

**Modelo de organización inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios
Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana: aporte para el
mejoramiento de la calidad**

FERNANDO GUZMÁN CRUZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS - ECACEN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES
BOGOTÁ, 2018**

**Modelo de organización inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios
Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana: aporte para el
mejoramiento de la calidad**

FERNANDO GUZMÁN CRUZ

C.C. 19.255.758

**Trabajo de Grado Para Optar al Título de
Maestría en Administración de Organizaciones**

Directora de Proyecto

Magister MBA SANDRA MIGDONIA TOVAR TRUJILLO

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS
Y DE NEGOCIOS – ECACEN**

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES

Bogotá, noviembre de 2018

Nota de Aceptación

Presidente

Jurado

Jurado

Bogotá, noviembre de 2018

Dedicatoria

A Mary y a Luisfer por el apoyo en todos estos años de estudio.

Agradecimientos

Dr. Román Leonardo Villarreal Director del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de Fundación Universitaria Panamericana - Unipanamericana por la colaboración prestada.

Dra. Sandra Migdonia Tovar Trujillo por la asesoría permanente para el desarrollo del presente trabajo.

Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 1 |
| 1. Planteamiento del Problema | 3 |
| 1.1. Antecedentes del problema y justificación | 3 |
| 1.2 Formulación del problema | 4 |
| 1.3 Objetivos..... | 4 |
| 1.3.1 Objetivo general. | 5 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 5 |
| 2. Marco de Referencia | 7 |
| 2.1 Marco Teórico..... | 7 |
| 2.2 Marco Conceptual | 9 |
| 2.2.1 Las Organizaciones Inteligentes de Peter Senge..... | 10 |
| 2.2.2 El volverse aprendiz..... | 15 |
| 2.2.3 Modelo de diagnóstico tridimensional. | 17 |
| 2.2.4 Las Organizaciones Inteligentes..... | 19 |
| 2.2.5. Teoría General de Sistemas..... | 23 |
| 2.2.5.1. <i>Definición de Sistemas</i> | 24 |
| 2.2.5.2. <i>Clasificación de los sistemas</i> | 26 |
| 2.2.5.3. <i>Propiedades de los sistemas</i> | 27 |
| 2.2.5.4. <i>Modelo de Sistemas</i> | 28 |
| 2.2.5.5. <i>Mecanismos de retroalimentación</i> | 29 |
| 2.2.5.6. <i>Indicadores en las Organizaciones Inteligentes</i> | 30 |
| 2.3. Marco Legal..... | 31 |
| 2.3.1. Naturaleza jurídica y carácter académico de las IES..... | 32 |
| 2.3.2. Programas académicos de Educación Superior..... | 33 |
| 2.3.3. Componente de evaluación. | 33 |
| 2.3.4. Componente de información. | 34 |
| 2.3.5. Componente de fomento | 36 |
| 2.4. Marco institucional..... | 36 |
| 2.5. La Fundación Universitaria Panamericana (Unipanamericana)..... | 42 |
| 2.5.1. Reseña. | 42 |
| 2.5.2. Proyecto educativo institucional y modelo pedagógico. | 44 |
| 2.5.2.1 <i>Proyecto Educativo Institucional (PEI)</i> | 45 |
| 2.5.2.1.2 <i>Modelo Pedagógico</i> | 55 |
| 2.5.2.2 <i>Estructura Organizacional</i> | 61 |

| | |
|---|-----|
| 2.6. Estructura académica y administrativa del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales | 64 |
| 2.6.1. El Proyecto Educativo del Programa (PEP) y su estructura académica. | 64 |
| 2.6.2. Propósitos de formación. | 65 |
| 2.6.3. Niveles de Formación. | 65 |
| 2.7. Estructura Administrativa del Programa | 78 |
| 2.7.1 Estructura Organizacional..... | 78 |
| 2.7.2 Docencia. | 86 |
| 2.7.3 Investigación | 87 |
| 2.7.4. Proyección social..... | 104 |
| 2.7.5. Autoevaluación | 116 |
| 2.7.6. Organismo responsable de los procesos de Autoevaluación. | 123 |
| 3. Diseño Metodológico | 124 |
| 3.1. Tipo de Estudio | 124 |
| 3.2. Método de Estudio..... | 125 |
| 3.3. Instrumentos de Recolección y Análisis de la información..... | 125 |
| 3.3.1. Entrevista Semiestructurada. | 125 |
| 3.3.2. Autoevaluación 2014 y 2016..... | 126 |
| 4. Resultados..... | 144 |
| 4.1. Tabulación y Análisis de Resultados de la Entrevista..... | 144 |
| 4.2 Diagnóstico | 162 |
| 5. Propuesta de modelo de organización inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana – Unipanamericana. | 164 |
| 6. Conclusiones | 170 |
| 7. Recomendaciones..... | 171 |
| ReferenciasBibliográficas..... | 172 |
| Anexo 1 | 175 |
| Anexo 2 | 190 |

Lista de Tablas

| | |
|---|-----|
| 1. <i>Técnico profesional en reconocimiento aduanero.</i> | 67 |
| 2. <i>Competencias específicas y transversales del programa tecnólogo en análisis de operaciones aduaneras y financieras.</i> | 71 |
| 3. <i>Competencias específicas y transversales del programa de profesional en finanzas y negocios internacionales</i> | 75 |
| 4. <i>Cantidad de docentes por nivel de formación.</i> | 86 |
| 5 <i>Líneas de investigación y su clasificación por colciencias en el proceso de reconocimiento y reclasificación año 2015.</i> | 92 |
| 6. <i>Datos de identificación del Grupo EGE.</i> | 93 |
| 7. <i>Detalle líneas de investigación.</i> | 94 |
| 8. <i>Número de docentes facultad con horas de investigación por programa.</i> | 96 |
| 9. <i>Proyectos de investigación terminados 2015 – 2017.</i> | 101 |
| 10. <i>Proyectos de investigación en ejecución.</i> | 101 |
| 11. <i>Proyectos de investigación formulados para ejecución en el año 2016.</i> | 102 |
| 12. <i>Número de docentes con asignación de trabajos de grado por programa.</i> | 102 |
| 13. <i>Tableros de información – Variables.</i> | 121 |
| 14. <i>Resultados Autoevaluación 2014</i> | 126 |
| 15. <i>Resultados autoevaluación 2016.</i> | 128 |
| 16. <i>Resultados autoevaluación 2014</i> | 132 |
| 17. <i>Comparación de resultados autoevaluación 2014 – 2016.</i> | 134 |
| 18 <i>Autoevaluación 2014.</i> | 137 |
| 19. <i>Cuadro comparativo autoevaluación 2014 – 2016.</i> | 139 |
| 20. <i>Tabulación encuesta semiestructurada.</i> | 144 |
| 21. <i>Diagnóstico del programa de finanzas y negocios internacionales fortalezas y aspectos por mejorar.</i> | 162 |
| 22. <i>Matriz para la fase de sensibilización.</i> | 169 |

Lista de Figuras

| | |
|--|-----|
| 1. Resumen gráfico del proceso de autoevaluación en Unipanamericana | 9 |
| 2 Proceso de aprendizaje | 16 |
| 3. Modelo de diagnóstico tridimensional. | 18 |
| 4 Modelo de Sistemas | 29 |
| 5. Modelo de articulación docencia, extensión, investigación..... | 54 |
| 6 .Organigrama Unipanamericana | 62 |
| 7. Estructura académico – administrativa..... | 81 |
| 8 Descripción de la estructura general de la institución- mapa de procesos | 84 |
| 9. Ecosistemas de investigación..... | 87 |
| 10. Estructura organizacional de la formación investigativa en Unipanamericana. | 89 |
| 11. Actividades de formación investigativa en Unipanamericana..... | 91 |
| 12. Composición porcentual de los profesores de la facultad con asignación de tiempo para investigación..... | 98 |
| 13. Nivel de formación de los profesores de la facultad con asignación de tiempo a la investigación. | 99 |
| 14. Profesores de la facultad dedicados a la investigación, según su clase de vinculación. . | 100 |
| 15 Modelo de autoevaluación unipanamericana..... | 117 |
| Figura 16 Componente de calidad modelo de autoevaluación | 117 |
| 17. Fuentes de información | 118 |
| 18. Ciclo PHVA..... | 119 |
| 19. Composición comité de autoevaluación | 123 |
| 20. FACTOR 9 Comparación autoevaluación 2014- 2016..... | 129 |
| 21. FACTOR 6. Comparación autoevaluación 2014- 2016. | 130 |
| 22.factor 10 Comparaciones autoevaluación 2014- 2016 | 131 |
| 23. FACTOR 6 Comparación por estamentos 2016-2014 | 135 |
| 24. FACTOR 10 Comparación por estamentos 2016-2014 | 136 |
| 25. FACTOR 6 Comparación autoevaluación 2016-2017 | 140 |
| 26. FACTOR 2 Comparación autoevaluación 2016-2017. | 141 |
| 27. FACTOR 10 Comparación autoevaluación 2016-2014 | 142 |
| 28. Aspectos de conocimientos de calidad | 146 |
| 29. Aspectos de conocimientos de calidad | 147 |
| 30. Aspectos de conocimientos de calidad..... | 147 |
| 31. Aspectos conocimientos del calidada..... | 147 |
| 32. Aspectos perfil docentes..... | 147 |
| 33. Aspectos perfil docente..... | 148 |
| 34. Aspectos ayuda Institución cualificación..... | 149 |
| 35. Apectos cualificación..... | 149 |
| 36. Aspectos conocimiento Institución..... | 150 |
| 37. Aspectos conocimiento Institución..... | 150 |
| 38. Aspectos conocimientos Institución..... | 150 |
| 39 Aspectos conocimiento del Programa..... | 151 |
| 40. Aspectos conocimientos Institución..... | 151 |
| 41. Aspectos conocimientos Institución..... | 151 |
| 42. Aspectos conocimientos Institución..... | 152 |
| 43. Aspecto comunicación directivos Programa..... | 152 |
| 44. Aspectos comunicación directivos Programa..... | 153 |
| 45. Aspectos participación..... | 153 |

| | |
|---|-----|
| <i>Figura 46. Aspectos participación</i> | 153 |
| <i>Figura 47. Aspectos de políticas Institucionales</i> | 154 |
| <i>Figura 48. Aspectos participación</i> | 154 |
| <i>Figura 49. Aspectos de Participación</i> | 154 |
| <i>Figura 50. Aspectos comunicación Programa</i> | 155 |
| <i>Figura 51. Aspectos participación Programa</i> | 155 |
| <i>Figura 52. Aspectos de Aula</i> | 155 |
| <i>Figura 53. Aspectos pedagógicos</i> | 156 |
| <i>Figura 54. Aspectos de aula</i> | 156 |
| <i>Figura 55. Aspectos pedagógicos</i> | 157 |
| <i>Figura 56. Aspectos de aula</i> | 157 |
| <i>Figura 57. Aspectos de aula</i> | 157 |
| <i>Figura 58. Pertinencia curricular</i> | 158 |
| <i>Figura 59. Aspectos conocimiento dierctivos Facultad</i> | 158 |
| <i>Figura 60. Aspectos conocimiento Programa</i> | 159 |
| <i>Figura 61. Aspectos conocimiento Facultad</i> | 159 |
| <i>Figura 62. Aspectos participación</i> | 160 |
| <i>Figura 63. Aspectos participacón</i> | 160 |
| <i>Figura 64. Aspectos conocimiento Institución</i> | 160 |
| <i>Figura 65. Aspectops conocimiento Institución</i> | 161 |
| <i>Figura 66. Aspectos conocimiento evaluación docente</i> | 161 |
| <i>Figura 67. Aspectos conocimiento autoevaluación</i> | 161 |
| <i>Figura 68. Modelo de organización inteligente propuesto para el programa de finanzas y negocios internacionales- Unipanamericana</i> | 165 |
| <i>Figura 69. Fases implentación modelo organización inteligenete</i> | 167 |

Resumen

Cada vez cobra mayor importancia para un país la calidad de la educación en todos sus niveles y por lo tanto en la educación superior. La sociedad, las empresas y las organizaciones se impactan positiva o negativamente de la calidad de ésta. Por ello la política de Calidad de la Educación en el país está dirigida a mejorar la calidad pretendiendo “que todos los estudiantes, independientemente de su procedencia, situación social, económica y cultural, cuenten con oportunidades para adquirir conocimientos, desarrollar las competencias y valores necesarios para vivir, convivir, ser productivos y seguir aprendiendo a lo largo de la vida” (Ministerio de Educación Nacional, MEN, 2010).

Esa calidad está en dirección de cómo se estructuran organizacionalmente sus procesos y actividades de tal forma que se alineen con los requerimientos de la sociedad, para que el impacto sea positivo. Ello requiere de estructuras inteligentes, en donde se tenga en cuenta que deben ser estructuras, que, en sus diferentes subsistemas se articulen en función de impactar positivamente el entorno.

Este trabajo pretende hacer un aporte a ello, tomando como trabajo de campo un programa de educación superior en concreto, como piloto para replicar en todos los demás programas y en la Institución.

Para ello se toma el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana, en donde se parte de una descripción y diagnóstico de la Institución y del Programa, dentro del marco jurídico que rige para las Instituciones de Educación Superior (IES).

A pesar de las políticas y procesos dirigidos al mejoramiento de la calidad se nota una desarticulación en los procesos, debido a las fallas en la comunicación que origina el desconocimiento de todos sus estamentos para llevar al Programa y por lo tanto a la

Institución a construir y articular sus procesos al mejoramiento continuo de forma sostenida, de tal forma que impacte positivamente a las empresas y a la sociedad.

El modelo de organización inteligente, basado en la concepción que cualquier organización está integrada por unos subsistemas que interconecten formado un todo y que requiere de un proceso continuo de retroalimentación, basado en el aprender y des- aprender, requiere de una participación y conocimiento permanente de los diferentes estamentos.

El entorno es el punto de partida del modelo de organización inteligente en el cual condiciona el quehacer de un Programa. Ese entorno tiene unos requerimientos normativos que rigen a los Programas, también el entorno demarca que requerimientos tiene las empresas y la sociedad y qué oferta hay para ello y que están haciendo, de ahí surge la diferenciación del Programa y su aporte a la empresa y sociedad. Estos son los insumos básicos a partir de los cuales los diferentes subsistemas deben tener en cuenta para alimentarse.

De acuerdo al diagnóstico hecho al Programa y teniendo en cuenta sus fortalezas y debilidades se distinguen los subsistemas: factores institucionales, dirección del programa, comunicación, procesos académicos y tecnología. La comunicación es un sistema que afecta de manera importante los demás subsistemas y que con éstos condiciona los servicios resultantes para los diferentes estamentos del Programa y que van a impactar de forma positiva o negativa a ese entorno (Empresa – Sociedad).

Llevar a cabo ese modelo requiere ejecutar unas fases como afirma Carpio (2015): “Concientización, identificación de activos de la organización, la implementación en sí del modelo, definición métrica para evaluar y análisis de resultados” (p. 90).

La fase de concientización es la base para implementar el modelo y por la cual se requiere sensibilizar a todos los estamentos, mostrando la importancia y los beneficios de éste.

En este trabajo se dan las pautas de referencia para llevar a cabo esta fase.

Palabras Clave

Organización inteligente, diagnóstico tridimensional, enfoque sistémico, registro calificado, acreditación y autoevaluación.

Abstract

The quality of education at all levels and therefore in higher education becomes increasingly important for a country. Society, companies and organizations have a positive or negative impact on its quality. That is why the Quality Policy of Education in the country is aimed at improving quality by pretending "that all students, regardless of their origin, social, economic and cultural situation, have opportunities to acquire knowledge, develop the necessary skills and values to live, coexist, be productive and continue learning throughout life" (Ministerio de Educación Nacional, MEN, 2010).

This quality is in the direction of how their processes and activities are organized in such a way that they align with the requirements of society, so that the impact is positive. This requires intelligent structures, which take into account that they must be structures, which in their different subsystems, are articulated in order to positively impact the environment.

This work aims to make a contribution to this, taking as fieldwork a specific higher education program, as a pilot to replicate in all other programs and in the Institution.

For this, the International Business and Finance Program of the Pan American University Foundation is taken, where the description and diagnosis of the Institution and the Program are part of the legal framework that governs Higher Education Institutions (IES).

In spite of the policies and processes aimed at improving quality, there is a lack of coordination in the processes, due to the failures in the communication that originates the ignorance of all its estates to take the Program and therefore the Institution to build and articulate its processes to continuous improvement in a sustained manner, in such a way that it positively impacts companies and society.

The intelligent organization model, based on the conception that any organization is integrated by a subsystem that interconnects formed a whole and that requires a continuous

process of feedback, based on learning and unlearning, requires a permanent participation and knowledge of the different estates.

The environment is the starting point of the intelligent organization model in which conditions the work of a Program. This environment has some regulatory requirements that govern the Programs; the environment also marks what requirements companies and society have and what they offer and what they are doing, hence the differentiation of the Program and its contribution to the company and society. These are the basic inputs from which the different subsystems must take into account to feed themselves.

According to the diagnosis made to the Program and taking into account its strengths and weaknesses, the following subsystems are distinguished: Institutional Factors, Program Management, Communication. Academic processes and Technology. Communication is a system that significantly affects the other subsystems and that with these conditions the resulting services for the different levels of the Program

Carrying out this model requires carrying out some phases as Carpio (2015) states: “Awareness, identification of the organization's assets, implementation of the model itself, metric definition to evaluate and analysis of results” (p. 90).

The awareness-raising phase is the basis for implementing the model and for which it is necessary to sensitize all levels, showing the importance and benefits of it.

In this work, reference guidelines are given to carry out this phase.

Key words

Intelligent Organization, three-dimensional diagnosis, systemic approach, qualified registration, accreditation, self-evaluation.

Prólogo

El papel de la educación superior en la sociedad es de gran importancia, debates y continuas discusiones por su impacto se han venido dando. Además del problema de cobertura, el de la calidad ha venido a través de los últimos años cobrando espacios importantes de discusión en la academia, en las empresas y en el gobierno.

Durante mis largos años de docentes en diferentes universidades he visto que en muchas sus estructuras organizativas falta mayor flexibilidad que permita mayor comunicación y participación de los diferentes estamentos, que reflejen estructuras acordes con la labor académica.

Una de las Instituciones de Educación Superior que he venido trabajando es pos del mejoramiento, es la Fundación Universitaria Panamericana con el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, que en la actualidad está pasando por procesos de verificación de condiciones de calidad, lo que me ha motivado a realizar esta monografía, con el ánimo de contribuir al mejoramiento del Programa y como un plan piloto para los otros programas y la institución.

Para la realización este trabajo he contado con el apoyo de las directivas del Programa y de los docentes, a los que agradezco infinitamente y espero que este aporte contribuya al mejoramiento permanente del Programa y de la Institución, de tal modo que para los permanentes procesos de mejoramiento de la calidad, no solo de renovación de registros calificados sino también de acreditación, estos aportes contribuyan a ello en el futuro del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales y de la Fundación Universitaria Panamericana.y de la Institución.

Introducción

La política de Aseguramiento de la Calidad, que actualmente proponen el Ministerio de Educación Nacional, demanda de unas Instituciones organizadas bajo un modelo basado en el conocimiento, la misma está:

Diseñada para contribuir en la mejora de la calidad de la educación pretendiendo que todos los estudiantes, independientemente de su procedencia, situación social, económica y cultural, cuenten con oportunidades para adquirir conocimientos, desarrollar las competencias y valores necesarios para vivir, convivir, ser productivos y seguir aprendiendo a lo largo de la vida.

El desarrollo de esta política se basa en la articulación de todos los niveles educativos (inicial, preescolar, básica, media y superior) alrededor de un enfoque común de competencias básicas, ciudadanas y laborales, reto planteado en el Plan Sectorial - Revolución Educativa 2006-2010, en cuanto a la consolidación del Sistema de Aseguramiento de Calidad de la educación superior, podemos decir que sus principales objetivos van orientados a que las instituciones de educación superior rindan cuentas ante la sociedad y el Estado sobre el servicio educativo que prestan, provean información confiable a los usuarios del servicio educativo y se propicie el auto examen permanente de instituciones y programas académicos en el contexto de una cultura de la evaluación.

(Ministerio de Educación Nacional, MEN, 2010)

Esta monografía pretende plantear una propuesta de modelo de organización inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana (Unipanamericana) como proyecto piloto, que contribuya al aseguramiento de la calidad en él. Basado en la teoría de organizaciones inteligentes, esta monografía busca proponer un modelo que beneficie la calidad en el Programa.

Una institución de educación superior debe estar estructurada como una organización inteligente por su quehacer e impacto en la sociedad; la estructura en sus procesos debe conducir a que la organización permanentemente esté nutrida de procesos de aprendizaje y des aprendizaje que conduzcan al mejoramiento continuo, a través de la participación, debate y creación.

Partiendo que toda organización es un sistema y que está conformado por seres humanos, cuya característica es la inteligencia, las instituciones de educación superior, como todas las demás instituciones de educación deben tener una estructura inteligente en que sus procesos o subsistemas conduzcan a beneficiar a la sociedad.

Con base a la autoevaluación y de una entrevista semiestructurada dirigida a docentes y directivos del Programa se busca, a través de esta propuesta, contribuir al mejoramiento continuo del Programa través de estructurar un modelo de organización inteligente y proponer una fase inicial de sensibilización.

1. Planteamiento del Problema

1.1. Antecedentes del problema y justificación

En los últimos años, la globalización ha traído consigo cambios importantes a nivel mundial, caracterizados generalmente por transformaciones tecnológicas, económicas, sociales y culturales; esto ha hecho que el mercado laboral sea cada vez más dinámico, en permanente cambio, con necesidades menos específicas y más integrales de sus profesionales, quienes además deben contar con la capacidad de generar competencias acordes con las necesidades de la empresa y la sociedad.

Sin embargo, este tema ha sido un obstáculo para los países, teniendo en cuenta que la educación superior en América Latina identifica un modelo de formación profesional unidimensional, orientado principalmente a la incorporación de contenidos, con procesos que generalmente no están coordinados con la formación profesional que requiere la realidad social del país habitualmente aislado del concepto de competencia, entendido éste como un saber actuar de manera responsable e integrar y transferir conocimientos y capacidades en un contexto profesional (Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC, 2006).

Esta divergencia entre lo solicitado por el mercado laboral y lo ofrecido por el sistema educativo, lo que estaría llevando a una inadecuada inserción laboral de los profesionales, particularmente de los jóvenes recién egresados.

Es así como Colombia no está ajena a esta problemática, puesto que en un contexto socioeconómico cada vez más complejo y globalizado, el paso por la educación superior se vuelve menos productivo en términos de calidad y más difícil en términos económicos.

Este problema no es ajeno a la Fundación Universitaria Panamericana (Unipanamericana), y al programa de Finanzas y Negocios Internacionales. El modelo de gestión actual de la Fundación Universitaria Panamericana, enfocado a la autoevaluación, aun limita de alguna manera el objetivo final de los individuos que allí deciden formarse, el cuál es labrarse un futuro laboral próspero a partir de la calidad y las competencias que en ellos se generen y se potencialicen.

Ahora bien, proponer un modelo de organización para mejorar la calidad de la educación impartida en el Programa de la Fundación Universitaria Panamericana puede servir de insumo para otras Programas del país con características similares.

El Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Unipanamericana es presencial y consta de nueve semestres a través de ciclos propedeuticos. En la actualidad se está esperando la Resolución del Ministerio para la renovación del Registro Calificado.

De esta coyuntura es que surge la idea de proponer un Modelo de organización Inteligente que contribuya al aseguramiento de la calidad del Programa, proponiendo una primera etapa de sensibilización.

1.2 Formulación del problema

De estas necesidades surge la pregunta, ¿Una estructura de organización inteligente en un Programa de Educación Superior puede contribuir al aseguramiento de la calidad?

Este estudio parte de la siguiente hipótesis: Una estructura de organización inteligente puede contribuir al aseguramiento de la calidad del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Unipanamericana.

1.3 Objetivos

Para la realización de la monografía se plantana los siguientes objetivos:

1.3.1 Objetivo general.

La monografía tiene como objetivo general diseñar un modelo de organización inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Unipanamericana, definiendo en primera instancia una fase de sensibilización.

1.3.2 Objetivos específicos.

Para el logro del objetivo general se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Apropiar para el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana, los conceptos de organizaciones inteligentes a través de los aportes y teorías de Peter M. Senge (La Quinta Disciplina), Rafael Echeverría (Ontología del Lenguaje), Patrick William (Modelo de Diagnóstico Tridimensional) y las propiedades de los sistemas.
2. Explicar el modelo organizacional y académico de la Unipanamericana con base al Proyecto Educativo Institucional, PEI.
3. Describir la estructura administrativa y académica del Programa con base al Proyecto Educativo del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, Unipanamericana.
4. Analizar la percepción del personal directivo administrativo y docente del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Unipanamericana con respecto a la calidad académica del programa e institucional, utilizando como herramienta la encuesta elaborada y la autoevaluación de tal manera que arroje resultados cuantitativos y cualitativos de la percepción, al igual que la autoevaluación tanto de los profesores y directivos del Programa sino también de los estudiantes.
5. Sugerir un Modelo de Organización Inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de Unipanamericana.

6. Proponer una primera fase o etapa de sensibilización para todos los colaboradores y estudiantes del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de Unipanamericana, con el fin de empezar a ejecutar el Modelo Propuesto.

2. Marco de Referencia

2.1 Marco Teórico

La Fundación Universitaria Panamericana es una institución organizada por procesos para el cumplimiento de sus funciones misionales de docencia, investigación y proyección social, con una orientación definida hacia la satisfacción de las necesidades de sus estudiantes, usuarios y clientes y apoyo al desarrollo local, regional y nacional.

Unipanamericana, inicia su proceso de autoevaluación a partir de septiembre 16 de 2009 con la creación de la política de autoevaluación Institucional, la cual estuvo enmarcada dentro del Plan de Desarrollo 2008 – 2012 y el Proyecto Educativo Institucional. En este mismo año, se diseñó y aplicó un instrumento de encuesta de percepción con base en los criterios del Consejo Nacional de Acreditación – CNA 2006.

Durante el año 2010, se generó el primer modelo de autoevaluación basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), como resultado de este modelo, durante el año 2010 y 2011 se realizaron capacitaciones, talleres con la comunidad académica, se establecieron criterios de evaluación, se generaron y aprobaron los instrumentos de autoevaluación.

En el año 2011, se aplicó el instrumento de la encuesta de percepción diseñada dentro del marco de los lineamientos CNA, los cuales contemplaban 8 factores. Dicha encuesta se aplicó a nivel institucional y se generaron estadísticas de resultados por programa.

Para el año 2012 Unipanamericana contó con la asesoría y capacitación del Doctor Antonio Roveda Hoyos, quien es una persona reconocida en procesos de acreditación en el medio universitario, el objetivo de la asesoría prestada, fue el fortalecimiento de los procesos que venía desarrollando Unipanamericana en el camino hacia la acreditación de alta calidad.

El ejercicio realizado con el Doctor Roveda, permitió revisar la ponderación de los factores y posteriormente la aplicación de una encuesta de percepción, cuyo objetivo principal, era conocer el grado de percepción de los diferentes actores sobre las condiciones de calidad.

En abril del año 2013 Unipanamericana se presentó y salió beneficiada de la Convocatoria abierta por el Ministerio de Educación Nacional para conformar un banco de elegibles para el fomento a la acreditación institucional.

La adjudicación de la convocatoria, dio como resultado la firma del convenio denominado, “Aunar esfuerzos entre El Ministerio de Educacion Nacional y la Unipanamericana - Fundacion Universitaria Panamericana para desarrollar actividades de fomento al mejoramiento de la calidad en la educación superior tendientes a promover la acreditación institucional de Alta Calidad” – Convenio 659 de Julio 29 de 2013”, en dicho convenio, la Universidad de la Sabana presto acompañamiento y asesoría lo cual permitió diseñar de manera preliminar, un sistema de acreditación institucional, un modelo de autoevaluación y la ruta para su implementación de acuerdo a la naturaleza de la institución teniendo en cuenta los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación-CNA.

En el desarrollo y ejecución del convenio se dieron dos grandes resultados así:

La adopción de los lineamientos para la acreditación de programas CNA-2.013, dichos lineamientos fueron la base para la realización de capacitaciones y ejercicios colegiados donde se contó con la participación de la comunidad académica, en estos ejercicios, se ponderaron los factores para la acreditación de alta calidad a nivel institucional y de programa.

Se generaron parámetros para el desarrollo de un software que permitiera realizar encuestas teniendo en cuenta lo establecido en los lineamientos CNA 2.013, dicho aplicativo fue denominado INTEGRA y terminó su desarrolló en el primer semestre del año 2014.

En el año 2014, se aplica la encuesta de percepción con los lineamientos CNA-2.013, por medio del software INTEGRA, entregando los resultados de la encuesta por factor a nivel de Sede, Facultad y Programa Académico, permitiendo observar la percepción de Estudiantes, Docentes y Directivos Académicos en cada uno de los niveles mencionados anteriormente.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de percepción, se formularon los ajustes al modelo autoevaluación institucional (figura 1), dando paso al nuevo modelo de autoevaluación.

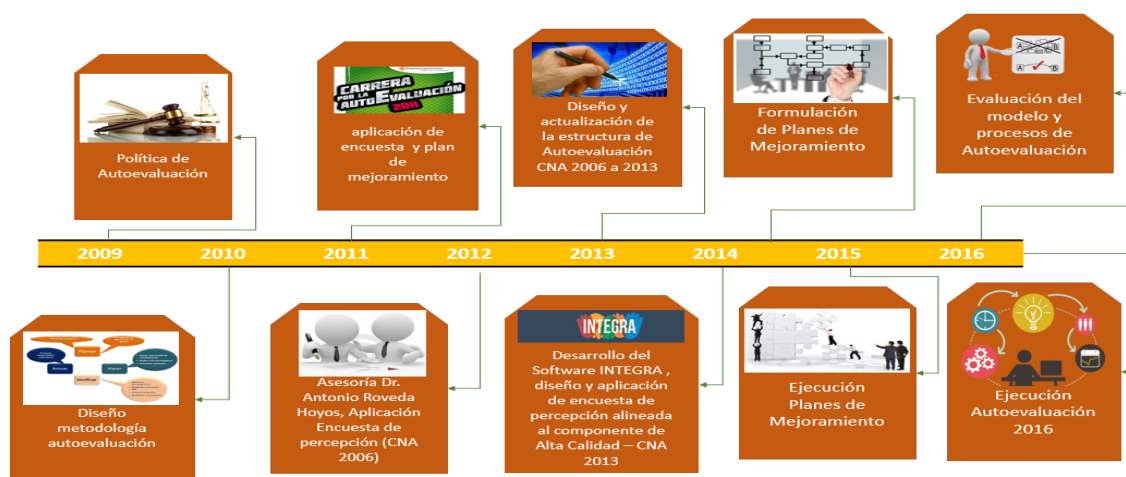


Figura 1. Resumen gráfico del proceso de autoevaluación en Unipanamericana
 Nota: Unipanamericana, PEI. 2016

2.2 Marco Conceptual

Se tomará, para efectos del trabajo, referentes de la evolución de la concepción de organizaciones inteligentes los aportes de Peter Senge, el proceso de aprender de Rafael Echavarría, el diagnóstico tridimensional de Patrick Williams y la teoría general de los sistemas.

2.2.1 Las Organizaciones Inteligentes de Peter Senge

Los modelos para administrar organizaciones aparecen formalmente en el siglo XX; en la Edad Media por aspectos religiosos, se calificaba como avaricia la acululación de la riqueza, lo cual impidió la empresa moderna como hoy en día la conocemos. Fue hasta que “Weber cita el punto de vista de Franklin acerca de que la acumulación de la riqueza es signo de estar en gracia de Dios” (Kast y Rosenzweig, 1979, p. 26) que surgieron las empresas y las teorías para administrarlas.

La concepción de las Organizaciones Inteligentes se debe a Peter M. Senge, él escribió “La Quinta Disciplina” en 1990. En esa obra define: “Una organización inteligente es un ámbito donde la gente descubre continuamente cómo crea su realidad. Y cómo puede modificarla con pensamiento sistémico” (Senge, 1992, pp. 14-15).

Él mismo sustenta que “Las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual” (Senge, 1992, p.179). Concepto importante para una organización y sobre todo para una institución de educación en donde el pensamiento, la realidad y la contribución que debe aportar a la sociedad formando profesionales.

Las organizaciones inteligentes, de por sí, como las familiares, sociales, empresariales, educativas, por solo mencionar algunas, son conjuntos de personas que cuentan con las habilidades conversacionales necesarias para clarificar y comprometerse con un propósito compartido; que son lo suficientemente básicas para reconocer su estado actual y lo suficientemente audaces e inteligentes para diseñar y hacer funcionar la estrategia que los conducirá desde ese estado actual al estado futuro preferible enunciado en su propósito.

Esta mecánica simple se encuentra con múltiples obstáculos humanos: creencias inhabilitantes, emociones reprimidas, conversaciones evitadas o tergiversadas, propósitos individuales ocultos y prácticas organizacionales poco honorables, entre otras.

El proceso para diseñar y construir organizaciones inteligentes pasa por un trabajo personal importante, por parte de quienes dirigen esas organizaciones, así como un trabajo colectivo en torno a la organización misma (Senge, 1992, p. 212).

Las organizaciones inteligentes, como afirma Peter Senge, parte del “dominio personal” en la que los individuos que la conforma, mezclando la intuición y la razón, que los conduce a cambios graduales, muchos de ellos sutiles y que pueden pasar inadvertidos. Estos cambios aclaran las “estructuras” que caracterizan el dominio personal como una disciplina (tensión creativa, tensión emocional, conflicto estructural), la perspectiva sistémica ilumina aspectos más sutiles del dominio personal, especialmente: integración de razón e intuición; visión continuamente intensificada de nuestra conexión con el mundo; compasión; compromiso con la totalidad (Senge, 1992, p. 214).

El papel de la educación en una sociedad, entonces, es el transformar realidades que favorezcan a la sociedad. De ahí que, con todos los obstáculos, intereses, creencias e inhabilidades de los diferentes estamentos, se debe propiciar en su estructura organizativa, comunicación, encuentros de cosmovisiones, prácticas organizacionales transparentes y de inclusión.

Integración y razón.

Para construir organizaciones inteligentes se debe adoptar un conjunto de prácticas personales y colectivas. Entre las individuales, la primera es ser consciente de la manera cómo creamos la realidad. Existen dos términos que permitirán entender este fenómeno: causalidad y casualidad. La causalidad establece que para todo efecto hay una causa. Los resultados de los individuos (Efecto) son generados por sus acciones (Causa). Está claro que

para esos resultados cuentan los comportamientos de los individuos y la concurrencia de otros factores. Allí es donde aparece la casualidad.

Ser conscientes implica que percatarnos de los valores que subyacen en nuestras conductas. Los seres humanos tenemos poca capacidad para procesar la información de manera simultánea. Los teóricos de Programación Neurolingüística afirman que sólo procesamos conscientemente el 5% de la información que nos llega. Para enfrentar esta situación, los humanos tendemos a automatizar la mayoría de los comportamientos que consideramos válidos. Así, cuando actuamos de manera automática, en realidad no somos conscientes de nuestros comportamientos, y si somos llamados a cuenta por esos comportamientos, tenemos dificultad para responder. Por ello debemos ser cuidadosos en qué comportamientos mantenemos el “automático”.

A pesar que la intuición, como afirma Senge ha recibido creciente aceptación y atención en el mundo de los negocios, muchos estudios demuestran que los gerentes y líderes que se valen de ésta, no resuelven problemas complejos de modo totalmente racional.

Las personas con altos niveles de dominio personal, consiguen, naturalmente esta integración, como subproducto de su gran interés por utilizar todos los recursos de que disponen.

Compasión.

Comenzar a ver que todos estamos atrapados en estructuras, como dice Senge “estructuras encastradas en nuestros modos de pensar y en los ámbitos interpersonales y sociales en que vivimos. Nuestra precipitada tendencia a hallar defectos mutuos gradualmente se disipa, dejando una mayor apreciación de las fuerzas dentro de las cuales operamos” (Senge, 1992, p. 218).

De ahí que Senge afirme:

Estamos habituados a pensar en la compasión como un estado emocional basado en nuestra preocupación mutua. Pero también se basa en un nivel de conciencia. En mi experiencia a medida que la gente entiende mejor los sistemas donde opera, y a medida que comprende con mayor claridad las presiones operantes, desarrolla naturalmente más compasión y empatía (Senge, 1992, p. 219).

Una vez que se tome conciencia del comportamiento y la manera como éste incide en la creación de la realidad, el segundo paso es volverse Responsable Incondicional.

Kofman afirma que la única libertad que tiene el ser humano es la de elegir su comportamiento, según las circunstancias que le tocan vivir. Esta libertad tiene su costo: la responsabilidad. La obligación social de responder por el comportamiento que se elige. La responsabilidad incondicional viene de la conciencia que, al elegir un comportamiento u opción, no elegimos todas las demás posibilidades de comportamiento. Así pues, se responde por el comportamiento elegido y por todas las demás opciones que desechemos cuando elegimos esa opción particular (Kofman, 2001).

El ser responsable tiene una gran ventaja. Al buscar en mí mismo las causas de los resultados que no obtengo, estoy facultado para cambiar mis comportamientos para lograr lo que persigo. Cambiar mis comportamientos para experimentar nuevos es la base del aprendizaje. Punto central en la construcción de Organizaciones Inteligentes.

Compromiso con la totalidad.

Para Senge la sensación de conectividad y compasión característica de los individuos con altos niveles de dominio personal lleva a una visión más amplia, si ella cualquier visualización es profundamente egocéntrica, solo una manera de conseguir lo que yo quiero. Los individuos comprometidos, descubren que no disponen de energías para metas más estrechas, al igual que las organizaciones que aprovechan el nivel de compromiso y responsabilidad.

Las cinco disciplinas de Peter M. Senge.

En el modelo propuesto por Senge, él sugiere trabajar en cinco disciplinas para convertir la empresa en una Organización Inteligente. Estas cinco disciplinas son:

Dominio Personal: Aprender a expandir nuestra capacidad personal para crear los resultados que deseamos y crear un entorno empresarial que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a las metas y propósitos que escogen.

Modelos Mentales: Reflexionar, aclarar continuamente y mejorar nuestra imagen interna del mundo, viendo cómo modela e influye nuestros actos y decisiones.

Visión Compartida: Elaboración de un sentido de compromiso grupal acerca del futuro que se procura crear en la empresa y los principios y lineamientos con los cuales se espera lograrlo

Aprendizaje en Equipo: La transformación de las aptitudes colectivas para el pensamiento y la comunicación, de modo que el grupo pueda desarrollar una inteligencia y una capacidad mayor que la equivalente a la suma del talento individual de sus miembros.

Enfoque Sistémico: Un modo de analizar –y un lenguaje para describir y comprender– las fuerzas e interrelaciones que modelan el comportamiento de los sistemas (las empresas y las personas dentro de las empresas). Esta disciplina nos sirve para cambiar los sistemas con mayor eficacia y actuar en forma más acorde con los procesos del mundo natural y económico.

En una Organización Inteligente las personas que más aporten serán aquellas que se consagren a estas disciplinas por iniciativa propia, ampliando su capacidad de buscar y desarrollar una visión, de reflexionar e indagar, de elaborar aptitudes colectivas y de entender a la organización como un sistema.

Los modelos mentales, que en 1990 eran analizados por la Programación Neurolingüística, han ampliado sus horizontes con las investigaciones sobre el fenómeno humano de Rafael Echeverría, publicadas en “Ontología del Lenguaje”. Respecto al enfoque sistémico, aunque es indudable que cualquier concepción organizacional debe partir de esa visión holística que proponen los sistemas, Senge desarrolló el concepto de Arquetipos Sistémicos.

Se podría pensar que las explicaciones organizacionales se basarían en los gráficos de estos arquetipos y, sin embargo, en los veinte años posteriores a “La Quinta Disciplina”, al menos en México, estos han desaparecido del horizonte. El aprendizaje en equipo sigue siendo la base de las organizaciones abiertas al aprendizaje; pero en nuestros días ya existe “software” que nos permite administrar el conocimiento (“Learning Management Systems” o LMS). De hecho, sostenemos que la utilización de “software” es indispensable para el diseño y construcción de Organizaciones Inteligentes.

2.2.2 El volverse aprendiz.

En “Los Diálogos de Platón” la metodología de Sócrates, la mayéutica, había dos partes: la ironía y la indagación. El propósito de la ironía era demostrar lo fútil del conocimiento adquirido por sentido común. Esto es, lleva a encontrarnos ignorantes ante el tema en cuestión. El primer paso para poder aprender es declararnos ignorantes. En Programación Neurolingüística (PNL) han enseñado que aprender es un proceso que pasa desde el “inconscientemente incompetente hasta el inconscientemente competente”.

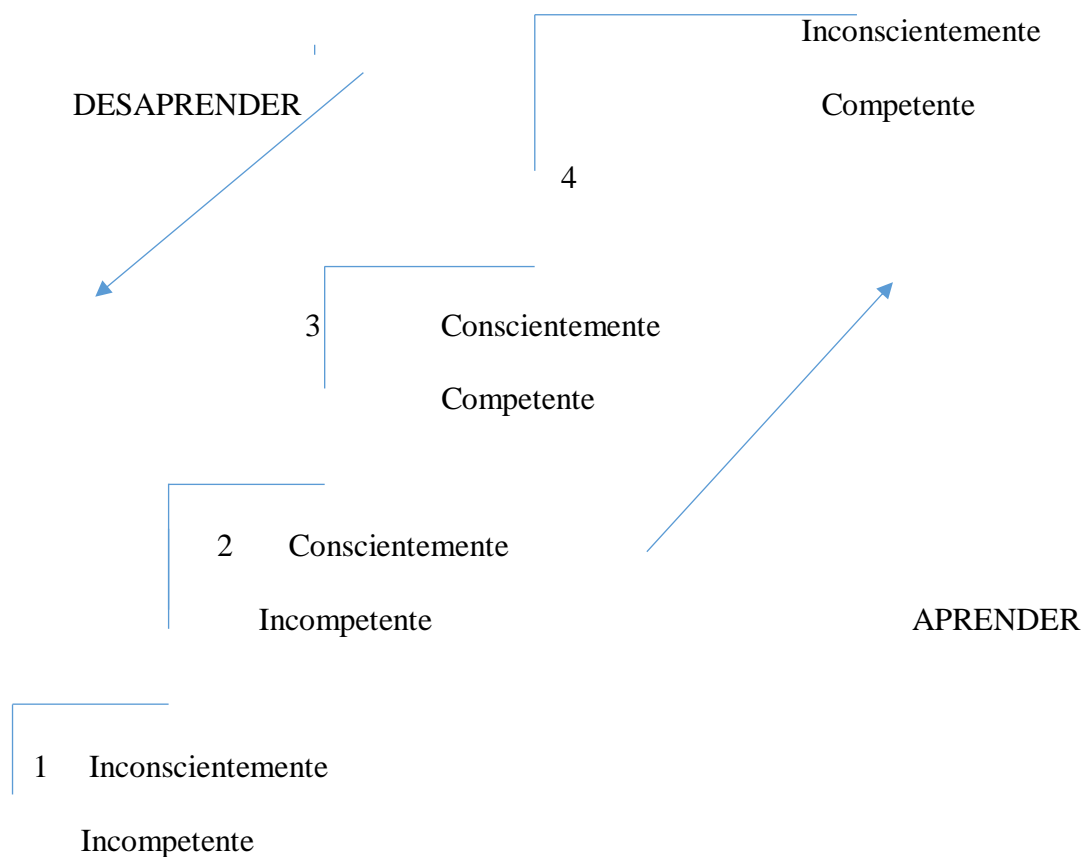


Figura 2 Proceso de aprendizaje
 Nota: Tomado de Ontología del Lenguaje. Rafael Echeverría. 1994

Mientras no haya conciencia de la ignorancia no se puede aprender nuevamente sobre ese mismo tema. Ahora bien, Rafael Echeverría, al explicar el aprendizaje de segundo orden lleva mucho más lejos en cuestiones de aprendizaje.

