



CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 1046

30 DE AGOSTO DE 2017

“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL PROGRAMA DE BANCA Y FINANZAS OFERTADO POR LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS 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 2.012 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, contempla en su artículo 28 literal f del Capítulo VII como función del Consejo Directivo: Aprobar el Presupuesto Anual de ingresos y gastos presentado por el Rector, lo mismo que las modificaciones y adiciones necesarias.
2. Para procesos de solicitud o de renovación de Registro Calificado, la institución debe reflejar el proyecto educativo a emprender y las condiciones institucionales ya existentes a través de un Plan que contenga información que permita conocer lo existente y prever las acciones que se emprenderán, dirigir su ejecución y controlar los avances logrados.
3. Los Docentes constituyen uno de los factores de calidad contemplados por el CNA y una de las condiciones de calidad establecidas en el Decreto 1075 del 26 de Mayo de 2015, que reglamenta la obtención o renovación de Registro Calificado de los programas académicos de Educación Superior



4. El número de profesores a contratar o contratados siempre deberá guardar coherencia con el número de estudiantes del programa y las proyecciones de crecimiento del mismo, en la medida que las cohortes avanzan.
5. El programa académico debe presentar información precisa de los planes de desarrollo profesoral, en términos de formación posgraduada, formación pedagógica y actualización profesional y deben estar soportados financieramente.
6. Que el programa de Banca y Finanzas ofertado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de la Costa cuenta con Registro Calificado otorgado parte del Ministerio de Educación Nacional.
7. Los procesos de autoevaluación de programas, en el marco de las políticas para la excelencia académica, sugieren implementar estrategias para el fortalecimiento y la mejora permanente en las condiciones de calidad de los programas ofertados, las cuales fueron estudiadas en el Comité Curricular del programa en Banca y Finanzas aprobadas en Consejo de facultad y avaladas por el Consejo Académico de la Universidad de la Costa, por lo cual se procede a su estudio en Consejo Directivo para la aprobación del Plan de acción del programa de Arquitectura ofertado por la Universidad de la Costa CUC.

ACUERDA:

Artículo Primero: Aprobar el Plan de Acción para el programa en Banca y Finanzas ofertado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Corporación Universidad de la Costa CUC, el cual es el siguiente:



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



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC
 PLAN DE ACCIÓN 2017-2019
 PROGRAMA DE BANCA Y FIANZAS**

FACTOR 1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL Y 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				150
Empleabilidad				

Análisis Interno1

Fortaleza

- * Los Estudiantes y docentes conocen la misión institucional y del programa.
- * Los Estudiantes y docentes conocen la Visión institucional y del programa.
- * Relación existente entre la misión y visión institucional y las políticas del programa.
- * Actualización del PEP con referencia a las políticas institucionales.
- * Coherencia que existe entre el PEP y el PEI
- * Actualización de los planes de asignaturas con respecto a las necesidades del entorno.
- * Afinidad entre el plan de estudios y lo que buscan los empresarios.
- * Análisis del contexto donde se evidencia la necesidad del programa.

Debilidad

- * Falta de Apropiación del proyecto educativo institucional por parte de los estudiantes.

* Desconocimiento por parte de profesores y estudiantes de las políticas implementadas en el proyecto educativo del programa.

* Escaso desarrollo de actividades conjuntas con entidades representativas del sector Externo.

Estrategia 1.1

Buscar espacios donde se socialice las políticas institucionales y del programa hacia toda la comunidad académica.

Acciones

- A través de empresas publicitarias, mediante campaña para que se apropien de las políticas tanto de la universidad como del programa.
- Evaluar los resultados del nivel de apropiación de las políticas institucionales y del programa.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 1.2

Vincular profesores de asignaturas específicas del Programa, en actividades de difusión tanto la misión y visión institucional como de la misión, visión y Proyecto Educativo del Programa.

Acciones

- Realizar una presentación del PEP.
- Asignar las asignaturas en las que se impartirá lo relacionado a la socialización del PEP

Responsable

Director de programa



Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 1.3

Estrechar relaciones con el entorno con el fin de conocer sus necesidades y plasmarla en los planes de asignaturas mediante la actualización.

