



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
VIGILADA MINECUCACION

CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 1028

26 DE JULIO DE 2017

**“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ACCION PARA EL
PROGRAMA INGENIERIA ELECTRICA DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD
DE LA COSTA CUC”**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA
COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS
OTORGADAS POR LA RESOLUCION 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012
EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Y**

CONSIDERANDO QUE:

1. Los Estatutos de la Corporación Universidad de la Costa CUC, ratificados mediante Resolución No. 3235 de marzo 28 de 2012 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, contempla en su artículo 28 literal c, entre sus funciones “Evaluar el desarrollo académico, administrativo y financiero de la institución”.
2. El Proyecto Educativo Institucional contempla en sus políticas las de autoevaluación y autorregulación, las cuales están principalmente encaminadas a la generación de una cultura del mejoramiento continua en procura de la alta calidad.
3. El Modelo de autoevaluación institucional contempla entre sus estrategias, el desarrollo de procesos de autoevaluación bianuales.
4. Como consecuencia de lo anterior y de los procesos de acreditación del programa de Ingeniería Eléctrica, desde agosto de 2016 hasta junio del 2017 realizó procesos de autoevaluación.
5. Producto del proceso de autoevaluación y del análisis del estado del Programa Académico, el Comité Curricular construyó el plan de acción del programa, con la finalidad de consolidar las fortalezas y fortalecer las mejoras evidenciadas en el proceso.



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

6. El plan de acción fue remitido a Consejo Académico, quien estudio su viabilidad y previo concepto favorable, lo remitió a estudio del Consejo Directivo.

ACUERDA:

Artículo Primero: Aprobar el Plan de Acción para el programa de Ingeniería Eléctrica de la Corporación Universidad de la Costa CUC, el cual es el siguiente:

UNIVERSIDAD DE LA COSTA INGENIERIA ELECTRICA PLAN DE ACCION

FACTOR 1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL Y DE PROGRAMA

Objetivo Plan de Desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Saber Pro	142.0	145.7	149.5	153.4
Empleabilidad	92.7%	92.7%	92.7%	92.7%

Análisis Interno 1.1

Fortalezas:

- Están definidas claramente la Misión y Visión Institucional a través de documentos institucionales aprobados por el Consejo Directivo.



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

- Está definido el PEI que establece las políticas de docencia, investigación, extensión, gestión curricular, gestión de la internacionalización, bienestar universitario, autoevaluación, autorregulación y gestión universitaria.

Debilidad:

- Los estudiantes manifiestan poco conocimiento y apropiación de la misión y visión institucional y el PEI.

Estrategia 1.1.1

Hacer conocer a todos los estudiantes del programa la Misión y Visión institucionales y el y PEI.

Acciones

- Compartir a través de las redes sociales del programa la Misión y Visión institucionales y el y PEI.
- Socializar en los cursos de inducción de los estudiantes de nuevo ingreso la Misión y Visión institucionales y el PEI.
- Enviar por correo electrónico a todos los estudiantes del programa el PEI.

Responsable:

Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Análisis Interno 1.2

Fortaleza:

- Está definido el PEP que traza claramente las líneas de acción en el programa y está en total correspondencia con el PEI.

Debilidad:

- Insuficiente conocimiento del PEP por los estudiantes del programa y profesores catedráticos al servicio del programa.

Estrategia 1.2.1

Hacer conocer el PEP a todos los estudiantes del programa.

Acciones:

- Compartir a través de las redes sociales del programa el PEP.
- Realizar una jornada por semestre académico con todos los estudiantes del programa para la socialización del PEP.
- Incorporar en las asignaturas introductorias específicas del programa una clase para socializar el PEP.
- Enviar por correo electrónico a todos los estudiantes del programa el PEP

Responsable:

Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Estrategia 1.2.2

Hacer conocer el PEP a todos los profesores catedráticos que se desempeñen en el programa.

Acciones:

- Socializar el PEP con los profesores catedráticos en la reunión de inicio de semestre.
- Enviar por correo electrónico a todos los profesores catedráticos del programa el PEP.

Responsable:

Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Análisis Interno 1.3

Fortaleza:

- El Plan de Estudio vigente esta actualizado según las necesidades del entorno y las tendencias internacionales

Estrategia 1.3.1

Mantener actualizado el plan de estudios.

Acciones:

- Desarrollar cada dos años una evaluación de tendencias internacionales en el estudio de la Ingeniería Eléctrica
- Participar en las reuniones de la Red de Programas de Ingeniería Eléctrica y actualizar las tendencias nacionales.
- Actualizar todos los semestres la bibliografía en los planes de asignatura.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa
Comité Curricular

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Análisis Interno 1.4

Debilidad:

- No se aprovecha para adecuar el currículo la retroalimentación sobre el entorno empresarial que realizan los estudiantes en práctica empresarial a la Vicerrectoría de Extensión.

Estrategia 1.4.1

Incorporar como insumo a los procesos de actualización curricular la información proveniente de los reportes de práctica empresarial.

Acción:



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

- Realizar reunión semestral con la coordinación de práctica laboral para recolectar la información de los reportes de los estudiantes en práctica empresarial.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

FACTOR 2. ESTUDIANTES

Objetivo Plan de Desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Índice de deserción por periodo	10,49%	11%	11%	11%
Índice de deserción por cohorte	14.55%	15%	15%	15%

Análisis Interno 2.1**Fortalezas:**

- Están claramente establecidos en el Reglamento Estudiantil los procesos de selección y admisión de los estudiantes y son de público acceso a todos los interesados en diferentes plataformas.