De acuerdo a la PNL, si se sigue haciendo lo que se viene haciendo, se seguirá obteniendo lo que se ha venido obteniendo; si se quiere obtener resultados diferentes se debe hacer cosas diferentes. En esencia ese es el aprendizaje de primer orden. La situación aquí es que la persona quien diseña esos comportamientos diferentes sigue siendo la misma clase de persona; así que, aunque el comportamiento es diferente, el diseñador, y por tanto el tipo de comportamiento nuevo, es el mismo. Para que realmente haya un aprendizaje significativo lo que tenemos que modificar es el tipo de persona que somos; entonces sí estaremos facultados

para tener comportamientos realmente diferentes con resultados diferentes (Echavarría, 1994).

Este concepto es importante en la educación y más en la formación profesional en las universidades, no solo para el estudiante sino también para los docentes

2.2.3 Modelo de diagnóstico tridimensional.

Patrick Williams contempla a la organización como un sistema compuesto por cuatro subsistemas que interactúan entre sí y con el ambiente. Al utilizar este modelo se obtiene una visión total del sistema cliente, permitiendo un diagnóstico integral del mismo.

Este modelo muestra una visión total, permitiendo un diagnóstico integral del mismo: (ver Figura 3).

- a) Tener una visión total de la organización.
- b) Los esfuerzos hacia la efectividad demanda una clara visión del todo
- c) La organización es un sistema complejo compuesto por varios subsistemas que se influyen mutuamente y con su medio ambiente.
- d) Contempla los subsistemas: Tecnológico, humano, administrativo y del entorno

Subsistema tecnológico: permite evaluar el nivel de tecnología de uso cotidiano de la empresa. Esta dimensión está en función del tamaño y naturaleza de la institución, se deben tomar en consideración los siguientes aspectos:

- a) Diagnóstico tecnológico global: identifica la tecnología que posee la organización y si la misma se ajusta a sus necesidades.
- b) Prospección tecnológica: tener un conocimiento acerca de cómo se está desarrollando el área tecnológica en la cual está inmersa la organización.
- c) Diagnóstico de la asistencia técnica: establece si hay algún problema con la asesoría externa.

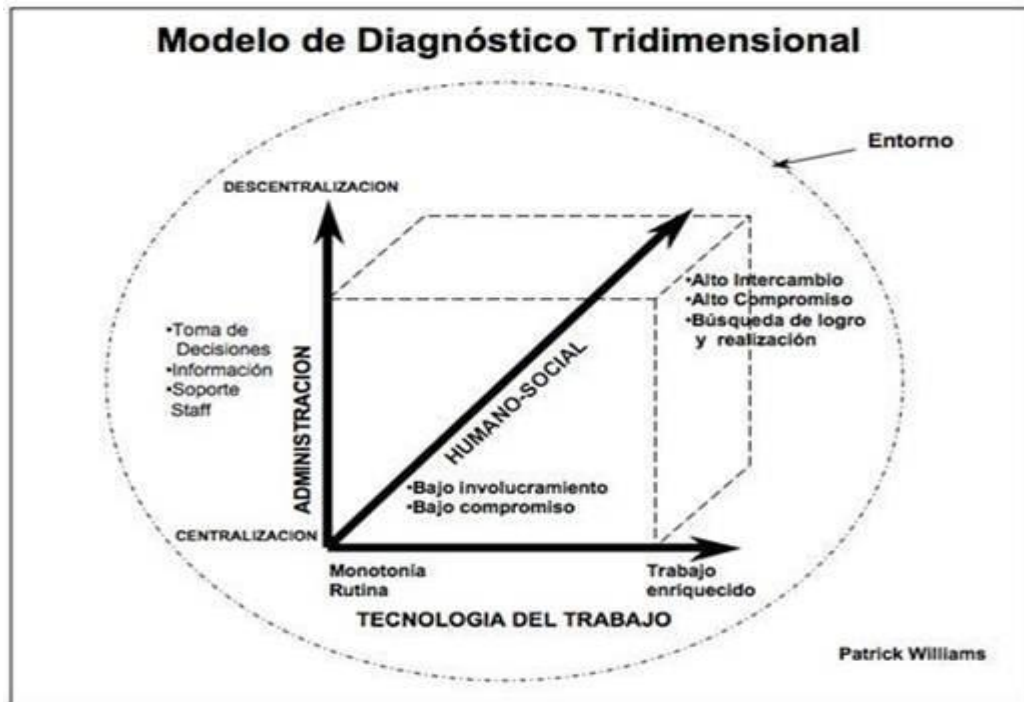


Figura 3. Modelo de diagnóstico tridimensional.

Nota: Definiendo el rol del gerente: una perspectiva de desarrollo organizacional, modelo presentado en el primer congreso internacional de desarrollo organizacional. Patrick Williams. Monterrey, México. 1982

Subsistema humano: abarca el clima organizacional, la capacitación y desarrollo de personal, el liderazgo y la motivación, entre los factores más relevantes. Toma en consideración los siguientes factores:

- a) Asegurar una actitud que garantice una alta motivación.
- b) Baja rotación, pues el desarrollo y capacitación de estas personas es de alto costo.
- c) Disminuir al máximo la ambigüedad en las funciones que desempeñan, porque pueden generar ansiedad en las personas que la practican.
- d) Establecer perfiles que permitan definir programas de evaluación de desempeño y programas de incentivos al personal.

Subsistema Administrativo: Configurado por la estructura organizacional, funcional y las responsabilidades. Altamente influenciado por la tecnología de la organización e incluye aspectos tales como políticas, procedimientos, reglas administrativas, sistemas y estilos de

supervisión, la forma en que se toman decisiones, el sistema de castigos y recompensas y todos los aspectos utilizados para facilitar el proceso administrativo de la compañía.

Subsistema entorno: Considera el contexto externo, interno y competitivo.

2.2.4 Las Organizaciones Inteligentes.

Las organizaciones son conjuntos de personas que deciden perseguir un propósito común. Por eso es tan importante volver explícito ese propósito. En la revisión de la Teoría General de Sistemas se verá que es posible expresar ese propósito en términos de visión y que contenga los elementos que permitan medir la efectividad del mismo.

Todas esas organizaciones para realizar su propósito, establecen relaciones con un conjunto de interesados (Stakeholders). Esas relaciones implican la coordinación de acciones para establecer acuerdos de proveeduría o de recepción. Esas acciones en conjunto generan valor para todos en la cadena y, en donde cada parte de la cadena, aporta algo.

Para realizar esa coordinación de acciones se requiere una infraestructura (inmuebles, recursos financieros, procedimientos, tecnología). Finalmente, esa organización requiere una cabeza visible que represente la persecución del propósito; que establezca planes, verifique su cumplimiento, establezca medidas correctivas y se responsabilice de las relaciones con el entorno.

Factores para medir la inteligencia.

Definir qué es la inteligencia es siempre objeto de polémica; las definiciones de inteligencia pueden clasificarse en varios grupos: Las psicológicas, mostrando la inteligencia como la capacidad cognitiva, de aprendizaje y relación; las biológicas, que consideran la capacidad de adaptación a nuevas situaciones; las operativas, capacidad para resolver problemas y tomar adecuadas decisiones.

Inteligencia (del latín *intelligentia*) es la capacidad de entender, asimilar, elaborar información y utilizarla adecuadamente. Es la capacidad de procesar información y está

íntimamente ligada a otras funciones mentales como la percepción o capacidad de recibir dicha información; y la memoria o capacidad de almacenarla.

Tal diversidad indica el carácter complejo de la inteligencia, la cual sólo puede ser descrita parcialmente mediante enumeración de procesos o atributos que, al ser tan variados, hacen inviable una definición única y delimitada, dando lugar a singulares definiciones, tales como: «la inteligencia es la capacidad de adquirir capacidad», de Woodrow, o «la inteligencia es lo que miden los test de inteligencia», de Bridgman.

Se definirá la Inteligencia como un fenómeno complejo que implica el dominio de una serie de factores con ejecución en tiempo real.

- a) Estructuras cognitivas enriquecidas y procesos de enriquecimiento continuo. Conocimientos acumulados en el terreno de su profesión, social, artístico, cultural, político, financiero, deportivo, entendimiento familiar, amistad. Además estar en un proceso estructurado de adquisición de conocimiento y que éste sea útil para el propósito.
- b) Conciencia de que mis resultados dependen de mi actuación. Reconozco que existe la casualidad, pero sé que mis resultados dependen de lo que hago y lo que dejo de hacer, incluido lo que digo o dejo de decir; de la calidad de mis conversaciones.
- c) Responsable del propio comportamiento por lo que hago o dejo de hacer. Asumo las consecuencias de mis actos y de las cosas que no hago, no me victimizo y culpo a los demás o al entorno (o suerte o destino, etc.) ni me conduzco con cinismo. Soy responsable.
- d) Aprendo constantemente de los otros, de mi propia actuación y de mis resultados. Al reconocerse responsable de los resultados, se intentan nuevas cosas, se aprende de lo que sí funciona y se aprende más de lo que no funciona.

- e) Capacidad racional y emocional. Inteligencia racional o capacidad de proceso de información y capacidad emocional para aceptarse a sí mismo, a los demás y mantener saludables intercambios sociales de reconocimiento y de confrontación.
- f) Habilidad para analizar y resolver problemas. Contar con una metodología para analizar y resolver problemas, además de ser intuitivo en el entorno de la causalidad.
- g) Habilidad para tomar decisiones acertadas. Contar con una metodología para analizar y tomar decisiones acertadas y oportunas.
- h) Habilidad para diagnosticar el entorno en varios planos: físico, social, político, económico, laboral, emotivo. Capacidad de diagnóstico. Desarrollo de las habilidades causales, base de la sabiduría Budista. Buenos diagnósticos dan acertados pronósticos.
- i) Claridad en su visión de futuro, personal y del entorno. Con base en la capacidad de diagnóstico, es la habilidad para proponerse retos específicos y contar con un plan de vida y carrera.
- j) Habilidad para generar opciones acordes con el entorno. Capacidad para visualizar y, eventualmente, utilizar diferentes opciones y alternativas en diferentes campos de su vida.
- k) Habilidad para manejar el tiempo y la oportunidad. Competencia para mantenerse con buenos tiempos de respuesta en cuanto a oportunidades, resultados, respuestas verbales y en general el aprovechamiento del tiempo.
- l) Fijación y monitoreo de servomecanismos sociales. Competencia para establecer parámetros de convivencia y reaccionar adecuadamente a la lectura de dichos parámetros.

- m) Flexibilidad para adaptarse a situaciones cambiantes. Habilidad para observar cambios en el entorno y capacidad para adaptarse rápidamente a ellos.
- n) Habilidad para conseguir y generar recursos. Competencia para ganar y administrar óptimamente los recursos financieros y en general bienes, acciones, propiedades.

El concepto de Organizaciones Inteligentes está asociado al concepto de inteligencia artificial. La inteligencia artificial tiene que ver con equipos electrónicos o electromecánicos que son capaces de monitorear algo en el entorno y alterar el desempeño del sistema mediante uno o varios servomecanismos. Por ejemplo: refrigeradores, fotocopiadoras, computadoras, autos, robots, edificios, organizaciones.

Imagine un refrigerador. Tiene que mantener el interior entre dos temperaturas, la máxima y la mínima. Cuenta con un termostato que consiste en dos barras de metal de diferente densidad. Cuando la temperatura se eleva y llega al máximo el termostato, dada la diferente densidad, llega a un punto que cierra el circuito y hace que el motor del refrigerador circule el gas que enfría. La temperatura empieza a bajar hasta que el termostato desconecta el motor. Estos servomecanismos pueden ser electromecánicos, electrónicos o sociales. Las Organizaciones Inteligentes establecen esos servomecanismos en sus sistemas de gestión. Volviendo a la definición de Senge: “Una organización inteligente es un ámbito donde la gente descubre continuamente cómo crea su realidad. Y cómo puede modificarla”. El sistema de gestión, basado en los indicadores clave del desempeño (KPI's) permite monitorear el cumplimiento del propósito y establecer las acciones correctivas para modificarla.

Senge menciona como indispensable para construir una organización con capacidad de aprendizaje unas disciplinas centrales, que a continuación se repasarán (Las cinco disciplinas).

Visión sistémica.

Cuando una persona no tiene visión sistémica, suele sentirse como un elemento aislado en el universo, como un grano de arena en una extensa playa. Cuando se desarrolla esta visión sistémica, nos reconocemos como elementos de varios sistemas simultáneamente (raza humana, familia, empresa, grupos sociales y hasta fanático de algún equipo de fútbol), como suprasistema de muchos elementos y sistemas (sistema circulatorio, sistema respiratorio, sistema óseo, etc.). Y como un sistema en sí mismo.

2.2.5. Teoría General de Sistemas.

Para comprender la Teoría General de Sistemas es necesario realizar una revisión histórica que permita conocer las bases que la sustentan y la evolución que ha tenido hasta la época actual. La fuente de ella puede remontarse, probablemente, a los orígenes de la ciencia y la filosofía. Algunas de las ideas de la Teoría General de Sistemas se le atribuyen al filósofo alemán Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1831) siendo éstas:

- a) El todo es más importante que la suma de las partes.
- b) El todo determina la naturaleza de las partes.
- c) Las partes no pueden comprenderse si se consideran en forma aislada del todo.
- d) Las partes están dinámicamente interrelacionadas o son interdependientes (Gigch, 1987, p. 32).

A finales del Siglo XIX, unos biólogos, llamados vitalistas, reconocieron que era imposible estudiar los procesos vivientes con el enfoque reduccionista (analítico) que promovían los positivistas; ellos buscaban explicar muchas de las características de los procesos vivientes que el científico físico no podía explicar.

Otro biólogo, Ludwig Von Bertalanffy, en 1930, publicó que los sistemas se convertirían en el punto de apoyo del pensamiento científico moderno; percibió este concepto como una cuña que podría abrir la perfección reduccionista y mecanicista del mundo, de manera que pudieran manejarse los problemas de naturaleza viviente (fenómenos biológicos, del comportamiento y sociales) para los cuales, creía no bastaba la aplicación de la ciencia física, y que incluso, en algunos casos, ni siquiera era posible.

La Teoría General de Sistemas, como fue bautizada en 1954, al fundarse la Sociedad para el Avance de la Teoría General de Sistemas y el Desarrollo de Sistemas Teóricos, es también resultado de otras contribuciones fundamentales, entre las que cabe destacar:

- a) John Von Newman desarrolló una teoría general de autómatas y puso los fundamentos de la inteligencia artificial.
- b) Claude Shannon, “matemático que trabajaba en los laboratorios Bell, volvió su atención a un proceso más comprensivo del cual forma parte el lenguaje: la comunicación” (Ackoff, 1974, p. 47).
- c) Norbert Wiener colocó las comunicaciones en un contexto conceptual mayor: el control. Al hacerlo fundó la cibernética, en la cual se relacionaban entre sí los conceptos de entropía (desorden), nivel de incertidumbre y se hizo énfasis en la importancia del contexto de los sistemas.
- d) Ross W. Ashby desarrolló posteriormente los conceptos de cibernética; autorregulación y autodirección alrededor de las ideas de Wiener y Shannon.

2.2.5.1. *Definición de Sistemas.*

Algunas concepciones de sistemas son las siguientes:

- a) Visto estructuralmente, un sistema es un todo divisible; empero, visto funcionalmente, es un todo indivisible en el sentido que algunas de sus propiedades

- esenciales se pierden cuando se desmembra. Las partes propias de un sistema pueden ser sistemas y cada sistema puede, por sí mismo, ser parte de otro mayor (Ackoff, 1974, p. 50).
- b) Un sistema es un conjunto de dos o más elementos interrelacionados de cualquier especie. Por ejemplo; de conceptos (sistema aritmético), de objetos (sistema telefónico, el cuerpo humano, el sistema hidráulico de un edificio) o de personas (empresa, grupo social, etc.)” (Ackoff, 1974, p. 62).
- c) Un sistema es un conjunto de elementos que interactúan con un objetivo en común. Esto es, todo sistema está integrado por objetos o actividades agrupados de tal manera que constituyen una unidad lógica o funcional. Se puede pensar en sistemas muy simples (varios).
- d) Un sistema puede definirse como un conjunto de diversos elementos, mismos que se encuentran interrelacionados. El punto clave de un sistema está constituido por las relaciones entre los diversos elementos. Puede existir un conjunto de objetos, pero si éstos no están relacionados de alguna manera, entonces no constituyen un sistema. Algunas veces las conexiones entre los diversos elementos no son evidentes o apreciables a simple vista, y es por ello que frecuentemente no se consideren sistema algunos elementos que aparentemente se encuentran dispersos o que no aparecen directamente conectados. Con cierta frecuencia es este el caso de los elementos materiales, técnicos y humanos. Gran parte de los esfuerzos de la ciencia están precisamente dedicados a descubrir las relaciones entre diferentes fenómenos, a fin de establecer sistemas que permitan, no sólo explicar el universo, sino lo que resulta más importante, predecir y, por tanto impedir o facilitar la aparición de ciertos fenómenos (Arias Galicia, 1986, p. 25).

- e) Sistema es un conjunto de objetos reunidos, con relaciones entre dichos objetos y entre sus atributos, conectados o relacionados entre sí y con su ambiente, de tal modo que forman una suma total o totalidad (Shoderbek, 1975, p.32).
- f) Para el Dr. Kenneth Massey “Sistema es una combinación funcional y regulada de partes que forman un todo unitario complejo que transforma suministros en productos, según una finalidad específica.” (Massey, 1975, p.34).
- g) Se podría a manera de síntesis definir que un sistema como un conjunto de elementos interrelacionados para lograr un fin común y que deben verse como una totalidad. Una empresa inteligente debe ser vista con este enfoque sistémico.

2.2.5.2. Clasificación de los sistemas.

No todos los sistemas tienen el mismo nivel de complejidad, Kenneth Boulding diseñó la siguiente clasificación de sistemas (1964):

- 9 Trascendental
- 8 Organización Social
- 7 Humano
- 6 Animal
- 5 Genético Social
- 4 Sistemas Abiertos
- 3 Cibernética
- 2 Mecanismo de Relojería
- 1 Estructuras

El primer nivel, estructuras, se refiere a los sistemas más simples: Un grano de sal, una escalera, una silla, una mesa.

El segundo nivel incorpora el movimiento: un reloj mecánico, una mecedora, una máquina de escribir.

El tercer nivel incorpora los servomecanismos o mecanismos de control para lograr equilibrio dinámico, como en un calentador semiautomático o un refrigerador.

El cuarto nivel es el que incorpora-desincorpora elementos en intercambio con el entorno, teóricamente todos los sistemas son abiertos; como ejemplo de este nivel está la amiba o la célula.

El quinto nivel ya tiene especialización de funciones, como en una planta.

El sexto nivel es el de un animal, hay auto motricidad, aprendizaje y memoria.

El séptimo nivel es el humano, se diferencia del nivel anterior por la autoconciencia y su capacidad de predicción y anticipación del futuro.

El octavo nivel es el de las organizaciones.

El noveno nivel está reservado para los sistemas trascendentales como la religión, las ciencias y el universo.

2.2.5.3. *Propiedades de los sistemas.*

Los sistemas tienen propiedades comunes que ayudan a entender la realidad en términos sistémicos y, por ende, mejorar la capacidad de diagnóstico y pronóstico de fenómenos individuales, sociales y organizacionales.

- a) Teleología (Misión): todos los sistemas cumplen con una finalidad, su misión o razón de ser; sean o no conscientes de esa finalidad. La amiba cumple con sobrevivir, sin tomar consciencia de que con ello pueda matar a un humano; el reloj no está consciente de que existe para dar la hora.
- b) Entropía: todos los sistemas tienen una tendencia natural a la desorganización o entropía (2a Ley de la Termodinámica). Todos los sistemas tienen en su corazón, la semilla de su destrucción.

- c) **Mecanismos de Retroalimentación:** los sistemas (a partir del nivel 3) cuentan con mecanismos de retroalimentación para contrarrestar la tendencia a la entropía. Cuantos más y mejores mecanismos de retroalimentación tiene un sistema, más inteligente es y mayores probabilidades de éxito tiene.
- d) **Homeostasis:** vía los mecanismos de retroalimentación los sistemas disminuyen la tendencia a la entropía y generan una tendencia al equilibrio dinámico u homeostasis.
- e) **Consumo de Energía:** todos los sistemas consumen alguna forma de energía, su capacidad de utilización nos dice que tan eficientes son. Parte de esa energía se va al entorno en forma de desperdicio y “contamina” su ambiente (algunos sistemas arrojan como desperdicio materia prima para otro sistema. P. ej. Los árboles contaminan con oxígeno su entorno).
- f) **Ecología:** los sistemas se ubican en un entorno o ambiente que debe proporcionarle los insumos que necesita, además de recibir del sistema sus productos y su desperdicio; si este equilibrio se altera se produce un desorden ecológico.
- g) **Evolutivos:** los sistemas, al ser exitosos, evolucionan e integran mayor complejidad. Si no evolucionan entonces desaparecen o caen en la entropía total o muerte.
- h) **Concéntricos y paralelos:** los sistemas están formados por elementos que a su vez son sistemas. Así, lo que es el entorno para un sistema, es un sistema del cual el original es un elemento constitutivo.

2.2.5.4. *Modelo de Sistemas.*

El modelo de sistemas es muy conocido, sobre todo en las especialidades que tienen que ver con las ingenierías. Es un procesador que transforma insumos en productos o servicios que entrega a un cliente. Para operar cuenta con un servomecanismo que monitorea la

operación (Mecanismo de retroalimentación interna) y monitorea la satisfacción del receptor o cliente (Mecanismo de retroalimentación externa). Tanto el sistema, como sus clientes, autoridades y competidores se encuentran en un entorno que facilita o dificulta su operación. (Ver figura 4

Figura 4 Modelo de Sistemas

Nota: Un Modelo Sistémico de Organizaciones. Tito Hernández Terrones. Terrones

Debe notarse en este diagrama la particularidad cíclica que se produce con entrada, proceso, salida, retroalimentación. Estos ciclos dan pie a los arquetipos sistémicos de que habla Peter M. Senge en “La Quinta Disciplina”. Otro punto interesante que se debe destacar es que toda empresa, departamento o área, e incluso puesto de trabajo, pueden ser vistos como un procesador que transforma entradas en salidas para un cliente. En donde el Valor Agregado surge de restar las Entradas a las Salidas ($VA = S - E$).



Es importante no perder de vista el sistema que estamos analizando, pues todos los componentes de este sistema focal son a su vez sistemas y al establecer diferentes relaciones con el entorno pueden configurarse nuevos sistemas.

2.2.5.5. Mecanismos de retroalimentación.

A partir del nivel tres de sistemas de la clasificación de Kenneth Boulding, los sistemas cuentan con servomecanismos para medir su propio desempeño y alterar su proceso para que

responda a esas mediciones (Boulding, 1956). Por ejemplo, un calentador de agua es un sistema que procesa agua a temperatura ambiente y gas para entregar a los usuarios agua caliente.

El servomecanismo en este caso es un termostato que consiste en dos barras de metal de diferente densidad. Cuando la temperatura del agua dentro del calentador sube, las barras de metal se tuercen hacia un lado y apagan el calentador; con lo cual la temperatura empieza a bajar. Cuando la temperatura del agua baja, las barras del termostato se tuercen hacia el otro lado, permitiendo el paso del gas y encendiendo el calentador. Esto constituye el mecanismo interno de retroalimentación.

El usuario también forma parte de ese mecanismo, pues al regular el termostato le indica al calentador si prefiere el agua más fría o más caliente, constituyéndose en el mecanismo externo de retroalimentación.

2.2.5.6. *Indicadores en las Organizaciones Inteligentes.*

Algunos indicadores son más fáciles de medir y, por lo tanto, de controlar. Otros son más complicados de medir y deberán monitorearse con cierta temporalidad; también son menos susceptibles de controlar.

Si en una empresa se empieza a monitorear los indicadores de cada función, se deberá aprender a consolidar ciertos datos para contar con información que permita tomar decisiones. Por ejemplo, el Producto Interno Bruto (PIB) de un país es un dato súper concentrado de toda la actividad económica del mismo. El uso de herramientas tecnológicas para controlar estos indicadores en una organización inteligente se vuelve indispensable.

El tipo de herramienta tecnológica depende básicamente del número de transacciones que procese, no del monto de las mismas. Ese monitoreo en las Instituciones de Educación Superior los indicadores resultan de la autoevaluación institucional y las acciones propuestas para mejorar, de ahí la importancia de la autoevaluación, sus indicadores y seguimiento continuo.

2.3. Marco Legal

En el anexo 1 se detalla las leyes y Decretos (anexo 1). Para efectos del marco legal se hace una síntesis de este:

Constitución Política de Colombia:

- a) Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social.
- b) Artículo 69. Se garantiza la autonomía universitaria.
- c) Artículo 189. Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa.

Ley 115 de 1994

Por la cual se expide la Ley General de Educación

Ley 30 de 1992

Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior

De la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CONACES

Ley 489 de 1998:

Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Artículo 45.- Comisiones Intersectoriales. El Gobierno Nacional podrá crear intersectoriales para la coordinación y orientación superior de la ejecución de ciertas funciones y servicios públicos, cuando por mandato legal o en razón de sus características, estén a cargo de dos o más ministerios, departamentos administrativos o entidades descentralizadas, sin perjuicio de las competencias específicas de cada uno de ellos.

El Gobierno podrá establecer la sujeción de las medidas y actos concretos de los organismos y entidades competentes a la previa adopción de los programas y proyectos de acción por parte de la Comisión Intersectorial y delegarle algunas de las funciones que le corresponden.

“Las comisiones intersectoriales estarán integradas por los ministros, directores de departamento administrativo, superintendentes y representantes legales de los organismos y entidades que tengan a su cargo las funciones y actividades en referencia”.

Decreto 2230 del 2003

Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 5012 de 2009

Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de sus dependencias.

2.3.1. Naturaleza jurídica y carácter académico de las IES.

Las normas que se refieren a continuación determinan la naturaleza jurídica y el carácter académico de las Instituciones de Educación Superior.

Ley 30 de 1992

Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

“Artículo 23.- Por razón de su origen, las Instituciones de Educación Superior se clasifican en Estatales, Privadas y de Economía Solidaria”.

Ley 749 de 2002

Por la cual se organiza el servicio público de educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación**2.3.2. Programas académicos de Educación Superior.**

Las siguientes normas hacen alusión a los diferentes programas académicos de Educación Superior que se ofrecen en Colombia.

Ley 30 de 1992

Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

Ley 749 de 2002

Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones.

Ley 1188 de 2008

Por la cual se regula el Registro Calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1075 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Educación.

2.3.3. Componente de evaluación.

El Sistema realiza la evaluación de instituciones y programas, con el apoyo de Pares Académicos y organismos asesores, en tres momentos: durante la creación, para la obtención o actualización del Registro Calificado; durante su funcionamiento, de manera periódica; y cuando es solicitada por las instituciones que buscan la Acreditación de Alta Calidad. Las instituciones acreditadas cumplen altos estándares de calidad, convirtiendo el proceso de

acreditación en un instrumento para consolidar la autonomía universitaria mediante la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento continuo (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

Las Salas de Evaluación de la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –CONACES – son las encargadas de otorgar o actualizar el Registro Calificado, y el proceso de acreditación se adelanta ante el Consejo Nacional de Acreditación CNA.

Con respecto a los estudiantes, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES lleva a cabo el proceso de evaluación por competencias acumuladas, en dos momentos: en el ingreso y en el egreso de la educación superior. Las pruebas Saber Pro se aplican a estudiantes que cursan los últimos semestres del pregrado, con el objetivo de medir el grado de desarrollo de sus competencias y obtener información acerca del estado de la formación en diferentes áreas y disciplinas. Las pruebas de Estado “proporcionan una visión de conjunto sobre los estudiantes, los programas y las instituciones” (Ministerio de Educación Nacional.2016, p. 29).

2.3.4. Componente de información.

El segundo componente está constituido por cuatro sistemas que proporcionan información relevante para la formulación de la oferta, los procesos de evaluación, los planes de mejoramiento, los programas de fomento y la definición de políticas: el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), el Sistema de Información para el Aseguramiento de la Calidad (SACES) y el Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (SPADIES) (Ministerio de Educación Nacional, página Web).

El Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), suministra datos, indicadores y estadísticas confiables sobre las instituciones de educación superior y los programas académicos aprobados por el Ministerio de Educación, para la planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia del sector (Ministerio de Educación Nacional).

El Observatorio Laboral para la Educación (OLE), es un sistema concebido para orientar, de manera certera, las decisiones de los estudiantes frente a los estudios a seguir, la pertinencia de las políticas educativas y el mejoramiento de la calidad de los programas académicos. Mediante el seguimiento constante a los profesionales formados en las instituciones de educación superior colombianas, el OLE proporciona datos para analizar las relaciones entre el mundo laboral y la educación superior (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

El SACES (Sistema de Información para el Aseguramiento de la Calidad), es una plataforma para el registro y seguimiento de trámites ante el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. A través del sistema, las personas naturales o jurídicas pueden solicitar la creación de la personería jurídica o solicitar estudios de factibilidad; y las instituciones de educación superior pueden realizar trámites relacionados con la creación, renovación o modificación del Registro Calificado de programas, y ampliación de la cobertura (Ministerio de Educación Nacional).

Finalmente, el Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (SPADIES), es una herramienta para realizar seguimiento a las cifras de deserción, con el fin de identificar causas, variables y grupos en riesgo de desertar de la educación superior. La información registrada en el sistema es un insumo para los procesos relacionados con el Registro Calificado y la acreditación (Ministerio de Educación Nacional).

2.3.5. Componente de fomento

El tercer componente del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el componente de fomento, reúne los procesos, estrategias y programas mediante los cuales el Ministerio de Educación “ofrece asistencia técnica en procesos de evaluación; acompaña planes de mejoramiento de instituciones que han tenido inconvenientes con la obtención del Registro Calificado; desarrolla proyectos enfocados a mejorar condiciones específicas de calidad, como infraestructura, investigación, capacitación docente; y promueve la pertinencia de la oferta en los diferentes niveles de formación o modalidades” (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

2.4. Marco institucional

Los sus principales objetivos de consolidación del Sistema de Aseguramiento de Calidad de la educación superior van orientados a que las instituciones de educación superior rindan cuentas ante la sociedad y el Estado sobre el servicio educativo que prestan, provean información confiable a los usuarios del servicio educativo y se propicie el auto examen permanente de instituciones y programas académicos en el contexto de una cultura de la evaluación (MEN).

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior está conformado por tres componentes relacionados entre sí: información, evaluación y fomento.

La información, es suministrada a través de cuatro sistemas de información que apoyan la formulación de la oferta, los procesos de evaluación, los planes de mejoramiento, los programas de fomento y la definición de políticas.

- a) El primero es el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), el cual ofrece datos confiables sobre las instituciones de educación superior en Colombia y los programas que ofrecen.

- b) El segundo es el Observatorio Laboral para la Educación, que ofrece un seguimiento permanente de los graduados de la Educación Superior en Colombia. Reúne una variedad de datos para interpretar las relaciones entre el mundo de la educación superior y el mundo laboral. Ha sido concebido para orientar, de manera más acertada, políticas de educación pertinencia y mejoramiento de la calidad de los programas y decisiones de los estudiantes frente a los estudios a seguir.
- c) El tercero es el Sistema de Información para el Aseguramiento de la Calidad (SACES), el cual contiene información para el proceso de Registro Calificado de programas académicos.
- d) Por último, está el Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (SPADIES), que permite el seguimiento a cada estudiante para calcular el riesgo de la deserción y prevenirlo. Esta información sirve como insumo para la evaluación y otorgamiento de los registros calificados y certificados de acreditación de calidad de todas las instituciones del sector.

La evaluación es llevada a cabo con la colaboración de pares académicos y organismos asesores y de apoyo, el Sistema evalúa instituciones y programas en el momento de su creación, para obtener o actualizar el Registro Calificado; periódicamente durante su funcionamiento, y por solicitud de las instituciones cuando buscan la Acreditación de Alta Calidad, esta última, se ha convertido en una herramienta de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento continuo de programas e instituciones, así como el punto de partida para afianzar la autonomía universitaria, garantiza a la sociedad que los programas académicos y las instituciones de educación superior acreditadas cumplen altos requisitos de calidad y realizan los propósitos y objetivos que han declarado tener y apunta al reconocimiento de la

excelencia global de la institución a través del desempeño de grandes áreas de desarrollo institucional.

Los estudiantes son evaluados previo su ingreso a la educación superior y su egreso del pregrado mediante un esquema de evaluación de competencias acumuladas. En los últimos semestres de la formación de pregrado se aplican los Exámenes de Calidad de la Educación Superior (ECAES, ahora llamados Saber Pro). A través de estas pruebas, el Ministerio de Educación Nacional pretende comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan el último año de los programas académicos de pregrado de las instituciones de educación superior. Mediante éstas se obtiene información sobre el estado actual de la formación en las diferentes áreas, la cual proporciona una visión de conjunto sobre los estudiantes, los programas y las instituciones.

Mediante el fomento, el Ministerio ofrece asistencia técnica en procesos de evaluación; acompaña planes de mejoramiento de instituciones que han tenido inconvenientes con la obtención del Registro Calificado; desarrolla proyectos enfocados a mejorar condiciones específicas de calidad, como infraestructura, investigación, capacitación docente; y promueve la pertinencia de la oferta en los diferentes niveles de formación o modalidades.

El Ministerio de Educación Nacional (MEN) tiene definido el aseguramiento de la calidad como el conjunto de acciones desarrolladas por los diferentes actores de la Educación, que buscan promover, gestionar y mejorar permanentemente la calidad de las instituciones y programas de educación superior y su impacto en la formación de los estudiantes.

En el Sistema de Aseguramiento de la Calidad confluyen el Ministerio de Educación Nacional, el Consejo Nacional de Educación Superior, Cesu, la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, Conaces, el Consejo Nacional de Acreditación, CNA, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes y las Instituciones de Educación.

El Viceministerio de Educación Superior ha venido trabajando en la definición y consolidación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el cual cubre mecanismos y procesos de mejoramiento y nuevas metodologías. En el desarrollo de este trabajo se han venido identificando roles y funciones de manera que los distintos organismos que actúan lo hagan de forma coordinada.

Niveles de educación en Colombia.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior establece como deber el conocer el marco normativo de los diferentes niveles de la educación, específicamente el de la educación superior, contenido en normas constitucionales, legales y reglamentarias relacionadas.

El Ministerio de Educación Nacional define la educación como “un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.” (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

La Ley 115 de 1994, Ley General de Educación, expedida por el Congreso de la República, reglamenta la prestación del servicio público de educación formal, no formal e informal para todas las personas, sin excepción, de acuerdo con el Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia. El capítulo 1º de la Ley 115 regula la educación formal, entendida como “aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos” (Artículo 10), con el objetivo de “desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente” (Artículo 11).

En la actualidad, la educación no formal corresponde a la educación para el trabajo y desarrollo humano, cuya oferta, organización y funcionamiento se establece en el Decreto 4904 de 2009 del Ministerio de Educación (MEN, 2017).

El sistema educativo colombiano comprende: educación inicial, dirigido a niñas y niños de 0 a 6 años; un grado de educación preescolar, como mínimo; educación básica, constituida por cinco grados de primaria y cuatro de secundaria; dos grados de educación media cuya culminación entrega título de bachiller; y educación superior (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

La educación inicial tiene como objetivo favorecer el desarrollo integral de las niñas y los niños, desde el momento de su nacimiento hasta los seis años, cuando ingresan al sistema educativo en el grado preescolar. La Comisión Intersectorial de Primera Infancia CIPI, definió dos modalidades para la prestación de este servicio: Centros de Desarrollo Infantil (CDI) y Educación Inicial Familiar. La primera modalidad se lleva a cabo en instituciones educativas, con la participación de profesionales especializados; la segunda, es una modalidad flexible que posibilita la atención de niños y niñas en entornos familiares y comunitarios, de acuerdo con sus contextos particulares (Ministerio de Educación Nacional, 2013).

La educación preescolar se reglamenta en la Sección Segunda de la Ley General de Educación, y corresponde a “la ofrecida al niño para su desarrollo integral en los aspectos biológico, cognoscitivo, sicomotriz, socio-afectivo y espiritual, a través de experiencias de socialización pedagógicas y recreativas” (Artículo 15). Está constituida por un año, como mínimo, para niños y niñas menores de seis años, en las instituciones educativas del estado (Artículo 17), aunque la atención puede ampliarse a tres años, de acuerdo con los planes de desarrollo de las entidades territoriales (Artículo 18).

En la Sección Tercera, la Ley 115 define y establece la duración y los objetivos de la educación básica obligatoria, que corresponde a la llamada educación primaria y secundaria en el artículo 365 de la Constitución Política de Colombia. Comprende nueve grados estructurados en dos ciclos: Los primeros cinco grados corresponden al ciclo de primaria, y los siguientes cuatro, al ciclo de secundaria. La educación básica “se estructurará en torno a un currículo común, conformado por las áreas fundamentales del conocimiento y de la actividad humana” (Artículo 19).

La educación media comprende dos grados, de carácter académico o técnico, y está reglamentada en la Sección Cuarta de la Ley General de Educación. “Tiene como fin la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la educación superior y al trabajo” (Artículo 27). Al culminar la educación media, “se obtiene el título de bachiller que habilita al educando para ingresar a la educación superior en cualquiera de sus niveles y carreras” (Artículo 28).

El servicio público de Educación Superior se organizó con la Ley 30 de 28 de diciembre de 1992, decretada por el Congreso de la República. El Artículo 1, define la educación superior como “un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional”.

La educación superior se divide en programas de pregrado y programas de posgrado. Sus campos de acción son “el de la técnica, el de la ciencia, el de la tecnología, el de las humanidades, el del arte y el de la filosofía” (Ley 30 de 1992, Artículo 7). En el marco de una sociedad que brinde igualdad de oportunidades, el Ministerio de Educación Nacional trabaja en la formulación de políticas, planes y proyectos que garanticen el acceso a la educación superior de los jóvenes, para que desarrollen al máximo sus potencialidades y constituyan una

sociedad de ciudadanos productivos y capacitados para el desarrollo del país (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

De acuerdo con la Ley 30 de 1992, los programas de pregrado “preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía. También son programas de pregrado aquellos de naturaleza multidisciplinaria conocidos también como estudios de artes liberales, entendiéndose como los estudios generales en ciencias, artes o humanidades, con énfasis en algunas de las disciplinas que hacen parte de dichos campos”(Artículo 9).

Los programas de posgrado son las especializaciones, las maestrías y los doctorados. “Los programas de especialización son aquellos que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias”. (Ley 30 de 1992, Artículo 11).

Las maestrías y doctorados giran en torno a la formación de investigadores en los diversos campos del conocimiento. “Las maestrías pueden ser de investigación o de profundización; buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales y dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo determinado” (Decreto 1295 de 2010). “Los programas de doctorado se concentran en la formación de investigadores a nivel avanzado tomando como base la disposición, capacidad y conocimientos adquiridos por la persona en los niveles anteriores de formación. El doctorado debe culminar con una tesis” (Ley 30 de 1992, Artículo 13).

2.5. La Fundación Universitaria Panamericana (Unipanamericana)

2.5.1. Reseña.

La Institución nació el 26 de octubre de 1981 al recibir de la división de carreras intermedias del M.E.N. el permiso de fundación. En su primera etapa, se llamó Instituto de Enseñanza Profesional – INESPRO, su carácter académico era Técnico Profesional y abrió sus puertas al público con tres programas de formación.

En 1992 se logró el cambio de carácter a institución Tecnológica, de modo que recibió el nombre de Tecnológico INESPRO – Investigaciones Estudios y Proyectos. Durante esta etapa se perfilaron las facultades y programas académicos actuales y gracias a la gran experiencia en educación, se obtuvo un código especial del ICFES para ofrecer las Licenciaturas en Preescolar, Básica Primaria y Básica Secundaria en convenio con la Universidad de San Buenaventura y también se logró en 1998 la acreditación de la Licenciatura en Educación Preescolar, reconocimiento importante de por sí, pero particularmente valioso pues fue obtenido siendo una institución tecnológica.

Finalmente, en septiembre 2002 y después de muchos esfuerzos, se logró la transformación a Institución Universitaria y así también, se modificó la razón social a Fundación Universitaria Panamericana o Unipanamericana. Desde entonces, el crecimiento de la Institución ha sido sostenido y en aumento.

Así vino en primera instancia la profesionalización de la mayoría de los Programas Tecnológicos, junto con la apertura de algunos nuevos; la participación en proyectos como el de profesionalización de Madres Comunitarias, Aulas Digitales y Jóvenes en Acción.

En diciembre de 2007 forma parte de la Caja de Compensación Familiar Compensar, lo que potenció aún más el crecimiento institucional. De igual manera, en 2009, se vinculó a Unipanamericana el Grupo Mondragón de España, lo que ha permitido el avance en la relación con el sector productivo, el mejoramiento curricular, el fortalecimiento y la ampliación de los programas de Formación Continuada y la posibilidad de movilidad internacional con la Universidad de Mondragón.

Hoy en día tiene un modelo de Formación Profesional por Niveles, 15 programas presenciales y 6 virtuales. Sumado a esto, la regionalización bajo la alianza con Comfenalco Valle y Cofrem Meta la Unipanamericana se ha venido consolidando, proyectando con el fin de brindar grandes oportunidades a sus estudiantes y egresados.

Así también, el modelo actual de formación por niveles, es reflejo de la travesía de la Institución por cada carácter académico, de su compromiso con la formación Técnica y Tecnológica y de la visión y la proyección que de forma conjunta se ha construido con los aliados (Compensar, Mondragón, Comfenalco Valle y Cofrem Meta), (Web Unipanamericana).

