido con la diversidad y la interculturalidad

¿Qué quiere el estudiante actual?

Quiere estudios universitarios de corta duración que lo ayuden a ser un mejor profesional y ciudadano, requiere de un docente comprometido con la práctica, metodologías variadas (presenciales, semipresenciales y a distancia) que guíe el aprendizaje, que sea innovador y motivador, requiere horarios flexibles, carreras que tengan posibilidad de mercado laboral bien remunerado, que lo ofrezcan capacitación en emprendimiento, participar en servicios comunitarios cónsonos con las necesidades del país, fortalecer sus asociaciones estudiantiles y debatir temas de interés nacional.

c. ¿Qué quiere el docente?

Quiere dar lo mejor de sí, mantenerse actualizado, que lo ayuden con las capacitaciones (pensamiento crítico, emprendimiento, innovación,investigación, nuevas tecnologías y avances en su especialidad), integrar nuevas estrategias didácticas con el apoyo de las técnicas de comunicación de investigación y la tecnología, participar en proyectos de internacionalización, reconstruir creativamente la información y las experiencias adquiridas en diversas actividades socioculturales y científicas.

d. ¿Qué quieren los administrativos?

El personal administrativo desea que se mejoren los canales de comunicación, recibir capacitación en las aplicaciones de la tecnología en redacción y presentación de documentos, elevar sus competencias lingüísticas, un ambiente agradable de trabajo.

e. ¿Qué quieren los investigadores?

Quieren alianzas con otras universidades nacionales e internacionales, capacitaciones en formas de adquirir fondos, talleres de cuerdas para conocer más sus pares, capacitación en nuevas metodologías, proyectos de investigación interdepartamentales,

reconocimiento como investigador y una orientación a problemas investigativos de orden pragmático vinculados a la realidad nacional.

f. ¿Qué tenemos y qué debemos tener?

- Una institucionalidad robusta fundamentada en reglamentos
- Una infraestructura de nivel mundial
- Laboratorios especializados
- Un plan de capacitación para docentes, administrativos e investigadores
- En camino a un fortalecimiento del área de investigación
- Planes de estudio profundamente revisados y acordes a las necesidadesdel mercado
- Una nueva oferta de carreras innovadoras
- Una diversidad docente comprometidos con la vida universitaria
- Una planta docente internacional que fortalece los programas nacionales
- Biblioteca con obras de consulta y publicaciones, Bibliotecas virtuales actualizadas.
- Alianzas estratégicas nacionales e internacionales exitosas
- Promoción de competencias conductuales transversales en los programas académicos
- Asociaciones estudiantiles fortalecidas y activas.
- Un plan estratégico con una inversión productiva de acuerdo con los requerimientos y proyecciones futuras.
- Trabajo Comunal Universitario – TCU- de impacto en la sociedad panameña.

Ofertas de las seis facultades y el centro de estudios de postgrado CEP.

Facultad de Ciencias de la Comunicación

Facultades de Derecho y Ciencias Políticas

Facultad de Educación Y Desarrollo Humano

Facultad de Ingeniería

Facultades de Negocios

Ciencias de la Salud

VII. PLANES DE ACCIÓN

La siguiente propuesta de planes de acción se elaboró basado en el plan de mejoramiento Institucional del año 2016 y verificando las condiciones del entorno educativo y los indicadores sociales, económicos y culturales del país. Se presentan para cada proceso del mapa institucional (Figura 2) los siguientes ejes estratégicos que no llevan un orden específico, siendo todos igualmente importantes.