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

- El número de estudiantes que se admiten al programa se determina teniendo en cuenta el cuerpo profesor, los recursos materiales y la infraestructura disponible en estricto cumplimiento de las políticas institucionales.
- Un profesor del programa (líder de bienestar estudiantil) participa en el proceso de selección y admisión de los estudiantes de nuevo ingreso

Estrategia 2.1.1

Fortalecer el proceso de entrevistas a los aspirantes al programa de Ingeniería Eléctrica.

Acciones:

- Seleccionar adecuadamente el líder de bienestar a inicios de cada curso académico.
- Capacitar al profesor líder de bienestar con la información necesaria del programa para el proceso de entrevista.
- Revisar con el Comité Curricular los perfiles de ingreso al programa y determinar los requerimientos necesarios a ser tomados en cuenta en la entrevista.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 2.2

Fortaleza:

- La población de estudiantes matriculados en el programa ha venido creciendo en los últimos cinco años



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

Acciones:

- Asegurar la participación de profesores del programa en las visitas a los colegios.
- Elaborar material publicitario del programa impreso para entregar a los estudiantes en las visitas

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 2.3**Fortalezas:**

- Existencia de políticas institucionales en materia de formación integral.
- El programa de Ingeniería Eléctrica cuenta con un profesor con la función de líder de bienestar para la promoción y el seguimiento de la participación de los estudiantes del programa en actividades de formación integral.

Debilidad:

- Baja participación de los estudiantes en las actividades extracurriculares de formación integral por semestre.

Estrategia 2.3.1

- Fortalecer el trabajo del líder de bienestar.

Acciones:

- Jerarquizar el trabajo del líder de bienestar y darle seguimiento y apoyo



- El líder de bienestar promoverá a través del correo electrónico institucional todas las actividades de formación integral que desarrolle Bienestar Estudiantil
- Designar espacios durante el semestre académico, que permitan integrar las actividades de bienestar para los estudiantes del programa (jornadas de salud, espacios deportivos, fortalecimiento de competencias lectoras, de escritura, presentación en público, entre otras).
- Los profesores promoverán las actividades de Bienestar Estudiantil en sus clases
- El Líder de Bienestar reportará mensualmente la asistencia de los estudiantes a las actividades de formación integral programadas por Bienestar Estudiantil.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 2.4**Fortaleza:**

- El programa desarrolla regularmente jornadas de actualización académica y conferencias Internacionales articuladas con los programas de posgrado.

Acciones:

- Programar dos jornadas de actualización académicas semestrales.
- Promocionar las jornadas de actualización por los diferentes medios tecnológicos (web, NotiCUC, redes sociales)

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 2.5**Fortaleza:**

- En los planes de asignaturas se establecen estrategias pedagógicas que favorecen la formación integral (salidas de campo, visitas empresariales y proyectos de aula).

Estrategia 2.5.1

Velar por el cumplimiento de las estrategias pedagógicas que promueven la formación integral.

Acciones:

- Hacer seguimiento a través de los coordinadores de áreas, la ejecución de las estrategias pedagógicas orientadas a promover la formación integral.
- Solicitar las evidencias de cumplimiento de las estrategias de formación integral.

Responsables:

Director de Programa
Comité Curricular

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 2.6**Fortaleza:**



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

- Está establecido el Reglamento Estudiantil es pertinente, vigente y divulgado a través de la página web y en jornadas de inducción a estudiantes nuevos.

Debilidad:

- Insuficiente conocimiento del Reglamento Estudiantil por los estudiantes y PTC de nuevo ingreso y profesores catedráticos

Estrategia 2.6.1

Socializar el Reglamento Estudiantil con los estudiantes y profesores de nuevo ingreso al del programa

Acciones:

- Diseñar y publicar un OVA (actividades lúdicas que impliquen por ejemplo crucigramas, completar palabras etc.) referente al Reglamento Estudiantil.
- Explicar el Reglamento Estudiantil en la asignatura de Introducción a la Ingeniería Eléctrica.

Responsable:

Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 2.7**Debilidad:**

- Insuficiente relación del Representante Estudiantil con los estudiantes y profesores del programa



Estrategia 2.7.1

Establecer mecanismos y acciones que mejoren la interacción entre el Representante Estudiantil y los estudiantes y profesores del programa.

Acciones

- Presentar al Representante Estudiantil a todos los grupos del programa y darle un espacio en cada uno para que explique sus funciones y programa de trabajo.
- Controlar y reportar la asistencia en el Comité Curricular del Representante Estudiantil a la Vicerrectoría Académica.

Responsable:

Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto:

\$ 26.079.080

FACTOR 3. PROFESORES

Objetivo Plan de Desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
 DE LA COSTA**
 1 9 7 0
 V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

Profesores con maestría del programa del área específica.	8 (40%)	8(40%)	8(40%)	10(50%)
Profesores con doctorado del programa del área específica.	6 (30%)	6 (30%)	9 (45%)	10 (50%)
Profesores de planta al servicio del programa	36	36	36	38
Saber pro	143,5	144,5	145,5	146,4
Desempeño Laboral.	Plenamente	Plenamente	Plenamente	Plenamente

Análisis Interno 3.1

Fortalezas:

- Están establecidos los requisitos y procedimientos para la selección y vinculación de los profesores
- Están establecidas estrategias y acciones para promover la permanencia de los profesores en la Universidad.

