



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

**CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**

**CONSEJO DIRECTIVO**

**ACUERDO No. 1048**

**30 DE AGOSTO DE 2017**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES 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 Negocios Internacionales 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 de Negocios Internacionales 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 Negocios Internacionales ofertado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Corporación Universidad de la Costa CUC, el cual es el siguiente:



#### UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC PLAN DE ACCIÓN 2017-2019 PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

#### FACTOR 1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL Y PROGRAMA



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**

**PROGRAMA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES PLAN DE ACCIÓN 2017-  
 2019**

**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	N.A	N.A	N.A	150
Empleabilidad	N.A	N.A	N.A	N.A

**Análisis Interno 1**

**Fortaleza**

1. Apropiación de la Misión y visión Institucional por parte de la comunidad académica del programa.
2. Existencia de mecanismos institucionales para el acceso a la educación superior sin discriminación.
3. Correspondencia entre la misión y visión institucional con los objetivos del programa.
4. La institución cuenta con una política eficaz para la financiación de los estudiantes que evidencian dificultades económicas.
5. El PEP es coherente con el PEI y recoge todas las orientaciones para el desarrollo de las funciones sustantivas, de la gestión académica y administrativa del Programa.
6. Revisión y actualización del PEP en consonancia con las políticas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional.
7. Existencia de un modelo pedagógico institucional en el cual se sustenta la metodología del programa.



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

### **Debilidad**

1. Baja apropiación del PEI y el PEP por parte de la comunidad académica del programa.
2. El programa no cuenta con estudios actualizados sobre las necesidades formativas en la región.
3. Baja ejecución de proyectos desde la docencia, la investigación y la extensión tendientes a ejercer un impacto sobre el medio.

### **Estrategia 1.1**

Socializar los aspectos teleológicos de la Institución y del Programa, a través de diferentes escenarios físicos y tecnológicos (redes sociales, plataformas virtuales y página web) al servicio de toda la comunidad académica del Programa.

#### **Acciones**

1. Solicitar la contratación de empresas publicitarias para la construcción e implementación de una campaña de medios.
2. Incluir en la evaluación de desempeño un indicador de apropiación de la identidad institucional.

#### **Responsable**

Director de programa

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

### **Estrategia 1.2**

Participar activa y efectivamente con inducciones acerca del PEP a la comunidad académica del programa.

#### **Acciones**

1. Diseñar una presentación acerca del PEP.
2. Identificar las asignaturas propias del Programa en la que se realizará la difusión de los aspectos teleológicos.
3. Implementar cartillas digitales que contengan las actividades lúdicas para la difusión en el aula de clases

**Responsable**

Director de programa

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

**Estrategia 1.3**

Fortalecer los procesos de retroalimentación del currículo por parte del entorno, para su actualización permanente.

**Acciones**

1. Realizar estudios de análisis del contexto que demuestren la incidencia y pertinencia del programa para lograr una formación integral del estudiante.
2. Realizar mesas de trabajo para la actualización y rediseño curricular, con vinculación del sector público y sector productivo.
3. Revisar referentes nacionales e internacionales relacionados con las tendencias de la disciplina y ámbitos de investigación en los cuales se encuentra trabajando el Programa.
4. Incorporar las actualizaciones a los planes de asignatura, integrando recursos tecnológicos, bibliográficos y estrategias de enseñanza aprendizaje acordes a las tendencias de la disciplina.
5. Revisar y actualizar el Proyecto Educativo del Programa.
6. Fomentar la participación de los profesores en capacitaciones con expertos acerca de la metodología de evaluación de las Saber Pro.
7. Revisar los resultados de los procesos de autoevaluación para la actualización del currículo.

**Responsable**

Director de programa/ Comité Curricular

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

**Estrategia 1.4.**

Promover soluciones innovadoras a las necesidades del entorno local, regional, nacional e internacional.