Ejes estratégicos	Objetivos	Planes de acción	Actividades	Fecha de culminación	Responsables	En proceso	Cumplido
Capital humano	Fortalecimiento de los docentes, administrativos y personal involucrado en la gestión universitaria.	Formulación de estrategias y planes de superación y capacitación para los diferentes actores institucionales	Identificación de necesidades y motivaciones para la superación y capacitación	mayo-2022	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Presentación de ofertas de superación y capacitación en correspondencia con las necesidades y motivaciones.	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Formulación de los cursos de formación y capacitación en correspondencia con las ofertas	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Ejecución y control de los cursos de formación y capacitación	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		

	Proyectar el incremento de la formación en cada una de las instancias académicas y administrativas.	Plan de formación de programas de Maestrías y de programas doctorales	Propuestas de programas de maestrías y programas doctorales	**mayo – 2022**	Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		
			Identificación de necesidades e interés para la formación de maestrías y doctorados por áreas	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		
			Diseño del plan de formación de programas de maestrías y programas doctorales por áreas	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP, DIGECA, ANREH		
			Ejecución y control del plan de formación de maestrías y programas doctorales por áreas	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, Universidad Pontificia Javeriana		
	Institucionalizar el conocimiento individual de los actores de todos los procesos	Seguimiento al impacto de la superación y capacitación de los recursos humanos en el mejoramiento de la calidad	Estudios de impacto de la superación y capacitación en la solución de los problemas de las áreas	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos, coordinadores y CEP		
			Implementación de los resultados de los procesos de superación y capacitación en la solución de las tareas individuales	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos, coordinadores y Consejo Académico.		
			Estudios de mejora del desempeño como resultado de la superación y capacitación	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores		

			Diseño de procedimientos para la mejora del desempeño en la solución de tareas del puesto de trabajo	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores. Consejo Académico.		
Capital estructural	Introducir mejoras estandarizadas al proceso de ejecución de las tareas profesionales	Introducción de procedimientos	Aprobación de los procedimientos que se diseñan para incorporarlos a las bases normativas de la universidad	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores. CEP y Gestión Humana.		
			Capacitación a los actores para la implementación de los procedimientos	**mayo – 2022**	Decanos y coordinadores. Publicidad e Imagen.		
			Control y monitoreo de la aplicación de los procedimientos	**mayo – 2022**	Decanos y coordinadores, Registro Académico.		
			Elaboración del manual de procedimientos de la universidad	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores. CONEP, APED, CICIAD.		

Capital relacional	Dar continuidad a la iniciativa de establecer un consorcio Universidad-Empresa-Estado que propicie la vinculación de los distintos sectores del país en proyectos académicos, investigativos, consultorías, comunitarios, inclusión social, que permitan mejorar los indicadores sociales, económicos, científicos y tecnológicos del país.	Sensibilizar al sector productivo, gubernamental y universidades de que la vinculación Universidad-Empresa-Estado les va a proporcionar grandes beneficios al país ya que mejora considerablemente macroindicadores tales como Producto Interno Bruto, índice de Gini, entre otros.	**Planificación de reuniones con los actores miembros del sector productivo para organizar las acciones conjuntas**	**mayo – 2022**	**Rectoría, Decanos y coordinadores**		
			Divulgación de las acciones conjuntas por todos los medios posibles, incluyendo las redes sociales, TV y radio	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores.CEP		
			Presentación de las matrices DAFO por entidades participantes para caracterizar el panorama proyectivo conjunto	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores. Conep, APEDE, CICIAP		
			Identificación de las acciones conjuntas a realizar	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Acciones de control y monitoreo	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Conformar el consorcio Universidad-	Establecimiento de convenios interinstitucionales	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores		

		Empresa-Estado presidido por el Consejo Nacional de Empresa Privado bajo la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Competitividad CNC, incluyendo a todos los actores de los cinco sectores del país.	Firmas de acuerdos de cooperación	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Seguimiento al cumplimiento de los planes de acción conjunta	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores. Asuntos Internacionales, IDEA-Bienestar y Extensión Universitaria, CNC		
		Elaborar un plan estratégico para los siguientes tres años que cuente con proyectos que permeen de arriba hacia abajo y programas que atiendan necesidades inmediatas de los más necesitados.	Estudio prospectivo del horizonte de necesidades de los diferentes sectores sociales del país	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores. IFARHU, CICIAP, Mitradel		
			Diseño del plan	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de los planes anuales	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores		