Acción:

- Establecer la ruta y los tiempos para el ascenso de los profesores en el escalafón profesor y la categoría de investigador.

Responsables:

Director de Departamento
 Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros,

Análisis Interno 3.2

Fortaleza:



- Esta consolidado un sistema para el reclutamiento de profesores de alto nivel y la universidad mantiene una convocatoria profesoral permanente.

Acción:

- Mantener actualizada una base de datos con los currículos de candidatos con perfiles afines al programa

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 3.3

Fortalezas:

- La Universidad cuenta con un Estatuto de Profesores que es divulgado ampliamente por diferentes plataformas virtuales
- El programa cuenta con una adecuada estructura de la categorización de sus profesores según el estatuto profesoral
- El número de planta del programa de Ingeniería Eléctrica es suficiente y hay una relación de 1 a 27 respecto a los estudiantes
- Programa cuenta con una estrategia de formación profesoral que se manifiesta en que 4 profesores realizan formación doctoral y 5 de maestría

Acciones:

- Hacer seguimiento sistemático al desarrollo de los programas de estudios de doctorado de los profesores del programa
- Incorporar a los planes de trabajo y compromisos de los profesores las tareas relacionadas con su formación doctoral

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos



Análisis Interno 3.4

Fortaleza:

- El programa cuenta con un claustro de profesores de alto nivel que se manifiesta en que 6 profesores tienen grado de Doctor (30 %) y 6 profesores nivel de Maestría (30 %), además 1 profesor tiene categoría de Investigador Senior, 5 de Investigador Asociado y 1 Investigador Junior. Los profesores PTC tienen más de 8 años de experiencia promedio en la academia.

Acción:

- Hacer seguimiento sistemático la ejecución de la ruta de ascenso en la categorización de COLCIENCIAS:

Responsable:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 3.5

Fortalezas:

- La universidad cuenta con un Centro de Excelencia de Profesores (CEP) para actualizar y complementar la formación y el desempeño del profesor, propendiendo por el desarrollo de las competencias requeridas para el cumplimiento eficaz de sus funciones.
- Está establecido un sistema de evaluación profesoral que permite identificar las falencias en el desempeño profesor y planear y desarrollar las acciones para su corrección

Acciones:

- Elaborar un resumen de la evaluación profesor y los principales planteamientos de los estudiantes.



- Realizar semestralmente una reunión con todos los profesores para discutir el resumen de la evaluación de los estudiantes sobre la labor profesor.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 3.6

Fortalezas:

- Los profesores del programa tiene una alto nivel de producción científica (45 artículos Tipo A en los últimos 5 años) y se utiliza como parte del material bibliográfico para el apoyo de la labor profesor.
- Los profesores del programa utilizan materiales de apoyo a la docencia pertinentes y de calidad.

Debilidad:

- No todos los productos de investigación de los profesores se utilizan en la docencia

Estrategia 3.6.1

Retroalimentar el currículo mediante la inclusión en la bibliografía de los planes de asignaturas de los productos de investigación.

Acciones:

- Actualizar sistemáticamente la lista de los productos de investigación del programa
- Clasificar los productos de investigación por área de conocimiento
- Incluir en la bibliografía de los planes de asignatura, los productos de investigación de los profesores al servicio del programa

Responsable

Director de Departamento
Director de Programa
Comité Curricular



Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 3.7

Fortalezas:

- El escalafón de profesores establecido en el estatuto profesoral refleja claramente la remuneración diferenciada según los méritos de los profesores y el camino para ascender
- La universidad cuenta con un plan de estímulos a fin de incentivar la producción científica y de innovación jerarquizado según el nivel del resultado.

Debilidad:

- Insuficiente conocimiento de los profesores sobre la política de estímulos y el sistema de bonificaciones.

Estrategia 3.7.1

Socializar con los profesores al servicio del programa el sistema de estímulos y bonificaciones y gestionar su trabajo acorde a este

Acciones:

- Desarrollar APP informativa sobre el plan de estímulos por bonificaciones en publicaciones.
- Incorporar en la agenda de los comités curriculares las actualizaciones a las políticas de estímulos y bonificaciones.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 3.8**Fortaleza:**

- Está establecida la política y los procedimientos para la evaluación 360 del desempeño de los profesores semestralmente.

Acciones:

- Elaborar resumen de los resultados alcanzados por los profesores al servicio del programa en la evaluación 360
- Socializar con los profesores al servicio del programa los resultados de la evolución 360

Responsable

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

\$ 74.298.000

FACTOR 4. PROCESOS ACADÉMICOS



Objetivo Plan de Desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Saber pro	142.0	145.7	149.5	153.4

Análisis Interno 4.1

Fortalezas:

- La universidad a partir del Modelo Desarrollista tiene definido claramente el Modelo de Formación por Competencias orientado a la evaluación continua y permanente del estudiante.
- La formación humanística tiene una significativa presencia en el plan de estudios de Ingeniería eléctrica estableciendo 10 créditos académicos que responden a las dimensiones ética, estética, filosófica, política y social.
- En los planes de asignaturas se establecen horas de trabajo directos e independientes de acuerdo a los lineamientos institucionales y a los requerimientos del currículo.
- La Universidad está desarrollando estrategias orientadas a perfeccionar la formación de competencias genéricas guiadas por consultores externos de alto nivel.