La Fundación Universitaria Panamericana - UNIPANAMERICANA, ente universitario autónomo de carácter privado, vinculado al Ministerio de Educación Nacional, regida por la Ley 30 de 1992 que organiza el servicio público de la Educación Superior. Ofrece programas de pregrado por ciclos propedéuticos en sus cuatro Facultades: Ciencias Empresariales, Ciencias de la Educación, Comunicación e Ingeniería. La Facultad de Ciencias Empresariales con más de 17 años de servicio a la comunidad cuenta actualmente con los programas en Técnico en Reconocimiento Aduanero, Tecnólogo en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras, Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales; Técnica Profesional en Operación de Almacenes y Transporte, Tecnología en Gestión de Procesos Logístico, Administración Logística; Técnico Profesional en Contabilidad Comercial, Tecnología en Gestión Tributaria y Financiera, Contaduría Pública; Técnico Profesional en Operaciones Bancarias y Servicios Financieros, Tecnología en Gestión Bancaria y de Inversión Financiera, Profesional en Banca y Finanzas; Técnico Profesional en Procesos Empresariales, Tecnología en Gestión de Procesos Administrativos, Administración de Empresas.

2.5.2. Proyecto educativo institucional y modelo pedagógico.

2.5.2.1 Proyecto Educativo Institucional (PEI).

La misión de la Fundación Universitaria Panamericana es la formación del talento humano que requiere el país, contribuyendo activamente al desarrollo de los principios de calidad, pertinencia, flexibilidad y ampliación de cobertura de la formación para el trabajo en Colombia, en concordancia con los lineamientos y como participante activo del Sistema nacional de Formación para el Trabajo (SNFT)⁷ y en el apoyo a la productividad empresarial.

La propuesta curricular que presenta la Fundación Universitaria Panamericana, está dirigida a incentivar en los estudiantes un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país de acuerdo con la Ley 115 de 1994 y Ley 30 de 1992, Artículo 4.

Responde a la misión de formar integralmente personas, sin limitación alguna por consideraciones de raza, credo, sexo o condición social o económica, entendiendo por ella la apropiación y construcción de conocimiento pertinente para la vida y para el trabajo, dando respuesta a las necesidades de su entorno actual y futuro.

Es consistente con los Ejes y Objetivos Estratégicos de Desarrollo planteados en el PEI:

Articulación con el sector productivo y el entorno

Consolidación de un modelo innovador de formación técnica y tecnológica e investigación aplicada.

- a) Conformación de una Comunidad Académica de Excelencia.
- b) Centrada en el Estudiante
- c) Institución Universitaria de Vanguardia.
- d) Excelencia en la gestión.

e) Responsabilidad Social Universitaria.

Visión: La Fundación Universitaria Panamericana se visualiza como un centro de excelencia académica, al servicio de la formación del capital humano y de la modernización y desarrollo científico y tecnológico de las empresas y de la comunidad regional y nacional, que contribuye efectivamente en la construcción de una Colombia más equitativa y justa para todos, con capacidad de participar y competir en un entorno social y económico cada vez más global.

Los programas contribuyen a la construcción de la visión institucional de ser reconocida como un centro de excelencia académica, al servicio de la formación del capital humano y de la modernización y desarrollo científico y tecnológico de las empresas y de la comunidad regional y nacional, que favorece efectivamente a la construcción de una Colombia más equitativa y justa para todos, con capacidad de participar y competir en un entorno social y económico cada vez más global.

Los programas están estructurados para desarrollar las competencias requeridas para desempeñarse como profesionales competitivos en el mercado laboral, contribuyendo así a elevar su calidad de vida y bienestar.

En concordancia con lo anterior, los egresados, se caracterizarán por ser profesionales con capacidad para asumir sus responsabilidades de forma ética, con conciencia social, al ejercer las competencias propias de su perfil, que le permitan desempeñar su rol de manera competitiva en el mundo laboral actual.

2.5.2.1.1. Ejes y objetivos estratégicos de desarrollo.

Para acercarse a esta visión y consolidar la oferta de formación para la vida y el trabajo y apoyo a la productividad empresarial, se han definido siete ejes de desarrollo, contemplados en el PEI, con los siguientes objetivos estratégicos:

a) **Articulación con el sector productivo y el entorno:** Establecer un sistema de articulación de la Fundación Universitaria Panamericana, que garantice la pertinencia de los programas de formación y de los servicios empresariales, en función de las necesidades del sector productivo y del desarrollo local, regional y nacional.

b) **Consolidar un modelo innovador de formación técnica y tecnológica e investigación aplicada:** Consolidar a la institución como referente en formación técnica y tecnológica con salidas profesionales (ciclos propedéuticos), por la pertinencia y actualidad de su oferta académica, la calidad personal y profesional de sus egresados, el desarrollo de proyectos de asesoría e investigación aplicada realizados en convenio con actores del desarrollo local y regional y la articulación con redes de conocimiento.

c) **Conformar una Comunidad Académica de Excelencia:** Consolidar una comunidad académica de excelencia con amplio conocimiento de las tendencias de desarrollo local, regional y mundial, que articula su actividad investigativa, de consultoría y académica con el enfoque pedagógico de formación por competencias. Contar con una planta docente y de consultores idóneos y en constante perfeccionamiento, que garantice el aprendizaje significativo de los estudiantes y clientes a través de técnicas didácticas innovadoras (estudios de caso, aprendizaje basado en problemas, proyectos, simulaciones) y responda a las demandas laborales, profesionales y sociales reales.

d) **Centrada en el Estudiante:** Consolidar los sistemas institucionales que favorezcan el acceso a la educación superior para estudiantes de menores recursos, su permanencia en el sistema, la calidad y pertinencia en la formación y mejores oportunidades de empleabilidad y creación de empresas para los egresados así

como a los beneficios de la formación continuada, como atributos de la propuesta de valor de la institución.

e) Institución Universitaria de Vanguardia: Desarrollar un modelo educativo innovador, flexible y diferenciador, apoyado en una infraestructura tecnológica que posibilite la incorporación de las TICs a la vida académica de la institución, el intercambio de conocimientos, experiencias y el desarrollo de proyectos de cooperación con centros de investigación e instituciones nacionales e internacionales.

Desarrollar una oferta de servicios empresariales y de formación continuada que contribuyan efectivamente en la innovación de las empresas y el mejoramiento de la productividad, bajo el denominador común de responder a las necesidades de la empresa y de los colaboradores que la integran para incrementar su capacidad tecnológica de gestión y de innovación.

Para ello el PEI señala los siguientes condicionantes:

a) Excelencia en la gestión: Consolidar un modelo de gestión alineado con los ejes estratégicos y orientados a la satisfacción de nuestros usuarios, el cumplimiento de nuestra misión y del Proyecto Educativo Institucional, apoyados en la infraestructura necesaria y con énfasis en la auto sostenibilidad.

b) Responsabilidad Social Universitaria: Crear y mantener una Reflexión Institucional Dinámica y Participativa que permita gestionar; educar; investigar y participar en la sociedad.

c) Políticas: El PEI de Unipanamericana contempla las siguientes políticas en lo relacionado con docencia, investigación, proyección social y bienestar universitario.

1) Docencia: Se comprende la docencia como un proceso participativo con base en la experiencia recíproca entre quien orienta el proceso de formación y el estudiante.

Así mismo, la docencia se constituye en un espacio para la creatividad y el desarrollo de una actitud investigativa dentro de un marco de libre pensamiento y participación democrática en el cual el diálogo es la estrategia por excelencia para el estudio de los fenómenos humanos y sociales. La crítica académica es el fruto de construcciones inteligentes de estudiantes y profesores, quienes a través de la dinámica de conocer, captar y resolver problemas, plantear correctamente interrogantes y dominar los métodos apropiados, argumentan y expresan, de forma oral y escrita sus aportes significativos en beneficio sus propios procesos formativos.

Hoy en día se impone un enfoque de la docencia universitaria en la que el eje fundamental no sea la enseñanza sino el aprendizaje, superando el enfoque tradicional de dictar clase, para potencializar las competencias del saber, del hacer y del ser, fomentar la autogestión y la capacidad de análisis y reflexión de los estudiantes frente a situaciones reales del entorno y mantener un alto grado de motivación en el desarrollo de actividades encaminadas a la construcción del conocimiento, dentro de un ambiente de respeto por la dignidad y la personalidad individual.

El estudiante es el centro de la acción docente. Es prioritario favorecer el aprendizaje autónomo, acompañado y guiado por profesores debidamente preparados para ello. Como consecuencia, se debe conceder tanta importancia a las herramientas de aprendizaje, como a los contenidos disciplinares o científicos propios de los diferentes perfiles de formación, para desarrollar en los estudiantes la competencia necesaria para afrontar por sí mismos la gestión de sus planes de carrera y su formación continua.

La formación se orienta al desarrollo de las competencias transversales y específicas de cada perfil profesional.

La calidad de formación depende de variados factores, entre ellos el enfoque de las políticas institucionales, diseños curriculares pertinentes, disponibilidad de recursos didácticos adecuados, métodos activos de aprendizaje, gestión de los ambientes de aprendizaje con criterios de calidad, metodologías apropiadas para las condiciones de los diferentes grupos poblacionales y fundamentalmente, competencias del docente para la gestión integral de la acción formativa, elemento clave de todo sistema educacional.

En este enfoque, se considera igualmente importante la cercanía con el ambiente real del ejercicio profesional, lo cual implica el reconocimiento de la empresa y las organizaciones como lugares de aprendizaje. Se privilegia por ello la articulación con el sector productivo, tanto para el diseño y ajuste de los contenidos curriculares a las necesidades reales, como para que estudiantes y profesores tengan la posibilidad de realizar prácticas, pasantías proyectos de investigación y consultoría, que les permitan desarrollar y perfeccionar sus competencias transversales y específicas.

1. Investigación. La política de investigación se orienta en dos sentidos:
 - a) Fomentar una actitud investigativa en el contexto institucional, que lleve a maestros y estudiantes a valorar el conocimiento en función de las necesidades humanas y apropiarse de ideas científicas básicas, así como a considerar los principios éticos relacionados con la investigación.
 - b) Promover una investigación aplicada que apunte a resolver problemas y desarrollar aplicaciones para mejorar metodologías, poner a prueba soluciones, así como la transferencia de este conocimiento a la sociedad (innovación) tanto de orden tecnológica como social.

Dichas acciones y proyectos se coordinan desde el proceso Gestionar Investigación, Desarrollo e innovación.

En la Unipanamericana se han conformado cuatro grupos de investigación y sus correspondientes líneas, los cuales convocan a docentes - investigadores y estudiantes en torno al estudio e interpretación de problemas disciplinares que intentan ir más allá de lo preconcebido y aceptado, afrontan las incertidumbres y buscan estrategias para el tratamiento y la solución a problemas reales del entorno local y nacional.

Los tres primeros conforman el Centro de Soluciones Empresariales, estrategia fundamental del modelo institucional de articulación con el sector productivo, en el que se trabaja en red con centros de desarrollo tecnológico nacionales e internacionales. El cuarto, constituye el eje del mejoramiento institucional a partir de la reflexión sobre su quehacer formativo y de servicio a la sociedad.

- a) Grupo de Investigación en Gestión Empresarial: Indagar sobre la complejidad de los problemas del entorno empresarial y específicamente de las cadenas productivas priorizadas por la institución (cuero y calzado, papel y artes gráficas, textiles y confecciones, turismo, software, educación, químicos y petroquímicos, alimentos, construcción, y metalmecánica), ofreciéndoles asesoría y soluciones de gestión, logística y transferencia e innovación tecnológica para que alcancen mejores niveles de crecimiento y competitividad.

Para ello, se estudian las relaciones entre las tendencias de desarrollo local, regional y mundial, y su posible impacto en las cadenas productivas; se brinda acompañamiento en procesos de ajuste o incorporación de alternativas de gestión y nuevos modelos de desarrollo empresarial, mediante la articulación con el sector productivo y el establecimiento de convenios y alianzas Universidad – empresa.

- b) Grupo de investigación Comunicación, Medios y Mercadeo: Diseñar y realizar estudios de mercados, para dar respuesta a las necesidades del cliente en materia de mercadotecnia y asesorar en el desarrollo de planes estratégicos de mercadeo, diseño y producción de imágenes, comunicación empresarial y promoción y publicidad en procura de optimizar las utilidades y calidad de gestión de las empresas.
- c) Grupo de Investigación de Ingeniería de sistemas: Elaborar soluciones, desarrollos y modelos informáticos para los campos empresarial, educativo y social, mediante la aplicación de las herramientas derivadas de las ciencias de la computación.
- d) Grupo de investigación educación digital y virtual: Desarrollar planes, normativas, estándares, diseños instruccionales, materiales y herramientas requeridos para la estructuración de programas formales y de formación continuada a distancia, bajo criterios de calidad.
- e) Grupo Estudios Humanos, Pedagógicos, y Sociales: Mejorar la calidad de la experiencia de formación institucional basado en competencias y perfiles profesionales (que se organiza en ciclos propedéuticos), mediante el análisis del proceso, revisar y validar los procedimientos empleados en el diseño y desarrollo curricular, identificar las características y fortalezas de los actores involucrados, realizar estudios de impacto de los programas de formación, a fin de garantizar su calidad y pertinencia social. En segunda instancia, revisar las variables y fenómenos involucrados en la accesibilidad y permanencia de estudiantes de menores recursos para validar en la práctica las estrategias que se vayan incorporando. Igualmente, realizar estudios sociales y humanos para su comprensión, la generación de innovaciones y la contribución al desarrollo humano y social de las comunidades.

2. Proyección Social

La Proyección Social y Empresarial en la Fundación Universitaria Panamericana es un compromiso institucional de integración de las funciones sustantivas, orientado a entender las necesidades de su comunidad relacionada, e interactuar con ella mediante el desarrollo de acciones consecuentes con su naturaleza educadora y su responsabilidad social.

Como Centro de Formación de COMPENSAR, entidad enmarcada en el campo de la Seguridad Social, la Fundación Universitaria Panamericana comparte su finalidad es el ser proveedora de bienestar para personas, núcleos familiares y empresas, en los campos de actuación que le son propios.

En tal sentido, se orienta a satisfacer las necesidades y expectativas razonables de sus estudiantes, usuarios y clientes en cuanto a su formación y desarrollo integral y considera como deber innovar con programas que beneficien a la comunidad, especialmente a los de bajos ingresos, favoreciendo su acceso a la educación profesional, permanencia y vinculación al medio laboral.

La institución orienta su función misional de proyección social en intervenir las relaciones sociales y productivas de personas y empresas a través de la formación para el trabajo como plataforma para impulsar el desarrollo del Capital Humano, y por ende el mejoramiento de las condiciones económicas y productivas de nuestra sociedad.

En la figura 5 se muestra la forma de articulación de las funciones sustantivas en la Fundación Universitaria Panamericana.

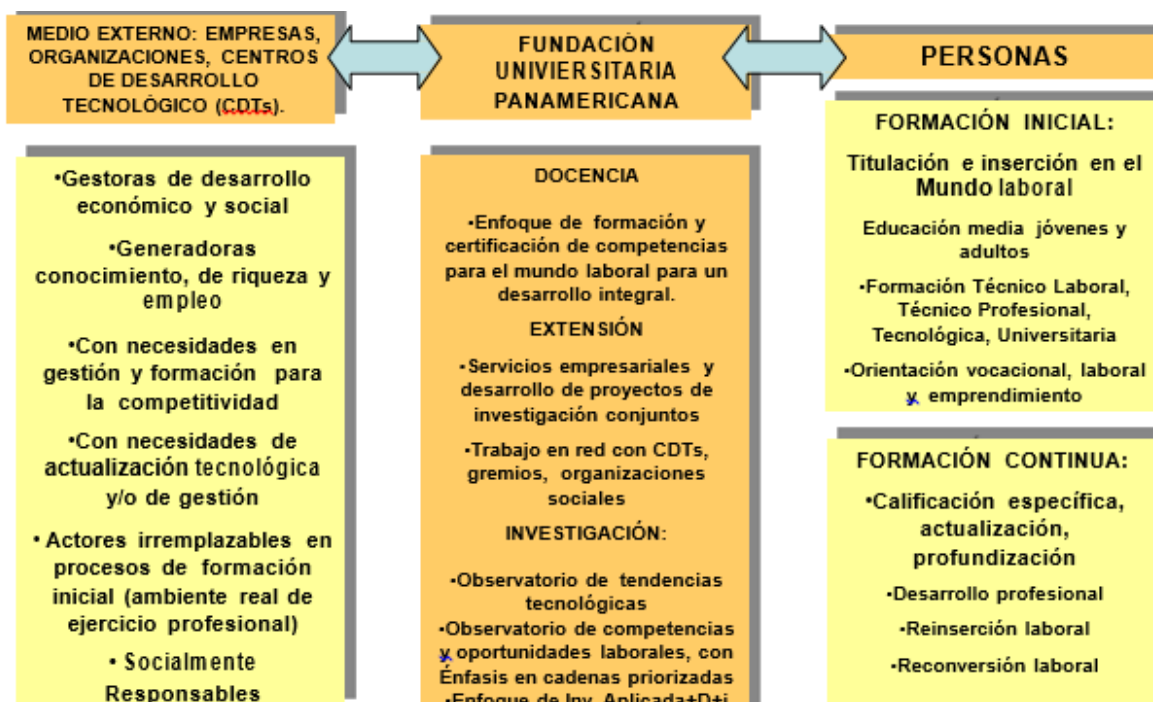


Figura 5. Modelo de articulación docencia, extensión, investigación.

Nota: Unipamericana, PEI, 2016.

3. Bienestar Universitario

Se concibe la Institución como un espacio de encuentro y convivencia para todos los miembros de la comunidad. El Bienestar universitario es el producto de una acción coordinada e integral de actividades y servicios de la institución, organizadas en programas que facilitan la convivencia, elevan la calidad de vida y mejoran las condiciones de trabajo y estudio de los maestros, estudiantes, directivos, personal administrativo y operativo.

Los programas de Bienestar Universitario en su conjunto, se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo. La Fundación Universitaria Panamericana destina por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio bienestar universitario.

La Fundación Universitaria Panamericana integra en sus programas de Bienestar Universitario la oferta de servicios de Compensar, y cuenta con su apoyo en cuanto a la

utilización de campos y escenarios deportivos y otros servicios que puedan extenderse a la población estudiantil.

2.5.2.1.2 Modelo Pedagógico.

En la Fundación Universitaria Panamericana se entiende por currículo el espacio real, cotidiano dinámico y flexible donde se integran la cultura, los ambientes de aprendizaje y los procesos y actividades encaminadas a la formación integral que permitan el desarrollo de las competencias del individuo para intervenir e interactuar en un medio social cambiante.

Se entienden como ambientes de aprendizaje los ámbitos físicos y de interacción humana que posibilitan la integración de los saberes culturales mediante procesos intelectuales, de formación humana y de investigación que tienen como objetivo refinar los saberes académicos y reafirmar la cultura entendida como el conjunto de significados, actitudes y valores compartidos que integran al individuo con su entorno para hacer de su formación un modo de vivir, de pensar y de sentir. Así mismo, se entiende por competencia el conocimiento, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas necesarios para actuar en un determinado contexto entendiendo lo que se hace, comprendiendo cómo se actúa y asumiendo con responsabilidad las consecuencias e implicaciones de las acciones realizadas, lo que permite desempeñar con eficiencia, eficacia y pertinencia una profesión.

El currículo se fundamenta en la formación integral la cual entendemos como una sensibilidad que ubica al ser humano como valor central; una preocupación por el bien de los hombres, por su desarrollo integral que reúne tres dimensiones básicas: un hombre para sí, consciente de su unicidad y mismidad; un hombre para y con los demás preocupado por el desarrollo de su sociedad; y un hombre que consigo y con los demás busca perfeccionarse en sus conocimientos y en su quehacer científico cultural. Precisando, el ser humano implica sentirse, relacionarse y perfeccionarse; y el ser humanista conlleva reconocerse, integrarse y

tomar conciencia de su potencialidad. Es un hombre que sabe a sí mismo, que se reconoce en la interacción con los demás y que desarrolla su razón y su imaginación, logra trascender su propia naturaleza y hacerse humano en el sentido más pleno de la palabra.

La formación integral posee dos componentes fundamentales: el humano, en la promoción de valores humanos y el profesional, en el desarrollo de competencias.

Componente de Formación Humana

El proceso de formación integral trasciende el concepto de profesionalismo y rescata y/o promueve valores que dan sentido a la vida humana, individual y comunitariamente; esto exige crear unos ambientes de aprendizaje para que domine las competencias del Ser que lo preparen para el mundo real, personal, del trabajo, de la familia y de la vida en sociedad, tales como: adquisición de autonomía, habilidad para tomar decisiones libres sobre su vida y proyecto personal, el análisis del entorno social y compromiso con su transformación; de solucionar problemas, para relacionarse de manera armónica con otros, búsqueda permanente del conocimiento, recepción crítica de los medios de comunicación; ubicación, acceso, uso y mejora de la información acumulada, actitud ecológica y conservacionista y sensibilidad estética. Es un proceso en el que hay que tomar en cuenta todas las dimensiones del hombre.

Para lograr la coherencia entre el pensamiento y la acción contempla desarrollar las competencias, lo cual exige una secuencia de acciones:

- a) En un primer nivel, es necesario que se adquiriera la noción/ la información, un vocabulario y su significado, lo cual exige un trabajo a nivel teórico.
- b) El segundo, implica la comprensión y sensibilización desde la razón para la comprensión de problemas, fenómenos y situaciones. Y paralelamente, desde la emoción, asumir una actitud, una posición.

- c) El tercero consiste en la ejecución, actuación, reproducción. Expresar en términos de comportamientos observables la competencia, coherente con lo que se piensa y siente.
- d) El cuarto, es más complejo, resultado de la investigación, la experimentación. Implica la transformación, el cambio, el uso de la creatividad. Ir más allá de lo esperado.

Componente de Formación Profesional

Se concreta en las mallas curriculares, buscando, una adecuada interacción entre la teoría y la práctica, niveles de conceptualización, reflexión y análisis crítico e interpretación de los hechos. Tiene como eje transversal la formación de competencias transversales y competencias específicas del perfil profesional.

Las competencias específicas, son las que se derivan de las funciones profesionales de cada programa, las cuales se formulan y validan en consonancia con las tendencias de la profesión y sus necesidades de desarrollo y se validan con representantes del sector productivo. En la Fundación Universitaria Panamericana se han definido como competencias transversales a todas las facultades y programas, las siguientes:

- a) Comunicación Efectiva
- b) Competencias Investigativa
- c) Trabajo en equipo Competencia
- d) Competencias en Inglés Emprendimiento
- e) Solución de Problemas
- f) Responsabilidad Social y Ecológica
- g) Manejo de Tecnologías de la Comunicación y la Información TICs.

La investigación se constituye en una actividad básica que estimula el aprendizaje y genera una práctica formativa, manifiesta de manera concreta, en el trabajo desarrollado entre los maestros y los estudiantes.

La investigación está presente en todas las actividades académicas de la Fundación Universitaria Panamericana y por esta razón hace parte del área de fundamentación científica y tecnológica de cada programa, para identificar y resolver problemas con rigor científico y como estrategia para la comprensión y construcción del conocimiento, mediante tutorías de trabajo de grado, desarrollo conjunto de proyectos de investigación y mediante la difusión, en la cátedra, de los hallazgos obtenidos en la actividad investigativa. Es en la investigación, donde la institución adquiere identidad y genera su propia tradición en la creación de un acumulado de saberes

El ciclo de aprendizaje puede clasificarse en tres tipos: descriptivo, empírico-abductivo e hipotético- deductivo. Este modelo, orienta los niveles diferenciales de formación en el logro de las competencias investigativas:

Los egresados el nivel Técnico Profesional, llegan a identificar y aplicar algunas técnicas de manejo de la información para resolver problemas de su campo de actuación, como a diseñar y desarrollar estudios descriptivos en su campo disciplinar. Mediante el trabajo desde el ciclo de aprendizaje descriptivo¹⁸, que se fomenta en los programas técnicos profesionales, se promueve que el estudiante como mínimo, descubra y describa un patrón empírico dentro de un contexto específico (exploración).

Los egresados del nivel Tecnológico, desarrollan la capacidad de diseñar y definir estrategias y herramientas pertinentes al interior del desarrollo de los proyectos de investigación y analizar los resultados. Diseñar, desarrollar y dar cuenta de los resultados de estudios empíricos abductivo, en su campo de actuación. En el ciclo de aprendizaje empírico-abductivo, que se promueve en los programas tecnológicos, los estudiantes

descubren y describen un patrón empírico en un contexto específico (exploración), aunque van más allá, al señalar las posibles causas de ese patrón.

Los egresados del nivel Profesional y de posgrado, diseñan, desarrollan y documentan proyectos de investigación aplicando los conocimientos de su campo disciplinar, de forma sistemática, para comprender y proponer cambios desde su ámbito profesional. Diseñan, desarrollan y dan cuenta de los resultados de investigaciones empírico analíticas en su campo de actuación. Se promueve preferencialmente el tercer ciclo de aprendizaje, que es el hipotético - deductivo, el cual inicia con el planteamiento de una pregunta problema, a partir de la cual los estudiantes deben proponer explicaciones alternativas y a diseñar y llevar a cabo experimentos para comprobarlas (exploración). El análisis de los resultados le va a permitir aceptar o rechazar las hipótesis. Los conceptos derivados de este proceso de investigación pueden ser aplicados a otras situaciones en un momento posterior (aplicación de conceptos).

Dichas acciones y proyectos se coordinan desde el proceso Gestionar Investigación, Desarrollo e innovación.

1. Enfoque Pedagógico

El enfoque pedagógico se sustenta en una perspectiva integradora que recoge fundamentos de la teoría cognitiva y las concepciones constructivista y socio-constructivista del aprendizaje, así como en las condiciones requeridas para el aprendizaje significativo.

Desde el constructivismo, el conocimiento no existe en forma externa al sujeto, sino que es construido internamente a través de un proceso de reflexión basado en las experiencias del educando.

En tal sentido, se retoman en los presupuestos del constructivismo que son:

- a) El estudiante es el protagonista de la construcción de su propio aprendizaje y del significado asignado al mundo en el que vive.
- b) Él construye conocimiento al comprender sus experiencias y desarrollar tareas que le generan significado.
- c) El sujeto aprende cuando modifica sus esquemas mentales.
- d) Este proceso es caótico y complejo. Se necesita para ello, un conflicto cognoscitivo, es decir, la contraposición de distintos puntos de vista.
- e) Él asume un rol activo al seleccionar y elegir los objetos de su interés. Esta intencionalidad e implicación afectiva es prioritaria para que se dé el proceso del aprender, por ello, la organización del proceso educativo toma en consideración la perspectiva del sujeto que aprende.

Si bien existen diversas perspectivas de constructivismo, nuestro modelo pedagógico reconoce la importancia de la interacción social, de la negociación y construcción conjunta de significado con otros para aprender, para progresar en su aprendizaje. Se rescata por tanto, la experiencia personal y el conocimiento de base del estudiante, la interacción con otras personas, aunado a la comprensión del contexto social donde se construye el conocimiento. De esta forma se comprende que el aprendizaje no es solo un proceso personal a partir de los conocimientos previos, sino que depende del contexto social en el que se produce, pues allí se viven las contradicciones que generan los conflictos cognitivos. Por ello, las estrategias instruccionales buscan proveer al estudiante de contextos relevantes y experiencias auténticas y significativas que le permitan transferirlos a contextos reales.

Enfatiza en los siguientes aspectos:

Igualmente el maestro al diseñar las acciones instruccionales, toma en cuenta los conocimientos previos del estudiante (conceptos, representaciones, conocimientos, experiencias).

Se busca a través de esta propuesta promover los procesos de crecimiento personal del estudiante en el marco de la cultura a la que pertenece y desea insertarse productivamente.

Algunas de las estrategias que se emplean para promover este proceso de aprendizaje son:

- a) Aprendizaje basado en problemas
- b) Aprendizaje colaborativo
- c) Aprendizaje orientado a proyectos
- d) Aprendizaje basado en casos

2.5.2.2 Estructura Organizacional.

La Fundación Universitaria Panamericana - Unipanamericana, cuenta con una estructura académico administrativa que lidera y ejecuta procesos dministrativos, educativos y financieros necesarios para la sostenibilidad y calidad de los programas, enmarcados dentro de los principios de transparencia, idoneidad, coherencia e integridad.

Según acuerdo institucional, emanado del Consejo Directivo, establece la Estructura Orgánica y las funciones de las dependencias de la Fundación Universitaria Panamericana - Unipanamericana.

La Estructura Orgánica (véase figura 5) está conformada por organismos de dirección, facultades, organismos de apoyo directos y no directos.

Los órganos de dirección que lideran los procesos de la Universidad son: el Consejo Directivo, la Rectoría, el Consejo Académico, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa y Secretaria General. Estos órganos direccionan la gestión de la Universidad, a través del Mapa estratégico, impulsa los procesos académicos y administrativos formulados en el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.), para afrontar y asumir los retos y compromisos del futuro.

El Estatuto General es una norma institucional que contempla los órganos de dirección y de gobierno de la Universidad, los miembros que los integran, el período de vigencia de estos

y sus representantes, la forma de designación y remoción, así como los requisitos que debe cumplir cada representante para acceder a dichos órganos y las responsabilidades y funciones que les corresponde.

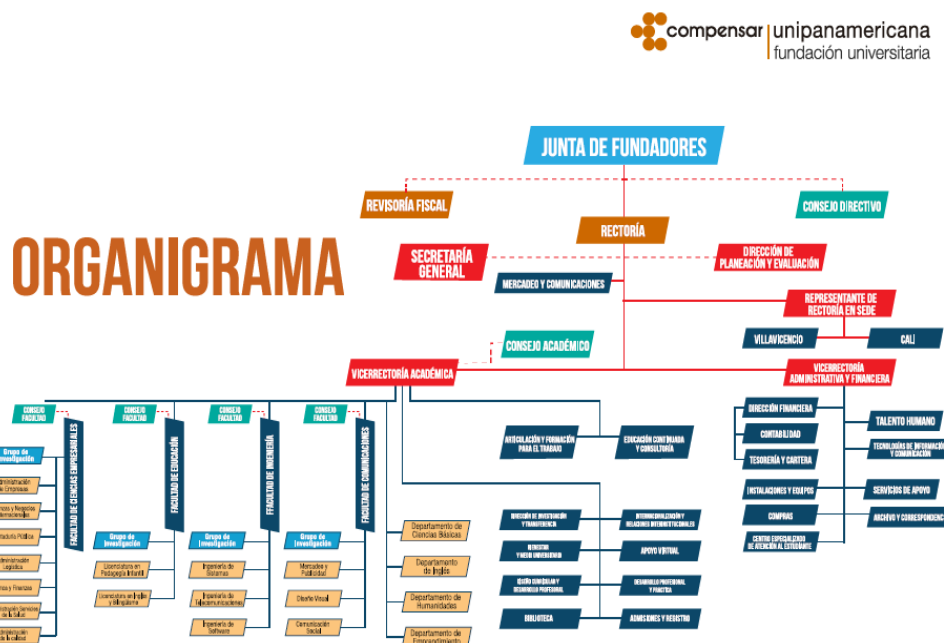


Figura 6 .Organigrama Unipanamericana
Nota: Pàgina oficial Unipanamericana.

La Decanatura presidida por un Decano quien diseña, planea y ejecuta acciones que inciden en el desarrollo y gestión de los procesos académico- administrativos del programa. Entre sus funciones están cumplir y hacer cumplir en su dependencia las disposiciones vigentes, las ordenes y los actos emanados de las directivas, convocar a consejo de facultad y presidir sus reuniones, asistir a las sesiones del consejo académico, preparar conjuntamente con la oficina de planeación, sistemas y desarrollo el proyecto de presupuesto y proponerlo al consejo académico, asesorar al rector en la selección del personal docente, presentar a consejo académico las personas que a juicio de la facultad sean merecedoras de distinciones, entre otras.

El Comité de Currículo, se establece según Resolución institucional por la cual se estructura el comité de currículo, dadas las características del proyecto de fortalecimiento Institucional. La Resolución especifica como función del comité, la integración de las funciones de docencia, investigación, proyección social, Relación con el sector productivo y Bienestar y la promoción de políticas, planes y proyectos para el desarrollo de investigación, entre otras. Está conformado por: Decano(a) de la facultad, jefes de campo, egresado(a) del programa, docente comité de investigación, docente de proyección social y coordinadora

El Comité Asesor de Estudiantes, el Ministerio de Educación Nacional mediante resolución 100 de 1984 crea éstos comités, conformado por un representante seleccionado en cada uno de los semestres, para promover en el desarrollo del programa, la participación de los estudiantes a través de sus inquietudes e iniciativas. Posteriormente en la resolución 142 de 1984 se establecen como funciones: representar al estudiantado ante las directivas de la unidad, propender por el desarrollo y el engrandecimiento institucional, comunicar a las directivas las inquietudes estudiantiles, informar a los estudiantes las determinaciones tomadas, motivar a los compañeros para lograr un buen rendimiento académico y estimular a los estudiantes para que participen en los eventos.

El Comité de Investigaciones, es creado según resolución, como un organismo especializado, en el cual se evalúa la importancia y viabilidad de las actividades de investigación.

El Comité de Proyección Social, fue creado por resolución institucional, por el cual se crea el comité institucional de proyección social y el comité respectivo de facultad en la Fundación Universitaria Panamericana – Unipanamericana.

Son funciones del Comité de Proyección Social, entre otras: promover y fomentar la actividad de proyección social en la facultad, presentar estrategias de cooperación para el desarrollo de los procesos de proyección, conceptuar la pertinencia de las actividades,

proponer ante el comité institucional políticas, planes, programas y proyectos, fomentar estrategias de socialización, realizar el monitoreo de las actividades, propender por estrategias para sistematizar las actividades de proyección social.

Las Coordinaciones, según la resolución institucional, establece las funciones de los coordinadores de los programas a nivel de pregrado, ciencias básicas, entre las que se destacan: participar en las reuniones convocadas por los directivos de la universidad, asistir al Decano en la coordinación de aspectos académicos y administrativos y actuar como secretario, sugerir aspectos relevantes para fortalecer el programa, priorizar los aspectos administrativos y académicos relacionados con los educandos, procesar las planillas de calificaciones, elaborar informes periódicos y especiales solicitados por los directivos.

2.6. Estructura académica y administrativa del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales

2.6.1. El Proyecto Educativo del Programa (PEP) y su estructura académica.

El programa de pregrado profesional Universitario en Finanzas y Negocios Internacionales en la Fundación Universitaria Panamericana inició en el año 2010, cuenta entonces con una trayectoria de años 8 en el entorno académico y empresarial del país.

El Programa ofrece una estructura de negocios internacionales dando especial importancia a la planeación, organización y gestión de procesos administrativos, económicos, financieros y logísticos que apoyen las operaciones de comercio exterior, a través de la conformación de redes de aprovisionamiento, producción, distribución, financiación y negociación y establece el sistema de información que apoya la gestión comercial internacional de la empresa (Unipanamericana PEP, 2016, p.14).

2.6.2. Propósitos de formación.

Dentro del marco de la Misión y Visión Institucional, El Programa de Finanzas y Negocios Internacionales tiene como objetivo fundamental el desarrollo de competencias profesionales para gestionar y dirigir procesos organizacionales en los campos de los negocios internacionales, que comprenden las finanzas, el mercadeo y la logística internacional.

La formación integral del Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales permite a la persona ser crítica, creativa, decisiva, de amplio nivel cultural, con manejo completo del idioma inglés y desarrollo de aptitudes investigativas para aportar soluciones a los problemas y a las necesidades de la región y del país.

2.6.3. Niveles de Formación.

Como se vio en el capítulo anterior la Unipanamericana asume la formación a través de niveles, la formación por ciclos propedéuticos es aquella que se organiza en ciclos formativos, secuenciales, complementarios e interdependientes dentro de un programa de mayor complejidad, cada uno de los cuales brinda una formación integral que permite desarrollar competencias en un área específica y conduce a un título que le habilita para el desempeño laboral correspondiente a la formación obtenida; o adicionalmente puede desarrollar competencias que permitan continuar en un siguiente ciclo de mayor complejidad con el componente propedéutico (Unipanamericana. PEP, 2016, pág. 15).

Para el Programa Terminal de Finanzas y Negocios Internacionales tiene los siguientes ciclos propedéuticos:

- a) Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero
- b) Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras
- c) Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales

2.6.3.1. Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero.

El Programa Técnico en Reconocimiento Aduanero de la Unipanamericana, con 4 semestres de formación, combina diferentes competencias del ser, hacer y saber hacer, que les permiten a sus estudiantes una formación integral en el ámbito de las importaciones y exportaciones, y todo el proceso operativo relacionado con estas.

De igual manera, los estudiantes del programa están formados con una sólida fundamentación básica en la disciplina, que les proporciona elementos clave para desempeñarse en el ámbito laboral exigido por el actual contexto social.

La formación multidisciplinar de este programa brinda la posibilidad a los estudiantes de desarrollar capacidades, competencias y destrezas tales como el trabajo en equipo, uso de Tecnologías de Información y comunicaciones, y manejo de inglés, que le permiten desempeñarse en organizaciones de diversos ámbitos de la economía.

Por lo anterior, el contenido curricular y su naturaleza, el programa Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero corresponde al nivel de formación “Técnico Profesional”, de acuerdo con el Decreto 1075 de 2015.

Unipanamericana consolida la propuesta académica Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero para formar profesionales idóneos, propositivos y capaces de gestionar los procesos empresariales en sus diferentes áreas contables económicas, administrativas e intencionales, para el buen desempeño de las actividades relacionadas con el sector financiero y de comercio, enfatizando en el saber laboral y en la formación integral (Unipanamericana. PEP, 2016, p.5).

El programa de Técnico en Reconocimiento Aduanero, de la Fundación Universitaria Panamericana, tiene como objetivo fundamental formar un Técnicos en que esté en capacidad de contribuir en la organización y reporte de información que le permita aporta para la toma

de decisiones que mejoren la productividad y encaminar la empresa hacia procesos internacionales (Unipanamericana, PEP, 2016, p. 14).

El objetivo fundamental del Programa Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero tiene es el de formar integralmente técnicos en el sector de comercio exterior capaces de ejecutar procesos eficaces de Comercio Exterior y responder a los desafíos de la globalización de ahí que las competencias de formación sean (véase tabla 1):

Tabla 1. *Técnico profesional en reconocimiento aduanero.*

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS | COMPETENCIAS TRANSVERSALES |
|---|---|
| Aplicar los procesos de comercio para importaciones. | Comunicación Efectiva: Utilizar, transmitir y generar información empleando para ello el léxico de su campo profesional, que le permita documentarse, elaborar informes, presentar propuestas de manera oral y escrita y establecer relaciones efectivas. |
| Evaluar las políticas comerciales dentro del marco de la OMC. | Trabajo en equipo: Desarrollar tareas y actividades con el equipo y diseñar planes de acción asumiendo roles con responsabilidad para el cumplimiento de un objetivo en común. |
| Aplicar los conocimientos sobre tránsito, nacionalización de mercancías y determinación de zonas francas en Colombia. | Investigativa: Diseñar y definir estrategias y herramientas pertinentes al interior del desarrollo de los proyectos de investigación y analizar los resultados. |
| Aplicar los procesos de comercio para exportaciones. | Inglés: Comprender y expresar de forma escrita y oral información en el idioma inglés para interactuar en el contexto personal y profesional (Lectura, escucha, escritura, habla). |
| Aplicar los trámites para exportaciones tales como: Declarante, tipos de embarque, ingreso de mercancía a zonas primarias, inspección de las mismas, certificación de transporte y declaración del DEX. | Emprendimiento: Participar y diseñar propuestas innovadoras en los ámbitos personal, empresarial y social articulados con el medio productivo. |
| Identificar los medios de pago a utilizar dentro de los negocios internacionales. | Solución de Problemas: Proponer y tomar decisiones sobre procesos a su cargo, y evaluar los resultados obtenidos. |
| Planificar, implementar y controlar eficazmente a través de indicadores logísticos el flujo y almacenamiento de productos y servicios de toda la cadena de distribución. | Responsabilidad social y ecológica: Participar en proyectos de servicio social por convencimiento como una forma de actuar en pro del bienestar común. |
| Análisis de las rutas lógicas de los procesos en comercio exterior ofertadas. | Manejo de Tic: Emplear y gestionar las tics para intercambiar información útil con el fin de contribuir a su desarrollo personal y profesional. |
| Identificar la cadena de valor de la cadena logística. | Manejo ético en las actuaciones personales y profesionales. |

Aplicar correctamente los términos de negociación internacional (INCOTERMS) para determinar las obligaciones del comprador y vendedor.

Aplicar la legalización de giros al exterior y fiscalización aduanera.

Costear los precios de los bienes y servicios en los mercados nacionales e internacionales.

Aplicar las normas de derecho aduanero.

Aplicar las normas del régimen de Cambios.

Nota: Unipanamericana. Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, PEP, 2016

De acuerdo a las competencias se tiene fijados los siguientes perfiles (PEP, 2016):

Perfil Técnico Profesional: El Técnico Profesional en Operaciones Aduaneras de la Unipanamericana estará en capacidad de colaborar en la ejecución de técnicas para para asistir, apoyar y proponer procesos operacionales relacionados con los trámites en el campo de importación y exportación de bienes y servicios.

De esta manera se encuentra capacitado para participar en los procesos tendientes a agilizar operaciones y transacciones de intercambio de bienes y servicios, tanto a nivel nacional como internacional, desempeñarse en labores de carácter operativo de actividades relacionadas con importaciones y exportaciones (declaración de importaciones y exportación) y asistenciales en las Zonas Especiales de comercio. Así como la identificación de rutas y cadenas de distribución más convenientes en el proceso.

Perfil Ocupacional: El Técnico Profesional en Operaciones Aduaneras de la Unipanamericana reúne requisitos para desempeñarse en el campo laboral y de autogestión y desarrolla competencias, habilidades y destrezas requeridas para desempeñarse en:

- a) Compañías operadoras portuarias y aeroportuarias en lo referente a importaciones y exportaciones.
- b) El Departamento de Comercio Exterior de empresas privadas.
- c) Entidades de intermediación aduanera.
- d) Entidades oficiales que controlan y apoyan el Comercio Exterior.
- e) Entidades oficiales que controlan y apoyan el Comercio Exterior.

f) Gestor de su propia empresa.

El programa se desarrolla en cuatro semestres, en donde el primero, segundo y tercero cuenta con 16 créditos académicos y el cuarto semestre de 18 créditos para un total de 66 créditos académicos obligatorios para optar por el título de Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero.

Cuenta con 8 créditos electivos, en los cuales puede incluir las asignaturas propedéuticas que le dan la opción de continuar en el siguiente nivel. De tomar en otras asignaturas como electivas diferentes a las propedéuticas estas le servirán para optar por el ciclo técnico pero no para continuar al siguiente nivel, por lo que de decidir posteriormente seguir al nivel de tecnología deberá cursar estas tres asignaturas.