			Ejecución de los planes	**mayo – 2022**	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Análisis del cumplimiento de los planes	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Propiciar el nuevo paradigma de creatividad e innovación en la Universidad Latina de Panamá	Fortalecimiento de una educación para la vida y el trabajo.	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Desarrollo de investigaciones aplicadas por demanda	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de nuevas carreras por demanda	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Fortalecimiento del desarrollo de una cultura emprendedora y empresarial.	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores AMPYME		

			Estimulación la formación de Competencias Ciudadanas	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Mejora de las funciones de consultorías y asesorías técnicas.	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores. Mitradel		

Ejes estratégicos	Objetivos	Planes de acción	Actividades	Fecha de culminación	Responsables	En proceso	Cumplido
Capital humano	Fortalecimiento de los docentes, administrativos y personal involucrado en la gestión universitaria.	Formulación de estrategias y planes de superación y capacitación para los diferentes actores institucionales	Identificación de necesidades y motivaciones para la superación y capacitación	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Presentación de ofertas de superación y capacitación en correspondencia con las necesidades y motivaciones.	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Formulación de los cursos de formación y capacitación en correspondencia con las ofertas	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Ejecución y control de los cursos de formación y capacitación	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
	Proyectar el incremento de la formación en cada una de las instancias académicas y administrativas.	Plan de formación de programas de Maestrías y de programas doctorales	Propuestas de programas de maestrías y programas doctorales	junio-22	Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		
			Identificación de necesidades e interés para la formación de maestrías y doctorados por áreas	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		

			Diseño del plan de formación de programas de maestrías y programas doctorales por áreas	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP, DIGECA, ANREH		
			Ejecución y control del plan de formación de maestrías y programas doctorales por áreas	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, Universidad Pontificia Javeriana		
	Institucionalizar el conocimiento individual de los actores de todos los procesos	Seguimiento al impacto de la superación y capacitación de los recursos humanos en el mejoramiento de la calidad	Estudios de impacto de la superación y capacitación en la solución de los problemas de las áreas	junio-22	Rectoría, Decanos, coordinadores y CEP		
			Implementación de los resultados de los procesos de superación y capacitación en la solución de las tareas individuales	junio-22	Rectoría, Decanos, coordinadores y Consejo Académico.		
			Estudios de mejora del desempeño como resultado de la superación y capacitación	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de procedimientos para la mejora del desempeño en la solución de tareas del puesto de trabajo	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores. Consejo Académico.		
Capital estructural	Introducir mejoras estandarizadas al proceso de ejecución de las tareas profesionales	Introducción de procedimientos	Aprobación de los procedimientos que se diseñan para incorporarlos a las bases normativas de la universidad	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores. CEP y Gestión Humana.		

			Capacitación a los actores para la implementación de los procedimientos	junio-22	Decanos y coordinadores. Publicidad e Imagen.		
			Control y monitoreo de la aplicación de los procedimientos	junio-22	Decanos y coordinadores, Registro Académico.		
			Elaboración del manual de procedimientos de la universidad	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores. CONEP, APED, CICIAD.		
Capital relacional	Dar continuidad a la iniciativa de establecer un consorcio Universidad-Empresa-Estado que propicie la vinculación de los distintos sectores del país en proyectos académicos, investigativos, consultorías, comunitarios, inclusión social, que permitan mejorar los indicadores sociales, económicos, científicos y tecnológicos del país.	Sensibilizar al sector productivo, gubernamental y universidades de que la vinculación Universidad-Empresa-Estado les va a proporcionar grandes beneficios al país ya que mejora considerablemente macroindicadores tales como Producto Interno Bruto, índice de Gini, entre otros.	**Planificación de reuniones con los actores miembros del sector productivo para organizar las acciones conjuntas**	junio-22	**Rectoría, Decanos y coordinadores**		
			Divulgación de las acciones conjuntas por todos los medios posibles, incluyendo las redes sociales, TV y radio	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores.CEP		