Debilidad:

- El resultado alcanzado por los estudiantes del programa en las pruebas Saber PRO es 6,5% inferior a la media nacional

Estrategia 4.1.1



C O R P O R A C I Ó N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I Ó N

Implementar un proceso de formación y acompañamiento profesoral para la apropiación de competencias genéricas y aplicación en su práctica pedagógica, mediante el programa institucional "saber te lleva lejos".

Acciones:

- Capacitar a profesores en las competencias de lectura crítica, razonamiento cuantitativo, competencias ciudadanas, escritura e inglés.
- Realizar un documento que articule las competencias genéricas a los perfiles de egreso. (visibilizar la importancia de las competencias genéricas en el desempeño profesional).
- Definir estrategias didácticas y evaluativas para el desarrollo de las competencias de lectura crítica, escritura, inglés, razonamiento cuantitativo y competencias ciudadanas.
- Transversalizar las competencias genéricas en los syllabus, de modo que se evidencien: los indicadores de desempeño, estrategias didácticas y evaluativas, que fomenten su desarrollo.
- Implementar mesas de trabajo semanales para la verificación de cumplimiento de compromisos de los procesos de capacitación.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.2**Fortalezas:**

- El Programa tiene un currículo flexible; del cual se resalta el sistema de créditos y las asignaturas electivas como factor importante en cuanto a la formación profesional de calidad.
- Las asignaturas del programa se actualizan sistemáticamente según las tendencias de la educación y de las disciplinas.
- La política institucional incentiva el intercambio académicos estudiantiles que le permite al estudiante cursar asignaturas en otras Universidades previo convenio y están claramente establecidos los procedimientos para la homologación de las asignaturas cursadas en esta modalidad.



- La política institucional para la articulación del pregrado con el posgrado que establece la homologación de créditos cursados en diplomados como opción a grado en los programas de posgrados.
- El sistema de créditos establecido en la institución permite al estudiante matricular asignaturas según su capacidad de pago, disponibilidad de tiempo

Acciones:

- Revisar los planes de asignaturas conjuntamente con los coordinadores de áreas y los profesores de las asignaturas.
- Actualizar anualmente las asignaturas electivas.
- Hacer las actualizaciones necesarias en los planes de asignaturas bajo los lineamientos de la formación por competencias reforzando las estrategias de evaluación encaminadas a fortalecer las competencias genéricas.
- Elaborar reportes periódicos de las actualizaciones y mejoras en los planes de asignatura conjuntamente con el líder pedagógico
- Socializar ante el Comité Curricular los reportes de las actualizaciones y los resultados de los reportes.

Responsables:

Director de Departamento
 Director de Programa
 Comité Curricular

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.3

Debilidad:

- Los estudiantes manifiestan insatisfacción en los horarios que se ofertan las asignaturas

Estrategia 4.3.1

Perfeccionar los horarios de la oferta académica

Acciones:



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

- Implementar para todas las materias en las que sea posible horarios matutinos, vespertinos y nocturnos

Responsable

Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.4**Fortalezas:**

- El Plan de Estudio cuenta con asignaturas de Ciencias Básicas, Complementarias y Humanidades que desarrollan actividades interdisciplinarias
- En todas las asignaturas del Plan de Estudio hay espacios para el trabajo colaborativo de los estudiantes
- El claustro de profesores del programa es interdisciplinar

Debilidad:

- No se aprovechan suficientemente los espacios extracurriculares para fomentar la interdisciplinariedad

Estrategia 4.4.1

Aprovechar intencionadamente los espacios extracurriculares (proyectos de aula, trabajo en semilleros de investigación, desarrollo de trabajos de grado con estudiantes de otros programas)

Acciones:

- Establecer en los proyectos de aula explícitamente su contribución a la interdisciplinariedad
- Definir explícitamente la contribución del trabajo del semillero a la interdisciplinariedad
- Desarrollar al menos de un trabajo de titulación anual vinculando estudiantes de Ingeniería eléctrica con estudiantes de otro programa

Responsables:

Director de Departamento

Director de Programa



Comité Curricular

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 4.4.2

Aprovechar las potencialidades curriculares para fomentar la interdisciplinariedad.

Acciones:

- Identificar las asignaturas con potencialidades para el desarrollo de proyectos de aulas interdisciplinarias.
- Planificar semestralmente la ejecución de proyectos de aula interdisciplinarias
- Incorporar en el plan de trabajo de los profesores responsables de las asignaturas el desarrollo de los proyectos de aula interdisciplinarias

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa
Comité Curricular

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.5

Fortalezas:

- Los métodos de enseñanza y aprendizaje implementados en el Programa están alineados al Modelo Pedagógico Institucional.
- Disponibilidad en la institución de herramientas de TIC para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje lo que se encuentra incorporado a los planes de asignatura

Debilidad:



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

- Poca utilización de la plataforma MOODLE por parte de los docentes del programa.