Las asignaturas consideradas en el plan de estudios como propedéuticas son: Análisis Financiero y Derecho Comercial, ya que aplican competencias de análisis y de globalidad que son consideradas propias del siguiente nivel.

2.6.3.2. Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras.

El programa Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras cuenta con una trayectoria desde el año 2002 momento en el que la Institución adquiere su carácter de Institución Universitaria, para el 2005 la institución adopta el modelo pedagógico por competencias e incluye dentro su estrategia educativa la formación por ciclos propedéuticos, el cual modifico la estructura de los programas existentes y dio origen en julio de 2010 al actual programa Tecnólogo en análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras en Formación por ciclos, en donde se incluyó el Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero como primer nivel de formación, seguido por el Tecnólogo en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras como segundo nivel de formación.

El programa Tecnología en análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras se ha venido desarrollando en 100 créditos, de las cuales 66 corresponden al ciclo de Técnica Profesional, el nivel técnico más 34 créditos académicos conforman el ciclo de formación Tecnológica profesional. El plan de estudios se divide en tres áreas de formación, el área específica disciplinar con 80 créditos, el área de fundamentación científica con 16 créditos y el de fundamentación socio-humanística con 4 créditos. Los créditos académicos están definidos de acuerdo con el Decreto 1075 de 2015 y respaldados en su ponderación por la resolución 204 del 2003 del Consejo Directivo de la Institución.

El segundo ciclo, ofrece una formación orientada al desarrollo de responsabilidades de concepción, dirección y gestión de conformidad con la especificidad del programa. Este segundo ciclo, junto con el primero, conducirá al título de Tecnólogo en el área respectiva.

El programa de Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras, de la Fundación Universitaria Panamericana, tiene como objetivo fundamental formar un Tecnólogo en que esté en capacidad de contribuir en la optimización de los recursos financieros de la empresa y el manejo y análisis de información que le permita participar en las decisiones que mejoren la productividad y encaminar la empresa hacia procesos internacionales (Unipanamericana. PEP, 2016, p. 15).

El objetivo general del El programa de Tecnología en análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras es el de formar integralmente tecnólogos en el sector de los servicios financieros capaces de liderar procesos eficaces de Comercio Exterior y Finanzas y responder a los desafíos de la globalización (Unipanamericana. PEP, 2016, p. 16).

En la Tabla 2 se muestra las competencias a desarrollar según el PEP de 2016, para el cumplimiento de los perfiles profesionales y ocupacionales fijados por el Programa.

Tabla 2. *Competencias específicas y transversales del programa tecnólogo en análisis de operaciones aduaneras y financieras.*

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS | COMPETENCIAS TRANSVERSALES |
|---|--|
| <p>Analizar los resultados contables y financieros según los criterios de evaluación establecidos por la organización.</p> | <p>Comunicación Efectiva: Utilizar, transmitir y generar información empleando para ello el léxico de su campo profesional, que le permita documentarse, elaborar informes, presentar propuestas de manera oral y escrita y establecer relaciones efectivas.</p> |
| <p>Seleccionar y utilizar las herramientas financieras requeridas para la obtención de recursos económicos.</p> | <p>Trabajo en equipo: Desarrollar tareas y actividades con el equipo y diseñar planes de acción asumiendo roles con responsabilidad para el cumplimiento de un objetivo en común.</p> |
| <p>Apoyar la elaboración y valoración de los proyectos de la empresa.</p> | <p>Investigativa: Diseñar y definir estrategias y herramientas pertinentes al interior del desarrollo de los proyectos de investigación y analizar los resultados.</p> |
| <p>Realizar los procesos de planeación financiera a nivel intermedio en las organizaciones, buscando mejorar los resultados operacionales del negocio.</p> | <p>Inglés: Comprender y expresar de forma escrita u oral información en el idioma inglés para interactuar en el contexto personal y profesional (Lectura, escucha, escritura, habla).</p> |
| <p>Aplicar herramientas financieras a nivel operativo, administrativo y comercial.</p> | <p>Emprendimiento: Participar y diseñar propuestas innovadoras en los ámbitos personal, empresarial y social articulados con el medio productivo.</p> |
| <p>Emplear los instrumentos, herramientas y técnicas que se utilizan en los procesos de toma de decisiones relacionadas con la inversión, la financiación y los repartos de utilidades.</p> | <p>Solución de Problemas: Proponer y tomar decisiones sobre procesos a su cargo, y evaluar los resultados obtenidos.</p> |
| <p>Aplicar las técnicas en investigación de mercados con el fin de estructurar y evaluar proyectos de inversión.</p> | <p>Responsabilidad social y ecológica: Participar en proyectos de servicio social por convencimiento como una forma de actuar en pro del bienestar común.</p> |
| <p>Aplicar los conocimientos en legislación financiera, tributaria y comercial.</p> | <p>Manejo de Tic: Emplear y gestionar las tics para intercambiar información útil con el fin de contribuir a su desarrollo personal y profesional.</p> |
| <p>Contribuir a la maximización del valor de la Empresa, contribuyendo a la racionalización de costos y el crecimiento de las utilidades operacionales.</p> | <p>Manejo ético en las actuaciones personales y profesionales.</p> |
| <p>Apoyar a la Empresa a través del conocimiento del sistema financiero colombiano e internacional.</p> | |

Nota: Unipanamericana. Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, PEP, 2016

El objetivo de formar un Tecnólogo en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras en la Unipanamericana es que esté en capacidad de contribuir en la optimización de los recursos financieros de la empresa y el manejo y análisis de información que le permita participar en las decisiones que mejoren la productividad (PEP,2016).

De acuerdo a las competencias se tiene fijados los siguientes perfiles:

Perfil Técnico Profesional: El Tecnólogo en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras de la Unipanamericana estará en capacidad de:

- a) Coordinar y controlar los factores productivos.
- b) Apoyar la toma de decisiones en el área financiera de la organización.
- c) Apoyar la conformación de portafolios de inversión.
- d) Ejecutar los procesos de autogestión para la organización de los recursos financieros con que cuenta la empresa.
- e) Seleccionar y utilizar las herramientas financieras requeridas para la obtención de recursos económicos.
- f) Apoyar la elaboración y valoración de los proyectos de la empresa.
- g) Interpretar los Estados Financieros, anexos e indicadores financieros para apoyar a la gerencia en la toma de decisiones, maximizando el valor económico de las organizaciones.
- h) Realizar los procesos de planeación financiera a nivel intermedio en las organizaciones, buscando mejorar los resultados operacionales del negocio.
- i) Aplicar herramientas financieras a nivel operativo, administrativo y comercial en las entidades financieras, para la prestación de un mejor servicio al cliente.
- j) Evaluar alternativas de inversión de las Mipymes, mediante simuladores financieros, que le faciliten la correcta toma de decisiones

- k) Emplear los instrumentos, herramientas y técnicas que se utilizan en los procesos de toma de decisiones relacionadas con la inversión, la financiación y los repartos de utilidades.
- l) Analizar microcréditos en la banca comercial y las entidades de intermediación financiera.
- m) Administrar subprocesos operativos en las organizaciones, fundamentados en los procedimientos propios empresariales.

Perfil Ocupacional: En relación con el perfil ocupacional, el Tecnólogo en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras de la Unipanamericana podrá desempeñarse en el sector real, de servicios y financiero como:

- n) Asistente del departamento financiero.
- o) Jefe de compras.
- p) Jefe de Cartera
- q) Jefe de Presupuesto.
- r) Analista de Crédito.
- s) Asistente en el diseño y evaluación de proyectos de inversión.
- t) Jefe de tesorería.
- u) Asistente financiero en negocios de comercio exterior.

La asignatura de Fundamentos de mercadeo en cuarto semestre es la asignatura propedéutica, para responder a los objetivos del programa de buscar que en el nivel técnico el egresado se ocupe de los procedimientos y tramites del comercio, como un nivel operacional y ya para el tecnólogo se empiecen a realizar estudios de mercado, análisis de cifras, presupuesto y proyecciones.

Los niveles de ingre inician desde tercer semestre, sin embargo los dos primeros semestres se realiza nivelatorios buscando que todos los estudiantes lleguen con el mismo nivel a

segundo y al terminar el nivel técnico puedan demostrar un nivel A1 según el Marco Común Europeo.

2.6.3.3. Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales.

El programa de Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales cuenta con una trayectoria desde el año 2002 momento en el que la Institución adquiere su carácter de Institución Universitaria, para el 2005 la institución adopta el modelo pedagógico por competencias e incluye dentro su estrategia educativa la formación por ciclos propedéuticos, el cual modifico la estructura de los programas existentes y dio origen en julio de 2010 al actual programa de Profesional en Finanzas y negocios internacionales en Formación por ciclos, en donde se incluyó el Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero como primer nivel de formación, seguido por el Tecnólogo en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras como segundo nivel de formación.

El programa de Profesional en Finanzas y negocios internacionales se ha venido desarrollando en 150 créditos, de las cuales 66 corresponden al ciclo de Técnica Profesional, el nivel técnico más 34 créditos académicos conforman el ciclo de formación Tecnológica profesional y este último más 50 créditos completarían el programa a nivel Profesional

El objetivo central del Programa es el de Formar profesionales integrales, con alto desarrollo de competencias gerenciales y énfasis en áreas financieras y de comercio con altas capacidades en negociación, orientadas a la crítica del conocimiento en su aplicación a situaciones concretas de solución de problemas en su campo, con el fin que sus egresados sean líderes y agentes de cambio social, a nivel nacional e internacional (PEP, 2016).

Las competencias que el Programa Profesional contempla a desarrollar al futuro Profesional se pueden ver en la tabla 3, que se muestra a continuación:

Tabla 3. *Competencias específicas y transversales del programa de profesional en finanzas y negocios internacionales*

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS | COMPETENCIAS TRANSVERSALES |
|---|---|
| Aplicar los procesos del régimen aduanero, según las normas nacionales e internacionales vigentes. | Comunicación Efectiva: Utilizar, transmitir y generar información según las exigencias del contexto, que le permita intercambiar opiniones y pensamientos, elaborar documentación, proponer formas de hacer, establecer relaciones fluidas y efectivas, de manera oral y escrita. |
| Verificar en las empresas importadoras y exportadoras, el cumplimiento de los requisitos ambientales, protocolos, convenios sobre la normatividad ambiental con respecto al comercio internacional. | Trabajo en equipo: Colaborar con otros en la realización de trabajos con un objetivo común, coordinando, planificando y diseñando estrategias y planes de acción con responsabilidad compartida, afrontando conflictos y problemas que se presenten. |
| Conocer y aplicar los tratados de Integración Económica frente a los procesos de importación y exportación. | Investigativa: Diseñar, desarrollar y documentar proyectos de investigación aplicando los conocimientos de su campo disciplinar, de forma sistemática, para comprender y proponer cambios desde su ámbito profesional. |
| Conocer y aplicar la cultura, economía y geopolítica regional de América en el ámbito de los negocios. | Emprendimiento: Generar y desarrollar propuestas innovadoras que promuevan la competitividad en los ámbitos personal, empresarial y social articulados con el medio productivo. |
| Conocer y aplicar la cultura, economía y geopolítica regional de Europa en el ámbito de los negocios. | Responsabilidad social y ecológica: Retribuir a la sociedad corresponsablemente por los beneficios recibidos a través de la participación, actuación y transformación con criterio ético y ecológico. |
| Conocer y aplicar la cultura, economía y geopolítica regional de Asia en el ámbito de los negocios. | Inglés: Comprender y expresar información en el idioma inglés para intercambiar ideas y pensamientos que le permitan desempeñarse en el contexto personal o profesional (Lectura, escucha, escritura, habla contexto profesional). |
| Conocer y aplicar las técnicas de mercadeo internacional. | Manejo ético en las actuaciones personales y profesionales. |
| Aplicar los conocimientos de la Gerencia Internacional en el ámbito estratégico de la realización de negocios. | |
| Saber elaborara un plan de negocio internacional. | |
| Conocer y aplicar diferentes metodologías en ruedas de negocios internacionales utilizando el inglés. | |
| Definir estrategias de precios para la empresa con base en su estructura financiera para ser competitivo en los mercados internacionales. | |

Establecer comunicación en inglés que permitan efectuar operaciones internacionales de acuerdo con las nuevas tecnologías en materia de negocios internacionales.

Desarrollar modelos de gestión para la ejecución de los proyectos propuestos.

Conocer y seleccionar las diferentes alternativas de financiación e inversión de acuerdo a los requerimientos de la empresa.

Realizar análisis de sensibilidad frente a la modificación de variables que afecten los recursos financieros de la empresa.

Conocer y aplicar los mercados de capitales globales.

Nota: Unipanamericana. Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, PEI, 2016

El programa de Negocios y Finanzas Internacionales de la Unipanamericana tiene como propósito formar profesionales altamente formados en los negocios y las finanzas, capaces de gestionar procesos competitivos en el marco internacional. Por ello tiene como perfiles:

Perfil Profesional: El Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales de la Unipanamericana estará en capacidad de analizar y entender las variables que afectan las finanzas y los negocios internacionales, capaz de tomar decisiones frente a diversos escenarios que afectan la economía mundial, amplio conocimiento y capacidad de generar y gestionar proyectos teniendo presente las tendencias del mercado internacional, dando respuesta a las necesidades del sector productivo de nuestras organizaciones y en general del país.

Por ello el Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales estará en capacidad de:

- a) Gerenciar la producción de bienes y servicios dentro de los conceptos modernos de la Calidad internacional.
- b) Formular y evaluar proyectos de comercio internacional.
- c) Comprender la realidad económica, social, política y cultural en que operan las organizaciones nacionales e internacionales u la interinfluencia entre éstas y dicha realidad.

- d) Aplicar los conceptos, principios y técnicas de la formulación y evaluación de proyectos en los negocios internacionales y su financiamiento.
- e) Tener un comportamiento abierto, creativo, colaborador, innovador, que lo induzca a constituirse en emprendedor, gestor y gerente de organizaciones a nivel nacional e internacional.
- f) Identificar y llevar a cabo oportunidades de negocios e inversiones en el ámbito internacional.

Perfil Laboral: Tienen un amplio criterio financiero, conocimiento del entorno internacional, con capacidad de analizar y entender las variables que afectan las finanzas y los negocios internacionales, capaz de tomar decisiones frente a diversos escenarios que afectan la economía mundial, amplio conocimiento y capacidad de generar y gestionar proyectos teniendo presente las tendencias del mercado internacional.

Podrá desempeñarse en:

- a) En el Sector Privado: Como analistas económicos, evaluadores de proyectos exportadores, planificadores empresariales, consultores, corredores de bolsa, directores de área de comercio internacional en instituciones privadas y públicas, como asesores financieros y de negocios.
- b) En el Sector Público: Pueden ser planificadores, asistentes de presupuesto, funcionarios públicos y en cualquier entidad pública sea de carácter local, regional o nacional, formuladores ejecutores y evaluadores de políticas públicas y proyectos de inversión tanto local como extranjera, reguladores y asesores en negocios internacionales e investigación de mercados.

- c) En organismos internacionales y entidades no gubernamentales: Como directores de proyectos y programas exportadores/importadores, coordinadores de estudios específicos, investigadores, formuladores de políticas internacionales y asesores.

2.7. Estructura Administrativa del Programa

A partir de las funciones sustantivas se entra a describir la estructura administrativa con la que Cuenta el Programa de Finanzas y negocios Internacionales de la Unipanamericana, dentro del marco de la estructura institucional.

2.7.1 Estructura Organizacional.

Unipanamericana, Fundacion Universitaria Panamericana, es una Institución de Educación Superior con domicilio en Bogotá, entidad privada, de utilidad común, sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida mediante las Resoluciones No. 23635 de diciembre 23 de 1.981, 2040 del 8 de junio de 1995, 2194 del 18 de septiembre de 2002 y 11941 de 19 de diciembre de 2.011 expedidas por el Ministerio de Educación Nacional e identificada con el NIT 860.506.140-6.

La Junta de Fundadores, el Consejo Directivo, el Consejo Académico y los Consejos de Facultad, son los órganos de gobierno de la institución a nivel nacional, responsables por el direccionamiento estratégico, el cumplimiento de sus objetivos misionales, estatuarios y legales.

Los docentes y estudiantes tienen representación en el Consejo Directivo, en el Consejo Académico y en los Consejos de Facultad. En las sedes se está conformando un Comité de Sede.

La alta dirección de la Fundación la ejerce la Junta de Fundadores, en la cual tienen asiento como Miembros Asociados la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR y sus miembros designados, también forman parte de la Junta de Fundadores un representante de la Caja de Compensación COMFENALCO VALLE y de MEI-Mondragón Internacional.

El Consejo Directivo es el órgano de dirección académica y administrativa de Unipanamericana y actúa de acuerdo con las políticas generales de la Junta De Fundadores ejerciendo todas las facultades al respecto, salvo aquellas que estuvieran expresamente reservadas por la Ley y los Estatutos a otros órganos sociales.

El Consejo Académico es el organismo técnico asesor de dirección académica de la Fundación, sus reuniones serán presididas por el Rector y en su ausencia por el Vicerrector Académico.

En cada Facultad se conforma un **Consejo de Facultad** con capacidad decisoria en los asuntos de docencia, de investigación y de extensión en su ámbito, que no estén atribuidos a otros órganos de la Unipanamericana. Su actuar estará siempre en concordancia con las políticas expedidas por la Junta de Fundadores, el Consejo Directivo y el Consejo Académico, o quienes hagan sus veces.

El Programa de Fianzas y Negocios Internacionales está dentro de la Facultad de Ciencias administrativas, cuenta con el Decano de Facultad, Director de Programa y un Coordinador. En la actualidad cuenta con tres profesores de tiempo completo y cerca de 28 docentes de cátedra.

Por su parte, Unipanamericana está compuesta por los siguientes órganos unipersonales (PEI, 2016):

El Rector y Representante legal es la máxima autoridad a nivel nacional de la Fundación, como máximo representante institucional tiene como finalidad principal la de dirigir y proyectar la institución a nivel nacional e internacional, al igual que lograr la integración de las diferentes sedes a partir de la planeación estratégica y el PEI, promover el fortalecimiento de la calidad de sus programas y servicios garantizando la institucionalidad y el cumplimiento de las disposiciones legales y organizaciones en los ámbitos, académicos, administrativos y financieros.

La Vicerrectoría Académica lidera, coordina, apoya y evalúa la gestión académica de las Facultades en el domicilio principal y en las sedes, asegurando la calidad de la educación y el logro de la acreditación de programas, a nivel nacional y en cada una de las sedes, lidera el diseño y desarrollo de los programas requeridos para los diferentes niveles (pregrado, posgrado) y la extensión a las sedes, en las modalidades virtual y presencial.

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera lideran, coordina, apoya y evalúa la gestión administrativa-financiera de la Fundación en el domicilio principal y en las sedes.

El Secretario General gestiona la gobernabilidad, lidera el establecimiento normas y reglamentos institucionales, el proceso de contratación, la defensa jurídica y es el responsable de la asesoría jurídica de la Fundación.

Los Decanos lideran la respectiva Facultad en los asuntos de docencia, investigación y extensión; coordinan su desarrollo administrativo-financiero en el domicilio principal y en las sedes.

Los Directores de Programa lideran el respectivo programa en los asuntos de docencia, investigación y extensión;

El Representante del Rector en la sede es el responsable de la gestión administrativa-financiera y académica de la respectiva sede, la cual desarrolla en coordinación con las autoridades del domicilio principal.

Otras autoridades:

La Dirección de Planeación, lidera el despliegue y seguimiento a la planeación estratégica institucional, implementa y mantiene el modelo de aseguramiento de la calidad de los procesos académicos y administrativos, consolida y reporta la información y el desempeño institucional.

La Dirección de Investigación, lidera la investigación institucional con la articulación de los grupos y la definición y desarrollo de líneas a nivel nacional; genera alianzas con centros tecnológicos, redes de investigación nacional e internacional y empresas.

El Director Financiero lidera la gestión financiera de UNIPANAMERICANA, es responsable además por la situación contable y de tesorería de la Fundación.

La estructura de Académico- Administrativa de la Unipanamericana (figura 7) está compuesta por: Rector, Vicerrector Académico, Decanos, Directores de Programa y Coordinadores.

Las siguientes son las funciones de los directores de programa y coordinadores:

Directores de Programan: están a cargo de la administración de los recursos del programa correspondiente y es responsable de los aspectos estratégicos y de la buena marcha del mismo.

Son docentes con encargo administrativo y que deben cumplir con los mismos requisitos de los docentes de planta.

Su principal tarea consiste en asegurar que el programa cuente con currículo, docentes, espacios físicos y lineamientos internos adecuados. No obstante, están habilitados para que de acuerdo a las necesidades de los programas distribuyan su dedicación en actividades de docencia, investigación, educación continuada y consultoría y desarrollo profesoral.

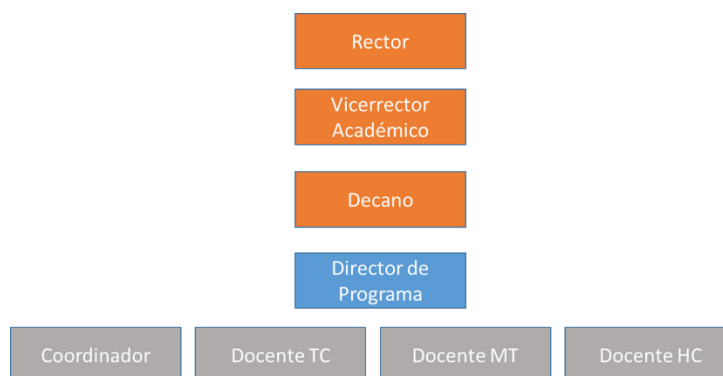


Figura 7. Estructura académico – administrativa
Nota: Unipanamericana. PEI, 2016

Coordinadores de Programa Tienen como objetivo servir como apoyo a los directores especialmente en la atención estudiantes y asegurar el cumplimiento de los procesos.

A diferencia de los directores no son docentes de planta, sino docentes en proceso de formación con asignación de tiempo de acuerdo con la política de dedicación docente.

Al igual que los Directores y Docentes de Tiempo Completo, están habilitados para que de acuerdo a las necesidades de los programas distribuyan su dedicación en actividades de docencia, investigación, educación continuada y consultoría y desarrollo profesoral.

Los docentes se distribuyen en las siguientes categorías:

Docentes Tiempo Completo, Comprenden a todos aquellos que tienen una vinculación por más 450 horas al semestre y desempeñan actividades de docencia, asesoría de trabajos de grado, seguimiento a la práctica universitaria, investigación, gestión académica, proyección social, desarrollo profesoral, extensión y educación continuada (labor extra).

Docentes Medio Tiempo, Comprenden a todos aquellos que tienen una vinculación 180 y 450 horas al semestre y desempeñan actividades de docencia, asesoría de trabajos de grado, seguimiento a la práctica universitaria, investigación, gestión académica, proyección social, desarrollo profesoral, extensión y educación continuada (labor extra).

Docente Catedra tiene una dedicación con la institución en actividades docentes de hasta 20 horas semanales o 23 horas semanales si imparte formación virtual. Sus funciones se distribuyen en el ejercicio de la docencia, asesoría de trabajos de grado, seguimiento a la práctica universitaria y cursos de extensión y educación continuada.

El Docente de la Fundación Universitaria Panamericana se distingue por su compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo Institucional, su competencia para orientar la formación personal y profesional de los estudiantes con calidad y pertinencia, el respeto hacia los demás, una actitud investigativa y de permanente actualización y el recto ejercicio de sus derechos y deberes ciudadanos.

Quien aspire ser docente de la Fundación, además de los requisitos especiales para cada caso, debe acreditar tiempo de experiencia, calidades personales, didácticas e investigativas, demostrar excelente formación intelectual, profesional y humanística; conocer y acatar los principios y misión de la Fundación.

Como requisito específico se requiere poseer título en el respectivo campo del saber, y experiencia profesional y docente, en la misma disciplina, no inferior a dos (2) años, o título de postgrado en el área correspondiente.

Dentro del perfil de los docentes se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) **FORMACIÓN ACADÉMICA:** Nivel de educación obtenido en Institución de Educación Superior Colombiana, legalmente reconocida, o en Institución de Educación Superior en el exterior cuyo título ha sido convalidado en Colombia. Se debe presentar fotocopia de títulos, actas de grado y convalidaciones. Incluir la tarjeta o registro profesional vigente, si es requisito. Títulos de pregrado: Técnico Profesional, Tecnólogo, Licenciado o Profesional. Títulos de posgrado: Especialista, Magister, Doctor.
- b) **EXPERIENCIA LABORAL:** Descripción y certificación de labor profesional y tiempo de ejercicio en el área específica de desempeño docente.
- c) **EXPERIENCIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA O EN FORMACIÓN CONTINUADA:** Descripción y certificación de labor docente y tiempo de ejercicio.
- d) **DOMINIO DE UNA SEGUNDA LENGUA:** Resultados de prueba reconocida internacionalmente, con puntaje aprobado, que certifique dominio de segunda lengua, con no más de cinco años de antigüedad. Los licenciados en idiomas deben demostrar el resultado del examen para acreditar estos puntos. Algunos de ellos son: IELTS: 5,0 en adelante, TOEFL- paper based: 500 en adelante, TOEFL-

computer based: 173 en adelante, PET: aprobado, FCE: A; CAE: A, EFL-CPE: A, DELF (francés), ZD (alemán), CILS (Italiano), CELPE (Portugués – Brasil).

Los modelos de procesos, en los cuales está insertos las facultades y Programas con las otras áreas y órganos de la Institución se pueden observar en la Figura 8.

Los tipos de procesos institucionales se representan en tres anillos procesos estratégicos, procesos misionales y procesos integradores.

El Modelo está conformado por un círculo central donde encontramos el usuario de nuestros servicios es decir que partimos desde conocer sus necesidades y requisitos. Los siguientes son los anillos en los que tenemos clasificados nuestros procesos:

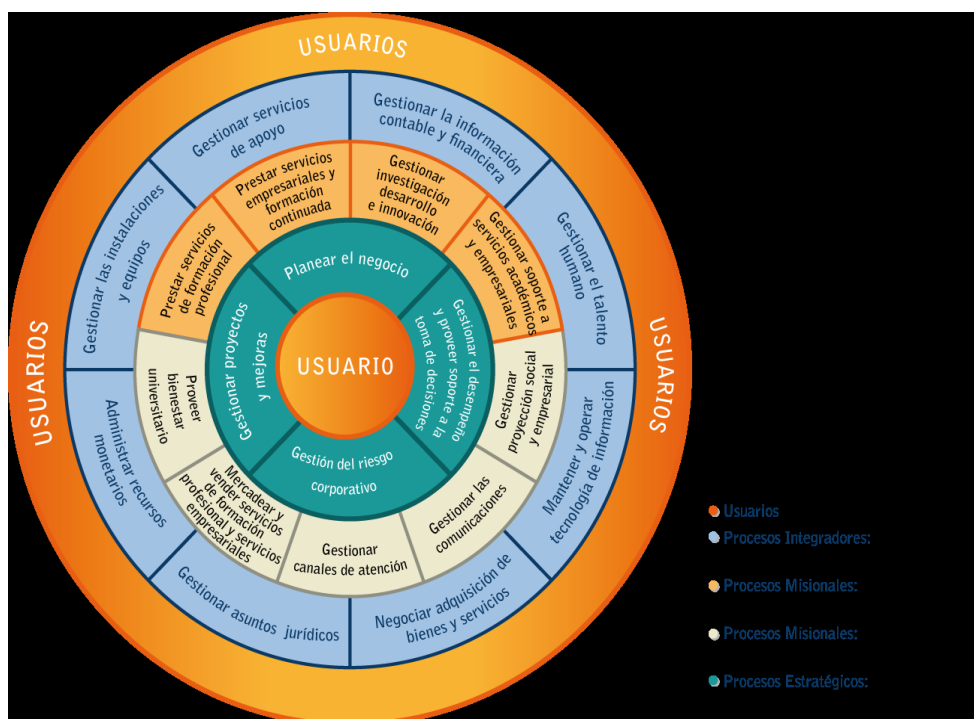


Figura 8 Descripción de la estructura general de la institución- mapa de procesos
Nota: Unipanamericana. PEI. 2016

- a) Anillo de procesos estratégicos: está conformado por los procesos de Planear el negocio donde se concentra la planeación estratégica de la universidad, Proyectos y mejoras como oficina de administración de proyectos, Gestionar el desempeño y proveer información para la toma de decisiones, de donde surgen los indicadores

- de gestión y el manejo de la información y riesgo corporativo donde se monitorea el sistema integral de riesgos y los planes de contingencia para mitigarlos
- b) Anillo de procesos misionales: en este anillo se encuentran los procesos Académicos que constituyen la esencia de la institución y los procesos de relacionamiento.
- c) Procesos Misionales Académicos: Lo componen 4 procesos basados en el ciclo PHVA, prestar Servicios de Formación Profesional, que abarca la prestación de servicios de formación de pregrado, técnico laboral, articulación con la media y educación formal de adultos, El segundo proceso es Prestar Servicios Empresariales y de Formación Continuada, donde se brindan seminarios, diplomados y demás servicios de formación de acuerdo con las necesidades del sector empresarial, el tercer proceso es Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i), donde se centra la investigación formativa y aplicada y un cuarto procesos que es el de Gestionar Soporte a los servicios académicos y empresariales, donde se encuentran Registro y Control como subproceso autónomo e independiente de la prestación y el subproceso de Medios Educativos donde se gestiona la biblioteca, laboratorios, talleres y demás medios en la institución.
- d) Procesos Misionales de Relacionamiento se centra en fortalecer la relación con los usuarios. Allí se encuentran los siguientes procesos: Proyección social y empresarial: gestión con la comunidad, egresados, servicio social y empresarial, Bienestar Universitario: En este proceso se encuentran las actividades de bienestar para estudiantes y colaboradores, el desarrollo de oportunidades de carrera para los estudiantes y el servicio a los usuarios enfocado hacia la satisfacción al igual que la gestión de sus opiniones y sugerencias, Mercadear y vender servicios de formación profesional y empresarial: En este proceso se determinan las estrategias de precio,

acompañamiento, promoción, para cada servicio. Se gestiona igualmente la venta individual y la venta empresarial. Canales de atención donde se encuentran la gestión de Canales telefónico, virtual y presencial y Gestionar Comunicaciones, con los diseños de campañas publicitarias y eventos institucionales.

- e) Anillo de Procesos integradores: en este anillo de encuentran los procesos que brindan soporte a los procesos misionales académicos tanto la prestación de servicios de formación profesional y la prestación de servicios empresariales y de formación continuada. En este anillo encontramos los siguientes procesos : Gestionar instalaciones y equipos, gestionar servicios de apoyo, Gestionar recursos monetarios, gestionar información contable y financiera, Negociar adquisición de bienes y servicios, Gestionar asuntos jurídicos, Mantener y operar tecnología de información y gestionar el talento humano.

2.7.2 Docencia.

El Programa de Finanzas y negocios Internacionales en sus tres ciclos de formación cuenta con 28 docentes adcritos al éste y los docentes de las asignaturas básicas que anivel institucional atienden al Programa.

En lo relacionado con cualificación, los docentes de la Facultad, a 2017, tiene la siguiente composición, tabla 4, muestra la composición en la Institución:

Tabla 4. *Cantidad de docentes por nivel de formación.*

| CATEGORÍA | Nº DE DOCENTES |
|--------------|----------------|
| Doctorado | 2 |
| Maestría | 56 |
| Especialista | 110 |
| Profesional | 100 |
| Total | 268 |

Nota: Unipanamericana. Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, 2016

2.7.3 Investigación

La investigación en la Fundación Universitaria Panamericana, Unipanamericana, tiene los siguientes objetivos (PEI, 2016):

Fomentar el desarrollo de la investigación en estricto sentido y de carácter aplicado en torno a las líneas de investigación establecidas como derroteros de indagación.

Fortalecer el desarrollo del currículo de los programas académicos con la articulación de la investigación aplicada y la proyección social institucional.

Investigar y proponer alternativas de solución a las problemáticas urgentes y relevantes para la comunidad (nacional, regional, institucional, etc.), y los sectores objetivo misionales.

Diseñar, gestionar y evaluar proyectos de investigación que den respuesta a los requerimientos y demandas de las relaciones y alianzas universidad – empresa.

Establecer acuerdos marcos de cooperación con el sector empresarial para la ejecución de proyectos de investigación desarrollo o innovación, brindarles asesoría técnico científica, y formación del personal.

El ecosistema de investigación que tiene la Unipanamericana se puede ver en la figura 9.



Figura 9. Ecosistemas de investigación.

Nota: Unipanamericana Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, PEP, 2016

Para la Unipanamericana, el ecosistema de investigación es la interconexión de diferentes actores y escenarios para la generación de soluciones pertinentes, a problemáticas reales, con la investigación y la transferencia como medio principal de operación. Dicho ecosistema se compone de los siguientes escenarios:

- a) Sector productivo: Por sector productivo se entiende el conjunto de necesidades o demandas que surgen desde los diferentes sectores de producción, con o sin ánimo de lucro del país y que son susceptibles de ser intervenidos con soluciones de investigación, desarrollo y transferencia.
- b) Estado: En este escenario se representan las instituciones encargadas de la generación de políticas para la regulación de la investigación, facilitadoras de estrategias y programas de fomento a la investigación, el fortalecimiento de capacidades de talento humano para la investigación y la relación universidad – empresa para el desarrollo de las regiones y el país.
- c) Academia: En el escenario de la academia se representan tanto necesidades, como soluciones, que se tienen desde las IES y que apuntan a la generación de proyectos de investigación, emprendimiento y transferencia que conduzcan a la oferta de productos y servicios con impacto para los otros actores del ecosistema.
- d) Proyectos: Conjunto de escenarios de duración finita, encaminados a la generación de actividades de investigación, emprendimiento y transferencia, siguiendo procesos metodológicos rigurosos para su desarrollo; orientados a la generación de soluciones pertinentes para la academia y el sector productivo.
- e) Productos: En este escenario se encuentran todas aquellas cosas u objetos, resultado de las actividades de investigación, emprendimiento y transferencia. Entre los productos se incluyen productos de carácter académico que se clasifican según los

lineamientos de Colciencias y productos que son de uso por las empresas, preferiblemente con fines comerciales y de transferencia.

- f) Servicios: En este escenario se encuentran todas las labores especializadas, resultado del ejercicio de la investigación y emprendimiento, que se ejecutan para satisfacer una necesidad específica del sector productivo y están ejecutadas generalmente bajo alguna modalidad de contratación.

Partiendo de este entendimiento del ecosistema de investigación, Unipanamericana organiza su estructura interna de investigaciones (véase figura 10), con el objetivo de propiciar el normal desarrollo de las diferentes interacciones que el ecosistema de investigación.

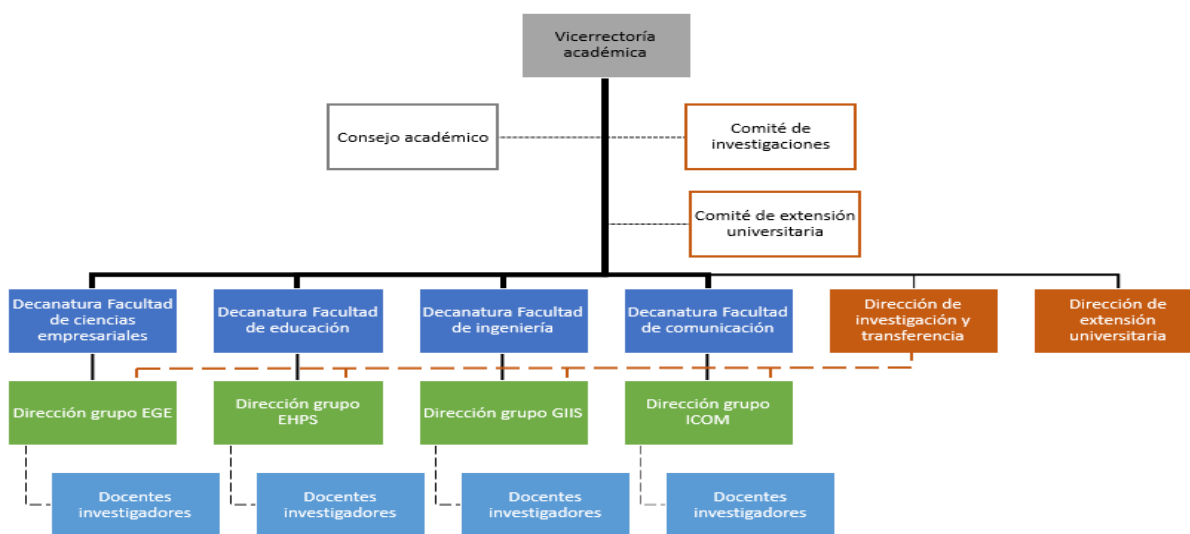


Figura 10. Estructura organizacional de la formación investigativa en Unipanamericana.

Nota: Unipanamericana. Política de investigación de la fundación universitaria Unipanamericana, 2015.

La estructura organizacional de la formación investigativa en la Fundación Universitaria Panamericana – Unipanamericana se desprende de la Vicerrectoría académica, que preside el Consejo académico, el Comité de investigaciones y el Comité de extensión universitaria, instancias de gobierno universitario para la toma de decisiones de orden académico y

administrativo que competen al desarrollo de la investigación y la transferencia en la institución.

De otro lado, la Vicerrectoría académica es la autoridad académica que tiene a su cargo las Facultades y las Direcciones de investigación y de extensión universitaria, que en procesos de investigación y transferencia se estructuran de la siguiente manera:

- a) **Facultades:** Todas las Facultades tienen la misma estructura organizacional para la formación investigativa, siendo lideradas por un Decano, con un grupo de investigación adscrito, que cuenta con un líder bajo la figura de Director de grupo que tiene a su cargo la coordinación funcional de las actividades de los profesores adscritos como investigadores.
- b) **Dirección de investigación y transferencia:** Unidad académico – administrativa encargada de liderar el desarrollo de actividades de investigación y transferencia que se generen desde los grupos de investigación, su articulación con el currículo y el relacionamiento con los diferentes actores del ecosistema de investigación.
- c) **Dirección de extensión universitaria:** Unidad académico – administrativa dedicada al relacionamiento con el sector productivo, la identificación de necesidades y la oferta de alternativas de solución que puedan ser generadas desde las Facultades y los grupos de investigación de la institución.

El ambiente de investigación en la Fundación Universitaria Panamericana – Unipanamericana se fundamenta en el desarrollo de una serie de actividades enmarcadas en procesos de investigación en sentido estricto, llevados a cabo por docentes investigadores de los grupos de investigación, que facilitan espacios de formación investigativa e investigación formativa para los estudiantes y docentes y que propenden por la generación de soluciones pertinentes para el sector productivo local y regional.

- a) La Investigación en sentido estricto en la Unipanamericana se entiende como el proceso de investigación que llevan a cabo los docentes investigadores de los grupos de investigación y que cumple con las siguientes características: se desarrolla con criterio metodológico, se construye de forma colectiva y valida sus resultados en debate con pares internos y externos, privilegiando la transferencia y la internacionalización.

Es la investigación en sentido estricto, el motor del desarrollo de la formación investigativa y la investigación formativa (figura 11), permitiendo la generación de diferentes espacios para que los estudiantes y docentes puedan desarrollar competencias científicas en contextos reales de aplicación o a través de procesos de aula. Además, impulsa los procesos de actualización curricular de los programas académicos con las tendencias más recientes en los campos de conocimiento y propicia la actualización y cualificación docente.



Figura 11. Actividades de formación investigativa en Unipanamericana.
Nota: Unipanamericana. Dirección de investigaciones. 2015.




El ejercicio de la investigación en sentido estricto en Unipanamericana se lleva a cabo en los grupos de investigación, que la institución define como lo hace COLCIENCIAS: “conjunto de personas que interactúan para investigar y generar productos de conocimiento

en uno o varios temas, de acuerdo con un plan de trabajo de corto, mediano o largo plazo (tendiente a la solución de un problema).

Un grupo es reconocido como tal, siempre que demuestre continuamente resultados verificables, derivados de proyectos y de otras actividades procedentes de su plan de trabajo” (Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias. Modelo de medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y de reconocimiento de investigadores del Sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación año 2015).

La tabla 5 presenta información de los grupos de investigación existentes actualmente en Unipanamericana, sus líneas de investigación y su clasificación por COLCIENCIAS en el proceso de reconocimiento y reclasificación año 2015.

Tabla 5 *Líneas de investigación y su clasificación por colciencias en el proceso de reconocimiento y reclasificación año 2015.*

| | | CLASIFICACIÓN | | LÍNEAS DE |
|---|-------|---|------|---|
| DENOMINACIÓN | | COLCIENCIAS | | INVESTIGACIÓN |
| | | | 2015 | |
|  | EGE | Grupo de estudios en gestión empresarial | C | Internacionalización empresarial. Logística. Estrategia empresarial. |
|  | GIIS | Grupo de investigación en Ingeniería de sistemas | C | Ingeniería de software. Ciencias de la computación. Redes, telemática y telecomunicaciones. |
|  | GEHPS | Grupo de estudios humanos, pedagógicos y sociales | D | Desarrollo de procesos comunicativos. Educación en la diversidad. Infancia y educación. Estudios en bilingüismo. |



Grupo de
investigación
Comunicación,
medios y mercadeo

D

Tendencias
publicitarias y nuevas
tecnologías.
Comunicación
organizacional.
Diseño y gestión para
la comunicación.
Tendencias de
mercadeo y nuevas
tecnologías.

Nota: Unipanamericana, Dirección de investigación y transferencia, 2016

- b) Los Proyectos de investigación: Es un conjunto de actividades de ciencia, tecnología e innovación, de duración finita, que siguen un proceso metodológico riguroso y que apuntan a la generación de productos y/o servicios pertinentes para el sector productivo y demás actores del ecosistema de investigación. La Fundación Universitaria Panamericana – Unipanamericana regula la ejecución de proyectos de investigación tanto internos como externos según los lineamientos definidos en una política para dicho fin.
- c) Los Productos de Investigación: La Facultad de Ciencias Administrativas, donde pertenece el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, tiene el grupo de investigación EGE formaliza su constitución ante COLCIENCIAS, cumpliendo con los requisitos que establece dicha institución para el reconocimiento de grupos de investigación, tal como se resume en la tabla 6.