			Presentación de las matrices DAFO por entidades participantes para caracterizar el panorama proyectivo conjunto	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores. CONEP, APEDE, CCIAP		
			Identificación de las acciones conjuntas a realizar	junio-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Acciones de control y monitoreo	Junio – 2022	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Conformar el consorcio Universidad-Empresa-Estado presidido por el Consejo Nacional de Empresa Privado bajo la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Competitividad CNC, incluyendo a todos los actores de los cinco sectores del país.	Establecimiento de convenios interinstitucionales	jul-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Firmas de acuerdos de cooperación	ago-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Seguimiento al cumplimiento de los planes de acción conjunta	ago-22	Rectoría, Decanos y coordinadores. Asuntos Internacionales, IDEA-Bienestar y Extensión Universitaria, CNC		

		Elaborar un plan estratégico para los siguientes tres años que cuente con proyectos que permeen de arriba hacia abajo y programas que atiendan necesidades inmediatas de los más necesitados.	Estudio prospectivo del horizonte de necesidades de los diferentes sectores sociales del país	ago-22	Rectoría, Decanos y coordinadores. IFARHU, CCIAP, MITRADEL		
			Diseño del plan	ago-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de los planes anuales	oct-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Ejecución de los planes	Noviembre – 2022	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Análisis del cumplimiento de los planes	Dic. -2022	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Propiciar el nuevo paradigma de creatividad e innovación en la	Fortalecimiento de una educación para la vida y el trabajo.	may-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		

		Universidad Latina de Panamá	Desarrollo de investigaciones aplicadas por demanda	Junio – 2022	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de nuevas carreras por demanda	jul-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Fortalecimiento del desarrollo de una cultura emprendedora y empresarial.	ago-22	Rectoría, Decanos y coordinadores AMPYME		
			Estimulación la formación de Competencias Ciudadanas	ago-22	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Mejora de las funciones de consultorías y asesorías técnicas.	ago-22	Rectoría, Decanos y coordinadores. MITRADEL		

Ejes estratégicos	Objetivos	Planes de acción	Actividades	Fecha de culminación	Responsables	En proceso	Cumplido
Capital humano	Fortalecimiento de los docentes, administrativos y personal involucrado en la gestión universitaria.	Formulación de estrategias y planes de superación y capacitación para los diferentes actores institucionales	Identificación de necesidades y motivaciones para la superación y capacitación	may-23	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Presentación de ofertas de superación y capacitación en correspondencia con las necesidades y motivaciones.	jul-23	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Formulación de los cursos de formación y capacitación en correspondencia con las ofertas	ago-23	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Ejecución y control de los cursos de formación y capacitación	Sept. - 2023	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
	Proyectar el incremento de la formación en cada una de las instancias académicas y administrativas.	Plan de formación de programas de Maestrías y de programas doctorales	Propuestas de programas de maestrías y programas doctorales	Oct.-2023	Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		
			Identificación de necesidades e interés para la formación de maestrías y doctorados por áreas	Nov. -2023	Rectoría, Decanos y coordinadores CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		

			Diseño del plan de formación de programas de maestrías y programas doctorales por áreas	Dic. -2023	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP, DIGECA, ANREH		
			Ejecución y control del plan de formación de maestrías y programas doctorales por áreas	Dic. -2023	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, Universidad Pontificia Javeriana		
	Institucionalizar el conocimiento individual de los actores de todos los procesos	Seguimiento al impacto de la superación y capacitación de los recursos humanos en el mejoramiento de la calidad	Estudios de impacto de la superación y capacitación en la solución de los problemas de las áreas	may-23	Rectoría, Decanos, coordinadores y CEP		
			Implementación de los resultados de los procesos de superación y capacitación en la solución de las tareas individuales	Junio – 2023	Rectoría, Decanos, coordinadores y Consejo Académico.		
			Estudios de mejora del desempeño como resultado de la superación y capacitación	jul-23	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de procedimientos para la mejora del desempeño en la solución de tareas del puesto de trabajo	ago-23	Rectoría, Decanos y coordinadores. Consejo Académico.		
Capital estructural	Introducir mejoras estandarizadas al proceso de ejecución de las tareas profesionales	Introducción de procedimientos	Aprobación de los procedimientos que se diseñan para incorporarlos a las bases normativas de la universidad	ago-23	Rectoría, Decanos y coordinadores. CEP y Gestión Humana.		