Estrategia 4.5.1

Utilizar adecuadamente las facilidades que ofrece la plataforma MOODLE y otras TIC en las asignaturas del programa.

Acciones:

- Diagnostico anual del nivel de aplicación de la plataforma MOODLE por parte de los profesores.
- Establecer metas semestrales de implementación de la plataforma MOODLE a cada profesor
- Identificar y satisfacer la demanda de capacitaciones en la utilización de la plataforma MOODLE

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.6

Fortaleza:

- Se realizan visitas empresariales semestralmente que facilitan a los estudiantes comprender la aplicación de los conocimientos en el sector productivo

Acción:

- Realizar dos visitas de campo semestrales para los estudiantes del programa.

**Responsable:**

Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.7**Fortalezas:**

- La universidad cuenta con un programa de acompañamiento y seguimiento a la permanencia estudiantil (PASPE) por Bienestar Estudiantil
- El programa realiza seguimientos a los estudiantes con el apoyo del líder de bienestar para la permanencia estudiantil
- Se mantiene actualizada las estadísticas de matrícula y población estudiantil

Acciones:

- Identificar estudiantes rezagados y ausentes del Programa a través de PASPE para realizarles seguimiento y acompañamiento, buscando reintegrarlos a la Universidad con el objetivo que puedan finalizar sus estudios.
- Fomentar y divulgar la ruta de graduación desde los primeros semestres desde el proceso de entrevistas y a través de diferentes medios de comunicación (redes sociales, correo institucional y página web de la Universidad)
- Identificar de las necesidades y falencias de los nuevos estudiantes que ingresan a la Universidad, para la asignación de planes de acompañamiento y remisión de estudiantes a los servicios ofrecidos por Bienestar estudiantil para el fortalecimiento de sus competencias.

Responsables:

Director de Programa

Líder de Bienestar

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.8**Fortalezas:**

- El Reglamento Estudiantil establece claramente el sistema para la evaluación académica de los estudiantes
- Las estrategias evaluativas implementadas en el programa, están alineadas al Modelo Pedagógico Institucional; y guarda correspondencia con el contenido de las unidades y temas que aborda la asignatura, evidenciado en el syllabus.

Estrategia 4.8.1

Diseño de rúbricas para categorizar el desarrollo de competencias de los estudiantes del programa y a partir de ellas, tomar decisiones encaminadas a mejorar las estrategias evaluativas.

Acciones:

- Elaborar rúbricas para cada asignatura, en la que se evidencie el desarrollo de las competencias de los estudiantes según las unidades de formación contempladas en el syllabus.
- Retroalimentar a los estudiantes del programa en cuanto al desempeño de sus competencias.
- Registrar las estadísticas de desempeño de los estudiantes en un sistema de información, con el objeto de hacerle seguimiento

Responsables:

Director de Programa
Comité Curricular

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos



Análisis Interno 4.9

Fortalezas:

- Se cuenta con políticas institucionales que aseguran el acceso, adquisición y actualización de material bibliográfico.
- Se cuenta con una unidad de información que tiene material bibliográfico suficiente y adecuado como apoyo al desarrollo de las diferentes actividades académicas
- El presupuesto anual incorpora partidas para la adquisición de recursos bibliográficos para el programa.

Acción:

- Actualizar anualmente la demanda de bibliografía especializada de las asignaturas del programa

Responsable:

Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.10

Debilidad:

- Bajo nivel de préstamo de material bibliográfico y consulta en la base de datos especializadas por parte de los estudiantes del programa

Estrategia 4.10.1

Fortalecer el uso de las bases de datos de recursos bibliográficos y consulta especializada

**Acciones:**

- Realizar semestralmente capacitaciones a los estudiantes del programa sobre el uso de las bases de datos de la universidad programados en todas las asignaturas del área específica del programa.
- Realizar seguimiento semestral a las estadísticas de consulta y préstamos de material bibliográfico por parte de los estudiantes y profesores
- Revisar semestralmente la incorporación de las orientaciones para el uso de los recursos bibliográficos en los planes de asignatura

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.11**Fortalezas:**

- Robustez de la plataforma tecnológica que garantiza la conectividad, interactividad y acceso a los sistemas de información, apoyos y recursos de aprendizaje
- Disponibilidad de 856 equipos de cómputo en 29 salas para los estudiantes y acceso a Wi-Fi para toda la comunidad universitaria
- El programa cuenta con softwares especializados para el fortalecimiento de las área de formación específica

Acciones:

- Socializar el listado y capacidades de los softwares especializados disponibles.
- Implementar en las planes de asignaturas acciones que exijan al estudiante el uso de los software especializados

Responsable:

Director de Programa

Recursos



Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.12

Fortalezas:

- Se cuenta con los laboratorios necesarios para el desarrollo de las actividades prácticas orientadas en el plan de estudio del programa.
- Los laboratorios del programa se encuentran dotados adecuadamente de equipos para el desarrollo de las actividades académicas requeridas
- La capacidad y disponibilidad de los laboratorios es acorde al número de estudiantes que tiene el programa
- La institución garantiza a través de la División de Recursos Educativos la disponibilidad y préstamo de equipos audiovisuales como apoyo a los docentes de la institución.