Acciones

- Realizar reuniones con el sector empresarial para conocer las necesidades en sus organizaciones.
- Revisar los resultados de los procesos de autoevaluación para la actualización del currículo.
- Revisar las tendencias disciplinar en los cuales trabaja el programa.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, 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		12%	10%	8%
Índice de deserción por cohorte		20%	18%	15%



Análisis Interno 1

Fortalezas:

- *Mecanismos transparentes de admisión para los estudiantes.
- *Profesores del programa intervienen en las entrevistas de admisión a los estudiantes.
- *Seguimiento a estudiantes de acuerdo a los resultados de la prueba saber pro
- *Requisitos de ingreso establecidos por los programas.
- *Política definida institucional para admisión de estudiantes.
- * Número de estudiantes admitidos de acuerdo al número de profesores y planta física Responsable.
- *Desarrollo de actividades de formación integral fuera del aula soportada en los posgrados relacionados con el pregrado.
- * Políticas y estrategias definidas para la formación integral.
La universidad cuenta con un Reglamento Estudiantil actualizado.
- *Divulgación del reglamento estudiantil en la página web.
- *Participación activa de los estudiantes ejerciendo el derecho a voto en los diferentes órganos de la universidad.

Debilidades:

- * Baja participación estudiantes en estos espacios.
- * Poca divulgación de eventos de formación integral.
- * Bajo nivel de apropiación por parte de la comunidad estudiantil del Reglamento estudiantil.
- * Debilidad de los mecanismos de control de seguimiento por resultados de la prueba saber pro en la comunidad estudiantil.

Estrategia 2.1

Realizar acompañamiento conjuntamente con Bienestar Universitario a los estudiantes que necesiten el servicio.

Acciones:



- Identificar conjuntamente con Bienestar, los estudiantes que necesitan del servicio.
- Evaluar los informes que emite Bienestar Universitario de los estudiantes que estén en el programa.

Responsable

Director de programa, líder de bienestar

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 2.2

Fortalecer los mecanismos de divulgación de la normatividad vigente y de las actividades de formación integral en el Programa.

Acciones:

- Divulgar las actividades, normatividad y eventos programados, a través de diferentes escenarios físicos y tecnológicos (redes sociales, plataformas virtuales y página web) al servicio de toda la comunidad académica del Programa. 2.
- Coordinar con la decanatura el fomento de la participación de los estudiantes en actividades que promueven la formación integral.

Responsable

Decano, Director de programa, líder de bienestar

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 2.3

Socializar los mecanismos de convocatoria y recepción de nuevos estudiantes para los semilleros de investigación.

Acciones:

- Realizar reuniones informativas a los estudiantes interesados en los Semilleros de Investigación.
- Presentar del grupo de Investigación y líneas del Departamento.



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

- Presentar los resultados de investigaciones desarrolladas por profesores al servicio del programa.
- Incluir en los INDEX de los profesores dos auxiliares de investigación

Responsable

Director de Departamento/ Director de programa / Líder de Investigación

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

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
Profesores con maestría	3	5	7	10
Profesores con doctorado	0	0	0	1
Profesores de planta	28	32	35	38
Saber pro				150
Desempeño Laboral.	Alto Grado	Alto Grado	Alto Grado	Alto Grado

Análisis Interno 1**Fortalezas:**

*Proceso riguroso de contratación de docente.



- *Existencia de estatuto profesoral que le permite el crecimiento profesional a los profesores.
- *Estímulos económicos que le permiten al docente una mejor estabilidad laboral y económica.
- * Se cuenta con un estatuto profesoral actualizado a las necesidades del medio.
- *Participación de los profesores en los diferentes órganos de la universidad
- * Plan de trabajo semestral resultado de la evaluación de logros de los docentes.
- *Número de Profesores de planta al servicio del programa.
- * Excelente nivel de formación y experiencia de los profesores de planta.
- * Docentes participando en los órganos de dirección de programa.
- *Apoyo en formación de maestría y doctorado
- *Creación del CED.
- *Políticas definidas para el desarrollo integral del profesor.
- *Existencia de políticas claras a la labor docente e investigativa.
- *Aumento de las bonificaciones para la generación de producción intelectual.
- * Artículos publicados en revistas científicas indexadas.
- *Políticas claras en cuanto a las condiciones salariales y remunerativas
- *Incremento salarial a los profesores de planta.
- * Acompañamiento del Centro de Excelencia Docente en los resultados de la evaluación docente.
- *Socialización con los profesores acerca de Las oportunidades de mejora por parte de los estudiantes.