			Capacitación a los actores para la implementación de los procedimientos	ago-23	Decanos y coordinadores. Publicidad e Imagen.		
			Control y monitoreo de la aplicación de los procedimientos	ago-23	Decanos y coordinadores, Registro Académico.		
			Elaboración del manual de procedimientos de la universidad	oct-23	Rectoría, Decanos y coordinadores. CONEP, APED, CICIAD.		
Capital relacional	Dar continuidad a la iniciativa de establecer un consorcio Universidad-Empresa-Estado que propicie la vinculación de los distintos sectores del país en proyectos académicos, investigativos, consultorías, comunitarios, inclusión social, que permitan mejorar los indicadores sociales, económicos, científicos y tecnológicos del país.	Sensibilizar al sector productivo, gubernamental y universidades de que la vinculación Universidad-Empresa-Estado les va a proporcionar grandes beneficios al país ya que mejora considerablemente macroindicadores tales como Producto Interno Bruto, índice de Gini, entre otros.	**Planificación de reuniones con los actores miembros del sector productivo para organizar las acciones conjuntas**	**Noviembre – 2023**	**Rectoría, Decanos y coordinadores**		
			Divulgación de las acciones conjuntas por todos los medios posibles, incluyendo las redes sociales, TV y radio	Dic. -2023	Rectoría, Decanos y coordinadores.CEP		

			Presentación de las matrices DAFO por entidades participantes para caracterizar el panorama proyectivo conjunto	ene-23	Rectoría, Decanos y coordinadores. Conep, APEDE, CICIAP		
			Identificación de las acciones conjuntas a realizar	may-23	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Acciones de control y monitoreo	Junio – 2023	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Conformar el consorcio Universidad-Empresa-Estado presidido por el Consejo Nacional de Empresa Privado bajo la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Competitividad CNC, incluyendo a todos los actores de los cinco sectores del país.	Establecimiento de convenios interinstitucionales	jul-23	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Firmas de acuerdos de cooperación	ago-23	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Seguimiento al cumplimiento de los planes de acción conjunta	ago-23	Rectoría, Decanos y coordinadores. Asuntos Internacionales, IDEA-Bienestar y Extensión Universitaria, CNC		

		Elaborar un plan estratégico para los siguientes tres años que cuente con proyectos que permeen de arriba hacia abajo y programas que atiendan necesidades inmediatas de los más necesitados.	Estudio prospectivo del horizonte de necesidades de los diferentes sectores sociales del país	ago-23	Rectoría, Decanos y coordinadores. IFARHU, CICIAP, Mitradel		
			Diseño del plan	ago-23	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de los planes anuales	oct-23	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Ejecución de los planes	Noviembre – 2023	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Análisis del cumplimiento de los planes	Dic. -2023	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Propiciar el nuevo paradigma de creatividad e innovación en la	Fortalecimiento de una educación para la vida y el trabajo.	may-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		

		Universidad Latina de Panamá	Desarrollo de investigaciones aplicadas por demanda	Mayo-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de nuevas carreras por demanda	Mayo-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Fortalecimiento del desarrollo de una cultura emprendedora y empresarial.	Mayo-24	Rectoría, Decanos y coordinadores AMPYME		
			Estimulación la formación de Competencias Ciudadanas	Mayo-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Mejora de las funciones de consultorías y asesorías técnicas.	Mayo-24	Rectoría, Decanos y coordinadores. MITRADEL		

Ejes estratégicos	Objetivos	Planes de acción	Actividades	Fecha de culminación	Responsables	En proceso	Cumplido
Capital humano	Fortalecimiento de los docentes, administrativos y personal involucrado en la gestión universitaria.	Formulación de estrategias y planes de superación y capacitación para los diferentes actores institucionales	Identificación de necesidades y motivaciones para la superación y capacitación	may-24	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Presentación de ofertas de superación y capacitación en correspondencia con las necesidades y motivaciones.	jul-24	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Formulación de los cursos de formación y capacitación en correspondencia con las ofertas	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Ejecución y control de los cursos de formación y capacitación	Sept. - 2024	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
	Proyectar el incremento de la formación en cada una de las instancias académicas y administrativas.	Plan de formación de programas de Maestrías y de programas doctorales	Propuestas de programas de maestrías y programas doctorales	Oct.-2024	Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		
			Identificación de necesidades e interés para la formación de maestrías y doctorados por áreas	Nov. -2024	Rectoría, Decanos y coordinadores CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		