Tabla 6. *Datos de identificación del Grupo EGE.*

| VARIABLE | DESCRIPCIÓN |
|--------------------------------|--|
| Nombre del grupo | Grupo de Estudios en Gestión Empresarial |
| Logo | EGE |
| Facultad a la que se adscribe | Facultad de Ciencias Empresariales |
| Director | Felipe Andrés Valencia Quintero |
| Correo electrónico de contacto | favalenciaq@unipanamericana.edu.co |
| Código Colciencias | COL0026708 |
| Reconocido | Sí |

| | |
|-------------------------------|------|
| Clasificación | C |
| Último año de reclasificación | 2015 |
| Tiene plan estratégico | Sí |

Nota: Unipanamericana, PEP, 2016

El grupo de investigación EGE concentra sus actividades en el cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Crear productos y servicios pertinentes para las problemáticas del sector empresarial colombiano.
2. Desarrollar proyectos de investigación orientados a mejorar la competitividad y el liderazgo organizacional y administrativo.
3. Indagar y analizar sobre las características de los mercados nacionales e internacionales, así como del sector financiero del país.
4. Promover y apoyar el desarrollo del conocimiento relacionado con los programas adscritos a la Facultad de Ciencias Empresariales.
5. Proveer de herramientas teóricas y metodológicas a los programas de la Facultad, que resultan de los procesos investigativos en los ámbitos de trabajo del grupo.

El Grupo EGE fortalece la formación investigativa de la Facultad de Ciencias Empresariales de Unipanamericana desde dos líneas de investigación que conservan una relación directa con los programas académicos de la Facultad. El detalle de las líneas de investigación de EGE se presenta en la tabla 7.

Tabla 7. *Detalle líneas de investigación.*

| | | | |
|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Línea de investigación: | Dirección Estratégica | Área principal: | Ciencias Sociales |
| Programas académicos relacionados: | | Área secundaria: | Economía y negocios |

| | | | |
|------------------------------------|---|-------------------------|--|
| Temáticas: | Todos los proyectos que se identifiquen sobre esta línea responden desde la perspectiva de la dirección, bajo una claridad de la realidad empresarial de la organización (análisis sectoriales, desempeño económico de un sector, análisis frente a un TLC de un sector, análisis de infraestructura y/o estudios comparados de desempeño logístico a nivel sectorial o de país; o comparativos sectoriales bajo una perspectiva financiera), así como lo que implique generación de estrategias para sus sostenibilidad como organización. | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las condiciones en que las organizaciones colombianas responden al entorno y desarrollan una visión estratégica para liderar en su sector así como al interior de la misma organización. Objetivos específicos: Determinar las condiciones del sector o entorno que afectan el desempeño estratégico de la organización. Identificar las oportunidades de internacionalización de una organización colombiana desde una perspectiva estratégica. • Desarrollar una visión estratégica que le permita a la organización posicionarse en el mercado no solo local sino también internacional. |
| Línea de investigación: | Gerencia empresarial | Área principal: | Ciencias sociales |
| Programas académicos relacionados: | | Área secundaria: | Economía y negocios |
| Temáticas: | Todos los proyectos que se identifiquen en esta línea, deben responder a situaciones puntuales que afecten el desempeño organizacional de la empresa desde una visión estructural (entiéndase análisis de área, ya sea recursos humanos, financiera, mercados u operaciones; de la organización) con el fin de proponer soluciones sistémicas (integrales) que favorezcan la integración de las | Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> • Proponer soluciones que permitan a las empresas colombianas responder a sus problemáticas desde una perspectiva funcional y estructural para integrarla a una visión sistémica de organización. Objetivos específicos: ¿Identificar las realidades de las áreas funcionales de las organizaciones colombianas a través de diagnósticos situacionales. • Proponer planes de mejora que permitan cambiar la realidad de la organización colombiana desde una perspectiva funcional. • Desarrollar herramientas que permitan mejorar las |

| | |
|--|---|
| diferentes funciones de la organización para mejorar su desempeño así como su competitividad y con una perspectiva gerencial, tal y como se ilustra en el marco de referencia. | condiciones actuales de la organización colombiana. |
|--|---|

Nota: Unipanamericana, PEI, 2016

Las líneas de investigación del grupo EGE son objeto de permanente revisión y actualización. Para ello, el equipo de investigadores del grupo lleva a cabo la actualización del estado del arte de las temáticas de interés para el grupo, generando los insumos que soportan la decisión de incluir, ampliar o eliminar líneas de investigación, con el fin de estar siempre a la vanguardia en las áreas de conocimiento relacionadas con los programas académicos de la institución y las demandas del sector productivo.

Los profesores asignados a la investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas se pueden observar en la tabla 8, que se muestra a continuación:

Tabla 8. *Número de docentes facultad con horas de investigación por programa.*

| PROGRAMA O ÁREA | NÚMERO DE DOCENTES |
|--|---------------------------|
| Técnica Profesional en Operaciones de Almacenes y Transporte | 1 |
| Tecnología en Gestión de Procesos Logísticos | |
| Administración Logística | |
| Técnica Profesional en Procesos Empresariales | 2 |
| Tecnología en Gestión de Procesos Administrativos | |
| Administración de Empresas | |
| Técnica Profesional en Operaciones Bancarias y Servicios Financieros | 1 |
| Tecnología en Gestión Bancaria y de Inversión Financiera | |
| Profesional en Banca y Finanzas | |
| Técnica Profesional en Operaciones Administrativas y Financieras de la Salud | 1 |
| Tecnología en Gestión Financiera y de Recursos de la Salud | |
| Administración de Servicios de la Salud | |
| Técnica Profesional en Reconocimiento Aduanero | 3 |
| Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras | |
| Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales | |
| Técnica Profesional en Contabilidad Comercial | 2 |

| | |
|---|---|
| Tecnología en Gestión Tributaria y Financiera | |
| Contaduría Pública | |
| Docentes de planta vinculados | 4 |
| Docentes del área de Emprendimiento | 2 |

Nota: Unipanamericana Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, PEP, 2016

En este sentido, los resultados obtenidos por la planta de docentes con asignación de horas de investigación se pueden resumir en los siguientes puntos principales:

Se ha obtenido, en la convocatoria 640 de 2013, el reconocimiento del grupo de investigación ante Colciencias en categoría D.

En la convocatoria 693 de 2014 se ha logrado el reconocimiento del grupo de investigación ante Colciencias en categoría C.

Según los resultados de la convocatoria 737 de 2015 este resultado se ha mantenido.

Se ha ganado una convocatoria de la iniciativa Erasmus+ de la Comisión Europea en asocio con 7 universidades europeas y latinoamericanas (Proyecto LAURDS).

Se ha creado la revista con nombre “al Estudios de Administración”, que pretende incorporar la producción de artículos de los estudiantes de los programas de la Facultad, de los docentes investigadores, de los directores y de los coordinadores de programa de la Facultad.

Lo anterior se presenta como contexto para explicar las razones que han llevado a tener la plantilla de docentes investigadores según se ha presentado.

Estos resultados reflejan la clara intención de la Facultad de Ciencias Empresariales, de mejorar sosteniblemente la calidad de la investigación, fomentándola de manera que se abra a la participación de la dirección de los programas y los docentes de las diferentes asignaturas hacia los estudiantes, de tal forma que la investigación sea en la práctica, una competencia que dé carácter a la formación de la Institución.

Dicho esto, se presentan a continuación diferentes indicadores en relación con el proceso de investigación que se lleva a cabo en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Fundación Universitaria Panamericana – Unipanamericana, para el primer semestre de 2016.

En primer lugar, tomando como base la plantilla de 207 docentes que imparten clases en todos los programas de la Facultad, se identifica que el 8% de ellos (16) tienen asignación de tiempo para investigación en temas específicos de la Facultad de Ciencias Empresariales. La Figura 12 muestra cómo están distribuidos estos docentes en los diferentes programas de la Facultad:

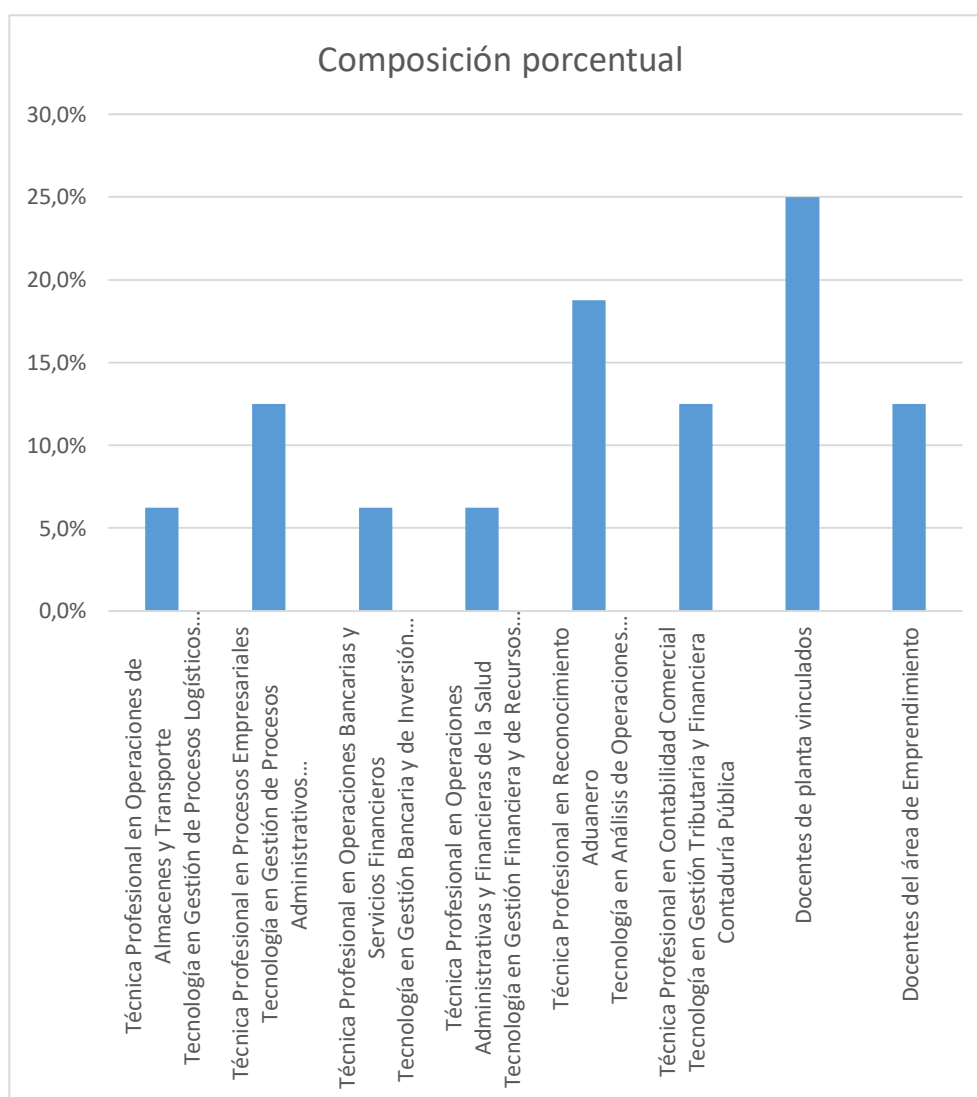


Figura 12. Composición porcentual de los profesores de la facultad con asignación de tiempo para investigación

Nota: Unipanamericana Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, PEP, 2016.

En relación con el nivel de formación de los docentes, ésta se ilustra en la figura 13.

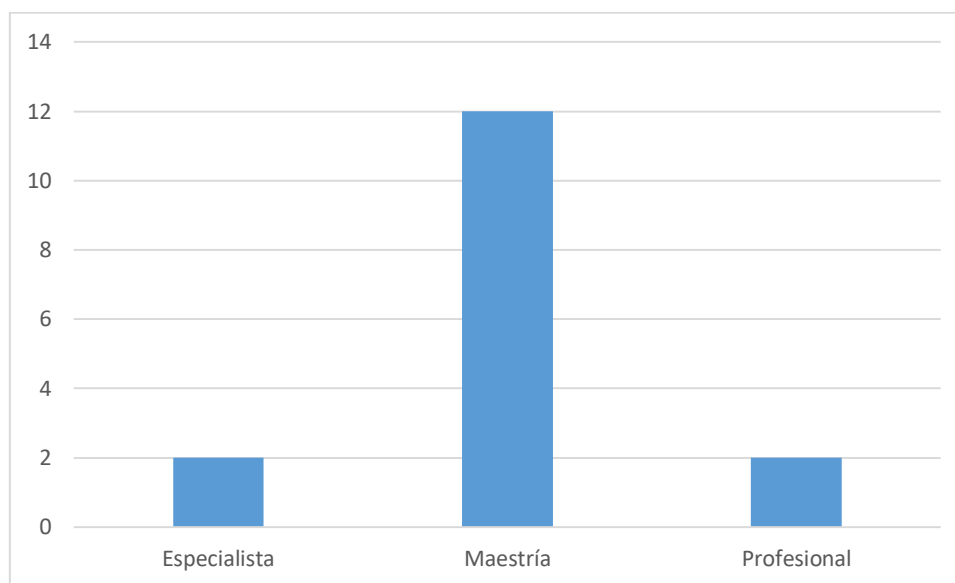


Figura 13. Nivel de formación de los profesores de la facultad con asignación de tiempo a la investigación.
Nota: Unipanamericana Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, PEP, 2016.

Los docentes con tiempo dedicado a investigación en la Facultad se cuentan principalmente con un nivel de formación de Maestría. Es importante mencionar que la Facultad ha venido privilegiando un perfil mínimo de nivel académico de Maestría para nuevas vinculaciones, tanto de docentes con carga de investigación como de docentes de cátedra, condición que impacta positivamente las prácticas de investigación en la Facultad.

En relación con la dedicación de los profesores de la Facultad con asignación de tiempo a la investigación, la totalidad de los 16 docentes actualmente vinculados a la Facultad de Ciencias Empresariales se encuentran vinculados con dedicación de Tiempo Completo.

Por otro lado, la figura 14 ilustra por clase de vinculación, cómo se distribuye la plantilla de docentes de la Facultad:

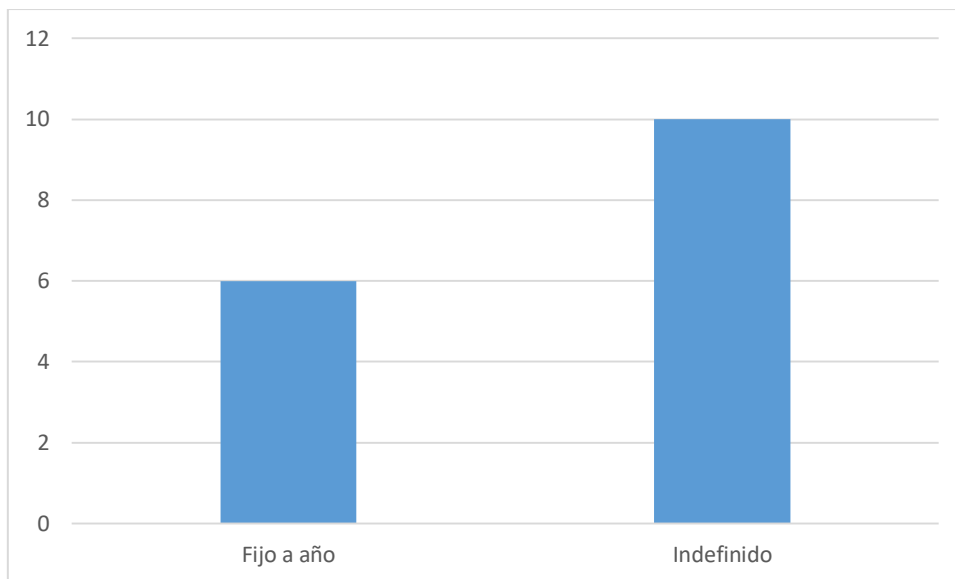


Figura 14. Profesores de la facultad dedicados a la investigación, según su clase de vinculación.
Nota: Unipanamericana, Dirección de investigaciones 2015.

La anterior figura permite identificar 10 docentes a término indefinido vinculados con los procesos de investigación de la Facultad.

Igualmente se pudo identificar, tabla 9, los proyectos que existen formalmente en la plataforma Scienti de Colciencias. Es importante aclarar que, en el proceso de reorganización del grupo, los nuevos productos de conocimiento que se vienen generando se irán vinculando a proyectos que cada investigador desarrollará en el marco de sus actividades.

Tabla 9. *Proyectos de investigación terminados 2015 – 2017.*

| PROYECTO | INVESTIGADOR PRINCIPAL | LÍNEA | FINANCIACIÓN |
|---|-------------------------------|--|---------------------|
| Desarrollo de capacidades en la solución de problemas. | Eileen Menjura | Dirección Estratégica (anteriormente, línea de Estrategia empresarial) | \$ 70.000.000 |
| Vinculación Universidad Empresa a través de la labor académica del estudiante trabajador logístico Unipanamericano. | Julio Cesar González Silva | Gerencia empresarial | \$ 9.000.000 |
| Ciencias de la computación: actor en el desarrollo de la ciudad sostenible en países emergentes. Un enfoque desde la óptica de City Logistics | Julio Cesar González Silva | Dirección Estratégica | \$ 3.500.000 |
| Control de Calidad en Materias Primas e Insumos para el Sector Calzado y Marroquinería . En: Colombia | Julio Cesar González Silva | Gerencia empresarial | \$ 736.000 |

Nota: Unipanamericana, Dirección de Investigación, 2016

En las tablas 10 y 11 se muestran, de igual forma, los proyectos en ejecución que se están llevando a cabo en la actualidad.

Tabla 10. *Proyectos de investigación en ejecución.*

| PROYECTO | INVESTIGADOR PRINCIPAL | LÍNEA | FINANCIACIÓN |
|--|---------------------------------|--|---|
| Proyecto LAURDS – Latin American University Research and Doctoral Support | Felipe Andrés Valencia Quintero | Gerencia Empresarial y Dirección Estratégica | Comisión Europea € 817,399 en total. Incluye participación de todas las instituciones involucradas. |
| Proyecto para el desarrollo de competencias en investigación en la Facultad de Ciencias Empresariales. | Felipe Andrés Valencia Quintero | Gerencia Empresarial y Dirección Estratégica | Según el esquema de la asignatura Trabajo de Grado. |
| Impacto Intraempreedor del estudiante trabajador logístico en la Unipanamericana | Julio Cesar González Silva | Gerencia Empresarial y Dirección Estratégica | Según el esquema de la asignatura Trabajo de Grado. |

| | | | |
|---|----------------------------|----------------------|--------------|
| Proyecto de asesoría empresarial en Logística en Great Land | Julio Cesar González Silva | Gerencia Empresarial | \$ 1'120.000 |
|---|----------------------------|----------------------|--------------|

Nota. Unipanamericana, Dirección de Investigación, 2017

Tabla 11. Proyectos de investigación *formulados para ejecución en el año 2016.*

| PROYECTO | INVESTIGADOR PRINCIPAL | LÍNEA | FINANCIACIÓN PROYECTADA |
|---|--|--|--|
| Impacto de la consultoría en el intraemprendimiento. Caso estudiante trabajador logístico de la Unipanamericana. | Julio Cesar González Silva | Dirección estratégica | Según el esquema de la asignatura Trabajo de Grado |
| Caracterización logística de los vendedores ambulantes de comida en la localidad de Engativá. | Julio Cesar González Silva | Gerencia Empresarial | Según el esquema de la asignatura Trabajo de Grado |
| Diseño, montaje y pilotaje de un modelo de co-producción y transferencia de conocimiento científico-tecnológico blando, como apoyo de la gestión empresarial en aglomeraciones productivas de Bogotá. | Julio Cesar González Silva – Felipe Valencia | Gerencia Empresarial y Dirección Estratégica | \$2.800.000.000 |

Nota: Unipanamericana, Dirección de Investigación, 2017

En relación con la investigación formativa, en lo relacionado con Trabajos de Grado, para los estudiantes que van a optar el título de Profesional de los diferentes programas de la Facultad se observa el siguiente resumen en la tabla 12.

Tabla 12. *Número de docentes con asignación de trabajos de grado por programa.*

| ETIQUETAS DE FILA | NÚMERO DE DOCENTES |
|-------------------------------------|--------------------|
| Administración de Empresas | 11 |
| Administración Logística | 5 |
| Banca y Finanzas | 3 |
| Contaduría Pública | 12 |
| Finanzas y Negocios Internacionales | 14 |
| Total general | 45 |

Nota. Unipanamericana. Facultad de Ciencias Empresariales, 2017

Como parte del proceso de integración de los estudiantes en actividades de investigación dentro de la Facultad, se han realizado esfuerzos por crear comunidades de estudiantes vinculados a semilleros de investigación.

Teniendo presentes las características de la comunidad estudiantil de la Universidad, que está integrada en su mayoría por estudiantes trabajadores, y por otro lado abordando la necesidad de fortalecer la comunicación entre la universidad y los estudiantes en cuanto a los semilleros de investigación, dado que los resultados de propuestas anteriores no se han podido sostener en el tiempo; se viene desarrollando lo que será el marco de trabajo para los semilleros de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Por otro lado, la institución se han creado semilleros que, como el denominado “GURE MUNDUA”, han permitido a la Universidad participar en eventos organizados por REDCOLSI y han permitido vincular estudiantes a actividades académicas en la Cátedra de Internacionalización Empresarial de la Universidad.

Este semillero de investigación, funcionaba bajo una metodología enfocada en resultados, a partir de la formulación objetivos y actividades que, según su misión, se alinearon para generar un espacio de discusión permanente en temas de Internacionalización y ciencia empresariales, a partir de la transferencia y la generación de competitividad en las empresas de las diferentes regiones Colombianas, estimulando la formación investigativa y científica de sus miembros.

Sobre la base de esta experiencia y teniendo presente el marco institucional que se propone desde la Dirección de Investigación de la Universidad, se espera establecer una metodología de trabajo que, teniendo en cuenta las particularidades de la comunidad de estudiantes trabajadores que conforman nuestra comunidad, permita potenciar el trabajo de los semilleros de investigación en la Facultad para el mediano y largo plazo, articulándose

simultáneamente con las actividades de las empresas a las que sus miembros se encuentren vinculados.

2.7.4. Proyección social.

La Proyección Social y Empresarial en la Fundación Universitaria Panamericana es un compromiso institucional de integración de las funciones sustantivas, orientado a entender las necesidades de su comunidad relacionada, e interactuar con ella mediante el desarrollo de acciones consecuentes con su naturaleza educadora y su responsabilidad social. Dichas acciones se ejecutan a través de programas y proyectos de impacto social, coordinados desde el proceso “Gestionar Proyección Social y Empresarial”.

La Proyección Social y Empresarial en la Fundación Universitaria Panamericana es un compromiso institucional de integración de las funciones sustantivas, orientado a entender las necesidades de su comunidad relacionada, e interactuar con ella mediante el desarrollo de acciones consecuentes con su naturaleza educadora y su responsabilidad social. Dichas acciones se ejecutan a través de programas y proyectos de impacto social.

Por ello nuestra política de Proyección Social y Empresarial no se refleja en una dependencia de trabajo si no establece la forma como la Unipanamericana evidencia, integra ejerce y proyecta su función social en la comunidad universitaria.

Lo que lleva a plantear los siguientes principios orientadores:

Coherencia institucional: Cultura institucional de Responsabilidad Social que promueva el sentido de pertenencia, compromiso y disposición de servicio de toda su comunidad, con integración de sus funciones sustantivas.

Enlace Sistémico: Alianzas con sectores y actores con capacidad y autoridad de aportar en la construcción de programas y proyectos pertinentes a las necesidades y orientaciones del medio laboral y social, en función del bienestar de la comunidad y la satisfacción de necesidades.

Continuidad: Diseño, puesta en marcha y retroalimentación de soluciones aplicables a problemas concretos de la sociedad, a través de la investigación, la generación de conocimiento y la participación en el desarrollo de proyectos de impacto social.

Congruencia: Participación activa y fomento al debate sobre el rol estratégico de la universidad en la construcción de sociedad. Análisis de planes locales, nacionales y globales de desarrollo. Impulso y participación en proyectos y programas que contribuyan significativamente al bienestar y solución de las necesidades de las comunidades, en el ámbito social y empresarial.

Prospección: Procesos institucionales integrados con elementos que estimulen el desarrollo de la responsabilidad social como un aporte significativo a la construcción de tejido social e impulso a la productividad.

Equidad y Democratización: Acceso a servicios de educación inclusivos y reconocimiento de las diferencias. Creación de oportunidades para núcleos sociales relacionados con la institución, con énfasis en aquellos con menores oportunidades.

Transparencia: Rendición pública de cuentas sobre las acciones, resultados y limitaciones de la Proyección social y Empresarial.

Se definieron las siguientes acciones que nos permitan la vinculación con sector productivo:

Acciones:

1. Vincular las actividades inherentes a su naturaleza: Docencia, investigación y Proyección social.
2. Desarrollar y mantener una cultura y compromiso Institucional de proyección Social, con participación activa de toda la comunidad Universitaria.
3. Integrar el compromiso social a los currículos de la Unipanamericana, como parte fundamental de la formación.

4. Participar en el diseño y puesta en marcha de soluciones aplicables a problemas concretos de la sociedad, a través de nuestros programas (Investigación).

Dichas acciones se desarrollaran en 6 ámbitos planteados en nuestra política de Proyección Social y Empresarial.

- a) **Ámbito de gestionar relacionamiento con el medio externo.** Es la articulación con el sector empresarial y los gremios, se fundamenta en la participación institucional en espacios que contribuyan a conocer y mantener información actualizada sobre aspectos de competitividad, desarrollo socioeconómico y gremial, o priorización de sectores que influyan en la construcción de currículos pertinentes para la vida y el trabajo.
- b) **Ámbito de desarrollo profesional y prácticas.** La Unipanamericana complementa la formación académica de los estudiantes con acciones de apoyo laboral, a lo largo de la fase de estudio.
- c) **Ámbito de gestionar proyectos sociales y empresariales.** La Unipanamericana monitorea de manera permanente oportunidades para formular propuestas con la participación de estudiantes y docentes, orientadas al desarrollo de programas sociales que posibiliten la interacción de la entidad con comunidades vulnerables. El propósito es que estos proyectos sean auto sostenibles y que fortalezcan procesos de investigación que contribuyan a la transformación de problemáticas sociales.
- d) **Ámbito de gestionar responsabilidad social universitaria.** Se desarrolla una actividad permanente de diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de planes de acción que materializan la Responsabilidad Social Universitaria RSU como un componente transversal a la gestión global de la institución, promedio de la dirección de socio humanística de nuestra institución, por ello la responsabilidad

- social hace parte de todos los currículos académicos y busca fortalecer a los futuros profesionales con una conciencia crítica y autocrítica de los grupos humanos que se relacionan con ella, en concordancia con sus dinámicas sociales y productivas.
- e) **Ámbito de orientación al emprendimiento.** En la Unipanamericana el emprendimiento es un componente transversal hace parte de todos los currículos académicos, por ello es importante trabajar un plan de vida desde la formación que reciben nuestros estudiantes, que no sea solo la construcción de un plan de negocios, sino también una guía, una carta de navegación que le permita al futuro emprendedor identificar sus fortalezas y debilidades desde su entorno personal y profesional.
- f) **Ámbito de servicios empresariales.** En la Unipanamericana se establece vínculo con el sector productivo, a través de la oferta de productos y servicios, resultado de un proceso de conocimiento a profundidad de las necesidades de las organizaciones, con el fin de generar soluciones pertinentes y que generen valor para la competitividad de las empresas que depositan su confianza en ella.
- g) **Ámbito de gestionar relacionamiento con el medio externo.**
1. **Articulación con Comunidad y Gobierno:** Se fundamenta en la participación institucional en espacios que contribuyan a conocer y mantener información actualizada sobre los grupos poblacionales y sectores educativos relacionados con la institución, a partir del contacto permanente y participativo con el Ministerio de Educación Nacional, ASCUN, Observatorio Laboral para la Educación, planes de desarrollo locales, departamentales y nacionales, – contacto con otras Instituciones de Educación Superior, con entidades de educación básica y media , con el gobierno local, con entidades públicas y privadas a nivel local el SENA, Mesas

sectoriales, entre otros, que contribuyan a fortalecer estrategias de cooperación mutua entre la Unipanamericana, el sector estatal, las Instituciones y la comunidad.

Se ejecuta a través de los siguientes ejes de intervención:

2. Asuntos comunitarios: La Unipanamericana se caracteriza por desarrollar acciones de trabajo con la comunidad (incluye los diferentes grupos poblacionales) que circunda su campus universitario, de tal manera que a través de alianzas con el gobierno local se fortalezca el sentido de pertenencia hacia el territorio, se favorezca la sana convivencia y se contribuya a la transformación de las problemáticas sociales.
3. Los estudiantes, los docentes y los colaboradores suscriben un Acta de convivencia, que les compromete con el cuidado del entorno inmediato de la institución, con acciones como: el despeje del espacio público, el compromiso de no ingerir licores ni otras sustancias psicoactivas en las inmediaciones de la institución, el mantenimiento del aseo y el apoyo a la percepción de seguridad en el entorno.
4. Institucionalmente se desarrollan y mantienen vínculos con la comunidad del entorno, las autoridades, organizaciones locales y otras IES de, a través de la participación en mesas de trabajo, comités de política social y otros espacios de participación local, en los que la Universitaria puede aportar y retroalimentar su proceso de formación.
5. Apoyo Laboral: Provee oportunidades laborales a los estudiantes y egresados, desarrollando espacios propicios para el intercambio con el sector empresarial, entre ellos: Ferias Labores; aplicativo de búsqueda de empleo, con acceso directo para empleadores, estudiantes y egresados; acciones de capacitación, asesoría acompañamiento para la empleabilidad.

- h) **Ámbito de gestionar relacionamiento con el medio externo.** Es la articulación con el sector empresarial y los gremios, se fundamenta en la participación institucional en espacios que contribuyan a conocer y mantener información actualizada sobre aspectos de competitividad, desarrollo socioeconómico y gremial, o priorización de sectores que influyan en la construcción de currículos pertinentes para la vida y el trabajo.

La articulación con comunidad y gobierno se fundamenta en la participación institucional en espacios que contribuyan a conocer y mantener información actualizada sobre los grupos poblacionales y sectores educativos relacionados con la institución, a partir del contacto permanente y participativo con el Ministerio de Educación Nacional, ASCUN, Observatorio Laboral para la Educación, planes de desarrollo locales, departamentales y nacionales, – contacto con otras Instituciones de Educación Superior, con entidades de educación básica y media , con el gobierno local, con entidades públicas y privadas a nivel local el SENA, Mesas sectoriales, entre otros, que contribuyan a fortalecer estrategias de cooperación mutua entre la Unipanamericana, el sector estatal, las Instituciones y la comunidad. Se ejecuta a través de los siguientes ejes de intervención:

- a) Asuntos comunitarios
- b) Articulación con las Cajas de Compensación Familiar y los Grupos Empresariales
- c) Articulación con el Sector Educativo
- d) Egresados

Egresados: El seguimiento a egresados se constituye, en la Unipanamericana, en un componente de fundamental interés para la institución, en tanto sus egresados representan un vínculo directo y permanente con el sector real de la economía, a través del ejercicio profesional de los programas académicos Profesionales, Tecnológicos y Técnicos profesionales.

El programa de seguimiento a egresados se implementa a través de la dirección de bienestar universitario y egresados, convirtiéndose ésta, a su vez, en Observatorio institucional para el desarrollo laboral y personal de los mismos, en concordancia con los requerimientos y orientaciones del Ministerio de Educación Nacional, el Observatorio Laboral para la Educación Superior, y la Vicerrectoría académica a través de la direcciones de los programas.

Desde esta dirección se desarrollan actividades que permiten la actualización permanente de los datos de egresados y egresadas, con el propósito de desarrollar estudios de perfiles y pertinencia, de llevar a cabo encuentros que dan lugar a la generación de redes sociales de apoyo y de construir un portafolio de servicios universitarios que den respuesta a sus necesidades de formación, inserción laboral, recreación, esparcimiento y estrategias claras de acercamiento con su formación continua o pos-gradual en la Unipanamericana o en las instituciones con las que se tengan convenio.

Además de la unidad promueve la organización de la Asociación de egresados, ofreciéndoles apoyo permanente para su mantenimiento y su dinámica.

- a) **Ámbito de desarrollo profesional y prácticas:** La Unipanamericana complementa la formación académica de los estudiantes con acciones de apoyo laboral, a lo largo de la fase de estudio. Para tal efecto, cuenta con los siguientes programas:
- b) Contacto laboral
- c) Apoyo laboral

Contacto Laboral: Proceso de formación laboral complementario a la formación académica, que provee herramientas que facilitan y propician el desempeño laboral de los estudiantes, está constituido por las siguientes actividades.

- a) Giras empresariales: Visitas a empresas para conocer los procesos internos.
- b) Seminarios laborales: Capacitación para enfrentar la vida laboral.

- c) Charlas con empresarios: Experiencias empresariales compartidas.
- d) Prácticas académicas: es un ejercicio académico en ambientes reales de desempeño profesional, se constituye en un componente fundamental para el desarrollo de las competencias tanto de carácter transversal como específicas, en los diferentes niveles de formación, Técnico Profesional, Tecnológico y Universitario. Es un espacio para que el estudiante adquiera fundamentalmente los componentes de comportamiento que exige el mundo laboral, profundice los conocimientos adquiridos, a tiempo de probar sus competencias y aportar sobre aspectos laborales de la vida real. Se realiza en temas estrictamente relacionados con la respectiva disciplina. En las diferentes mallas curriculares se define el período, el número de créditos y la intensidad horaria que se asigna a la práctica. Como parte integral del currículo de formación, las prácticas se desarrollan bajo la orientación de supervisores académicos y tutores e instructores de la empresa u organización, bajo la coordinación de la dirección de prácticas, con la exigencia de alcanzar objetivos concretos, y participación plena de las circunstancias propias del mundo laboral.

La práctica en la Fundación Universitaria Panamericana tiene el compromiso de promover y fortalecer las relaciones con su entorno empresarial y social. En este sentido, la práctica se entiende como un aporte efectivo del estudiante con fines de aprendizaje y cualificación profesional por un tiempo limitado, sin relación laboral con la empresa, constituyéndose simultáneamente en una herramienta estratégica para el relacionamiento con el sector productivo, que incorpora el trabajo de estudiantes, docentes y directivos, y permite comprometer resultados útiles para las partes involucradas, como la aplicación y/o revisión de procesos internos. En este manual se establecen las directrices de trabajo, mecanismos de seguimiento y evaluación, recursos específicos, y en general todos aquellos aspectos que aseguren el éxito de la experiencia.

La Fundación Universitaria Panamericana a su vez aprovecha este nexo para acopiar y analizar información, la pertinencia de sus programas con relación a las necesidades del sector productivo y su entorno y mejorar sus currículos.

La práctica de los estudiantes de la Fundación Universitaria Panamericana aporta a las empresas u organizaciones que reciben estudiantes:

- a) Actualización y aplicación de nuevo conocimiento.
- b) Ejercicio de la responsabilidad Social.
- c) Innovación en procesos productivos, administrativos, comerciales y sociales.
- d) Potenciales trabajadores en las diferentes disciplinas académicas.
- e) Brinda a los estudiantes la oportunidad de:
- f) Aplicar y evaluar la formación académica recibida.
- g) Auto evaluar su perfil profesional y su capacidad creativa.
- h) Vivenciar y analizar situaciones reales de ejercicio profesional, suplir necesidades y expectativas de las empresas u organizaciones y realizar aportes aplicables y cuantificables.
- i) Capitalizar experiencias, nuevo conocimiento, y desarrollo de su competencia laboral.
- j) Participar en el diseño e implementación de iniciativas, procedimientos y soluciones, aportando a ellas desde su perfil profesional.
- k) Actualizar y evaluar la formación académica recibida
- l) Beneficios para la Fundación Universitaria Panamericana:
- m) Provee retroalimentación permanente, objetiva y oportuna para la evaluación, actualización y pertinencia de sus programas y currículos.

- n) Brinda oportunidades de conocer las características, tendencias y condiciones del mercado laboral en que se desenvolverán sus egresados, para consolidar elementos de formación profesional y humana.
- o) Favorece la Imagen de la Fundación Universitaria Panamericana en el sector productivo y en general, en el medio externo.
- p) Fortalece la relación de la Universidad con su entorno empresarial y social, a partir de la participación del estudiante en la vida de las empresas con su aporte al mejoramiento de la productividad.

La Fundación Universitaria Panamericana concibe la práctica empresarial para las modalidades presencial y virtual como una actividad de carácter académico que asume el estudiante en su proceso de formación integral.

Para el Programa, de acuerdo con la línea Institucional, los convenios con empresas es fundamental para las prácticas de los estudiantes. Cuenta con convenios activos con empresas como: ABC de servicios S.A.S, Acción plus en misión para BBVA Colombia, Agencia De Aduanas Aviatur Sa, Agencia de Aduanas Royal Ltda., Agencia de Aduanas Servade S.A, Agencia de Aduanas Siaco Sas, Agencia de Aduanas Techcomex, Alpina S.A, Alservicios Industriales Zona Franca Sas, Arepas y Sandwis Sa., Axa Colpatria Seguros S.A., Banco Agrario de Colombia, Banco Davivienda, Banco de Occidente, Banco Pichincha, Bancolombia, Blu Logistics, Cañon & Cañon, Compañía de Financiamiento Tuya S.A, Car Hyundai S.A, Dhl Global Forwarding (Colombia) S.A, Dian, Emerald Energy Colombia, Manufacturas Elion, Mps Mayorista De Colombia Sa, Micro Financiera Fundacion de la Mujer, Redeban Multicolor, Ricoh Colombia S.A, Organizacion Administrativa en la Micro Financiera Fundacion de la Mujer, Trabajo –Usctrab, Universitaria Agustiniana, Zettai Consulting SAS, entre otras.

Ámbito de gestionar responsabilidad social universitaria: Se desarrolla una actividad permanente de diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de planes de acción que materializan la Responsabilidad Social Universitaria RSU como un componente transversal a la gestión global de la institución, promedio de la dirección de socio humanística de nuestra institución, por ello la responsabilidad social hace parte de todos los currículos académicos y busca fortalecer a los futuros profesionales con una conciencia crítica y autocrítica de los grupos humanos que se relacionan con ella, en concordancia con sus dinámicas sociales y productivas.

Como quiera que al educar, la universidad prepara personas para que sean capaces de liderar procesos sociales y de transformación productiva, así mismo debe garantizar que sus procesos y formas de intervención generen análisis, diálogo, debate y reflexión crítica entre éstas y su medio social, a tiempo de fomentar la credibilidad y el reconocimiento social para sí misma, para sus egresados, colaboradores, dirigentes y comunidad relacionada.

Asuntos comunitarios: desarrollar acciones de trabajo con la comunidad (incluye los diferentes grupos poblacionales) que circunda su campus universitario, de tal manera que a través de alianzas con el gobierno local se fortalezca el sentido de pertenencia hacia el territorio, se favorezca la sana convivencia y se contribuya a la transformación de las problemáticas sociales.

Los estudiantes, los docentes y los colaboradores suscriben un Acta de convivencia, que les compromete con el cuidado del entorno inmediato de la institución, con acciones como: el despeje del espacio público, el compromiso de no ingerir licores ni otras sustancias psicoactivas en las inmediaciones de la institución, el mantenimiento del aseo y el apoyo a la percepción de seguridad en el entorno.

Institucionalmente se desarrollan y mantienen vínculos con la comunidad del entorno, las autoridades, organizaciones locales y otras IES de, a través de la participación en mesas de

trabajo, comités de política social y otros espacios de participación local, en los que la Universitaria puede aportar y retroalimentar su proceso de formación.

Inserción Laboral: (Programa Posible) es un programa de capacitación en inserción laboral que busca la transformación humana mediante ejercicios de formación experiencial.

Programa de emprendimiento: Programa integral y complementario al plan de estudios, con componentes específicos (seminarios, cátedra Unipanamericana, electivas, asociación con asignaturas) durante la fase lectiva; los estudiantes con perfil de empresarios continúan el proceso con la presentación de Planes de negocio que se incorporan a la cadena productiva de las empresas; El ejercicio empresarial puede ser presentado como trabajo de grado. Este programa se hace extensivo a empleados de las empresas y sus familiares.

Relacionamiento con Sector Educativo: La Fundación Universitaria Panamericana cuenta con la estrategia de relacionamiento denominada “Círculo de Colegios” que se constituye en el punto de unión entre la entidad y el sector de la educación primaria, básica y media, para el acompañamiento a la gestión escolar y la oferta de servicios institucionales.

Educación no formal: Proceso de enseñanza – aprendizaje en áreas de conocimiento especializado en aspectos laborales, académicos o culturales, para formar en competencias generales o específicas, calificar en habilidades, entre otros, que no están sujetos a grados y no conducen a un título. Lo conforman los siguientes programas:

Educación Formal de Adultos: El Instituto el Futuro Hoy, permite a las personas mayores de 18 años que han abandonado sus estudios, la oportunidad de completar su educación básica y media, con la posibilidad de continuar su formación en educación superior.

Articulación con la Educación Media: En cumplimiento de sus objetivos institucionales, la Fundación Universitaria Panamericana se articula con la educación media para apoyar el desarrollo de los niveles educativos que le preceden. Estudiantes de 10 y 11 grado, cursan

asignaturas de carreras técnico profesionales o técnico laborales de su preferencia y al culminar la media continúan en los programas técnicos o profesionales que hayan elegido.

Formación Continuada y Servicios empresariales: programas de formación orientados a profundizar en áreas de conocimiento especializado en aspectos laborales, académicos o culturales, formar en competencias generales o específicas, calificar en habilidades, entre otros. Consultoría y atención a las empresas en diferentes áreas de su actividad.

2.7.5. Autoevaluación

La Evaluación del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, en sus tres ciclos, es visualizada como proceso de aprendizaje, mejoramiento y cambios; permite una continua retroalimentación de los procesos y logros de la institución, en tiempos determinados para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

Modelo de Autoevaluación.

El modelo de autoevaluación (figura 15), se desarrolla dentro del marco de la Política Institucional de Autoevaluación, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan Estratégico 2012-2016, respondiendo de esta manera a la misión, visión y valores institucionales. El modelo promueve la mejora continua y la participación de la comunidad académica en los procesos de autoevaluación.

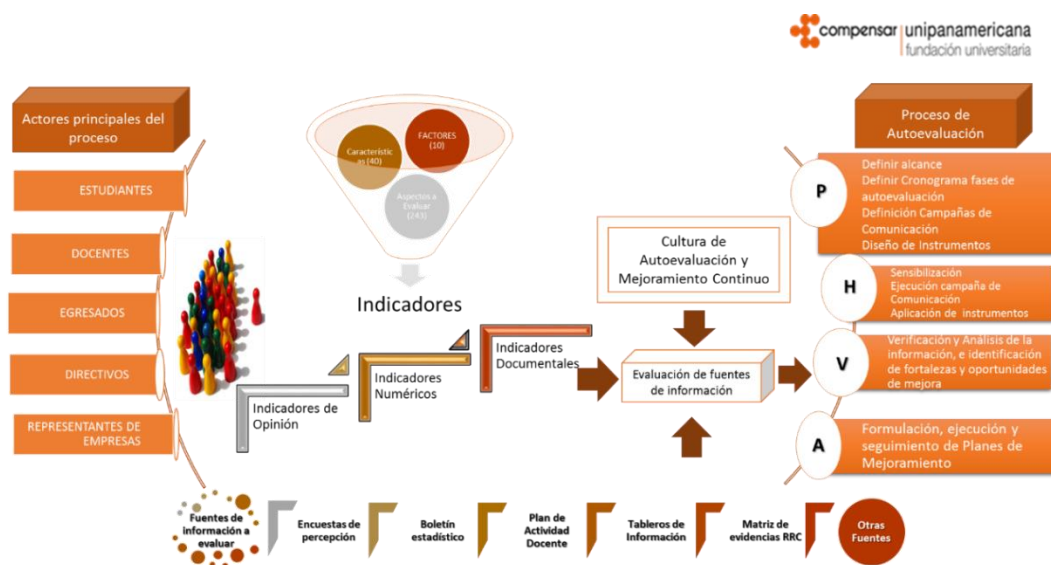


Figura 15 Modelo de autoevaluación unipanamericana
Nota: Unipanamericana, PEI. 2016

El modelo de autoevaluación tiene como actores principales a los estudiantes, docentes, egresados, directivos y representantes de empresas, son estos actores quienes configuran la calidad de los servicios formativos que prestan en Unipanamericana, en ámbitos como la recepción, el desarrollo y la prestación de servicios.