Debilidades:

- * Exigencia dentro de los perfiles de experiencia investigativa y nivel de inglés B1
- *Pocos docentes con criterios para escalafonarse.



- *Falta de docentes en el área de banca como PTC.
- * Falta de seguimiento al acompañamiento que el docente le realiza a los estudiantes.
- *Inexistencia de estrategias de capacitación relacionada con la atención de la diversidad poblacional.
- *Baja asistencia a las capacitaciones por parte del profesor.
- *Pocos docentes recibiendo reconocimientos por el ejercicio de la investigación, extensión y proyección.
- * Publicación de productos de investigación en revistas ISI o SCOPUS.
- *Poca producción en materia de apoyo docente de acuerdo a la naturaleza del programa.
- *Ningún profesor en los escalafones más representativos**
- *No hay objetividad por parte de los estudiantes.
- *Retroalimentación de la evaluación del jefe inmediato.
- *Instrumento de evaluación docente estándar que dificulta el abordaje de los diferentes roles.

Estrategia 3.1

Realizar procesos de mejoramiento continuo con respecto a los resultados de la evaluación docentes.

Acciones:

- Solicitar coherencia en los instrumentos de evaluación docente dependiendo si es ptc, mt o catedrático..
- Controlar periódicamente los compromisos junto con los profesores.

Responsable

Director de Dpto

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos



Estrategia 3.2

Desarrollar mecanismos de divulgación eficientes que permitan la socialización de los criterios y procedimientos para la producción del material de apoyo de los profesores.

Acciones:

- Diseñar estrategias para la construcción de un mayor número de guías, cartillas, libros, videos, instructivos y ovas para su utilización y apoyo a la labor docente.
- Divulgar los criterios y procedimientos para la producción del material de apoyo de los profesores.

Responsable

Director de DPTO

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

Estrategia 3.3

Socializar y promover estrategias que permitan una mayor participación y producción científica de los profesores, con el fin de acceder a estímulos y reconocimientos.

Acciones:

- Motivar a los profesores con productos de alto impacto para hacer difusión
- Realizar un reconocimiento público a los profesores al servicio del programa con artículos o productos de alto impacto.

Responsable

Director de DPTO, director de programa y líder de investigación.

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

Estrategia 34

Establecer lineamientos para la cualificación del cuerpo profesoral actual, coherente con las necesidades del área del conocimiento de Negocios Internacionales.



Acciones

- Presentar al consejo directivo institucional propuestas (procedentes de universidades internacionales de reconocido prestigio) para la formación de profesores del programa, focalizadas al desarrollo de las áreas de conocimiento del programa.
- Incentivar la participación de los profesores en convocatorias de financiación de estudios de doctorado.

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				150

Análisis Interno 1

Fortalezas:

*Asignaturas que fomentan desarrollo ético, estético político y social.

*Existencia de estrategias que permiten la articulación del programa con los programas de posgrado.

*Estrategias que fomentan el aprendizaje de una segunda lengua.



***Estrategias que fomenten el crecimiento de los resultados en las pruebas saber pro**

*Plan de estudio articulado con otros programas académicos y con asignaturas virtuales.

*Índice de Flexibilidad en el 21%

* Convenio con el SENA para homologación de sus programas técnicos

* Existencia de cursos interdisciplinarios

***Relación que hay entre las estrategias pedagógicas que están en los planes de asignaturas con las competencias a desarrollar.**

*Políticas definidas en el reglamento estudiantil, en materia de evaluación académica de los estudiantes.

*La relación entre los trabajos realizados y objetivos y modalidad del programa

* Implementación de procesos de autoevaluación cada dos años.

*Evidencias de los cambios debido a proceso de autoevaluación.

* Diversidad de perfiles entre los docentes catedráticos.

*Profesores realizando consultorías.

*Relación existente entre la evaluación, naturaleza del programa, el currículo y el modelo pedagógico.

* Amplia oferta de recursos educativos.

*Renovación y actualización de recursos bibliográficos.

* La institución cuenta con Bases de datos disponible para uso de la labor docente

*Plataforma tecnológica por parte de la universidad.