			Diseño del plan de formación de programas de maestrías y programas doctorales por áreas	Dic. -2024	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP, DIGECA, ANREH		
			Ejecución y control del plan de formación de maestrías y programas doctorales por áreas	Dic. -2024	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, Universidad Pontificia Javeriana		
	Institucionalizar el conocimiento individual de los actores de todos los procesos	Seguimiento al impacto de la superación y capacitación de los recursos humanos en el mejoramiento de la calidad	Estudios de impacto de la superación y capacitación en la solución de los problemas de las áreas	may-24	Rectoría, Decanos, coordinadores y CEP		
			Implementación de los resultados de los procesos de superación y capacitación en la solución de las tareas individuales	Junio – 2024	Rectoría, Decanos, coordinadores y Consejo Académico.		
			Estudios de mejora del desempeño como resultado de la superación y capacitación	jul-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de procedimientos para la mejora del desempeño en la solución de tareas del puesto de trabajo	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores. Consejo Académico.		
Capital estructural	Introducir mejoras estandarizadas al proceso de ejecución de las tareas profesionales	Introducción de procedimientos	Aprobación de los procedimientos que se diseñan para incorporarlos a las bases normativas de la universidad	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores. CEP y Gestión Humana.		

			Capacitación a los actores para la implementación de los procedimientos	ago-24	Decanos y coordinadores. Publicidad e Imagen.		
			Control y monitoreo de la aplicación de los procedimientos	ago-24	Decanos y coordinadores, Registro Académico.		
			Elaboración del manual de procedimientos de la universidad	oct-24	Rectoría, Decanos y coordinadores. CONEP, APED, CICIAD.		
Capital relacional	Dar continuidad a la iniciativa de establecer un consorcio Universidad-Empresa-Estado que propicie la vinculación de los distintos sectores del país en proyectos académicos, investigativos, consultorías, comunitarios, inclusión social, que permitan mejorar los indicadores sociales, económicos, científicos y tecnológicos del país.	Sensibilizar al sector productivo, gubernamental y universidades de que la vinculación Universidad-Empresa-Estado les va a proporcionar grandes beneficios al país ya que mejora considerablemente macroindicadores tales como Producto Interno Bruto, índice de Gini, entre otros.	**Planificación de reuniones con los actores miembros del sector productivo para organizar las acciones conjuntas**	**Noviembre – 2024**	**Rectoría, Decanos y coordinadores**		
			Divulgación de las acciones conjuntas por todos los medios posibles, incluyendo las redes sociales, TV y radio	Dic. -2024	Rectoría, Decanos y coordinadores.CEP		

			Presentación de las matrices DAFO por entidades participantes para caracterizar el panorama proyectivo conjunto	ene-24	Rectoría, Decanos y coordinadores. CONEP, APEDE, CICIAP		
			Identificación de las acciones conjuntas a realizar	may-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Acciones de control y monitoreo	Junio – 2024	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Conformar el consorcio Universidad-Empresa-Estado presidido por el Consejo Nacional de Empresa Privado bajo la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Competitividad CNC, incluyendo a todos los actores de los cinco sectores del país.	Establecimiento de convenios interinstitucionales	jul-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Firmas de acuerdos de cooperación	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Seguimiento al cumplimiento de los planes de acción conjunta	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores. Asuntos Internacionales, IDEA-Bienestar y Extensión Universitaria, CNC		