**Acciones**

1. Identificar los docentes con perfil de extensión.



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

2. Coordinar con la Directora del Departamento la asignación de horas, de los profesores focalizados al servicio del programa, dedicadas a extensión en el CSEP.
3. Capacitar a los profesores en relación a la estrategia de medición del impacto de los proyectos.
4. Aplicar y medir el impacto de la ejecución de los proyectos gestados a partir de visitas empresariales apoyadas por profesores.

### Responsable

Vicerrectoría de Investigación / Director del Departamento/ 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	12.66%	11%	10%	8%
Índice de deserción por cohorte	21.43%	19.43%	17.43%	15.43%

### Análisis Interno

#### Fortaleza

1. Existencia de diversos mecanismos que permiten un proceso de admisión transparente.
2. Plan de acompañamiento a estudiantes, por parte de Bienestar Institucional, que lo requieran como condición académica para el ingreso a los programas.



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

3. Sistematización e integración del proceso de admisión a través de la creación de la unidad central de atención.
4. Existe una política institucional definida para el proceso de admisión de los estudiantes.
5. Capacidad del Programa para atender a los estudiantes, reflejado en el crecimiento de recursos de apoyo académico y de infraestructura física y tecnológica.
6. Existencia de políticas y estrategias en materia de formación integral.
7. Oferta de actividades complementarias académicas, culturales, deportivas y de bienestar que propenden por el desarrollo integral de la comunidad universitaria.
8. Existencia de un grupo estudiantil del programa ONICUC
9. La aplicación correcta de las normas establecidas en el reglamento estudiantil para atender situaciones presentadas con los estudiantes.
10. El Reglamento Estudiantil se encuentra publicado en la página web institucional y es socializado de diversas maneras.
11. La Universidad cuenta con una política de estímulos, a través de la cual se han beneficiado los estudiantes del programa

#### **Debilidad**

1. Insuficiente seguimiento desde el programa a los estudiantes que ingresan con alguna condición académica.
2. Baja adaptación de la planta física a personas con necesidades especiales.
3. Los mecanismos de divulgación de las actividades y eventos programados orientada al desarrollo integral, no son efectivos.
4. Baja participación de los estudiantes en semilleros de investigación
5. Poca apropiación del Reglamento Estudiantil por parte de los estudiantes del programa.

#### **Estrategia 2.1**

Fortalecer el plan de acompañamiento a estudiantes del programa que lo requieran. **Acciones**

1. Realizar semestralmente una reunión con Bienestar Institucional para identificar los casos de estudiantes que ingresan con alguna condición académica.
2. Realizar análisis de los informes semestrales al plan de acompañamiento al interior del Comité curricular.

#### **Responsable**

Director de programa / Líder de Bienestar

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos



### **Estrategia 2.2.**

Brindar a la comunidad académica del programa, espacios físicos suficientes y con los estándares de calidad y seguridad establecidos por la normatividad vigente para su desarrollo integral

#### **Acciones**

1. Crear un procedimiento que permita a los profesores informar a la Dirección del programa acerca de estudiantes en condición especial.
2. Informar a los profesores acerca del procedimiento.
3. Informar a planeación para que se haga el movimiento respectivo a un salón con las condiciones adecuadas para el caso.

#### **Responsable**

Director de programa / Líder de Bienestar

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

### **Estrategia 2.3.**

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

1. 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 2.4.**



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

Fortalecer los mecanismos de convocatoria y recepción de nuevos estudiantes para los semilleros de investigación. **Acciones**

1. Realizar reunión informativa con los estudiantes interesados en los Semilleros de Investigación.
2. Presentación del grupo de Investigación y líneas del Departamento.
3. Presentación de los resultados de investigaciones desarrolladas por profesores al servicio del programa.
4. 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**

<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>			
	<b>Línea Base</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Profesores con maestría	2	5	7	9
Profesores con doctorado	0	0	1	2
Profesores de planta	28	32	36	40
Saber pro	N.A	N.A	N.A	150
Desempeño Laboral.	Alto Grado	Alto Grado	Alto Grado	Plenamente