El modelo de autoevaluación cuenta con tres componentes principales, el componente de calidad, el componente fuentes de información y el componente ciclo PHVA, los cuales se presentan con mayor detalle a continuación:

Componente de calidad: Dentro del componente de calidad encontramos los lineamientos del CNA – 2013 para la acreditación de programas, estos lineamientos presentan la siguiente estructura (figura 16):

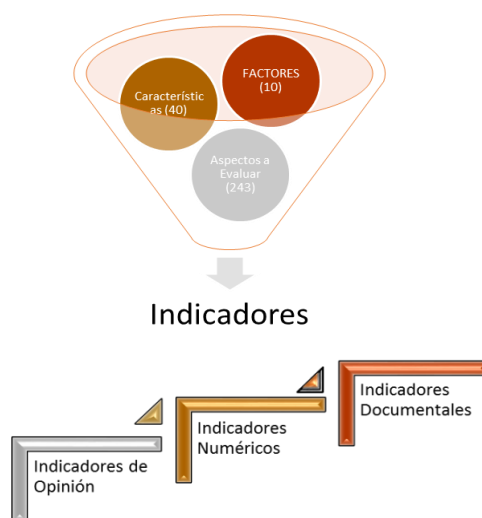


Figura 16 Componente de calidad modelo de autoevaluación
Nota: Unipanamericana, PEI. 2016

Como se observa en la figura anterior, los lineamientos CNA-2.013 tienen 10 Factores los cuales se dividen en 40 características y 243 aspectos a evaluar. Con el fin de evaluar estos

aspectos se deben establecer indicadores los cuales pueden ser de opinión, numéricos y/o documentales.

Componente Fuentes de Información: Este componente, tiene como particularidad valorar los documentos de carácter institucional que impactan directamente a la academia, dichos documentos, son definidos por la Dirección de Planeación y Evaluación en conjunto con la Vicerrectoría Académica.



Figura 17. Fuentes de información
Nota: Unipanamericana, PEI. 2016

Para el modelo de autoevaluación, se establecieron inicialmente los documentos que se presentan en la figura 17, estos documentos muestran los diferentes ejercicios académicos que se han realizado en los últimos períodos académicos en la institución.

Los documentos establecidos en el modelo de autoevaluación se pueden modificar, cambiar o quitar previa aprobación del comité de autoevaluación institucional.

Componente Ciclo PHVA: El ciclo de Deming (figura 18), más conocido como el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) hace parte del Modelo de Autoevaluación, esta metodología permite identificar oportunidades de mejora en los procesos de autoevaluación, propendiendo siempre la mejora continua.

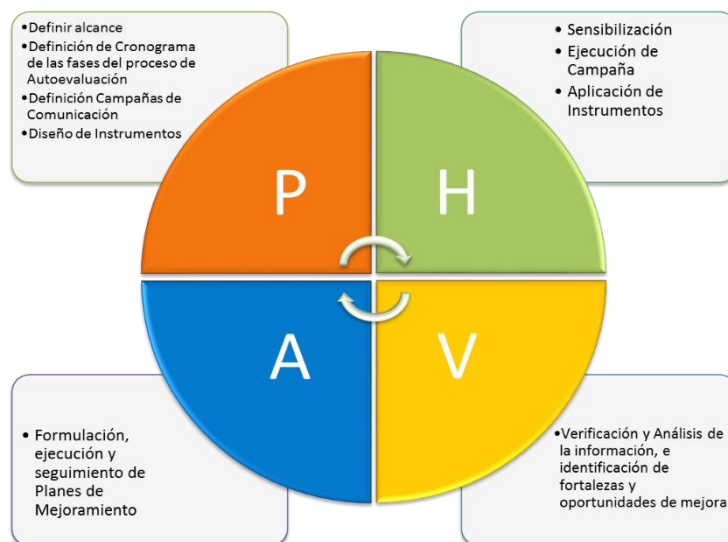


Figura 18. Ciclo PHVA
Nota: Unipanamericana, PEI.2016

En la figura anterior se observan las diferentes actividades que se desarrollan durante los procesos de Autoevaluación, a continuación, se describe de manera detallada cada una de estas actividades.

En el **Planear** se presentan las siguientes actividades:

- Definición del alcance: en esta actividad se determina si se aplica la autoevaluación a todos o solo algunos programas.
- Definición del cronograma con las fases del proceso de Autoevaluación: en esta etapa del proceso se determinan las fechas en las cuales los responsables de las áreas involucradas en el proceso deberán preparar, presentar y aplicar las diferentes herramientas y actividades que hacen parte del proceso de Autoevaluación.
- Definición de campañas de comunicación: La Dirección de Planeación y Evaluación en conjunto con la Vicerrectoría Académica, la Dirección de Bienestar y Egresados y el Área de Comunicación y Mercadeo, definen las piezas de comunicación y las estrategias para vincular a la comunidad académica al proceso de Autoevaluación.

En el **Hacer** se presentan las siguientes actividades:

- a) **Sensibilización:** en esta actividad, se realizan ejercicios de acercamiento con toda o parte de la comunidad académica según se defina en el comité de Autoevaluación, en los cuales se presenta la importancia y fundamentos de la Autoevaluación, así como las metodologías que se aplicaran en el proceso.
- b) **Ejecución de Campaña de Comunicación:** Con la ejecución de la campaña de comunicación se da inicio a la aplicación de la Autoevaluación.
- c) **Aplicación de Instrumentos:** En esta acción se aplican los instrumentos y metodologías establecidas en el proceso de autoevaluación.

En la **Verificación:** En esta parte se recopila la información que se da como resultado del proceso de Autoevaluación, y se inicia con el análisis de la misma, identificando las oportunidades de mejora y fortalezas de los programas a los que se les aplico la autoevaluación según lo definido en el alcance.

En el **Actuar:** Una vez se identifiquen las fortalezas y las oportunidades de mejora, se realiza la formulación de los planes de mejoramiento, donde se determinan los objetivos, acciones y tiempos en los cuales se debe ejecutar y realizar el seguimiento a dicho plan.

Instrumentos y herramientas de análisis de resultados del modelo de autoevaluación

El modelo de Autoevaluación, cuenta con diferentes instrumentos y herramientas para evaluar los componentes y acciones contempladas dentro del modelo, cada instrumento cuenta con metodologías simples y herramientas de análisis, las cuales permiten estandarizar los procesos de evaluación de las diferentes fuentes de información, de tal manera que el análisis y consolidación de la información se haga de forma simple y concreta.

En el modelo de Autoevaluación, se especifica los instrumentos y herramientas diseñadas para la consolidación, análisis y evaluación de la información contenida en las fuentes de información establecidas los cuales se describen a continuación de manera general (tabla 14):

- a) Instrumento: Cronograma de Fases de Autoevaluación, este instrumento es básico para la planeación y ejecución de los procesos de autoevaluación.
- b) Instrumento: Encuesta de percepción, este instrumento cuenta con un banco de preguntas las cuales se desarrollaron a la luz de los lineamientos para la acreditación de programas CNA-2013. Este instrumento cuenta con herramientas que le permite realizar la configuración, consolidación, análisis y evaluación de la encuesta. Herramientas de consolidación, análisis y evaluación de la información: Software INTEGRA, Tabla de valoración de resultados encuesta de percepción y Tabla de comparación de resultados.
- c) Instrumento: Tableros de información, están conformados por dos aspectos, el primero tiene que ver con el perfil del estudiante y el segundo con la sostenibilidad, los dos aspectos contienen en total 12 variables a evaluar así:

Tabla 13. *Tableros de información – Variables.*

| ASPECTO | VARIABLE |
|------------------------------|---|
| Perfil del Estudiante | 1. Número de Estudiantes Matriculados |
| | 2. Distribución Estudiantes por Estrato |
| | 3. Distribución Estudiantes por Jornada |
| | 4. Distribución Estudiantes por Genero |
| | 5. Distribución por edad |
| | 6. Promedios Examen de Estado para ingresar a la Educación Superior |
| | 7. Deserción Estudiantil |
| Sostenibilidad | 8. Ingreso Bruto por Matrícula |
| | 9. Ingreso Neto por Matrícula |
| | 10. Descuento de la Matrícula |
| | 11. Costos Directos |
| | 12. Horas contratadas |

Nota: Unipanamericana, PEI. 2016

Los tableros de información cuentan con una herramienta para la consolidación, análisis y evaluación de la información contenida en cada variable descrita en el cuadro anterior.

- a) Instrumento: Plan de Actividad Docente, en este plan se consolida y establece la distribución de las horas de los docentes de planta, dichas horas son clasificadas

por facultad y por funciones de docencia, de investigación, de educación continuada y consultoría, de gestión y de desarrollo profesoral.

Herramientas de consolidación, análisis y evaluación de la información

1. Formato formulación plan de actividad docente
2. Formato consolidado plan de actividad docente por facultad
3. Formato consolidado plan de actividad docente por sede

b) Instrumento: Matriz de evidencias RRC, cuyas siglas significan Renovación de Registros Calificados, configura uno de los aspectos más importantes dentro de la Autoevaluación, esta herramienta desagrega 151 aspectos en evidencias documentales, numéricas y de opinión.

Dentro de la herramienta se configuran dos aspectos así:

Aspecto 1. Evidencia para renovación de registro calificado programas presenciales, en este aspecto se clasifican las evidencias con las que debe contar el programa por tipo de condición, aspectos de calidad a verificar, la descripción de la evidencia, la clasificación de la evidencia (documental, numérico y opinión)

Aspecto 2. Herramienta valoración de evidencias, en este caso la herramienta de análisis y evaluación se encuentra dentro del mismo instrumento, donde se evalúa las evidencias y se plasmas las acciones a seguir.

c) Instrumento: Plan de mejoramiento, en este instrumento se establecen las acciones de mejoramiento que se dan como resultado de los procesos de autoevaluación. En este instrumento se establecen los objetivos y actividades que se realizaran en un período de tiempo dentro del cual se deberá dar cumplimiento a la acción de mejora propuesta.

2.7.6. Organismo responsable de los procesos de Autoevaluación.

En la Unipanamericana, la autoevaluación se desarrolla como punto de partida para el mejoramiento continuo de los programas de formación profesional y se concibe como una estrategia dentro del Plan de Estratégico Institucional 2012 – 2016, específicamente en su Reto No.3 Modelo Educativo Innovador y el Reto No. 6 Cultura Compartida que Transforma (Unipanamericana, 2012)

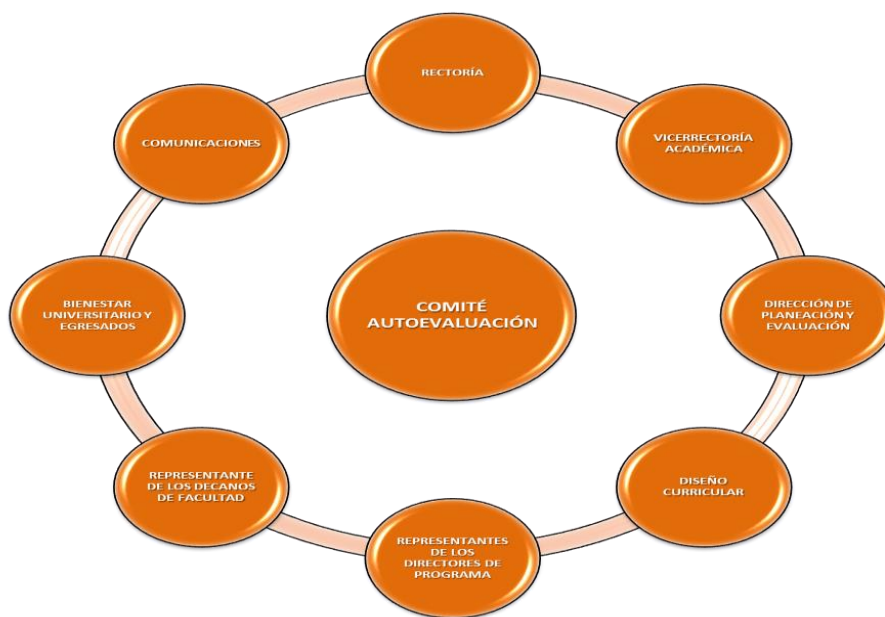


Figura 19. Composición comité de autoevaluación

Nota: Unipanamericana, PEI. 2016

Estos retos se desarrollan convocando a todos los actores institucionales, en la participación de los procesos de autoevaluación los cuales son realizados a través de la aplicación de instrumentos de evaluación. Dichos procesos se encuentran enmarcados dentro de la normatividad y criterios para el registro calificado, la acreditación de programas y la propuesta de valor de cada uno de los programas y expectativas de los usuarios.

El Comité de autoevaluación es el organismo responsable de realizar el seguimiento a la ejecución de actividades contempladas dentro de los procesos de Autoevaluación, actualmente el comité está integrado por los responsables de las siguientes áreas (figura 19):

El Comité de Autoevaluación, cumple un papel fundamental en la dinamización de los procesos de autoevaluación, generando directrices e instrucciones a las Unidades académicas y administrativas para llevar a cabo las acciones necesarias que garanticen la ejecución del proceso de autoevaluación en los programa, facultades, sedes o institución según se defina en el alcance.

El proceso de autoevaluación, de acuerdo con el modelo institucional de autoevaluación, contempla diez factores de medición, calificados sobre 5,00:

1. Factor 1: misión, proyecto institucional y de programa
2. Factor 2: estudiantes
3. Factor 3: profesores
4. Factor 4: procesos académicos
5. Factor 5: visibilidad nacional e internacional
6. Factor 6: investigación, innovación, creación artística y cultural
7. Factor 7: bienestar institucional
8. Factor 8: organización, administración y gestión
9. Factor 9: impacto de los egresados en el medio
10. Factor 10: recursos físicos y financieros

3. Diseño Metodológico

3.1. Tipo de Estudio

La presente Monografía es de tipo descriptivo, en donde se busca especificar propiedades importantes de una comunidad, como afirma Hernández Sampieri, midiendo o evaluando diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar (Hernández Sampieri, 1997). Para lo cual se analizan los resultados de la autoevaluación

y la percepción sobre procesos administrativos y académicos de los docentes y directivos del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Unipanamericana.

3.2. Método de Estudio

Utilizando el enfoque de estudio descriptivo se aplica el método deductivo con el fin de que una vez analizados los resultados de la autoevaluación y la percepción de los docentes y directivos del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales, se pueda proponer un modelo de organización inteligente que contribuya al mejoramiento de la calidad de éste Programa.

Con base a la última evaluación efectuada en el 2016 y la realización de una entrevista a los directivos y docentes del Programa y basado en el Modelo tridimensional de Patrick Williams, se efectuó un diagnóstico consolidado del Programa, para poder plantear el modelo de organización Inteligente basado en la concepción de organización sistémica.

3.3. Instrumentos de Recolección y Análisis de la información

3.3.1. Entrevista Semiestructurada.

El objetivo de la entrevista es el de conocer que el perfil, información y conocimientos que tiene los docentes y directivos del Programa sobre los siguientes aspectos: Conocimiento de las condiciones de calidad de las Instituciones de Educación Superior, IES; diferenciación del Programa frente a programas de otras instituciones; experiencia y cualificación de docentes y directivos; apoyo institucional para cualificarse; experiencia laboral de directivos y docentes; conocimiento sobre la Institución y el Programa; comunicación con los directivos de la Institución y del Programa; Participación en los órganos de decisión; participación en diseño curricular; conocimiento previo de los estudiantes de las asignaturas en que participa; utilización de ayudas didácticas y número adecuado de estudiante por grupo; suministro de medios educativos que brinda la Institución para la labor docente; percepción sobre las condiciones de aulas; capacitación docente; currículo y entorno; conocimiento de estatutos y

directrices institucionales y del Programa; Participación en investigación y conocimiento del Programa de Egresados (anexo 2: Preguntas de la Entrevista).

Junto con la autoevaluación, analizada en el aparte anterior, permitirá hacer un diagnóstico, para proponer un Modelo de Organización Inteligente para Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana-Unipanamericana, que contribuya al mejoramiento continuo.

Para la elaboración de la muestra se tuvo en cuenta:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

1. Tamaño óptimo de la muestra = $n/1+(n/N)$
2. Resultados:
3. Población: N = 28
4. Tamaño Muestra: n = 20
5. Tamaño Óptimo de la Muestra = 12

Encuestas realizadas: 14

3.3.2. Autoevaluación 2014 y 2016.

Se analiza las dos últimas autoevaluaciones que a la fecha se tienen oficializadas para el Programa, por nivel de formación.

3.3.2.1. Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero.

Tabla 14. Resultados Autoevaluación 2014

| Factor | Estudiante | Docente | Directivo | Egresado | Resultado |
|---------------|-------------------|----------------|------------------|-----------------|------------------|
| 1 | 4,08 | 4,15 | 4,50 | 3,92 | 4,16 |
| 2 | 3,78 | 3,59 | 3,13 | 3,59 | 3,52 |
| 3 | 3,37 | 3,79 | 4,54 | 0,00 | 3,90 |
| 4 | 3,71 | 3,75 | 4,05 | 3,59 | 3,78 |
| 5 | 3,84 | 3,90 | 4,00 | 0,00 | 3,91 |
| 6 | 3,91 | 2,00 | 3,00 | 0,00 | 2,97 |
| 7 | 3,81 | 3,67 | 4,00 | 3,57 | 3,76 |
| 8 | 3,67 | 3,71 | 4,75 | 3,60 | 3,93 |
| 9 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4,12 | 4,12 |
| 10 | 3,38 | 2,96 | 4,00 | 3,44 | 3,45 |
| TOTAL | 3,73 | 3,50 | 4,00 | 3,69 | 3,75 |

Nota: Unipanamericana. Programa Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero, Autoevaluación 2014

En la tabla anterior se observa que la mayor cantidad de factores obtuvieron una calificación por encima de 4, obteniendo los mayores puntajes el factor 1 y 9 respectivamente. Lo cual nos indica que son grandes fortalezas del programa características tales como: la relevancia académica del programa y su pertinencia frente a las necesidades de la sociedad, así como la apropiación de la visión y la misión institucional por parte de la comunidad académica.

De acuerdo con los resultados de este factor se puede inferir que docentes, directivos y estudiantes conocen en alto grado la misión y la visión, los cuales dieron una calificación de 4,15 y 4,50 respectivamente. Por su parte, los egresados conocen parcialmente la misión y visión, con un puntaje inferior a 4, lo cual se constituye como una oportunidad para seguir mejorando en este factor consolidando la relación institución estudiante para fortalecer el vínculo y sentido de pertinencia.

En el factor 9, el cual ha tenido en cuenta la participación de los egresados en el proceso de la evaluación, donde de acuerdo a los resultados se puede inferir que los egresados consideran que la formación recibida favorece el desarrollo de su proyecto de vida. El resultado de este factor fue de 4,12 lo cual nos indica que es una fortaleza del programa.

En este proceso de autoevaluación también es importante reconocer las debilidades que tenemos en el programa y de esta manera trabajar para mejorar. Uno de los factores con menor puntuación fue el Número 6, el cual se relaciona con los procesos de investigación e innovación. De acuerdo a los resultados se puede inferir que los estudiantes consideran en alto grado pertinentes los procesos de investigación desarrollados en el programa, con un alto grado de apropiación mientras que para los directivos y los profesores lo consideran que aún es insuficiente. El resultado final del factor 6 a nivel de programa, es de 2.97 lo cual indicó que era una debilidad del programa.

Resultados Autoevaluación 2016: En el proceso de autoevaluación anterior, la comunidad destacó como fortalezas relacionadas, tener una misión formulada, definida en forma coherente y clara, y que ha permanecido vigente en la Institución. Se destacó de igual forma la preocupación de la Universidad al darle a la misión modernidad, con el fin de adaptarse a los nuevos medios circundantes, basados en objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo de Unipanamericana.

La Universidad continúa con el desarrollo y consolidación del PEI, que se revisó y actualizó en 2016. A este proceso se acogió el Programa Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero a través de la actualización y construcción del Proyecto Educativo del Programa, mediante un trabajo participativo de la comunidad directiva, académica, administrativa y de los egresados del programa.

Tabla 15. *Resultados autoevaluación 2016.*

| Factor | Estudiante | Docente | Directivo | Egresado | Resultado |
|--------|------------|---------|-----------|----------|-----------|
| 1 | 3,96 | | 5,00 | 4,01 | 4,3 |
| 2 | 3,28 | 3,93 | 3,00 | 4,40 | 3,7 |
| 3 | 2,79 | 3,63 | 3,69 | | 3,4 |
| 4 | 3,50 | 3,80 | 4,20 | 3,67 | 3,8 |
| 5 | 3,31 | 3,25 | | | 3,3 |
| 6 | 3,60 | 3,75 | 4,00 | | 3,8 |

| | | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 7 | 3,10 | 3,50 | 4,00 | 3,5 |
| 8 | 3,10 | 3,93 | 4,33 | 3,8 |
| 9 | | | 4,84 | 4,8 |
| 10 | 2,73 | 3,10 | 3,50 | 3,1 |
| TOTAL | 3,26 | 3,61 | 3,97 | 4,23 |

Nota Unipanamericana. Programa Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero, Autoevaluación 2016

Al igual que en la autoevaluación de 2014, se observa, tabla 15, que en 2016 los mayores puntajes fueron obtenidos en el factor nueve y uno, donde se observa un incremento en la valoración de ambos factores pasando el factor uno de 4.16 a 4.3, y el factor nueve de 4.12 a 4.8. Acorde con estos resultados podemos decir que son dos de las grandes fortalezas del programa.

En el factor uno, estos resultados obedecen a que la propuesta de mejoramiento de 2014 generó resultados positivos, logrando que la población universitaria tenga una mejor percepción de la relevancia académica y la pertinencia social del programa, así como un mayor conocimiento y apropiación de la misión y visión del programa.

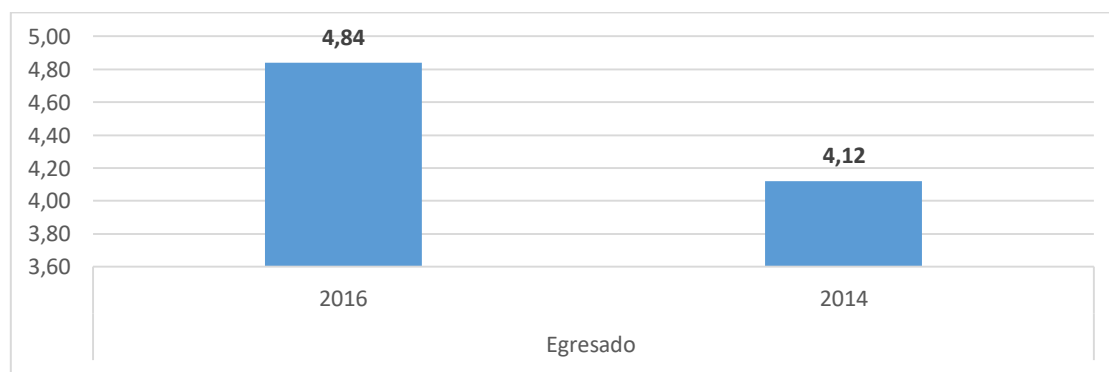


Figura 20. FACTOR 9 Comparación autoevaluación 2014- 2016

Nota: Unipanamericana. Programa Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero, Autoevaluación 2016 – 2014

El factor 9, figura 20, tuvo un incremento considerable en relación a 2014 como se observa en la gráfica anterior. En este factor se evaluó la característica participación en actividades de formación integral únicamente en egresados, donde se puede inferir que los

egresados consideran la formación recibida como un factor favorable en el desarrollo de su proyecto de vida. Este factor es una de las grandes fortalezas del programa Técnico en Reconocimiento Aduanero, donde se espera seguir mejorando a través del contacto permanente con los Egresados.

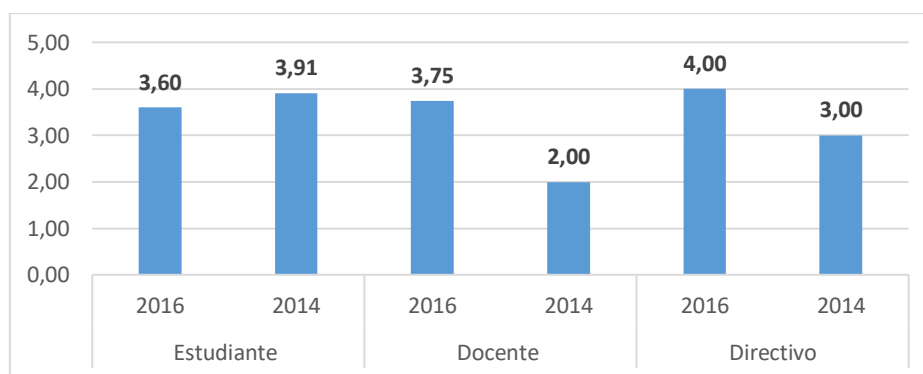


Figura 21. FACTOR 6. Comparación autoevaluación 2014- 2016.

Nota: Unipanamericana. Programa Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero, Autoevaluación 2016 – 2014

En comparación con el proceso de autoevaluación de 2014, la percepción de los estudiantes para el factor 6 (figura 21) no se redujo de manera significativa, mientras que los profesores si expresaron que se puede trabajar en conjunto con ellos los procesos de investigación. De igual manera los directivos consideran que se ha mejorado en los procesos de investigación, pero pueden mostrarse mejores resultados. En conclusión, se puede mencionar que el Factor seis puede continuar mejorando a través del desarrollo de nuevos proyectos de investigación que fortalezcan la relación Universidad – Empresa.

Por el contrario, los factores 10 y 5 disminuyeron su calificación con respecto al año 2014, lo cual indica que se debe continuar trabajando en el mejoramiento de estos aspectos.

El factor 10 evaluó la característica recursos físicos (figura 22), donde se planteó averiguar si el programa cuenta con una planta física adecuada, suficiente y bien mantenida para el desarrollo de sus funciones sustantivas.

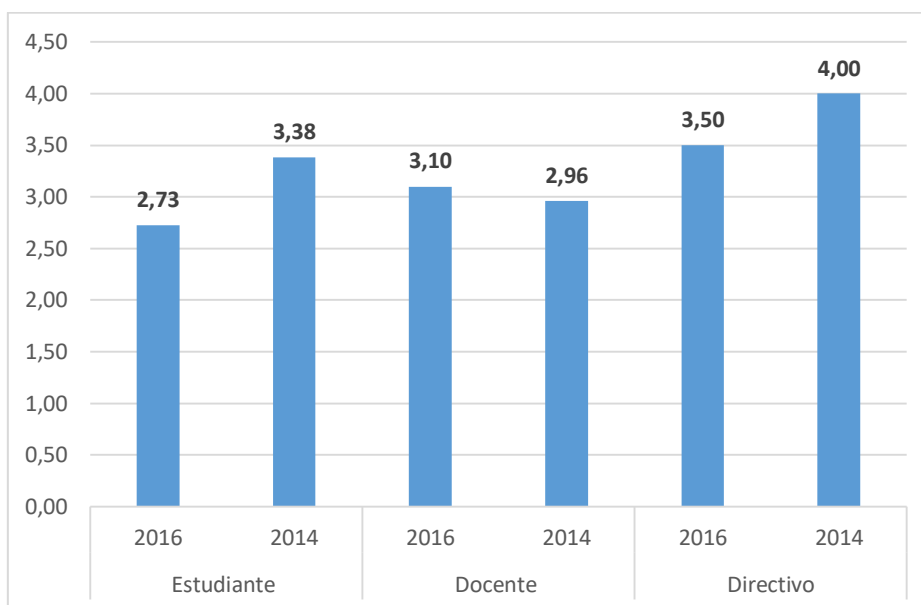


Figura 22. factor 10 Comparaciones autoevaluación 2014- 2016

Nota: Unipanamericana. Programa Técnico Profesional en Reconocimiento Aduanero, Autoevaluación 2016 – 2014

El resultado final del factor 10 a nivel de programa, es de 3.10 lo cual nos indica que es una debilidad del programa y una oportunidad para continuar mejorando. De acuerdo a los resultados obtenidos en 2014 y comparando con 2016, todos los actores bajaron su calificación sobre la infraestructura de la institución por lo que se hace necesario revisar este factor con el fin de divulgar los proyectos que se tienen para la Sede y su incidencia en la Facultad y el programa.

3.3.2.2. Resultados Autoevaluación Programa Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras.

•Resultados Autoevaluación 2014

En la tabla 16 se observa que todos los factores obtuvieron una calificación por encima de 4, obteniendo los mayores puntajes el factor 6 y 1 respectivamente. Estos factores están relacionados con la formación para la investigación, la innovación y la creación artística y cultural para estudiantes, docentes y directivos, así como con la relevancia académica del

programa y su pertinencia frente a las necesidades de la sociedad, y la apropiación de la visión y la misión institucional por parte de la comunidad académica.

De acuerdo con los resultados del factor seis, se puede inferir que docentes y directivos consideran que el programa ha desarrollado en alto grado sus procesos de investigación e innovación dado que su puntuación para este factor fue de 4.4 y 5 respectivamente. Por su parte, los estudiantes dieron una calificación menor a la de los anteriores actores, asignando una calificación de 3.4, lo cual nos indica que a pesar de obtener a nivel general una calificación considerable (4,27), es necesario seguir fortaleciendo este punto con el propósito de mejorar la percepción de los estudiantes.

Tabla 16. *Resultados autoevaluación 2014*

| Factor | Estudiante | Docente | Directivo | Egresado | Resultado |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| 1 | 3,85 | 4,30 | 5,00 | 3,63 | 4,19 |
| 2 | 3,32 | 3,67 | 3,13 | 3,89 | 3,50 |
| 3 | 3,18 | 4,09 | 4,54 | | 3,93 |
| 4 | 3,23 | 4,04 | 4,05 | 3,64 | 3,74 |
| 5 | 3,43 | 4,00 | | | 3,72 |
| 6 | 3,41 | 4,40 | 3,00 | | 3,60 |
| 7 | 3,47 | 4,20 | 4,00 | 3,86 | 3,88 |
| 8 | 3,05 | 3,80 | 4,75 | 3,66 | 3,82 |
| 9 | | | | 4,00 | 4,00 |
| 10 | 2,84 | 3,60 | 4,00 | 3,54 | 3,49 |
| TOTAL | 3,31 | 4,01 | 4,06 | 3,75 | 3,8 |

Nota: Unipanamericana. Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras 2014

De acuerdo con los resultados del factor seis, se puede inferir que docentes y directivos consideran que el programa ha desarrollado en alto grado sus procesos de investigación e innovación dado que su puntuación para este factor fue de 4.4 y 5 respectivamente. Por su parte, los estudiantes dieron una calificación menor a la de los anteriores actores, asignando una calificación de 3.4, lo cual nos indica que a pesar de obtener a nivel general una calificación considerable (4,27), es necesario seguir fortaleciendo este punto con el propósito de mejorar la percepción de los estudiantes.

Con respecto al factor uno, se obtuvo una puntuación de 4.19, lo cual nos indica que es una fortaleza del programa. En este caso todos los actores involucrados asignaron calificaciones por encima de 3,6, donde se puede inferir que Docentes, Directivos, Estudiantes y Egresados conocen la misión y la visión de la institución, y de igual manera reconocen la pertinencia social y la relevancia académica del programa.

Los factores con menor calificación dentro de este proceso de autoevaluación fueron el 2 y 10. El factor dos se relaciona con el número de estudiantes admitidos y la capacidad de las aulas de la institución, así mismo se relaciona con el conocimiento del reglamento estudiantil.

De acuerdo a los resultados se puede inferir que los docentes y egresados consideran aceptable la relación de las variables del factor 2, mientras que los estudiantes y directivos no conocen muy bien y no tienen un alto grado de apropiación con respecto a este factor. Los estudiantes consideran que se debe consolidar el número de estudiantes a ingresar al programa de manera compatible con las capacidades que tiene la institución y el programa para asegurar a los admitidos las condiciones necesarias para adelantar sus estudios hasta su culminación; igualmente, creen que se debe mejorar la relación entre los espacios de Bienestar con relación al número de estudiantes.

Por su parte, en el factor 10 se evaluó la característica recursos físicos, donde se planteó averiguar si el programa cuenta con una planta física adecuada, suficiente y bien mantenida para el desarrollo de sus funciones sustantivas. Los resultados de la encuesta permiten inferir que los Estudiantes, Profesores y Egresados consideran que los aspectos a mejorar en los espacios utilizados en la planta física de la universidad son la ventilación, la circulación y el diseño. De la misma forma, deben potencializarse las características de seguridad, acceso, iluminación e higiene. Los estudiantes consideran insuficiente las condiciones generales de la planta física para el desarrollo de las actividades del programa.

•Resultados Autoevaluación 2016

Frente a los resultados obtenidos en 2016 se puede concluir que la percepción de los estudiantes y directivos disminuyó en 2016 con respecto a 2014, mientras que la percepción para docentes y egresados mejoró en el mismo periodo de análisis. Los factores que tuvieron mayor impacto en el resultado y que fueron de manera positiva corresponden al 1, 4 y 9; mientras que aquellos que bajaron en su calificación fueron los que corresponden al 2, 3, 5, 6, 7, 8 y 10.

De acuerdo a la tabla 17, se puede observar que el factor uno continúa siendo una fortaleza del programa, dado que obtuvo una calificación de 4.34 en 2016, de lo que se puede inferir que tanto estudiantes, como docentes, directivos y egresados conocen en alto grado la misión y la visión de la institución. En este factor se evaluaron las mismas características del proceso de autoevaluación de 2014, como la relevancia académica y pertinencia social del programa, así como la apropiación de la visión y la misión institucional por parte de la comunidad académica.

Tabla 17. Comparación de resultados autoevaluación 2014 – 2016.

| Factor | ESTUDIANTE | | DOCENTE | | DIRECTIVO | | EGRESADO | | PROMEDIO | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2016 | 2014 | 2016 | 2014 | 2016 | 2014 | 2016 | 2014 | 2016 | 2014 |
| 1 | 4,17 | 3,85 | 4,10 | 4,30 | 5,00 | 4,50 | 4,10 | 3,63 | 4,34 | 4,19 |
| 2 | 2,97 | 3,32 | 3,85 | 3,67 | 3,00 | 3,13 | 3,50 | 3,89 | 3,33 | 3,50 |
| 3 | 2,78 | 3,18 | 3,87 | 4,09 | 3,69 | 4,54 | 0,00 | 0,00 | 3,45 | 3,93 |
| 4 | 3,31 | 3,23 | 3,94 | 4,04 | 4,20 | 4,05 | 0,00 | 3,64 | 3,82 | 3,74 |
| 5 | 3,16 | 3,43 | 3,33 | 4,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,25 | 3,72 |
| 6 | 3,12 | 3,41 | 3,00 | 4,40 | 4,00 | 5,00 | 0,00 | 0,00 | 3,40 | 3,60 |
| 7 | 2,77 | 3,47 | 3,67 | 4,20 | 4,00 | 4,00 | 0,00 | 3,86 | 3,50 | 3,88 |
| 8 | 2,99 | 3,05 | 3,10 | 3,80 | 4,33 | 4,75 | 0,00 | 3,66 | 3,50 | 3,82 |
| 9 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4,10 | 4,00 | 4,10 | 4,00 |
| 10 | 2,56 | 2,84 | 3,50 | 3,60 | 3,50 | 4,00 | 0,00 | 3,54 | 3,20 | 3,49 |
| TOTAL | 3,10 | 3,31 | 3,60 | 4,01 | 3,90 | 4,22 | 3,90 | 3,75 | 3,60 | 3,85 |

Nota Unipanamericana. Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras 2014-2016

El factor 6, relacionado con la característica formación para la investigación, la innovación y la creación artística y cultural para estudiantes, docentes y directivos, disminuyó su calificación con respecto al 2014 alcanzando una calificación de 3.40. En comparación con el proceso de autoevaluación de 2014, la percepción de los estudiantes no se redujo de manera significativa, mientras que para los profesores si expresaron que se puede trabajar en conjunto con ellos los procesos de investigación. Para los directivos consideran que no se ha mejorado y pueden mostrarse mejores resultados.

En la figura 23, se observa en particular los resultados del factor 6, sobre investigación los resultados por estamento del Programa.

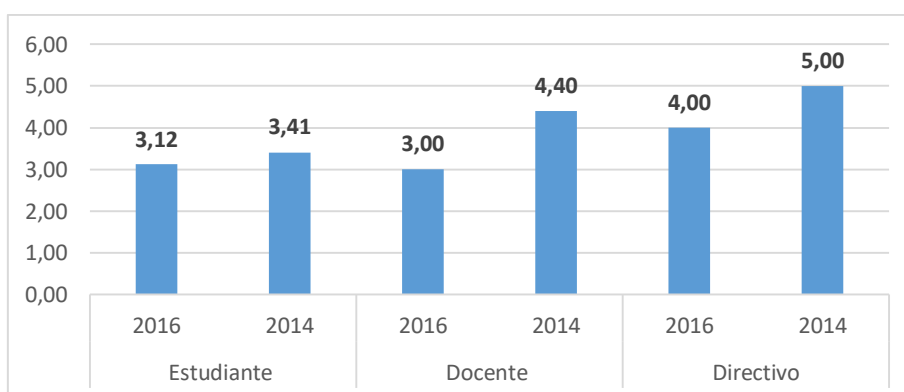


Figura 23. FACTOR 6 Comparación por estamentos 2016-2014

Nota: Unipanamericana. Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras 2014-2016

Se requiere sensibilizar a los estudiantes de la realidad empresarial para tener un panorama más claro de los propósitos de investigación de la Facultad, así como presentar los resultados de investigación de la Facultad, el programa y su impacto en la institución, profesores y estudiantes.

De igual manera, tomando como referencia las debilidades reconocidas en la autoevaluación 2014 (Factor 2 y 10). De acuerdo a los resultados del factor dos se puede ver

que los docentes y egresados consideran aceptable la relación de las variables de este factor, mientras que los estudiantes y directivos no conocen muy bien y no tienen un alto grado de apropiación con respecto a este factor.

La comunidad en general sugiere como estrategias de mejoramiento respecto al número de estudiantes admitidos mejorar los criterios de selección y admisión, implementar más estrategias de seguimiento y apoyo, adecuar las instalaciones físicas, incrementar el número de docentes y contar con escenarios que permitan la ubicación de grupos numerosos de estudiantes, así mismo contar con mayores recursos pedagógicos, mejorar la planeación académica a largo plazo y la infraestructura física.

En relación al factor 10, se evaluó la característica recursos físicos, donde se planteó averiguar si el programa cuenta con una planta física adecuada, suficiente y bien mantenida para el desarrollo de sus funciones sustantivas; el resultado final del factor a nivel de programa es de 3.20, figura 24, indicando que es una debilidad del programa y una oportunidad para mejorar.

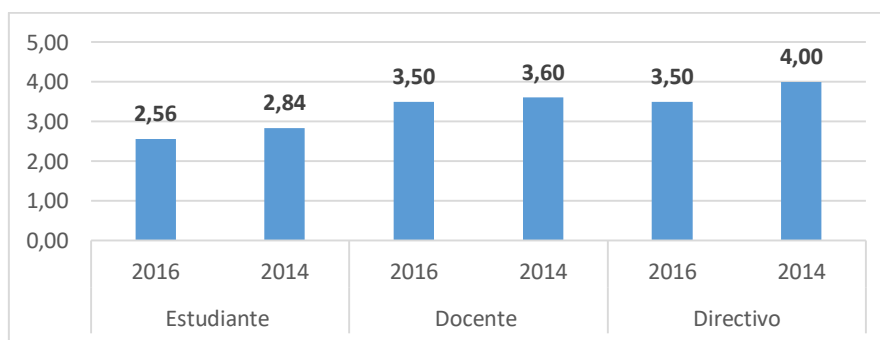


Figura 24. FACTOR 10 Comparación por estamentos 2016-2014

Nota: Unipanamericana. Tecnología en Análisis de Operaciones Aduaneras y Financieras 2014-2016

De acuerdo a los resultados se puede inferir que todos los actores involucrados en la autoevaluación consideran que los aspectos a mejorar en los espacios utilizados en la planta física de la universidad son la ventilación, la circulación y el diseño, que igualmente respondió a las necesidades del proceso de autoevaluación anterior. De la misma forma,

deben potencializarse las características de seguridad, acceso, iluminación e higiene que aún faltan por mejorar. Los estudiantes consideran insuficiente las condiciones generales de la planta física para el desarrollo de las actividades del programa, constante en la percepción de toda la comunidad de los diferentes niveles de formación.

3.3.2.3. Autoevaluación Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales.

Autoevaluación 2014: En la Tabla 18 se observa que todos los factores obtuvieron una calificación por encima de 3, obteniendo los mayores puntajes el factor 9 y 6 respectivamente. El factor 9 se relaciona con la participación en actividades de formación integral únicamente en egresados., y el factor 6 por su parte con lo relacionado a la investigación e innovación.

Tabla 18 Autoevaluación 2014.

| Factor | Estudiante | Docente | Directivo | Egresado | Resultado |
|---------------|-------------------|----------------|------------------|-----------------|------------------|
| 1 | 3,37 | 4,25 | 4,00 | 3,45 | 3,77 |
| 2 | 2,76 | 3,49 | 3,13 | 3,59 | 3,24 |
| 3 | 2,77 | 4,13 | 4,19 | | 3,69 |
| 4 | 2,71 | 3,83 | 3,92 | 3,28 | 3,44 |
| 5 | 2,75 | 3,75 | 4,00 | | 3,50 |
| 6 | 3,25 | 4,25 | 4,00 | | 3,83 |
| 7 | 3,14 | 4,00 | 4,50 | 3,55 | 3,80 |
| 8 | 2,90 | 4,06 | 5,00 | 3,40 | 3,84 |
| 9 | | | 3,93 | 4,00 | 3,97 |
| 10 | 2,60 | 3,82 | 3,13 | 3,24 | 3,20 |
| TOTAL | 2,91 | 3,95 | 3,98 | 3,50 | 3,63 |

Nota. Unipanamericana. Programa Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales

De acuerdo con los resultados del 9, se puede observar que los egresados consideran que la formación recibida favorece el desarrollo de su proyecto de vida. El resultado final del factor 9 a nivel de programa, fue de 4.0 lo cual nos indica que es fortaleza.