Acciones:

- Revisar la disponibilidad de equipos, materiales e insumos en los laboratorios.
- Diseñar e implementar un Plan de Adquisición, renovación y mantenimiento de los laboratorios- PDLAB.
- Gestionar la aprobación de las solicitudes de adquisición de materiales insumos y equipos requeridos para el desarrollo de las prácticas de laboratorios.
- Incluir en todas las convocatorias externas en que se participe presupuesto para la adquisición de equipos de laboratorio

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Objetivo Plan de Desarrollo



Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Ingresos generados por proyectos de extensión, consultoría y cursos de educación continuada	10%	10%	20%	25%
Beneficiarios directos e indirectos de los proyectos de extensión y consultoría	27	27	50	60

Análisis Interno 4.1

Fortalezas:

- La Universidad cuenta con un Modelo de Extensión claramente definido que establece los procedimientos para su ejecución
- El programa ha desarrollado consultorías con empresas del sector, las cuales se encuentran evidenciadas en los CVLAC de los investigadores y en el GRUPLAC.

Estrategia 4.1.1

Diseño de un portafolio de servicios del programa para el aumento del número de consultoría

Acción:

- Elaborar un portafolio de servicios del programa que permita la contratación de consultorías.

**Responsables:**

Director de Departamento
Líder de Investigación

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.2**Fortalezas:**

- Experiencia del programa en el desarrollo de actividades y cursos abiertos a la comunidad

Acción:

- Vincular a las empresas del sector para realizar actividades y/o cursos para fortalecer el área de formación específica de los estudiantes.
- Realizar al menos un curso abierto a la comunidad semestralmente

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.3**Fortaleza:**

- Vinculación del programa al proceso de certificación de inspectores RETIE conforme a la reglamentación técnica vigente avalada por el Ministerio de Minas y Energía

Estrategia 4.3.1



Fortalecer el proceso de certificación de inspectores y/o directores técnicos del RETIE

Acciones:

- Compartir a través de las redes sociales del programa las fechas de certificación para inspectores RETIE
- Realizar publicidad impresa relacionada con la certificación RETIE
- Enviar a los correos de la base de datos de graduados del programa información relacionada con el proceso de certificación RETIE

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 4.4

Debilidad:

- Poca participación de los estudiantes en los proyectos de extensión y proyección social

Estrategia 4.4.1

Establecer mecanismos para incrementar la participación de los estudiantes en las actividades de extensión y proyección social.

Acciones:

- Incluir en los proyectos de aula la participación en actividades de extensión y proyección social
- Incluir al menos un estudiante en cada proyecto de extensión o consultoría que realicen los profesores del programa.

Responsables:

Director de Departamento



Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

\$ 3.157.842.396

FACTOR 5. VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

Objetivo Plan de Desarrollo

Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Movilidad de profesores	2	4	5	6
Movilidad de estudiantes	3	3	3	4
Citaciones	210	252	302	362

Análisis Interno 5.1

Fortalezas:

- El Modelo de Internacionalización establecido por la Universidad define claramente los procedimientos para la internacionalización del currículo y la adecuación del Plan de Estudio, la homologación de créditos y títulos en el ámbito internacional.



- Afiliación de programa a la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI) y participa activamente de las actividades programadas por la Red de Programas de Ingeniería Eléctrica (RIELEC)
- Participación en 9 redes de conocimientos nacionales e internacionales en la formulación y ejecución de proyectos, que han llevado al trabajo conjunto de comunidades académicas.
- Participación de los profesores del programa en redes académicas, científicas, técnicas y tecnológicas a nivel nacional e internacional
- Se cuenta con un presupuesto anual para desarrollar actividades de internacionalización.

Debilidad:

- Los estudiantes manifiestan no tener conocimiento de las redes académicas en las que participa el programa

Estrategia 5.1.1

Fortalecer los vínculos con las redes académicas y lograr la participación de los estudiantes en las redes académicas en las que participa el programa

Acciones:

- Realizar una charla semestral para socializar en trabajo de las redes a las que pertenece el programa y las oportunidades que ofrecen.
- Responsabilizar a representantes en la redes con la inclusión de estudiantes en ellas

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 5.2



Fortalezas:

- Se tiene firmados y operacionalizados 48 convenios con universidades nacionales e internacionales para movilidad entrante y saliente de profesores y estudiantes
- Participación de 2 a 3 profesores anualmente en movilizaciones salientes.
- El programa recibe de 2 a 3 movilizaciones de profesores internacionales que realizan jornadas de actualización

Debilidad:

Desconocimiento por parte de los estudiantes a cómo acceder a una movilidad académica y cuáles son los convenios con que cuenta la universidad

Estrategia 5.2.1

Desarrollar acciones para incrementar la movilidad estudiantil

Acciones:

- Socializar con los estudiantes los convenios activos que tiene la universidad y las oportunidades de movilidad que ofrecen
- Divulgar por medios de difusión masiva (redes sociales, correos electrónicos, entre otros) para promocionar convocatorias de movilidad nacional e internacional vigentes.
- Dar continuidad a las negociaciones con la Universidad Internacional de la Florida para la doble titulación.
- Gestionar la doble titulación con universidades que estén en el QSL.