		Elaborar un plan estratégico para los siguientes tres años que cuente con proyectos que permeen de arriba hacia abajo y programas que atiendan necesidades inmediatas de los más necesitados.	Estudio prospectivo del horizonte de necesidades de los diferentes sectores sociales del país	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores. IFARHU, CICIAP, MITRADEL		
			Diseño del plan	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de los planes anuales	oct-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Ejecución de los planes	Noviembre – 2024	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Análisis del cumplimiento de los planes	Dic. -2024	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Propiciar el nuevo paradigma de creatividad e innovación en la	Fortalecimiento de una educación para la vida y el trabajo.	may-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		

		Universidad Latina de Panamá	Desarrollo de investigaciones aplicadas por demanda	Junio – 2024	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de nuevas carreras por demanda	jul-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Fortalecimiento del desarrollo de una cultura emprendedora y empresarial.	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores AMPYME		
			Estimulación la formación de Competencias Ciudadanas	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Mejora de las funciones de consultorías y asesorías técnicas.	ago-24	Rectoría, Decanos y coordinadores. MITRADEL		

Ejes estratégicos	Objetivos	Planes de acción	Actividades	Fecha de culminación	Responsables	En proceso	Cumplido
Capital humano	Fortalecimiento de los docentes, administrativos y personal involucrado en la gestión universitaria.	Formulación de estrategias y planes de superación y capacitación para los diferentes actores institucionales	Identificación de necesidades y motivaciones para la superación y capacitación	may-25	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Presentación de ofertas de superación y capacitación en correspondencia con las necesidades y motivaciones.	jul-25	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Formulación de los cursos de formación y capacitación en correspondencia con las ofertas	ago-25	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
			Ejecución y control de los cursos de formación y capacitación	Sept. - 2025	Rectoría, Decanos y coordinadores, Gestión Humana		
	Proyectar el incremento de la formación en cada una de las instancias académicas y administrativas.	Plan de formación de programas de Maestrías y de programas doctorales	Propuestas de programas de maestrías y programas doctorales	Oct.-2025	Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		
			Identificación de necesidades e interés para la formación de maestrías y doctorados por áreas	Nov. -2025	Rectoría, Decanos y coordinadores CEP, CCIAP, APEDE, CONEP		

			Diseño del plan de formación de programas de maestrías y programas doctorales por áreas	Dic. -2025	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, CCIAP, APEDE, CONEP, DIGECA, ANREH		
			Ejecución y control del plan de formación de maestrías y programas doctorales por áreas	Dic. -2025	Rectoría, Decanos y coordinadores, CEP, Universidad Pontificia Javeriana		
	Institucionalizar el conocimiento individual de los actores de todos los procesos	Seguimiento al impacto de la superación y capacitación de los recursos humanos en el mejoramiento de la calidad	Estudios de impacto de la superación y capacitación en la solución de los problemas de las áreas	may-25	Rectoría, Decanos, coordinadores y CEP		
			Implementación de los resultados de los procesos de superación y capacitación en la solución de las tareas individuales	Junio – 2025	Rectoría, Decanos, coordinadores y Consejo Académico.		
			Estudios de mejora del desempeño como resultado de la superación y capacitación	jul-25	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de procedimientos para la mejora del desempeño en la solución de tareas del puesto de trabajo	ago-25	Rectoría, Decanos y coordinadores. Consejo Académico.		
Capital estructural	Introducir mejoras estandarizadas al proceso de ejecución de las tareas profesionales	Introducción de procedimientos	Aprobación de los procedimientos que se diseñan para incorporarlos a las bases normativas de la universidad	ago-25	Rectoría, Decanos y coordinadores. CEP y Gestión Humana.		