*Existencia de espacios y/o cubículos que permiten el desarrollo óptimo de la actividad docente, investigativa y de extensión



Debilidades:

- * Resultados pruebas saber pro por encima de la media nacional
- * **Baja** utilización de los docentes de la plataforma Moodle como soporte en las clases
- * Bilingüismo entre los estudiantes.
- * Pocos proyectos interdisciplinarios.
- * **Pocas adecuaciones para estudiantes con dificultad física**
- * La no apropiación del reglamento estudiantil en el capítulo de evaluación.
- * Obtener reconocimientos en la sociedad por los trabajos, que generen visibilidad.
- * Cumplimiento de los estándares de alta calidad.
- * Bajo conocimiento por parte de la comunidad del proceso de autoevaluación.
- * Vinculación de programa con organismos, agremiaciones, grupos y comités técnicos con la finalidad de identificar necesidad del entorno.
- * Bibliografía para el área de Banca.
- * Baja utilización de bibliografía por parte de profesores y estudiantes.
- * Utilización de las bases de datos.
- * Baja cobertura del wifi de la Universidad.
- * Tener un laboratorio Financiero de la BVC.

Estrategia 4.1

Desarrollar acciones enfocadas al desarrollo de competencias genéricas

Acciones

- Realizar seguimiento a la planeación de las asignaturas, de modo que incentiven en el estudiante un aprendizaje autónomo, flexible, crítico y global.
- Revisar permanentemente la articulación de las estrategias pedagógicas y evaluativas con las competencias a desarrollar en los estudiantes.



- Incentivar la participación de los estudiantes del programa de semillero de investigación y jóvenes investigadores

Responsable

Director Dpto Director de programa CED

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

Estrategia 4.2

Promover la interacción del estudiante con el medio.

Acciones

- Realizar la planeación con los coordinadores de área de las temáticas y alcances de los proyectos de aula desarrollados.
- Definir anualmente con los coordinadores del área las asignaturas que desarrollarán proyectos de aula.
- Promover la realización de visitas guiadas al sector empresarial

Responsable

Director de programa Coordinadores de Area

Estrategia 4.3

Promover investigaciones pertinentes, interdisciplinarias y articuladas con el sector externo, coherentes con el Programa.

Acciones

- Realizar proyectos de investigación de carácter interdisciplinario, alineados a las necesidades del entorno y las líneas de investigación del programa.
- Incentivar a los profesores al servicio del programa a vincularse a redes académicas y de investigación en las áreas del Programa.
- Crear espacios para la socialización de los resultados de las actividades investigativas desarrolladas por los profesores-investigadores al servicio del programa.

Responsable

Director Dpto Director de programa Lider Investigacion



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	0	0	0.5%	1%
Beneficiarios directos e indirectos de los proyectos de extensión y consultoría			Sector empresarial	Sector empresaria006C

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	0	0	1	2
Movilidad de estudiantes	0	0	5	7



Análisis Interno 1

Fortalezas:

- *Asignación presupuestal para movilidad, participación en eventos internacionales, misiones académicas y cursos del exterior.
- *Desarrollo de proyectos de investigación conjuntos.
- *Incrementos en los convenios de intercambio.
- * Financiación para movilidad docente.
- *Financiación para misiones académicas a docentes.

Debilidades:

- *Ningún estudiante bajo la modalidad de doble titulación.
- * Baja participación en eventos académicos nacional e internacional
- *Nula participación de los profesores en redes académicas nacional o internacional.

Estrategia 5.1

Realizar estrategias que le permita los estudiantes hacer movilidad en otra universidad a nivel nacional o internacional.

Acciones:

- Operacionalizar convenios con universidades para que los estudiantes tengan la opción de doble titulación.
- Realizar jornadas como misión académica a nivel nacional e internacional.
- Socializar las convocatorias de financiación para profesores y estudiantes.

Responsable

Decano, Director de programa, secretaria de internacionalización.

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos



Presupuesto

Estrategia 5.2

Operacionalizar convenios que permita la cooperación académica con Instituciones nacionales e internacionales para circulación de productos científicos

Acciones:

- Identificar las instituciones con las que se tiene convenio para realizar estrategias de cooperación académica.
- Realizar misiones académicas nacionales e internacionales, donde participen estudiantes y profesores.

Responsable

Decano, Director de programa, secretaria de internacionalización.

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

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.	B	B	A	A
Categoría de Investigadores	0	0	1 Junior	1 junior



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

	0	1	3	5
Producción científica: Artículos de alto impacto Citaciones Patentes Licenciamientos Registros de software Esquema de circuito integrado Prototipo industrial				

Análisis Interno 1

Fortalezas:

*Existencia de grupos de investigación.