Responsables:

Director de Departamento

Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

\$ 48.079.131



FACTOR 6. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL

Objetivo Plan de Desarrollo

Incrementar las capacidades científicas para la generación de productos de nuevo conocimiento y desarrollo tecnológico.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Categoría de Grupos de investigación.	A	A	A1	A1
Categoría de Investigadores	1 Senior 5 Asociados 1 Junior	3 Senior 5 Asociados 2 Junior	3 Senior 5 Asociados 2 Junior	4 Senior 6 Asociados 3 Junior
Producción científica: Artículos de alto impacto	11	15	18	22
Citaciones	210	252	302	362

Análisis Interno 6.1

Fortalezas:

- En el PEP establecen las estrategias y actividades para promover la formación de investigación en los estudiantes
- De los proyectos de investigación en ejecución por profesores del programa se realizan actividades y/o jornadas de actualización en la que participan estudiantes.
- Las asignaturas electivas ofertadas responden a las líneas de investigación del programa
- Anualmente se encuentran vinculados al programa entre 1 y 3 jóvenes investigadores



- Participación de los estudiantes en prácticas en temas de investigación
- Participación de los estudiantes en programas de innovación tales como transferencia de conocimiento, emprendimiento y creatividad.
- Se cuenta con un semillero de investigación activo

Debilidad:

Baja participación de los estudiantes en el semillero de investigación

Estrategia 6.1.1

Desarrollar acciones para incrementar la participación de los estudiantes del programa en el semillero de investigación

Acciones:

- Designar a un profesor para la coordinación de semillero de investigación
- Realizar jornadas de socialización en las aulas de clases para promocionar el semillero de investigación del programa
- Realizar una capacitación semestral para los estudiantes del semillero de investigación

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 6.2**Fortalezas:**

- Políticas institucionales claras y definidas para el desarrollo de actividades de investigación
- Nivel de formación de los profesores en actividades investigativas



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

- Profesores con categorías reconocidas en COLCIENCIAS (1 senior, 5 asociados y 1 junior)
- Alta productividad del grupo de investigación. (45 publicaciones de artículos en revistas de alto impacto, 41 ponencias en eventos nacionales e internacionales)
- Grupo de investigación reconocido por COLCIENCIAS en categoría A

Estrategia 6.2.1

Establecer la ruta para que el grupo de investigación GIOPEN alcance A1 en la categorización de COLCIENCIAS.

Acciones:

- Publicar 3 artículos TOP anuales
- Publicar 10 artículos tipo A anuales
- Publicar un libro de resultado de investigación anual
- Lograr un registro de patente cada dos años
- Articular y operativizar alianzas de desarrollo de productos con otros grupos de investigación de la Región

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa
Líder de Investigación

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

\$ 68.767.136

FACTOR 7. BIENESTAR INSTITUCIONAL



Objetivo Plan de Desarrollo

Consolidar la función docente que contribuya al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el estudiante acorde a las exigencias y tendencias del entorno.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Índice de deserción por periodo	10,49%	11%	11%	11%
Índice de deserción por cohorte	14.55%	15%	15%	15%

Análisis Interno 7.1

Fortalezas:

- La institución cuenta con políticas claras de bienestar institucional que propician el desarrollo integral de la comunidad.
- El clima laboral se evalúa sistemáticamente y se cuenta con estrategias para propiciar un adecuado clima laboral
- Existe un portafolio de servicios y actividades de bienestar para la comunidad profesoral, estudiantil y administrativa.

Debilidad:

- Baja participación de los profesores y estudiantes en las actividades de bienestar institucional.

Estrategia 7.1.1

Ampliar el conocimiento y participación de los profesores del programa a los servicios que ofrece Bienestar Institucional.



Acciones:

- El líder de Bienestar promoverá los servicios de Bienestar Institucional que son ofrecidos para estudiantes, profesores y personal administrativo, mediante medios de comunicación masivos (redes sociales, correo institucional).
- El líder de Bienestar reportará mensualmente la asistencia de los estudiantes y profesores a las actividades programadas por Bienestar Institucional

Responsables:

Director de Departamento

Líder de Bienestar

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Análisis Interno 7.2

Fortalezas:

- Información disponible la tasa de deserción estudiantil acumulada por periodos académicos acordes con los reportes de SPADIES
- La universidad desarrolla sistemáticamente un seguimiento para valorar las condiciones de vulnerabilidad incidentes en los estudiantes
- En la universidad se ejecuta un programa de acompañamiento, seguimiento y permanencia estudiantil para disminuir la deserción
- Estrategias pedagógicas y actividades extracurriculares implementadas para incrementar la tasa de retención y graduación de los estudiantes en los plazos previstos

Debilidad:

- Baja participación de los estudiantes en las actividades de acompañamiento, seguimiento y permanencia estudiantil que realiza de Bienestar Universitario.

Estrategia 7.2.1



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

Mejorar la participación de los estudiantes del programa en las actividades extracurriculares orientadas a prevenir la deserción

Acciones:

- Diseñar estrategias para disminuir la tasa de deserción en las asignaturas identificadas con alto nivel de deserción y pérdida
- Diseñar estrategias de permanencia estudiantil y graduación en conjunto con bienestar estudiantil de acuerdo a las necesidades y características del programa
- Divulgar los servicios del programa de acompañamiento y seguimiento para la permanencia estudiantil a todos los estudiantes del programa a través de intervenciones en clases
- Identificar por corte los estudiantes con bajo promedio en las asignaturas y vincularlos a los programas de bienestar universitario
- Realizar seguimiento a los estudiantes vinculados en los programas de acompañamiento y seguimiento la permanencia estudiantil

Responsables:

Director de Programa

Líder de Bienestar

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

FACTOR 8. ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Objetivo Plan de Desarrollo

Brindar un servicio de excelencia a la comunidad universitaria y el entorno para fortalecer la visibilidad y posicionamiento de la imagen Institucional a nivel nacional e internacional.