			Capacitación a los actores para la implementación de los procedimientos	ago-25	Decanos y coordinadores. Publicidad e Imagen.		
			Control y monitoreo de la aplicación de los procedimientos	ago-25	Decanos y coordinadores, Registro Académico.		
			Elaboración del manual de procedimientos de la universidad	oct-25	Rectoría, Decanos y coordinadores. CONEP, APED, CICIAD.		
Capital relacional	Dar continuidad a la iniciativa de establecer un consorcio Universidad-Empresa-Estado que propicie la vinculación de los distintos sectores del país en proyectos académicos, investigativos, consultorías, comunitarios, inclusión social, que permitan mejorar los indicadores sociales, económicos, científicos y tecnológicos del país.	Sensibilizar al sector productivo, gubernamental y universidades de que la vinculación Universidad-Empresa-Estado les va a proporcionar grandes beneficios al país ya que mejora considerablemente macroindicadores tales como Producto Interno Bruto, índice de Gini, entre otros.	**Planificación de reuniones con los actores miembros del sector productivo para organizar las acciones conjuntas**	**Noviembre – 2025**	**Rectoría, Decanos y coordinadores**		
			Divulgación de las acciones conjuntas por todos los medios posibles, incluyendo las redes sociales, TV y radio	Dic. -2025	Rectoría, Decanos y coordinadores.CEP		

			Presentación de las matrices DAFO por entidades participantes para caracterizar el panorama proyectivo conjunto	ene-26	Rectoría, Decanos y coordinadores. Conep, APEDE, CICIAP		
			Identificación de las acciones conjuntas a realizar	marzo-26	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Acciones de control y monitoreo	maro – 2026	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Conformar el consorcio Universidad-Empresa-Estado presidido por el Consejo Nacional de Empresa Privado bajo la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Competitividad CNC, incluyendo a todos los actores de los cinco sectores del país.	Establecimiento de convenios interinstitucionales	marzo-26	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Firmas de acuerdos de cooperación	mar-26	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Seguimiento al cumplimiento de los planes de acción conjunta	marzo-26	Rectoría, Decanos y coordinadores. Asuntos Internacionales, IDEA-Bienestar y Extensión Universitaria, CNC		

		Elaborar un plan estratégico para los siguientes tres años que cuente con proyectos que permeen de arriba hacia abajo y programas que atiendan necesidades inmediatas de los más necesitados.	Estudio prospectivo del horizonte de necesidades de los diferentes sectores sociales del país	marzo-26	Rectoría, Decanos y coordinadores. IFARHU, CICIAP, Mitradel		
			Diseño del plan	marzo-26	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de los planes anuales	marzo-26	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Ejecución de los planes	marzo – 2026	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Análisis del cumplimiento de los planes	marzo -2026	Rectoría, Decanos y coordinadores		
		Propiciar el nuevo paradigma de creatividad e innovación en la	Fortalecimiento de una educación para la vida y el trabajo.	may-26	Rectoría, Decanos y coordinadores		

		Universidad Latina de Panamá	Desarrollo de investigaciones aplicadas por demanda	Junio – 2026	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Diseño de nuevas carreras por demanda	jul-26	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Fortalecimiento del desarrollo de una cultura emprendedora y empresarial.	ago-26	Rectoría, Decanos y coordinadores AMPYME		
			Estimulación la formación de Competencias Ciudadanas	ago-26	Rectoría, Decanos y coordinadores		
			Mejora de las funciones de consultorías y asesorías técnicas.	ago-26	Rectoría, Decanos y coordinadores. Mitradel		

VIII. CONCLUSIONES

Este Plan de Desarrollo Institucional fue realizado con la participación del sector privado y público, de autoridades académicas, docentes, administrativos y estudiantes que a través de aportes en grupos focales, diagnósticos, encuentros con gerentes de Recursos Humanos, reuniones y encuentros con gerentes generales de empresas protagónicas del país, asistencia a eventos internacionales, jornadas de trabajo con el Consejo de Rectores de Panamá y contiene planes de acción muy específicos en una serie de ejes temáticos. Por otro lado también, desde la Rectoría, se hará un seguimiento continuo a la verificación del logro de las metas, para que sirvan de orientación a las autoridades académicas y administrativas para verificar el logro de las metas que son evaluadas semestralmente para visualizar su cumplimiento.

Este Plan de Desarrollo fue diseñado para que el egresado de la Universidad Latina de Panamá sea un profesional de alta calidad con el propósito de permitir que nuestro país siga avanzando.

La Universidad Latina de Panamá se siente muy orgullosa de ser parte del desarrollo nacional y regional.