*Políticas definidas en investigación.

*Grupos de investigación categorizados

*Publicaciones en revista de alto impacto.

Debilidades:

*Poca vinculación de estudiantes en semilleros y proyectos de investigación.

*Poca participación en proyectos de convocatorias externa.

Estrategia 6.1

Consolidar una estructura administrativa al servicio de la investigación, el desarrollo y la innovación.

Acciones



- Actualizar las líneas de investigación del grupo articuladas con las áreas disciplinares del programa.
- Elaborar un documento que contribuya a la estructura de investigación, el desarrollo y la innovación.
- Estimular la participación de estudiantes en los programas de Semilleros de Investigación

Responsable

Director Dpto., Director de programa, Líder de Investigación

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

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		11%	10%	9%
Índice de deserción por cohorte		19%	17%	15%

Análisis Interno 1

Fortalezas:

*Políticas definidas acerca de la formación integral

*Alto porcentaje de estudiantes participando en los programas de bienestar



*Políticas efectivas que ayudan a disminuir los niveles de deserción y aumentar los niveles de permanencia y graduación.

Debilidades:

***Baja** participación de administrativos y docentes de los servicios de Bienestar.

***Seguimiento a los profesores sobre sus asistencia actividades de bienestar.**

Estrategia 7.1

Articulación del programa con Bienestar Universitario para el diseño las estrategias de permanencia estudiantil acorde a las características del programa, con base en los resultados de autoevaluación.

Acciones:

- Socializar con los estudiantes los eventos de formación integral brindado por Bienestar universitario.
- Fomentar la participación de los estudiantes en los órganos del programa y de la institución.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

Estrategia 7.2

Participar en los procesos de permanencia (académica y estudiantil) y graduación.

Acciones

- Socializar los servicios del PASPE a la comunidad académica del programa.



- Identificar las asignaturas del programa con alto nivel de deserción y pérdida, con sus correspondientes causas.
- Identificar y solicitar cursos intersemestrales focalizados que impacten la graduación de estudiantes.

Responsable

Director de programa

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

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
Factores de Riesgo Psicosocial		50%	60%	70%
Impacto en los medios de comunicación (rating) y redes sociales (webometrics, Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn y otros).				

Análisis Interno 1

Fortalezas:

* Estructura organización acorde a las necesidades.

*Funcionarios que hacen la gestión en el programa



- * Utilización de redes sociales
- * Sistema de comunicación interna efectiva.
- * Equipo de trabajo del programa consolidado y con sentido de pertinencia
- * Actividad permanente del comité curricular.

Debilidades:

- * Participación en la reestructuración del manual de funciones por gestión de competencias.
- * Fortalecimiento del proceso de inducción a empleados haciendo énfasis en la apropiación de la Misión, Visión y demás normatividad institucional y de facultad.
- * Socialización del nuevo sistema de evaluación de personal por competencias.
- * Implementación de procesos de retroalimentación de la evaluación.
- * Impacto de las comunicaciones en redes sociales
- * Mejorar tiempo de respuestas.
- * Poca apropiación del PEP

Estrategia 8.1

Posicionar la imagen del Programa mediante la generación y difusión de información relacionada con los resultados y logros obtenidos a través de diferentes canales y medios de comunicación.

Acciones

- Apoyar las actividades de promoción en colegios y empresas de la Región Caribe.
- Fortalecer la participación de la gestión de promoción institucional en los proyectos de articulación con el sector externo.

- **Responsable**

Director de programa y comunicaciones

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto



Estrategia 8.2

Socializar los mecanismos de divulgación de la normatividad y las actividades de formación integral.

Acciones

- Implementar mecanismos de comunicación para facilitar la información a la población estudiantil diversa.
- Mantener actualizado el espacio de la página web destinado para el programa.

• Responsable

Decano, Director de programa y líder de investigación

Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Presupuesto

Artículo segundo: La asignación de los rubros requeridos para el buen funcionamiento de los nuevos programas se generan a través de las reservas obtenidas en las bolsas de investigación, extensión e internacionalización y de los presupuestos de muebles y enseres, equipos y laboratorios asignados por la Institución.

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

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de agosto de dos mil diecisiete (2017).

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,


MARIO MAURY ARDILA
 Presidente


FEDERICO BORNACELLI VARGAS
 Secretario General