Elementos de Medición

Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Bajo nivel de	40%	50%	60%	70%



C O R P O R A C I O N
UNIVERSIDAD
DE LA COSTA
 1 9 7 0
 V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

Riesgo Psicosocial				
Impacto en los medios de comunicación (rating) y redes sociales (webometrics, Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn y otros).				

Análisis Interno 8.1

Fortalezas:

- La estructura administrativa del programa formada por un Director de Departamento y un Director de Programa asegura el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y extensión.
- La organización de la gestión al interior del programa garantiza la efectividad y eficiencia en desarrollo de las funciones sustantiva.
- Los administradores y gestores del programa cuentan con formación en posgrado y capacidad de liderazgo conocimientos y aptitudes.

Debilidad:

- Desconocimiento por parte de los estudiantes de la nueva estructura organizacional de la universidad y las funciones del Director de Departamento y Director de Programa.

Acción:



- Realizar la socialización de la estructura administrativa por departamento a los estudiantes al inicio de semestre.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Análisis Interno 8.2**Fortalezas:**

- Sistema de comunicación integrada que facilitan el acceso rápido y efectivo a la comunidad académica.
- Existencia de una página web institucional
- Sistema de consulta, registro y archivo de la información académica de los estudiantes.

Debilidad:

- No se cuenta con una página web del Departamento de Energía y la página web del programa no se actualiza sistemáticamente

Acciones:

- Crear página web del departamento con toda la información y designar un profesor responsable de su actualización
- Designar un profesor responsable de mantener actualizada la página web del programa

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Análisis Interno 8.3**Debilidad:**



C O R P O R A C I O N
**UNIVERSIDAD
DE LA COSTA**
1 9 7 0
V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

- El Programa no cuenta con la Certificación de Acreditación del CNA.

Estrategia 8.3.1

Alcanzar la Certificación de Alta Calidad del Programa de Ingeniería Eléctrica.

Acciones:

- Participar de forma activa de los procesos de autoevaluación y autorregulación institucional.
- Recolectar y organizar las evidencias de cumplimiento de los factores y respectivas características de aseguramiento de la calidad para la acreditación.
- Elaborar la documentación necesaria para la solicitud ante el CNA de la Acreditación del programa.
- Consignar la documentación y requisitos ante la CNA.
- Velar por el cumplimiento de todos los factores acorde con la calidad de la enseñanza universitaria.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

FACTOR 9. IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO

Objetivo Plan de desarrollo

Consolidar las relaciones con los actores del entorno local, regional, nacional e internacional

Elementos de Medición



Indicador	Meta			
	Línea Base	2017	2018	2019
Empleabilidad	92.7%	92.7%	92.7%	92.7%

Análisis Interno 9.1

Fortalezas:

- Existe un registro actualizado sobre la ocupación y ubicación profesional del 78% de los graduados del programa
- El 95 % de los graduados del programa ejercen funciones laborales acordes con el perfil del programa
- El estudio de impacto a los graduados se realiza cada dos años y aporta información relevante y útil para orientar el trabajo
- Se cuenta con una asignatura de prácticas empresariales dentro del plan de estudio como estrategia para facilitar el paso del estudiante al mundo laboral
- El programa es pertinente y responde a las necesidades del entorno
- Desarrollo de jornadas de actualización académica en la que participan los graduados

Debilidad:

- 22% de los graduados no se tiene registro de su ocupación y ubicación profesional

Acción:

- Incrementar el número de graduados registrado en la base de datos.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Análisis Interno 9.2

Debilidad:



- Poca participación de los graduados en las jornadas de actualización realizadas por el programa

Estrategia 9.2.1

Elevar la participación de graduados en actividades del programa

Acciones:

- Actualizar los registros de los graduados del programa para mantenerlos informados sobre actividades, educación continuada y estudios de postgrados
- Hacer invitaciones a todos los graduados por diferentes medios de comunicación con los que cuenta el programa.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos

Análisis Interno 9.3

Debilidad:

- No se cuenta con un representante de los graduados del programa en los órganos colectivos.

Acciones:

- Designar un profesor para desarrollar las interrelaciones con los graduados e invitarlos a participar en la representación de los órganos colectivos.
- Motivar a los graduados a participar en los órganos de dirección, dándoles a conocer los avances del Programa.

Responsables:

Director de Departamento
Director de Programa

Recursos:

Humanos, Físicos, Tecnológicos



Artículo segundo: Este plan de acción se complementa con el Plan de Acción Institucional, el cual aborda acciones integrales, que impactan en la alta calidad de todos los programas de la Universidad.

Artículo tercero: El presente acuerdo rige a partir de su aprobación

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla a los veintiséis (26) días de dos mil diecisiete (2017)

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,


MARIO MAURY ARDILA
Presidente


FEDERICO BORNACELLI VARGAS
Secretario General