Con respecto al factor 6, investigación, innovación y creación artística y cultural, para estudiantes, docentes y directivos muestra que los estudiantes consideran sobre el margen de lo aceptable los procesos de investigación desarrollados en el programa, con un alto grado de

apropiación mientras que para los directivos y los profesores lo consideran que se ha desarrollado en alto grado. El resultado final del factor 6 a nivel de programa, es de 3.83 lo cual indica que es una fortaleza del programa a seguir mejorando.

Los factores con menor calificación dentro de este proceso de autoevaluación fueron el 2 y 10.

El factor 2, se relaciona con el número de estudiantes admitidos y la capacidad de las aulas de la institución, así mismo se relaciona con el conocimiento del reglamento estudiantil. De acuerdo a los resultados se puede inferir que los docentes y egresados consideran aceptable la relación de las variables del factor 2, mientras que los estudiantes y directivos no conocen muy bien y no tienen un alto grado de apropiación con respecto a este factor.

Los estudiantes consideran que se debe consolidar el número de estudiantes a ingresar al programa de manera compatible con las capacidades que tiene la institución y el programa para asegurar a los admitidos las condiciones necesarias para adelantar sus estudios hasta su culminación; igualmente, creen que se debe mejorar la relación entre los espacios de Bienestar con relación al número de estudiantes; también se debe mejorar la relación de los campos y escenarios de práctica (internos y externos) que respondan al nivel de formación correspondiente; se debe fortalecer la calidad de las actividades culturales, artísticas y deportivas; al igual que la oferta Institucional de actividades académicas y culturales, distintas a la docencia; también mejorar el nivel de participación de los estudiantes en los órganos de gobierno de programa.

Los egresados consideran que se debe mejorar la participación estudiantil en los organismos de dirección de la institución y del programa. El resultado final del factor 2 a nivel de programa es de 3.24 lo cual nos indica que este factor es una oportunidad para mejorar.

El factor 10, recursos fiscales, donde se planteó averiguar si el programa cuenta con una planta física adecuada, suficiente y bien mantenida para el desarrollo de sus funciones sustantivas. De acuerdo a los resultados se puede ver que los estudiantes, directivos y egresados consideran que los aspectos a mejorar en los espacios utilizados en la planta física de la universidad son la ventilación, la circulación y el diseño. De la misma forma, deben potencializarse las características de seguridad, acceso, iluminación e higiene. Los estudiantes consideran insuficiente las condiciones generales de la planta física para el desarrollo de las actividades del programa. El resultado final del factor 10 a nivel de programa, es de 3.21 lo cual nos indica que es una debilidad del programa, situación igualmente percibida en los otros ciclos de formación.

Autoevaluación 2016 Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales. Frente a estos resultados se puede concluir que la percepción de los estudiantes y directivos disminuyó en 2016 con respecto a 2014, mientras que la percepción para docentes y egresados mejoró en el mismo período de análisis. Los factores que tuvieron mayor impacto en el resultado y que fueron de manera positiva corresponden al 1, 2, 4 y 9; mientras que aquellos que bajaron en su calificación fueron los que corresponden al 3, 5, 6, 7, 8 y 10, como se observa en la tabla 20.

Tabla 19. Cuadro comparativo autoevaluación 2014 – 2016.

| Factor | Estudiante | | Docente | | Directivo | | Egresado | | Promedio | |
|--------|------------|------|---------|------|-----------|------|----------|------|----------|------|
| | 2016 | 2014 | 2016 | 2014 | 2016 | 2014 | 2016 | 2014 | 2016 | 2014 |
| 1 | 3,75 | 3,37 | 4,10 | 4,25 | 5,00 | 4,00 | 3,70 | 3,45 | 4,14 | 3,77 |
| 2 | 3,02 | 2,76 | 3,87 | 3,49 | 3,00 | 3,13 | 4,60 | 3,59 | 3,62 | 3,24 |
| 3 | 2,69 | 2,77 | 4,10 | 4,13 | 3,69 | 4,20 | 0,00 | 0,00 | 3,49 | 3,70 |
| 4 | 3,22 | 2,71 | 4,19 | 3,83 | 4,20 | 3,92 | 3,22 | 3,28 | 3,71 | 3,44 |
| 5 | 2,93 | 2,75 | 3,40 | 3,75 | 3,40 | 4,00 | 0,00 | 0,00 | 3,24 | 3,50 |
| 6 | 3,29 | 3,25 | 4,15 | 4,25 | 4,00 | 4,00 | 0,00 | 0,00 | 3,81 | 3,83 |
| 7 | 2,81 | 3,14 | 3,95 | 4,00 | 4,00 | 4,50 | 0,00 | 3,55 | 3,59 | 3,80 |
| 8 | 2,95 | 2,90 | 3,84 | 4,06 | 4,33 | 5,00 | 0,00 | 3,40 | 3,71 | 3,84 |
| 9 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4,20 | 4,00 | 4,20 | 4,00 |
| 10 | 2,69 | 2,60 | 3,62 | 3,82 | 3,50 | 3,13 | 0,00 | 3,24 | 3,20 | 3,21 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| TOTAL | 3,04 | 2,91 | 3,91 | 3,95 | 3,90 | 3,99 | 3,93 | 3,50 | 3,67 | 3,63 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|

Nota Unipanamericana. Programa profesional en Finanzas y Negocios Internacionales.

Teniendo en cuenta los factores con mayor puntuación (9 y 6) en la autoevaluación realizada en 2014, se observa que el factor 9 mejoró su calificación para el año 2016. Esto obedece al fortalecimiento de la relación universidad egresado que se ha propuesto la Universidad en los últimos años. Se ha realizado un mayor seguimiento Institucional del egresado, elaborando una base de datos la cual es alimentada por la oficina de bienestar. En la figura 25 se observa la comparación de éstos dos años en el factor 6.

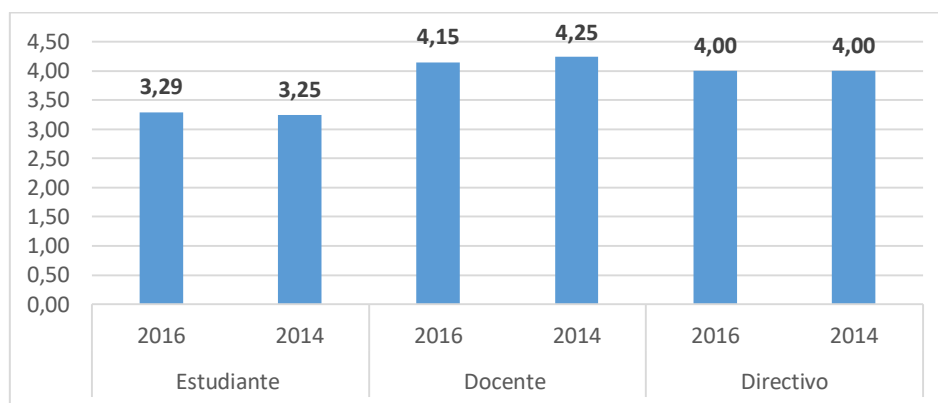


Figura 25. FACTOR 6 Comparación autoevaluación 2016-2017

Nota.: Unipanamericana. Programa profesional en Finanzas y Negocios Internacionales.

El factor 6 relacionado con la característica formación para la investigación, la innovación y la creación artística y cultural para estudiantes, docentes y directivos, no redujo su calificación de manera significativa y obtuvo una calificación de 3.81 para el 2016.

De estos resultados se infiere que, en comparación con el proceso de autoevaluación de 2014, la percepción de los estudiantes no se redujo considerablemente, mientras que los profesores si expresaron que se puede trabajar en conjunto con ellos los procesos de investigación. Los directivos por su parte consideran que se ha mejorado y pueden mostrarse mejores resultados. A pesar de que este factor es una fortaleza del programa, la universidad

continúa promoviendo la investigación e innovación en el programa a través del proyecto de investigación beneficiado por la Comunidad Europea Erasmus, y la presentación de ponencias en el ámbito de los negocios internacionales.

Con respecto a los factores que obtuvieron la menor calificación en 2014, se observa que el factor 2 tuvo un mejor comportamiento para el año 2016, figura 26. En este factor se evaluó el número de estudiantes admitidos con relación a la capacidad de las aulas en la institución, la participación en actividades de formación integral y el conocimiento del Reglamento Estudiantil y Académico.

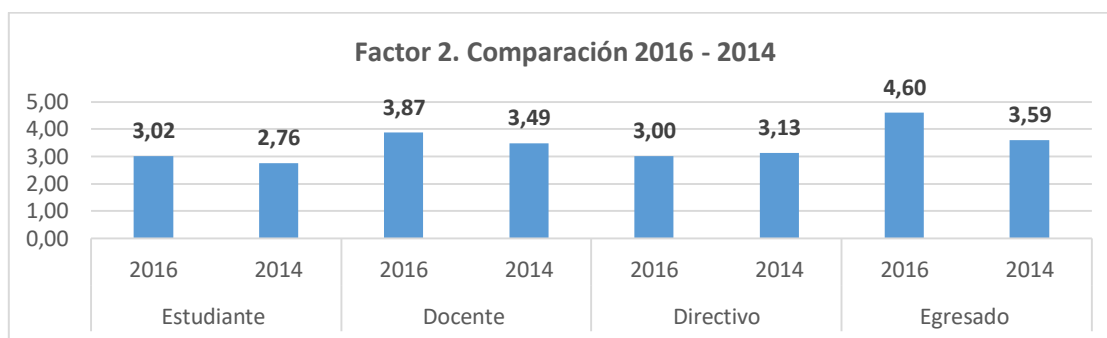


Figura 26. FACTOR 2 Comparación autoevaluación 2016-2017.
Nota: Unipanamericana. Programa profesional en Finanzas y Negocios Internacionales

Para el año 2016 se obtuvo una calificación de 3.62 en el factor 2, lo que se explica por la mejor la percepción de Egresados, Docentes y Estudiantes. De esta manera se puede inferir que este factor pasó de ser una debilidad a ser una fortaleza del Programa.

El factor 10, la calificación total se mantuvo en 3.2, figura 27, lo que indica que se debe continuar en el proceso de mejoramiento. En este factor se evaluó la característica recursos físicos, donde se planteó averiguar si el programa cuenta con una planta física adecuada, suficiente y bien mantenida para el desarrollo de sus funciones sustantivas.

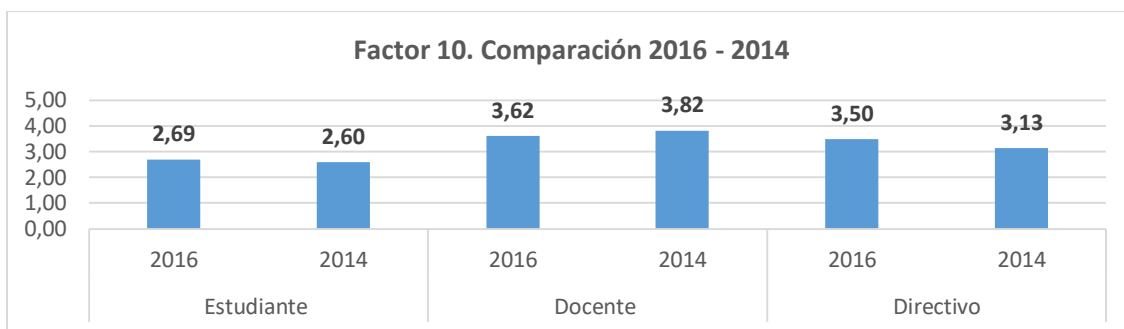


Figura 27. FACTOR 10 Comparación autoevaluación 2016-2014

Nota: Unipanamericana. Programa Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales.

Con el propósito de mejorar, se viene trabajando en el proyecto de renovación de la Sede Av. 68, donde se proyecta realizar el traslado de todas las Facultades de la Universidad y contar con mejores instalaciones para las actividades académicas, administrativas, deportivas y/o culturales. Este proyecto se está desarrollando en conjunto con la Caja de Compensación Compensar.

Otro factor importante a tener en cuenta en los procesos de mejoramiento es el factor 5, el cual obtuvo para 2016 una calificación de 3.24, la cual es inferior a la de 2014. En este factor se evaluó para los estudiantes y los docentes la característica, inserción del programa en contextos académicos nacionales e internacionales. Tanto docentes como directivos consideran que aún es débil este proceso en comparación con el proceso de autoevaluación de 2014, y por tanto debe fortalecerse en términos de ampliar la vinculación del programa con el contexto nacional e internacional. La misma opinión es percibida por parte de los estudiantes.

Con el propósito de continuar en el proceso de mejoramiento, actualmente el programa profesional en Finanzas y Negocios Internacionales hace parte de la Academy of International Business (AIB), lo cual la ha hecho participe de la evolución y cambios en los programas de Negocios Internacionales a nivel mundial y las necesidades del entorno actual empresarial no solo colombiano sino también internacional. Así mismo, se han fortalecido los

lazos de comunicación con otro de los socios estratégicos de la Universidad de Mondragón en España, como lo es la Universidad Contemporánea de México.

4. Resultados

4.1. Tabulación y Análisis de Resultados de la Entrevista

La entrevista con los directivos y docentes del Programa, de acuerdo con los resultados tabulados, que se pueden apreciar en la tabla 20, se puede ver en lo relacionado con aspectos de calidad, que existe en términos generales conocimiento sobre aspectos del registro calificado, condiciones de calidad, aunque el 50% de los que respondieron la encuesta no han participado en procesos sobre registro calificado. El 21.4% no conocen las condiciones de calidad que exigen el Ministerio de Educación Nacional y el 7.1% no sabe que es el Registro calificado, figura 28.

Tabla 20. *Tabulación encuesta semiestructurada.*

| PREGUNTA | RESPUESTA No. DOCENTES Y DIRECTIVOS | TEMAS |
|-----------------|--|---------------------------------------|
| 1 | SI: 13 NO: 1 | calidad |
| 2 | SI: 11 NO: 3 | calidad |
| 3 | SI: 7 NO: 7 | calidad |
| 4 | SI: 9 NO: 5 | calidad |
| 5 | MENOS DE 1 AÑO: 1 1 A 3 AÑOS: 4 3 A 5 AÑOS: 3 5 A 10 AÑOS: 4 MÁS DE 10AÑOS: 2 | perfil |
| 6 | PREGRADO: 1 ESPECIALIZACIÓN: 4 MAESTRÍA: 7 DOCTORADO: 2 POS DOCTORADO: 0 | perfil |
| 7 | SI: 1 NO: 13 | ayuda institucional cualificación |
| 8 | MENOS DE 1 AÑO: 0 1 A 3 AÑOS: 2 3 A 5 AÑOS: 1 5 A 10 AÑOS: 7 MÁS DE 10 AÑOS: 4 | cualificación |
| 9 | SI: 12 NO: 2 | conocimientos sobre la institución |
| 10 | SI: 11 NO: 3 | conocimientos sobre la institución |
| 11 | SI: 14 NO: 0 | conocimientos sobre la institución |

| | | |
|----|--|--|
| 12 | SI: 13 NO: 1 | conocimientos sobre el programa |
| 13 | PERMANENTE: 4 OCASIONAL: 7 MUY POCA: 2 NINGUNA: 1 | comunicación con directivos institución |
| 14 | PERMANENTE: 9 OCASIONAL: 2 MUY POCA: 3 NINGUNA: 0 | comunicación con directivos programa |
| 15 | SI: 0 NO: 14 | participación órganos de decisión |
| 16 | SI: 6 NO: 8 | conocimiento de órganos de decisión |
| 17 | SI: 7 NO: 7 | conocimiento políticas institucional |
| 18 | SI: 5 NO: 9 | participación comité curricular programa |
| 19 | SI: 13 NO: 1 | participación y propuestas de cambios en el programa |
| 20 | SI: 11 NO: 3 | comunicación con el programa |
| 21 | SI: 10 NO: 4 | participación en el programa |
| 22 | SI: 4 NO: 10 | aspectos en aula |
| 23 | DIPOSITIVAS, INTERNET, WORD Y EXCEL, TALLERES, ESTUDIO DE CASOS, CÁTEDRA MAGISTRAL: 11 INTERNET, TALLERES, CÁTEDRA MAGISTRAL: 1 WORD Y EXCEL: 1 SOFTWARE ESPECIALIZADO, TALLERES, CÁTEDRA MAGISTRAL: 1 | aspectos pedagógicos: ayudas |
| 24 | MENOS DE 15 ESTUDIANTES: 1 15 A 20 ESTUDIANTES: 7 20 A 30 ESTUDIANTES: 6 MÁS DE 30 ESTUDIANTES: 0 | aspectos en aula número de estudiantes |
| 25 | BIBLIOTECA: BUENA: 12, MALA: 2 AUDIOVISUALES: BUENA 14, MALA 0 SALAS DE CÓMPUTO: BUENA 7, MALA 7 SOFTWARE ESPECIALIZADO: BUENA: 4, MALA: 10 | percepción ayudas didácticas |
| 26 | SI: 7 NO: 7 | aspectos de aula |
| 27 | SI: 7 NO: 7 | formación docente |
| 28 | SI: 11 NO: 3 | pertinencia currículo del programa |
| 29 | SI: 13 NO: 1 | conocimiento de la institución |
| 30 | SI: 10 | conocimiento de la institución |

| | | |
|----|-----------------|---|
| | NO: 4 | |
| 31 | SI: 7 NO: 7 | conocimiento de la institución |
| 32 | SI: 6 NO: 8 | conocimiento directrices facultad |
| 33 | SI: 8 NO: 6 | conocimiento del programa |
| 34 | SI: 4 NO: 10 | conocimiento de la facultad |
| 35 | SI: 3 NO: 11 | participación |
| 36 | SI: 2 NO: 12 | participación |
| 37 | SI: 5 NO: 9 | conocimiento de la institución |
| 38 | SI: 3 NO: 11 | conocimiento de la institución |
| 39 | SI: 11 NO: 3 | conocimiento evaluación docentedel programa |
| 40 | SI: 8 NO: 6 | conocimiento autoevaluación del programa |

Nota: Unipanamericana. Programa Profesional en Finanzas y Negocios Internacionales. Encuesta, elaboración propia.

Análisis de la Entrevista

1. ¿Conoce qué es el Registro Calificado que otorga el Ministerio de Educación Nacional a los programas de...Instituciones de Educación Superior?

14 respuestas

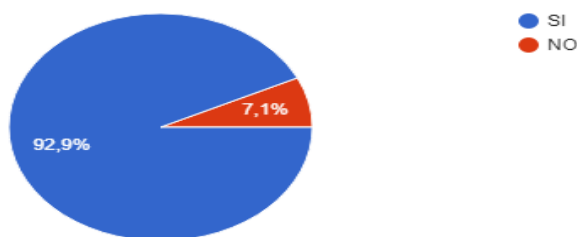


Figura 28. Aspectos de conocimientos de calidad

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Cerca del 93% de los entrevistados sabe qué es el Registro Calificado que otorga el Ministerio de Educación Nacional.

2. ¿Conoce las condiciones de calidad que deben cumplir las Instituciones de Educación Superior de acuerdo a la normatividad?

14 respuestas

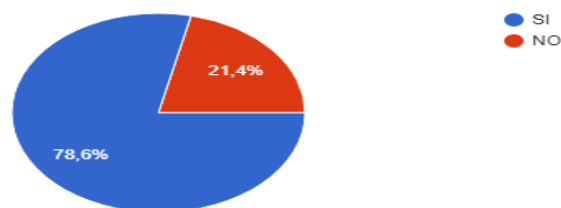


Figura 29. Aspectos de conocimientos de calidad

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Como se puede observar, hay cerca de un 22% de docentes y/o directivos del Programa que no conocen las condiciones de calidad que deben cumplir las instituciones de educación superior.

3. ¿Alguna vez ha participado en el para el proceso de solicitud de Registro Calificado al Ministerio de Educación Nacional?

14 respuestas

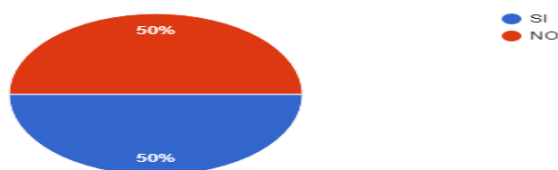


Figura 30. Aspectos de conocimientos de calidad

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

La mitad de los encuestados no han participado en un proceso de solicitud de registro calificado ante el Ministerio de Educación Nacional.

4. ¿Conoce cuál es el diferenciador de la Institución frente a otras Instituciones de Educación Superior?

14 respuestas

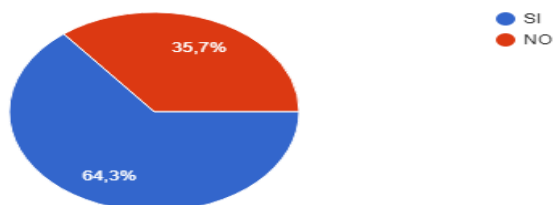


Figura 31. Aspectos de conocimientos de calidad

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 35.7% de los entrevistados no conocen el diferenciador de la Institución frente a otras.

5. ¿Cuántos años lleva trabajando en docencia universitaria?

14 respuestas

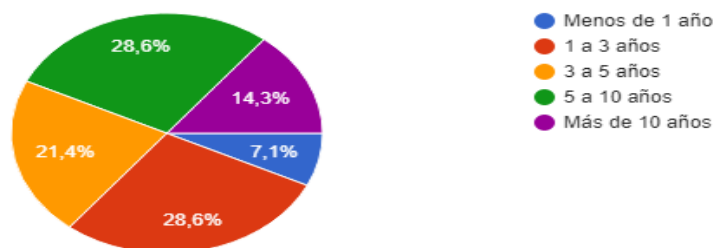


Figura 32. Aspectos perfil docente

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

En lo relacionado con el perfil de los docentes y directivos del Programa el 28.6% llevan trabajando en docencia universitaria de 5 a 10 años, igual participación tienen los que llevan trabajando de 1 a 3 años, más 10 años el 14.3%.

6. Señale su nivel de estudio

14 respuestas



Figura 33. Aspectos perfil docente

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

En lo referente al nivel de estudios, el 28.6% tiene especialización, el 50% tiene maestría y el 14.3% doctorado y el 7.1% pregrado. El 92.9% no ha recibido ninguna ayuda institucional para adelantar algún tipo de posgrado.

7. ¿Ha recibido algún tipo de ayuda por parte de la Institución para adelantar un posgrado?

14 respuestas

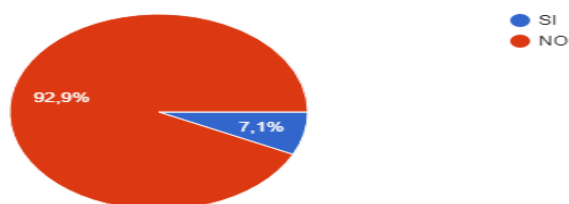


Figura 34. Aspectos ayuda institucional para la cualificación.
Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Cerca del 93% de los encuestados afirma no haber recibido ningún tipo de ayuda de la Institución para adelantar un posgrado.

8. Señale los años de experiencia laboral que tiene en el sector real

14 respuestas

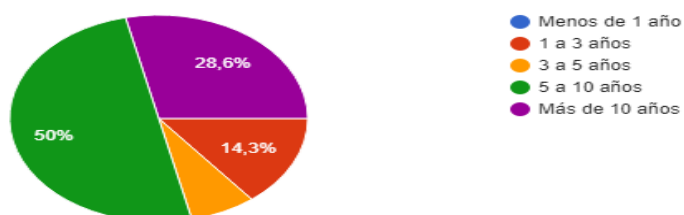


Figura 35. Aspectos cualificación.
Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Referente a experiencia laboral, diferente a docencia, el 50% tiene una experiencia de 5 a 10 años, el 28,6% más de 10 años y el 14,3% de 1 a 3 años, lo que muestra gran trayectoria laboral de los docentes y directivos del Programa.

9. ¿Conoce la Misión y Visión de la Institución?

14 respuestas

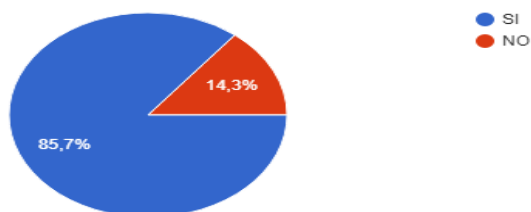


Figura 36. Aspectos conocimiento Institución.
Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Respecto al conocimiento que tienen de la Institución, como se puede ver que, en lo relacionado con 85.7% conocen la Misión y la Visión de la Unipanamericana.

10. ¿Conoce el Proyecto Educativo Institucional (PEI)?

14 respuestas

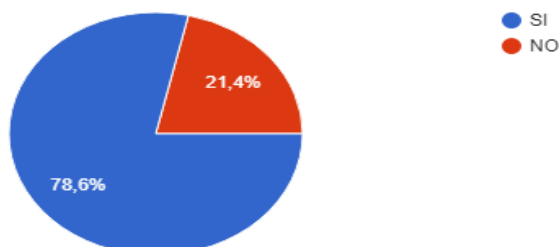


Figura 37. Aspectos conocimiento Institución.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 78.6% conoce el Proyecto Educativo Institucional (PEI), mientras que el 21.4% no lo conoce.

11. ¿Conoce el Modelo Pedagógico de La Institución?

14 respuestas

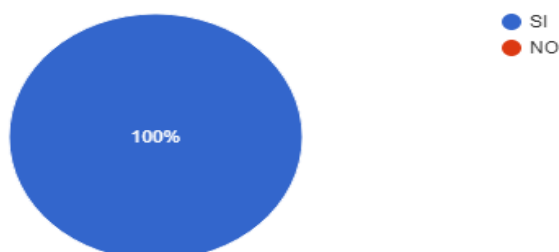


Figura 38. Aspectos conocimiento Institución.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 100% conoce el modelo pedagógico de la Institución.

12. ¿Conoce el Proyecto Educativo del Programa (PEP)?

14 respuestas

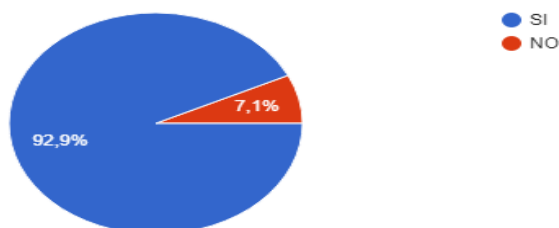


Figura 39. Aspectos conocimiento del Programa.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 92.9% conoce el Proyecto Educativo del Programa, el 7.1% no lo conoce.

29. ¿Conoce el Estatuto Docente?

14 respuestas

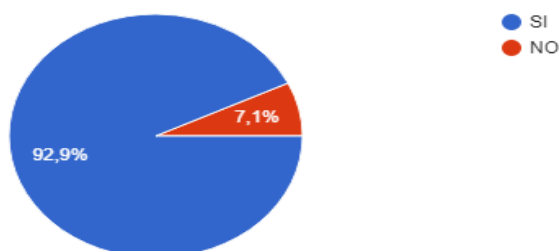


Figura 40. Aspectos conocimiento Institución.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Otro referente de conocimiento de la Institución indagado fue el conocimiento del Estatuto Docente, el 92.9% lo conoce, mientras que el 7.1% no lo conoce.

30. ¿Conoce el Estatuto Estudiantil?

14 respuestas

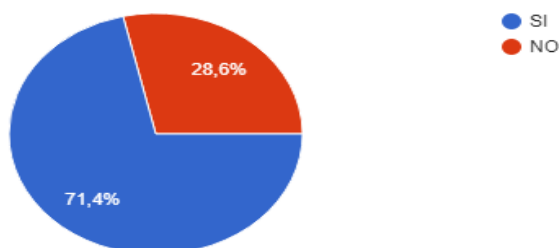


Figura 41. Aspectos conocimiento Institución.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

En lo relacionado con el Estatuto o Reglamento estudiantil, el 71.4% lo conoce frente al 28.6% que lo desconoce.

31. ¿Conoce las directrices de investigación Institucionales?

14 respuestas

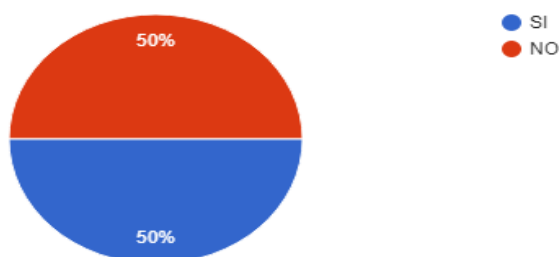


Figura 42. Aspectos conocimiento de la Institución

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Otro aspecto indagado relacionado con el conocimiento de la Institución fue acerca del conocimiento de las directrices Institucionales de la investigación, el 50% no la conocen.

13. La comunicación con los directivos de la Institución (Rector, Vicerrectores y Directos de Área) son:

14 respuestas

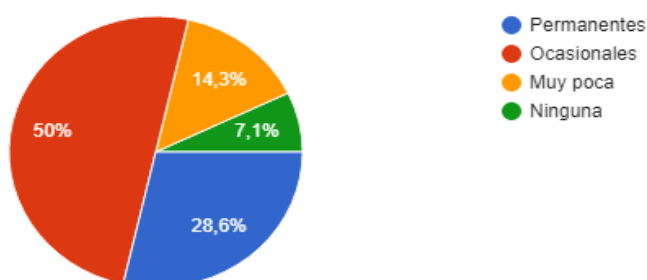


Figura 43. Aspectos comunicación directivos Institución.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Al indagar sobre la comunicación con los directivos institucionales, el 50% la tienen ocasionalmente, el 28.6% permanente, 14.3% muy pocas veces y el 7.1% ninguna.

14. La comunicación con los directivos del Programa (Decano, Director, Coordinador) Son:

14 respuestas

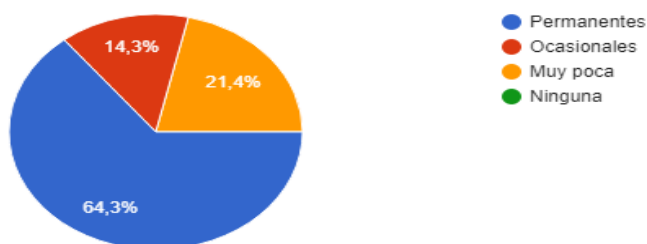


Figura 44. Aspectos comunicación directivos Programa.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

La comunicación con los directivos del Programa, el 64.3% son permanentes, 14.3% ocasionales y 21.4% muy poca.

15. ¿En los últimos tres años ha participado en algún Órgano de Decisión de la Institución?

14 respuestas

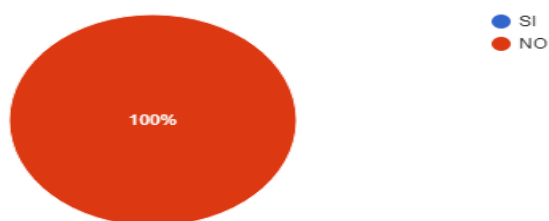


Figura 45. Aspectos Participación.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 100% responden que en los últimos tres años no han participado en algún órgano de decisión de la institucional.

16. ¿Conoce quiénes son los representantes de los profesores en los diferentes Órganos de decisión de la Institución, la Facultad y el Programa?

14 respuestas

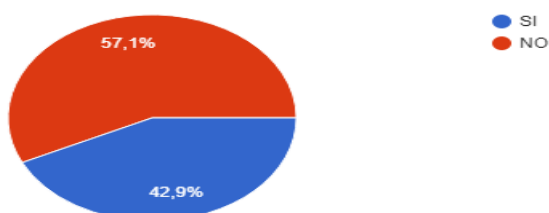


Figura 46. Aspectos Participación.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 57.1% no saben quiénes son los representantes de los docentes en los órganos de decisión de la Institución, Facultad y Programa, manifiestan que no les han informado y otros que lo vieron en la Web de la Institución pero que no los conocen.

17. ¿Conoce, oportunamente, los cambios en las políticas institucionales?
14 respuestas

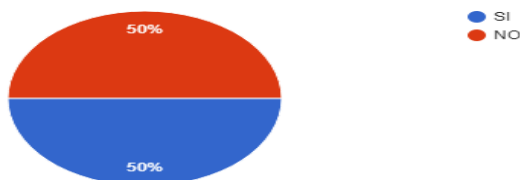
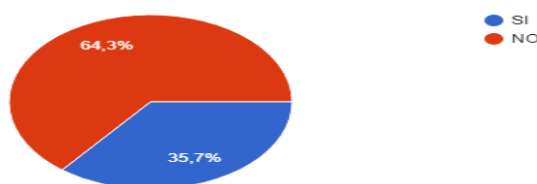


Figura 47. Aspectos políticas institucionales.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 50% no conoce oportunamente los cambios en las políticas institucionales.

18. ¿Ha participado en algún comité curricular del Programa?
14 respuestas



Nota: Figura 48. Aspectos participación.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 64.3% de los entrevistados ha participado en algún comité curricular del Programa.

19. ¿Alguna vez ha propuesto al Programa algún cambio o mejora?
14 respuestas

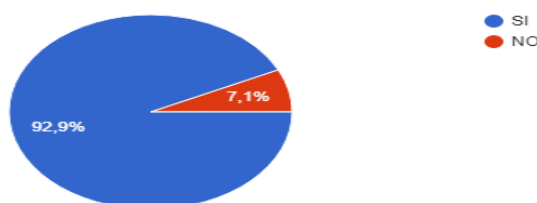


Figura 49. Aspectos participación.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 92.9% alguna vez ha propuesto algún cambio o mejora al Programa.

20. ¿Considera que encuentra en el Programa apertura para atender sus sugerencias y aportes?

14 respuestas

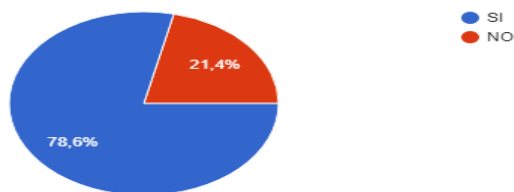


Figura 50. Aspectos comunicación con el Programa.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Encontraron apertura para atender aportes o sugerencias en el 78.6%, algunos que no han encontrado apertura afirman que al parecer existen preconceptos marcados.

21. ¿Ha participado en el diseño y actualizaciones de las Guías Académicas?

14 respuestas

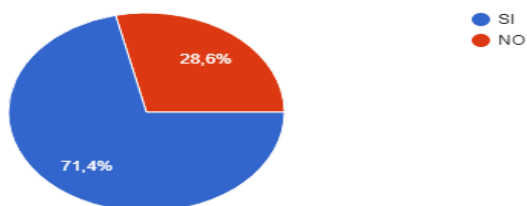


Figura 51. Aspectos participación Programa.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 71.4% ha participado en la elaboración y actualización de guías académicas.

22. ¿Cuándo comienza un período académico, recibe previamente información de los estudiantes que recibe en la asignatura?

14 respuestas

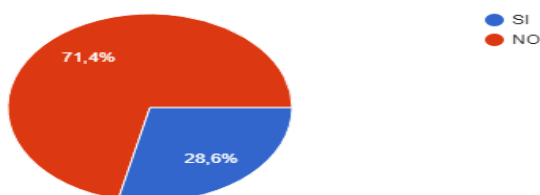


Figura 52. Aspectos de aula.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

En temas relacionados con las actividades propias de aula, respecto al conocimiento previo, al comenzar el semestre, que recibe de cada uno de los estudiantes de la asignatura, el 71.4% no reciben ningún tipo de información, los que responden que sí dicen que la información que reciben es si es repitente, únicamente.

23. Señale a través de que ayudas didácticas se vale para desarrollar los diferentes temas en sus asignaturas:

14 respuestas

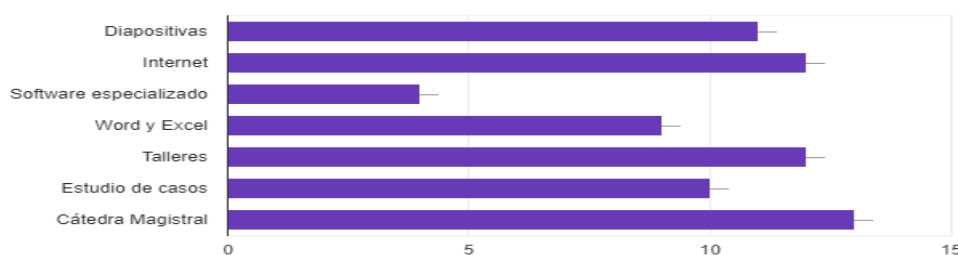


Figura 53. Aspectos pedagógicos.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

En lo que respecta a que medios o estrategias utilizan en aula el mayor número de docente utiliza la clase magistral, seguido de talleres, internet, diapositivas, estudios de caso y a través de Word y Excel.

24. Para un adecuado desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, qué número de estudiantes considera el más adecuado:

14 respuestas



Figura 54. Aspectos de aula.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 50% responden que el número adecuado de estudiante más adecuado en aula está entre 15 y 20 estudiantes, el 42.9% afirman que entre 20 y 30 estudiantes.

25. ¿Considera que la Institución le brinda adecuadamente los siguientes medios educativos para el desarrollo de sus actividades docentes?

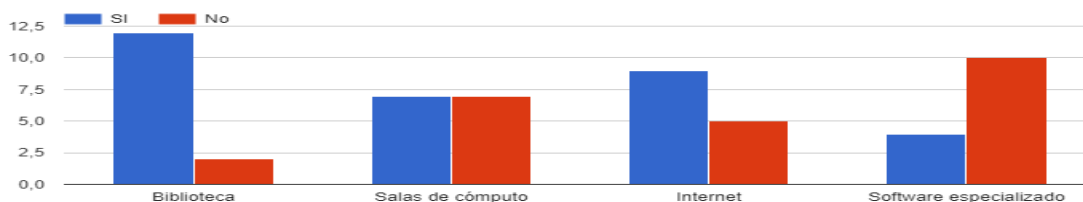


Figura 55. Aspectos pedagógicos.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

La percepción que tienen en cuanto medios educativos, biblioteca tiene los mejores resultados, seguido en su orden por internet, salas de cómputo y software especializado, de últimas.

26. ¿Considera que las aulas de clase son adecuadas para el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje?

14 respuestas

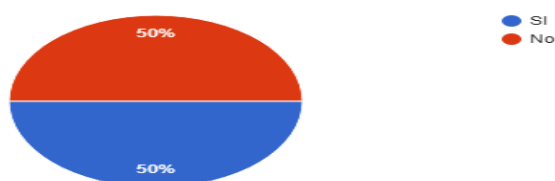


Figura 56. Aspectos de aula.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 50% considera que las aulas no son adecuadas para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

27. ¿Ha recibido en el último año, por parte de la Institución, algún tipo de capacitación para el su desempeño como docente?

14 respuestas

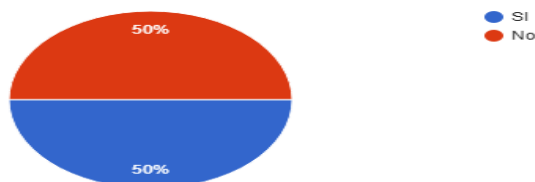


Figura 57. Aspectos de aula.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

En cuanto a capacitación docente el 50% ha recibido algún tipo de capacitación para el ejercicio docente. El otro 50%, que no la ha recibido, le gustaría recibirla en tecnologías para la educación, tutoría virtual, capacitación en el PEI y pedagogía.

28. ¿Considera que el currículo y plan de estudio del Programa en el que tiene asignaturas asignadas es adecuado... las empresas, la ciudad y la región?

14 respuestas

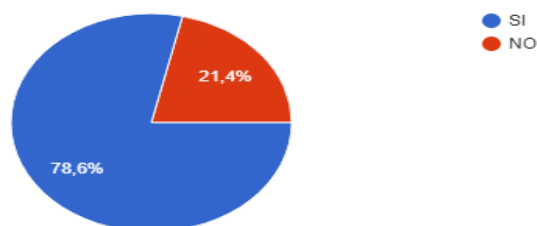


Figura 58. Pertinencia curricular.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Respecto de la pertinencia del currículo relacionada con el contexto empresarial, de la ciudad y de la región, el 78:6% responden que sí lo es frente al 21.45 que piensa que no. Uno de los argumentos a resaltar de los que contestaron que no lo es argumentan que “los problemas reales son complejos y el plan curricular no se orienta hacia la comprensión de los mismos, por lo que las soluciones probables pueden terminar en meras conjeturas o lugares comunes...”

32. ¿Conoce las directrices de investigación de la Facultad?

14 respuestas

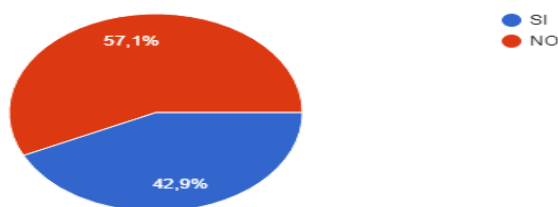


Figura 59. Aspectos conocimientos directivos Facultad.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

En cuanto al conocimiento que se tiene sobre la Facultad y el Programa en investigación, el 42.9% no conoce las directrices de investigación de la Facultad e igualmente sucede con el conocimiento de las directrices de investigación en el Programa.

33. ¿Conoce las directrices de investigación Programa?
14 respuestas

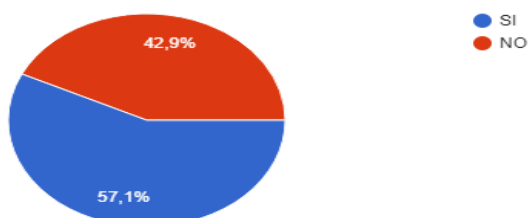


Figura 60. Aspectos conocimientos Programa.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

34. ¿La Facultad cuenta con semilleros de investigación?
14 respuestas

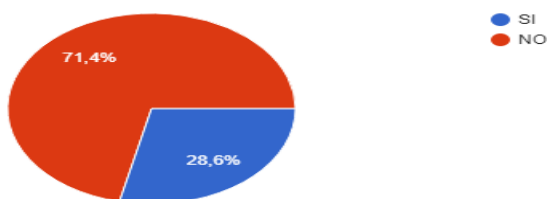


Figura 61. Aspectos conocimientos Facultad.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 71.4% responde que la Facultad cuenta con semilleros de investigación, mientras que el 28.6% responden que no los hay. Los que respondieron que la Facultad no cuenta con semilleros de investigación afirman que éstos son importantes porque: se logran profesionales creativos, participativos que se apropien del conocimiento y logren llegar a nuevos campos profesionales, igualmente que son importantes para que la Universidad tenga más desarrollo de productos de investigación en los programas y facultades.

35. ¿Ha participado en los últimos dos años en proyectos de investigación?

14 respuestas

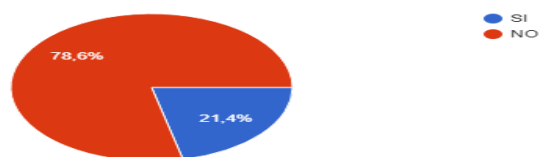


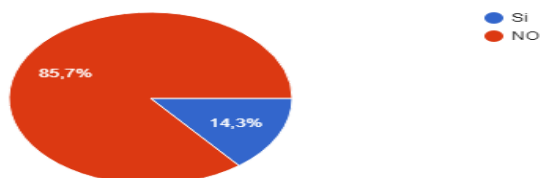
Figura 62. Aspectos participación.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 78.6% de los encuestados no han participado en proyectos de investigación, mientras que los que responden que sí, 21.4%, dicen que en trabajos de grado.

36. ¿Ha participado en los últimos dos años en algún programa o proyecto de proyección social (extensión)?

14 respuestas



Nota: Figura 63. Aspectos participación.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Otro resultado respecto participación en proyectos de proyección social a investigación arroja que el 85.7% no ha participado en proyectos de investigación, mientras que el 14.3% si lo ha hecho como en proyectos de inclusión social para estudiantes de bajos recursos.

37. ¿Conoce el Programa de Egresados de la Institución?

14 respuestas

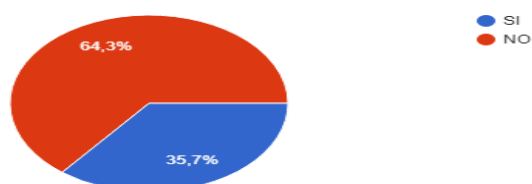


Figura 64. Aspectos conocimiento Institución.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

En lo relacionado con egresados, el 64.3% no conoce el Programa de Egresados de la Institución.

38. ¿Conoce las cifras de empleabilidad de los egresados del Programa?
14 respuestas

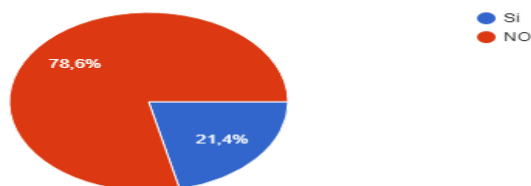


Figura 65. Aspectos conocimiento Institución.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 78,6% de los encuestados no conocen cifras de empleabilidad de los egresados del Programa. Los docentes manifiestan que la Institución no divulga el Programa de Egresados ni cifras de empleabilidad, que se deberían socializar esa información y que en la página web de la Universidad no está esa información.

39. ¿En el último año ha recibido retroalimentación se su evaluación docente?
14 respuestas

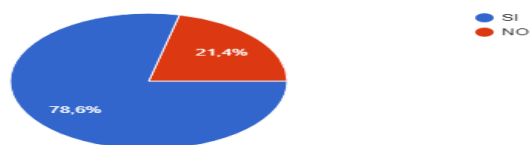


Figura 66. Aspectos conocimiento evaluación docente.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

Se indagó sobre el conocimiento que se tiene respecto a la retroalimentación que han tenido con la evaluación docente, en donde el 78,6% la ha recibido frente al 21,4% que dice no ha tenido retroalimentación.

40. ¿Conoce la última autoevaluación del Programa?
14 respuestas

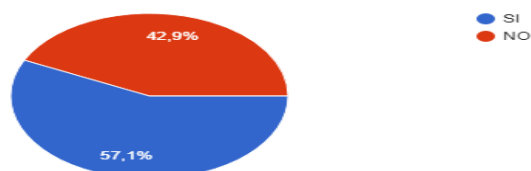


Figura 67. Aspectos conocimiento autoevaluación.

Nota: Encuesta aplicada a directivos y docentes del Programa, 2018

El 42.9% de los entrevistados no conoce los resultados de la Autoevaluación del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales.

4.2 Diagnóstico

Con base a la encuesta y a la última Autoevaluación del Programa realizada, de 2016, se realiza el diagnóstico del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Unipanamericana, tabla 21, donde se relacionan aspectos de fortaleza y por mejorar en el Programa con base al Modelo de Diagnóstico Tridimensional de Patrick Williams.

Tabla 21. *Diagnóstico del programa de finanzas y negocios internacionales fortalezas y aspectos por mejorar.*

| SUBSISTEMA | ASPECTOS | FORTALEZA | POR MEJORAR |
|-----------------|-----------------------------|--|---|
| TECNOLÓGICO | RECURSOS FÍSICOS | | X (instalaciones) |
| | PROCESOS ACADÉMICOS | X (hay que seguir mejorando) | |
| | APROPIACIÓN MISIÓN Y VISIÓN | X | |
| | ESTUDIANTES | X (hay que seguir mejorando) | |
| HUMANO - SOCIAL | DOCENTES | | X (comunicación con las directivas, formación docente, conocimiento procesos de calidad, investigación y proyección social, apoyo institucional cualificación docente, conocimiento de la Autoevaluación, conocimiento y participación órganos de decisión institucional y del Programa) |
| | BIENESTAR | | X (Divulgación y mejoramiento Programas de Bienestar) |
| | IMPACTO EGRESADOS | X (hay que seguir mejorando) | X (Comunicación de Programas de Egresados) |
| ADMINISTRACIÓN | PROCESOS ACADÉMICOS | X (hay que seguir mejorando: investigación y proyección social)) | X (procesos de investigación y proyección social, software especializados) |

| | | | |
|----------------|--|---|--|
| ENTORNO | ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | | X (comunicación, participación) |
| | VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL | | X (acciones a posicionar en la ciudad, región, país e internacionalmente) |
| | IMPACTO EGRESADOS | X | X (información sobre el impacto en los diferentes estamentos; comunicación sobre Programa de Egresados) |

Nota Construcción propia con base a la Autoevaluación y le encuesta.

El diagnóstico muestra que, como es lógico, las debilidades del Programa están asociadas a los factores institucionales y que las variables a mejorar están centradas en las políticas institucionales, de Facultad y de Programa, en lo referente a la divulgación, comunicación y participación en los órganos de decisión por parte de los docentes y estudiantes. La infraestructura física es un aspecto a mejorar sustancialmente y a mejorar los procesos en aula con el conocimiento previo de cómo llegan los estudiantes. Otro aspecto importante a mejorar es lo relacionado con la investigación y la proyección social en el Programa.

Aspecto básico para el mejoramiento de todos los procesos, están basados en mejorar la comunicación y la participación de los docentes, a nivel del Programa e institucionalmente y el mejoramiento de Programas de Bienestar.

Todo, los subsistemas que se mejoren y sigan fortaleciéndose tendrá un impacto directo con el entorno en la visibilidad del Programa y la Institución y el impacto con los egresados.

Por ello el modelo debe estar dirigido al mejoramiento de los subsistemas, que conlleve al mejoramiento continuo del Programa.

5. Propuesta de modelo de organización inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana – Unipanamericana.

Con base al diagnóstico realizado (basado en el Modelo de Diagnóstico Tridimensional de Patrick Williams) en donde se recoge los factores de la percepción de los profesores y directivos del Programa y las Autoevaluaciones, se propone un Modelo de Organización Inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Unipanamericana, basado en la teoría de los sistemas, con base a lo propuesto por Peter M. Senge, y de los procesos de aprendizaje propuestos por Rafael Echeverría.

El Modelo busca reforzar las fortalezas actuales que tiene el Programa y mejorar las debilidades diagnosticadas, teniendo en cuenta los aspectos de conocimiento de los actores del entorno, los insumos, alineados con el PEI, que se requieren para mejorar las deficiencias del Programa encontradas y en la que se deben hacer énfasis (comunicación, factores institucionales, tecnología, dirección del Programa y procesos académicos), de tal forma que beneficien a los diferentes estamentos y a la sociedad.

El Modelo contempla, insumos, procesos y salidas (figura 68). Los procesos contempla cuatro subsistemas: el Institucional (PEI), los subsistemas de dirección, comunicación y Procesos académicos. Estos procesos generar unos servicios de salida que beneficien a los diferentes estamento, a la empresa y a la sociedad.

Los insumos a tener en cuenta el programa están constituidos por el marco legal de las Instituciones de Educación Nacional (IES), la información de Programas similares ofertados por otras Instituciones de Educación Superior y los requerimientos que tienen las empresas y la sociedad.

Con estos insumos el Programa debe conocer y basarse. El subsistema Institucional comprende el PEI, las políticas, los recursos financieros, etc. que orientan y condiciona al programa.

El subsistema de Dirección comprende todos los elementos relacionados con la organización, administración y gestión de todos los procesos del Programa y que repercuten en los demás subsistemas: comunicación, tecnología y procesos académicos.

El subsistema de comunicación debe alimentar y ser la base de todos los demás subsistemas y el encargado de divulgar el impacto del Programa al interior y en el entorno. La dirección juega un papel importante en este subsistema, pero también en los procesos académicos en referencia a la administración, docentes y estudiantes.

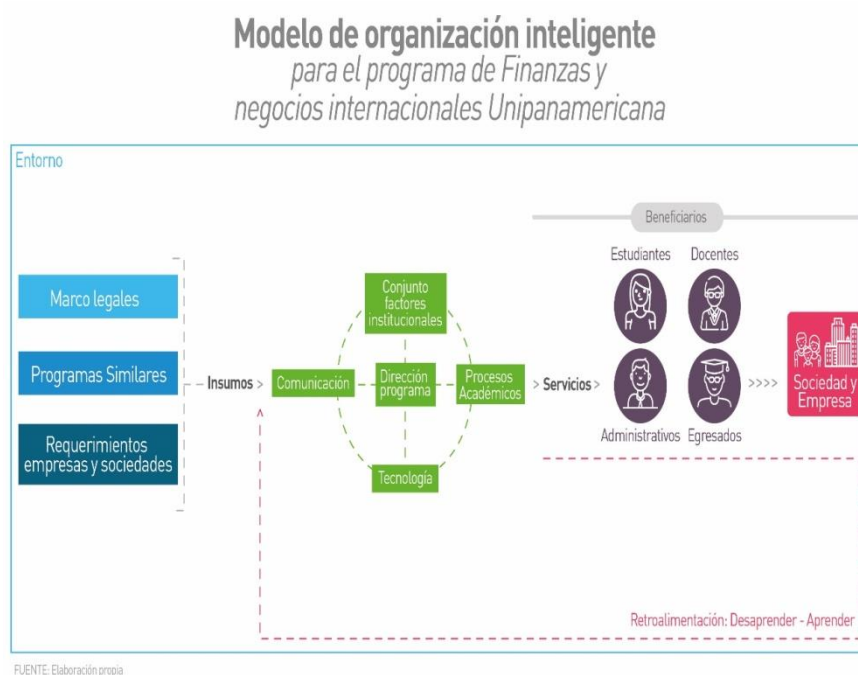


Figura 31. Modelo de organización inteligente propuesto para el programa de finanzas y negocios internacionales- Unipanamericana
Nota: Elaboración propia.

El subsistema de Procesos Académicos hace referencia a todos aquellos procesos que van dirigidos al cumplimiento de las funciones sustantivas del Programa: Docencia, Investigación y Proyección social.

Como todo proceso sistémico, hay una salida que deben impactar a estudiantes, docentes, directivos, administrativos y egresados, para poder impactar a la sociedad y las empresas.

El sistema debe cumplir con el principio de Homeostasis, es decir de retroalimentación; el Programa como organización inteligente debe tener una retroalimentación basada en procesos de aprendizaje y des aprendizaje, lo cual hace que el sistema sea de continuo mejoramiento.

Elementos constitutivos de los subsistemas

Institucional: El PEI, políticas y toda la infraestructura financiera, física y administrativa que ésta le preste al Programa y que a su vez estén alineados con las políticas institucionales.

Dirección: Políticas, órganos de decisión, participación, divulgación.

Comunicación: Con directivas institucionales, administrativas, docentes, estudiantes, egresados, empresarios y sociedad.

Procesos Académicos: Infraestructura, medios educativos, docentes, estudiantes, extensión e investigación.

Servicios: Los servicios resultantes deben beneficiar a los diferentes estamentos del Programa, la Institución e impactar en el entorno.

Los Beneficiarios son la razón de ser del Programa y de la Institución y del egranaje de todos sus componenetes: Los estudiantes, para que se le cumpla con lo prometido y regido en el PEI y en el PEP; los docentes, para que encuentres espacios de reflexión y participación que los conduzcan a la excelencia docente; los colaboradores administrativos para que todos los procesos se lleven a cabo con calidad y en tiempos oportuno; los egresados, que sobresalgan profesionalmente en el entorno, de tal forma que le aporten a la empresa y la sociedad.

Retroalimentación: La retroalimentación en el sistema disminuye la tendencia a la entropía y generan una tendencia al equilibrio dinámico u homeostasis. Tratándose de un Programa de Educación Superior es de importancia aplicar el concepto que aprender es un

proceso que pasa desde el “inconscientemente incompetente hasta el inconscientemente competente”, expuesto por Echeverría.

Tanto los procesos como la retroalimentación deben conducir al desarrollo de las cinco disciplinas que sugiere Senge para que el Programa se estructure como organización inteligente: Dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo y enfoque sistémico.

La puesta en marcha requiere de varias fases y condiciones que se pueden observar la figura 69. Un diagnóstico, la concientización, identificación de activos y competencias del Programa, la implementación, la definición de métricas de gestión del aprendizaje y análisis y retroalimentación de resultados.

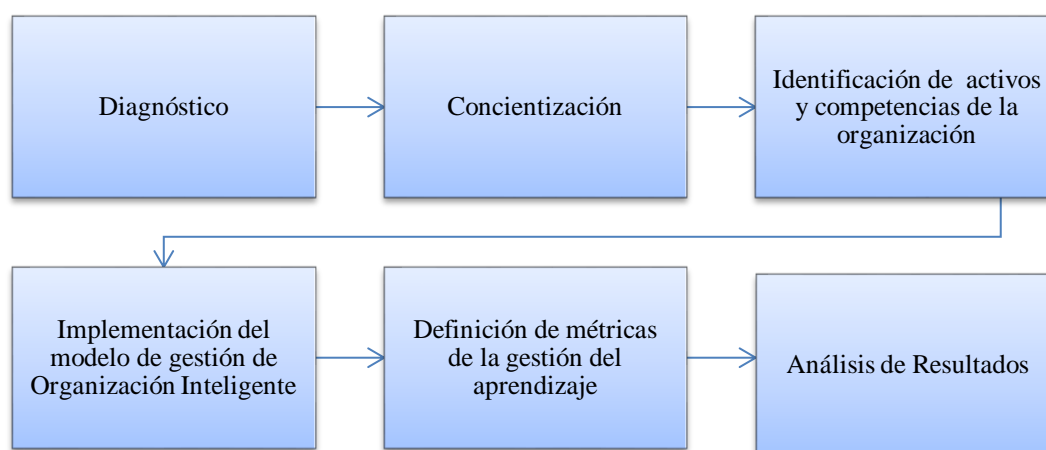


Figura 69. Fases para la implementación de un modelo de organización inteligente.
 Nota: Elaboración propia con base en Carpio (2015).

Uno de los objetivos de este estudio es realizar el diagnóstico, proponer un Modelo y establecer un plan de sensibilización (concientización) para los diferentes estamentos del Programa

Una vez realizado el diagnóstico y propuesto el Modelo, se establece un plan de sensibilización.

Plan de sensibilización para implementar el modelo de organización inteligente en el programa de finanzas y negocios internacionales de la Unipanamericana.

Términos de referencia Fase de Sensibilización Modelo de Organización Inteligente

1. Dirigido: Directivos, administrativos, docentes, estudiantes, egresados y empresarios.
2. Duración de la Fase: seis meses
3. Grupos: directivos y administrativos:
 - a) Docentes
 - b) Estudiantes
 - c) Egresados y empresarios
4. Duración del curso: 4 horas
5. Modalidad: Presencial y/o virtual
6. Lugar a desarrollar: Si es presencial en instalaciones apropiadas y cómodas con refrigerio.
7. Objetivo: Sensibilizar a los participantes sobre la importancia en el conocimiento del Modelo.

Temario:

1. Justificación y objetivo
2. Motivación hacia el logro
3. Explicación del Modelo
4. Retroalimentación del modelo
5. Fases de implementación

Objetivo de los temas a desarrollar

Justificación y objetivo: Dar a conocer el porqué de tener un Modelo Organizativo Inteligente en el Programa y cuál es el objetivo de este Modelo.

Motivación hacia el logro: Sensibilizar a los diferentes estamentos de la importancia en la participación de ellos.

Explicación del Modelo: Explicar el modelo y sus ventajas para el mejoramiento continuo del Programa, mostrando los beneficiarios de éste.

Fases de implementación: dar a conocer, en forma breve, el diagnóstico y las diferentes fases para la implementación.

En el tabla 22 se describe en forma sintetica la matriz para la primera fase de sensibilización, como preámbulo para la implementación del Modelo en donde se especifica el tipo de aprendizaje/des aprendizaje y la evidencia en cada uno de los componentes que conforma la sensibilización.

Tabla 22. *Matriz para la fase de sensibilización.*

| Aprendizaje/Des aprendizaje | Evidencia |
|------------------------------------|--|
| Justificación y objetivo | Entiende el propósito de participar activamente para que los diferentes componentes y estamentos del Programa se desarrollen con calidad como objetivo de un proceso armónico entre directivos, estudiantes, administrativos y docentes. |
| Motivación hacia el logro | A través de un taller de motivación interioriza la importancia del mejoramiento continuo del Programa con la participación activa, de acuerdo a su rol en el Programa. |
| Explicación del Modelo | Comprende, interioriza e identifica la importancia del Modelo para cada uno de los estamentos del Programa la Institución, la empresa y la sociedad. |
| Retroalimentación del modelo | Propone ajustes y recomendaciones para la implementación del Modelo. |

Nota. Elaboración propia.

6. Conclusiones

Una vez terminado este estudio se lograron determinar las siguientes conclusiones:

- a) La Fundación Universitaria Panamericana.- Unipanamericana cuenta con un estructurado Proyecto Educativo Institucional orientado a la labor empresarial, sin embargo, hacen falta mecanismos de divulgación para que los diferentes estamentos del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales lo conozcan, interioricen y apropien.
- b) Unipanamericana cuenta con un Modelo Pedagógico orientado a desarrollar en los estudiantes competencias dirigidas a la labor empresarial, el cual debe estar más articulado al aula y al quehacer directivo y administrativo.
- c) Unipanamericana cuenta con un Modelo de Autoevaluación estructurado, el cual adolece de una adecuada divulgación, no solo del modelo si no de los resultados de ésta a los estudiantes y docentes para que se de una apropiación de las condiciones de calidad exigidas por el Ministerio de Educación Nacional.
- d) Falta un adecuado sistema de divulgación en el Programa sobre políticas institucionales, de Facultad y del Programa, al igual que mayor participación en los procesos curriculares por parte de los docentes.
- e) En el Programa hay desconocimiento de los docentes sobre los órganos de participación como Consejo de Facultad y Comité Curricular.
- f) El Programa adolece de una adecuada divulgación y participación de los docentes y estudiantes sobre los proyectos de investigación, proyección social y egresados.
- g) Se requiere de una estructura de divulgación y comunicación Institucional, de Facultad y de Programa que permita procesos académicos y administrativos más ágiles.

7. Recomendaciones

1. Fomentar una cultura de calidad a través de canales adecuados de comunicación estudiantes- docentes-directivos- empresa.
2. Implementar un modelo que identifique los diferentes subsistemas del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de Unipanamericana, con el fin de lograr una estructura organizativa inteligente que permita llevar procesos de retroalimentación que conduzcan a mejoras continuas que impacten en los diferentes estamentos, la empresa y la sociedad.
3. Es de suma importancia generar espacios de sensibilización para mostrar una estructura organizacional de Programa inteligente, como es menester de una institución de educación superior.
4. Esos espacios deben ser permanentes a través de diferentes estrategias de comunicación.
5. La fase de sensibilización debe ser presencial, preferiblemente, y abarcar el mayor número de estudiantes, directivos, administrativos y empresas.

Referencias Bibliográficas

- Ackoff Russell, L. (1974). Rediseñando el futuro. Editorial Limusa. México.
- Arias Galicia, F (1986). Administración de Recursos Humanos para Altos Desempeños. Editorial Trillas. Colombia.
- Boulding, K (1964). Teoría General de los Sistemas. Editorial John Wiley & Sons. New York, Estados Unidos.
- Carpio, I. D. (2015) Modelo de Organización Inteligente. Recuperado el 25 de 11 de 2015, de www.portaldeingenieria.com:
https://www.portaldeingenieria.com/archivos/publicaciones/usuarios/paper_-_modelo_de_organizaci_sn_inteligente_-_israel_del_carpio2323232334.pdf. UMNG.
- Echeverría, R. (1994). Ontología del Lenguaje Editorial J.C Sáenz Editor. Santiago de Chile, Chile.
- Fundación Universitaria Panamericana. Plan Estratégico 2012 – 2016.
- Fundación Universitaria Panamericana (2016). Proyecto Educativo Institucional. Bogotá, Colombia.
- Fundación Universitaria Panamericana (2016). Proyecto Educativo de Programa Finanzas y Negocios Internacionales. Bogotá, Colombia.
- Fundación Universitaria Panamericana (2017). Autoevaluación Programa Finanzas y Negocios Internacionales. Bogotá, Colombia.
- Gigch, J (1990). Teoría General de Sistemas. Traducción del inglés a cargo de la editorial., Editorial Trillas. México.
- Gobierno Nacional (1992). Ley 30. Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Colombia.

Gobierno Nacional (2002). Ley 749. Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones. Colombia.

Gobierno Nacional (2008). Ley 1188. Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. Colombia.

Gobierno Nacional (2003). Decreto 2230. Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se dictan otras disposiciones. Colombia.

Gobierno Nacional (2010). Decreto 1295. Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. Colombia.

Gobierno Nacional (2009). Decreto 5012. Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de sus dependencias. Colombia.

Gobierno Nacional (2015). Decreto 1075. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Colombia.

Gobierno Nacional (2016) Ministerio de Educación Nacional. Viceministerio de Educación Superior Dirección de Calidad para la Educación Superior, Subdirección de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Curso Modalidad B-Learning. Formación integral pares académicos. Bogotá, Colombia.

Hegel, G (1807). Fenomenología del Espíritu. Editorial Pre-Textos. México (2006).

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, UNESCO (IESALC, 2006). Informe Sobre Educación Superior en América Latina y el Caribe. La Metamorfosis de la Educación Superior, 2000 – 2005. Caracas, Venezuela.

- Kofman (2001). *Metamanagement: la nueva conciencia de los negocios: cómo hacer de su vida profesional una obra de arte*. Granica Ediciones, S.A. Bogotá, Colombia.
- Massey, K (1975). *Teoría de Sistemas Aplicada (Antología)* Universidad de Monterrey. Monterrey, México.
- Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina. El Arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Editorial Granica. Barcelona, España.
- Platón. *Los Diálogos de Platón*. Editorial: Panamericana. Bogotá (2002).
- Shoderbek, R (1975). *Sistemas Administrativos* Editorial El Ateneo. Buenos Aires, Argentina.
- Williams, P. (1982). *Definiendo el rol del Gerente: Una Perspectiva de Desarrollo Organizacional*. Modelo presentado en el Primer Congreso Internacional de Desarrollo Organizacional. Monterrey, México.
- Von Bertalanffy, L (1993) *Teoría general de los Sistemas*, New York: Fondo de Cultura Económica. México.

Anexo 1

Normatividad general de la educación superior

Constitución Política de Colombia

“Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes ju78y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley”.

“Artículo 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. El Estado

fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior”. “Artículo 189. Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa:

- a) 21. Ejercer la inspección y vigilancia de la enseñanza conforme a la ley.
- b) 22. Ejercer la inspección y vigilancia de la prestación de los servicios públicos.
- c) 26. Ejercer la inspección y vigilancia sobre instituciones de utilidad común para que sus rentas se conserven y sean debidamente aplicadas y para que en todo lo esencial se cumpla con la voluntad de los fundadores”.

Ley 115 de 1994, “Por la cual se expide la Ley General de Educación”

“Artículo 1º.- Objeto de la Ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social.

Ley 30 de 1992, “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”

Fundamentos y objetivos de la Educación Superior:

“Artículo 2. La educación superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado”. “Artículo 3°. El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior”.

“Artículo 6°. Son objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones: (...) c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución”.

“Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionara sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”.

Artículo 31. De conformidad con los artículos 67 y 189, numerales 21,22 y 26 de la Constitución Política de Colombia y de acuerdo con la presente Ley, el fomento, la inspección y vigilancia de la enseñanza que corresponde al Presidente de la República, estarán orientados a (...) h) Propender por la creación de mecanismos de

evaluación de la calidad de los programas académicos de las instituciones de Educación Superior.

De la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CONACES

Ley 489 de 1998, “por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

Artículo 45.- Comisiones Intersectoriales. El Gobierno Nacional podrá crear intersectoriales para la coordinación y orientación superior de la ejecución de ciertas funciones y servicios públicos, cuando por mandato legal o en razón de sus características, estén a cargo de dos o más ministerios, departamentos administrativos o entidades descentralizadas, sin perjuicio de las competencias específicas de cada uno de ellos.

El Gobierno podrá establecer la sujeción de las medidas y actos concretos de los organismos y entidades competentes a la previa adopción de los programas y proyectos de acción por parte de la Comisión Intersectorial y delegarle algunas de las funciones que le corresponden.

“Las comisiones intersectoriales estarán integradas por los ministros, directores de departamento administrativo, superintendentes y representantes legales de los organismos y entidades que tengan a su cargo las funciones y actividades en referencia”.

Decreto 2230 del 2003. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se dictan otras disposiciones”.

“Artículo 37.- Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, Conaces. Créese la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, Conaces, en los términos del artículo 45 de la Ley 489 de 1998.

La Comisión estará integrada por: el Ministro de Educación Nacional, el Director del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, y el Director del Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Proyectos Especiales «Francisco José de Caldas», Colciencias. Lo anterior sin perjuicio de convocar a los representantes de los organismos asesores del Gobierno Nacional en materia de educación superior y de la academia, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.

La Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, Conaces, tendrá como funciones la coordinación y orientación del aseguramiento de la calidad de la educación superior, la evaluación del cumplimiento de los requisitos para la creación de instituciones de educación superior, su transformación y redefinición, sus programas académicos y demás funciones que le sean asignadas por el Gobierno Nacional. Lo anterior sin perjuicio del ejercicio de las funciones propias de cada uno de sus miembros”.

Decreto 5012 de 2009, “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de sus dependencias”

“Artículo 43.- La Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –CONACES, creada mediante el Decreto 2230 de 2003, en los términos del artículo 45 de la Ley 489 de 1998, está integrada por: el Ministro de Educación Nacional, el Director del Fondo Colombiano de

Investigaciones Científicas y Proyectos Especiales Francisco José de Caldas – COLCIENCIAS. Lo anterior sin perjuicio de convocar a los representantes de los organismos asesores del Gobierno Nacional en materia de educación superior y de la academia, de conformidad con la reglamentación vigente.

La Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CONACES, tiene las siguientes funciones: la coordinación y orientación del aseguramiento de la calidad de la educación superior, la evaluación del cumplimiento de los requisitos para la creación de IES, su transformación y redefinición, sus programas académicos y demás funciones que le sean asignadas por el Gobierno Nacional. Lo anterior sin perjuicio del ejercicio de las funciones propias de cada uno de sus miembros”.

Naturaleza jurídica y carácter académico de las IES

Las normas que se refieren a continuación determinan la naturaleza jurídica y el carácter académico de las Instituciones de Educación Superior.

Ley 30 de 1992: “Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”

“Artículo 16.-Son instituciones de educación superior:

- a) Instituciones Técnicas Profesionales;
- b) Instituciones Universitarias, o Escuelas Tecnológicas
- c) Universidades”

“Artículo 17.- Son instituciones técnicas profesionales, aquellas facultadas legalmente para ofrecer programas de formación en ocupaciones de carácter

operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel”.

“Artículo 18.- Son instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, aquellas facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización”.

“Artículo 19.- Son universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño como criterio de universalidad en las siguientes actividades: la investigación científica o tecnológica, la formación académica en profesiones o disciplinas, y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y la cultura universal y nacional”.

Estas instituciones están igualmente facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, profesiones, disciplinas, programas de especialización, maestrías, doctorados y posdoctorados, de conformidad con la presente ley”.

“Artículo 20. Reconocimiento como Universidad de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas”.

“Artículo 21. Autorización para el ofrecimiento de programas de maestría, doctorado y posdoctorado”.

“Artículo 22.- El Ministerio de Educación Nacional, previo concepto favorable del Consejo Nacional de Educación Superior- CESU, podrá aprobar el funcionamiento de nuevas Instituciones de Educación Superior y determinará el campo o campos de acción en que se puedan desempeñar, y su carácter académico de conformidad con la presente ley”.

“Artículo 23.- Por razón de su origen, las Instituciones de Educación Superior se clasifican en Estatales, Privadas y de Economía Solidaria”.

Ley 749 de 2002, “Por la cual se organiza el servicio público de educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones”

Artículos 1 y 2. Definen el marco de acción de las instituciones técnicas profesionales y las instituciones tecnológicas.

Artículos 13 a 19. Contienen los parámetros relacionados con el cambio de carácter académico y la redefinición de instituciones de educación superior técnicas profesionales y tecnológicas.

Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación

Parte 5. Reglamentación de la Educación Superior:

Título 1. Redefinición y cambio de carácter académico de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas, públicas y privadas.

Capítulo 1. Redefinición

Artículos 2.5.1.1.1 y 2.5.1.1.2 Requisitos para la redefinición.

Capítulo 2. Cambio de carácter académico:

Artículos 2.5.1.2.1 y 2.5.1.2.2 Cambio de carácter académico de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas, y requisitos para el cambio de carácter académico.

Capítulo 3. Del procedimiento para la ratificación de la reforma estatutaria:

Artículos 2.5.1.3.1 a 2.5.1.3.5. Contienen normas sobre la solicitud de ratificación de reforma estatutaria para redefinición y cambio de carácter académico, designación de Pares Académicos, comunicación a la institución de educación superior sobre la designación de Pares Académicos, proceso de evaluación, concepto.

Título 2. Reconocimiento como Universidad de una institución universitaria o escuela tecnológica:

Artículo 2.5.2.1. Requisitos

Artículo 2.5.2.2. Presentación

Título 5

Capítulos 1 y 2. Requisitos y procedimientos para el reconocimiento de personería jurídica de instituciones privadas de educación superior y la creación de seccionales. Artículos 2.5.5.1.1 a 2.5.5.2.7.

Capítulo 3. Creación de Seccionales. Artículos 2.5.5.3.1 a 2.5.5.3.5

Capítulo 4. Disposiciones Generales. Artículos 2.5.5.4.1 a 2.5.5.4.4. Plazo para iniciar actividades académicas, reglas para la ratificación de reformas estatutarias, registro de rectores y/o representantes legales, de las instituciones de economía solidaria.

2.4 Programas académicos de Educación Superior

Las siguientes normas hacen alusión a los diferentes programas académicos de Educación Superior que se ofrecen en Colombia.

Ley 30 de 1992: “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”

Los artículos 9 a 13 describen las características y particulares connotaciones de los programas de pregrado y posgrado.

Ley 749 de 2002. “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones”.

Los artículos 3 a 6 definen el marco de formación de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas.

Se establece la posibilidad de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior de organizar su actividad formativa de pregrado en ciclos propedéuticos de formación.

Ley 1188 de 2008, “Por la cual se regula el Registro Calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones”

Se atribuyeron funciones de evaluación de las condiciones de calidad a la CONACES: Coordinación y orientación del aseguramiento de la calidad de la educación superior, evaluación del cumplimiento de los requisitos para la creación de instituciones, su transformación y redefinición, sus programas académicos y demás funciones que le sean asignadas.

“Artículo 1. Para poder ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior que no esté acreditado en calidad, se requiere haber obtenido Registro Calificado del mismo.

El Registro Calificado es el instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el Estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior.

Compete al Ministerio de Educación Nacional otorgar el Registro Calificado mediante acto administrativo debidamente motivado en el que se ordenará la respectiva incorporación en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, SNIES, y la asignación del código correspondiente”.

“Artículo 2. Condiciones de calidad. Para obtener el Registro Calificado de los programas académicos, las instituciones de educación superior deberán demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas y condiciones de calidad de carácter institucional: (...)”

Artículo 3°. La actuación administrativa no podrá exceder de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de radicación, en debida forma, y con el cumplimiento de requisitos exigidos, de la correspondiente solicitud. En el curso de la actuación se designarán los respectivos Pares Académicos quienes deberán realizar visita de verificación con la coordinación de un funcionario del Viceministerio de Educación Superior y, quien coordinará la presentación del informe evaluativo ante el Ministerio de Educación Nacional y la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior, Conaces, Comisión que emitirá concepto recomendando al Ministerio de Educación Nacional el otorgamiento o no del Registro Calificado.

A partir de la radicación, en debida forma, de la solicitud de Registro Calificado por parte de la Institución de Educación Superior, el Ministerio de Educación Nacional tiene un plazo de seis (6) meses para el otorgamiento o no de registro. Cumplido el término establecido sin que el Ministerio comunique el otorgamiento o no del Registro Calificado, o sin que medie ninguna respuesta explicativa que justifique la demora, se entenderá que hay silencio administrativo positivo de conformidad con el Código Contencioso Administrativo. Dicho silencio dará lugar a investigación disciplinaria en contra del funcionario responsable (...).”

“Artículo 6.- Todas las instituciones de educación superior podrán ofrecer programas académicos por ciclos propedéuticos hasta el nivel profesional, en todos los campos y áreas del conocimiento dando cumplimiento a las condiciones de calidad previstas en la presente ley y ajustando las mismas a los diferentes niveles, modalidades y metodologías educativas”.

Decreto 1075 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Educación”

Capítulo 4. Otras disposiciones.

Artículo 2.5.1.4.1. De los ciclos propedéuticos. Define de qué manera se organiza la actividad formativa por ciclos propedéuticos y cuáles son sus particulares connotaciones.

Registro Calificado. Oferta y Desarrollo de Programas de Educación Superior.

Artículo 2.5.3.2.1.1 a Artículo 2.5.3.2.10.6.

Sección 9. Procedimiento de Registro Calificado.

“Artículo 2.5.3.2.9.2. Designación de Pares Académicos. El Ministerio de Educación Nacional de conformidad con el procedimiento que establezca para ello, designará, con el apoyo de las Salas de la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – Conaces, el par o Pares Académicos que realizarán la visita de verificación de las condiciones de calidad y comunicará a la institución de educación superior su nombre. Las hojas de vida de los Pares Académicos estarán disponibles para consulta en el sistema SACES.

La institución podrá solicitar al Ministerio de Educación Nacional el cambio de los Pares Académicos debidamente sustentado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de remisión de la comunicación. Si se encuentra mérito, el Ministerio de Educación Nacional procederá a designar nuevos Pares Académicos”.

“Artículo 2.5.3.2.9.3. Conflictos de interés, impedimentos y recusaciones. A los Pares Académicos se les aplicarán las disposiciones relacionadas con los conflictos de interés, impedimentos y causales de recusación de que trata el Código General del Proceso para los peritos y el trámite se surtirá de conformidad con lo previsto en éste.

Las decisiones relacionadas con impedimentos y recusaciones serán resueltas por el (la) Ministro(a) de Educación Nacional. Cuando a ello haya lugar el Ministerio de Educación Nacional designará nuevos pares y comunicará su determinación a la institución”.

“Artículo 2.5.3.2.9.4. Visita de verificación. El Ministerio de Educación Nacional dispondrá la realización de las visitas a que haya lugar e informará a la institución de educación superior sobre las fechas y la agenda programada.

El par académico verificará las condiciones de calidad de la solicitud puesta a su disposición y contará con cinco (5) días hábiles posteriores a la visita para la presentación del informe. Cuando sean dos o más los Pares Académicos a cargo de la verificación, cada uno de ellos debe elaborar y presentar su informe por separado dentro del término de cinco (5) días hábiles”.

Componente de evaluación

El Sistema realiza la evaluación de instituciones y programas, con el apoyo de Pares Académicos y organismos asesores, en tres momentos: durante la creación, para la obtención o actualización del Registro Calificado; durante su funcionamiento, de manera periódica; y cuando es solicitada por las instituciones que buscan la Acreditación de Alta Calidad. Las instituciones acreditadas cumplen altos estándares de calidad, convirtiendo el proceso de acreditación en un instrumento para consolidar la autonomía universitaria mediante la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento continuo (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

Las Salas de Evaluación de la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –CONACES – son las encargadas de otorgar o actualizar el Registro Calificado, y el proceso de acreditación se adelanta ante el Consejo Nacional de Acreditación CNA.

Con respecto a los estudiantes, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES lleva a cabo el proceso de evaluación por competencias acumuladas, en dos momentos: en el ingreso y en el egreso de la educación superior. Las pruebas Saber Pro se aplican a estudiantes que cursan los últimos semestres del

pregrado, con el objetivo de medir el grado de desarrollo de sus competencias y obtener información acerca del estado de la formación en diferentes áreas y disciplinas. Las pruebas de Estado “proporcionan una visión de conjunto sobre los estudiantes, los programas y las instituciones” (Ministerio de Educación Nacional, 2010).

Anexo 2

Esquema de la entrevista semiestructurada

1. ¿Conoce qué es el Registro Calificado que otorga el Ministerio de Educación Nacional a los programas de las Instituciones de Educación Superior?

SI

NO

2. ¿Conoce las condiciones de calidad que deben cumplir las Instituciones de Educación Superior de acuerdo a la normatividad?

SI

NO

3. ¿Alguna vez ha participado en el, para el proceso de solicitud de Registro Calificado al Ministerio de Educación Nacional?

SI

NO

4. ¿Conoce cuál es el diferenciador de la Institución frente a otras Instituciones de Educación Superior?

SI

NO

5. ¿Cuántos años lleva trabajando en docencia universitaria?

a) Menos de 1 año

b) 1 a 3 años

c) a 5 años

d) 5 a 10 años

e) Más de 10 años

6. Señale su nivel de estudio

- a) Pregrado
- b) Posgrado Especialización
- c) Posgrado Maestría
- d) Posgrado Doctorado
- e) Posgrado Pos doctorado

7. ¿Ha recibido algún tipo de ayuda por parte de la Institución para adelantar un posgrado?

SI

NO

Si señaló que SI, ¿Cuál? _____

8. Señale los años de experiencia laboral que tiene en el sector real

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 3 años
- c) a 5 años
- d) a 10 años
- e) Más de 10 años

9. ¿Conoce la Misión y Visión de la Institución?

SI

NO

10. ¿Conoce el Proyecto Educativo Institucional (PEI)?

SI

NO

11. ¿Conoce el Modelo Pedagógico de La Institución?

SI**NO**

Si señaló que **NO**, ¿a qué d se debe?: _____

12. ¿Conoce el Proyecto Educativo del Programa (PEP)?

SI**NO**

Si señaló que **NO**, ¿a qué d se debe?: _____

13. La comunicación con los directivos de la Institución (Rector, Vicerrectores y Directos de Área) son:

- a) Permanentes
- b) Ocasionales
- c) Muy poca
- d) Ninguna

14. La comunicación con los directivos del Programa (Decano, Director, Coordinador) Son:

- a) Permanentes
- b) Ocasionales
- c) Muy poca
- d) Ninguna

15. ¿En los últimos tres años ha participado en algún Órgano de Decisión de la Institución?

SI

NO

Si señaló que SI, ¿en cuál? _____

16. ¿Conoce quiénes son los representantes de los profesores en los diferentes Órganos de decisión de la Institución, la Facultad y el Programa?

SI

NO

Si señaló que NO ¿por qué? _____

17. ¿Conoce, oportunamente, los cambios en las políticas institucionales?

SI

NO

18. ¿Ha participado en algún comité curricular del Programa?

SI

NO

19. ¿Alguna vez ha propuesto al Programa algún cambio o mejora?

SI

NO

20. ¿Considera que encuentra en el Programa apertura para atender sus sugerencias y aportes?

SI

NO

Si señaló que NO ¿por qué? _____

21. ¿Ha participado en el diseño y actualizaciones de las Guías Académicas?

SI

NO

Si señaló que NO ¿por qué? _____

22. ¿Cuándo comienza un período académico, recibe previamente información de los estudiantes que recibe en la asignatura?

SI

NO

Si señaló que SI, ¿cuál? _____

23. Señale a través de que ayudas didácticas se vale para desarrollar los diferentes temas en sus asignaturas:

- a) Diapositivas
- b) Internet
- c) Software especializado
- d) Word y Excel
- e) Talleres

- f) Estudio de casos
 - g) Cátedra Magistral
 - a. Otro(s) ¿Cuál?
-
-

24. Para un adecuado desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, qué número de estudiantes considera el más adecuado:

- a) Menos de 15 estudiantes
- b) 15 a 20 estudiantes
- c) 20 a 30 estudiantes
- d) Más de 30 estudiantes

25. Considera que la Institución le brinda adecuadamente los siguientes medios educativos para el desarrollo de sus actividades docente.

SI

NO

Biblioteca

Audiovisuales

Salas de cómputo

Internet

Software especializado

26. ¿Considera que las aulas de clase son adecuadas para el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje?

SI

NO

27. ¿Ha recibido en el último año, por parte de la Institución, algún tipo de capacitación para el su desempeño como docente?

SI

NO

Si señaló SI, ¿Cuál (s)? _____

Si señaló NO, indique en qué siente necesidad de ser capacitado:

28. ¿Considera que el currículo y plan de estudio del Programa en el que tiene asignaturas asignadas es adecuado para las necesidades de las empresas, la ciudad y la región?

SI

NO

Si señaló NO, explique las razones: _____

29. ¿Conoce el Estatuto Docente?

SI

NO

30. ¿Conoce el Estatuto Estudiantil?

SI

NO

31. ¿Conoce las directrices de investigación Institucionales?

SI

NO

32. ¿Conoce las directrices de investigación de la Facultad?

SI

NO

33. ¿Conoce las directrices de investigación Programa?

SI

NO

34. ¿La Facultad cuenta con semilleros de investigación?

SI

NO

Si señaló que NO, explique si son importantes: _____

35. ¿Ha participado en los últimos dos años en proyectos de investigación?

SI

NO

Si señaló SI, ¿en cuáles? _____

36. ¿Ha participado en los últimos dos años en algún programa o proyecto de proyección social (extensión)?

SI

NO

Si señaló SI, ¿en cuáles? _____

37. ¿Conoce el Programa de Egresados de la Institución?

SI

NO

Si señaló NO, indique por qué: _____

38. ¿Conoce las cifras de empleabilidad de los egresados del Programa?

SI

NO

Si señaló NO, indique por qué: _____

39. ¿En el último año ha recibido retroalimentación se su evaluación docente?

SI

NO

40. ¿Conoce la última autoevaluación del Programa?

SI

00200020030030030030030 NO