#### **Análisis Interno 1**



### **Fortalezas**

1. Aplicación transparente de políticas en materia de selección y vinculación de profesores.
2. Existencia de un escalafón que permite a los profesores desarrollarse de acuerdo a sus conocimientos, experiencia y formación.
3. Estímulos que contribuyen a la estabilidad laboral.
4. Estatuto profesoral actualizado en el que se establecen las políticas en materia docente.
5. Participación activa en la actualización del Estatuto de Profesores.
6. Participación activa de los profesores al servicio del programa en los distintos órganos de dirección en la institución.
7. Los profesores cuentan con un plan de trabajo como instrumento de planeación para el desarrollo de las actividades relacionadas con docencia, investigación y extensión.
8. Número suficiente de profesores al servicio del programa.
9. Alto nivel de formación y experiencia profesional de los profesores al servicio del programa
10. Políticas definidas para el desarrollo integral del profesorado.
11. Existencia de un programa de cualificación docente en búsqueda de una mayor calidad académica.
12. Creación del Centro de Excelencia Docente CED.
13. Apoyo en formación de maestría y doctorado a más diez (10) profesores del programa.
14. Existencia de políticas respecto a los estímulos de la práctica docente, al fortalecimiento de producción investigativa y a la participación en actividades de extensión social y cooperación internacional.
15. Incremento de bonificaciones para la generación de producción intelectual.
16. Existencia y aplicación del régimen de propiedad intelectual.
17. La Universidad cuenta con políticas claras relacionadas con las condiciones salariales y la remuneración, coherente con los méritos profesionales y académicos de sus profesores
18. Incremento de los salarios de los profesores de planta.
19. Los resultados de la evaluación docente son socializados y en consecuencia se establecen planes de mejora
20. Acompañamiento del Centro de Excelencia Docente en los resultados de la evaluación docente.

### **Debilidades**

1. Pocos profesores al servicio del programa con dominio de una segunda lengua.



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

2. Baja participación de profesores al servicio del programa en las convocatorias de ascenso en el escalafón docente.
3. Inexistencia de doctores en la disciplina de Negocios Internacionales en el programa.
4. Baja proporción de docentes del área de Negocios Internacionales de acuerdo al número de estudiantes 230/4
5. Baja participación de los profesores en los programas de capacitación
6. Inexistencia de estrategias de capacitación relacionadas a la atención de la diversidad poblacional.
7. Pocos reconocimientos recibidos por los profesores al servicio del programa por el ejercicio de la investigación.
8. No se evalúa de forma rigurosa la calidad del material de apoyo docente.
9. Poca participación de los profesores en la construcción de textos, productos de investigación, vídeos y ovas.
10. Pocos profesores de planta ubicados en las máximas categorías establecidas en el escalafón.
11. Instrumento de evaluación estandarizado para los diferentes roles de los profesores.

### **Estrategia 3.1.**

Fortalecer la planta de profesores al servicio del programa. **Acciones**

1. Vincular profesores con formación de maestría y doctorado acorde a los criterios establecidos en el Estatuto y coherente con las áreas disciplinares del programa.
2. Abrir una convocatoria permanente
3. Reclutar profesores en universidades con posgrados disciplinares
4. Ampliar la planta de docentes de medio tiempo con experiencia profesional en la disciplina
5. Fortalecer los mecanismos de seguimiento en el cumplimiento del plan de investigación a los profesores que son apoyados.

### **Responsable**

Director de Departamento / Director de programa

### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos



### Estrategia 3.2.

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

1. 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.
2. Incentivar la participación de los profesores en convocatorias de financiación de estudios de doctorado.
3. Ofrecer capacitaciones enfocadas en metodología de la investigación, redacción de artículos científicos, lectura crítica, razonamiento cuantitativo, inglés, estrategias pedagógicas y estrategias evaluativas.
4. Impulsar estrategias de capacitación en atención a la diversidad poblacional por parte de la Vicerrectoría de Bienestar.

#### Responsable

Director de Departamento / Director de programa / Líder de Bienestar

#### Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

### Estrategia 3.3.

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

1. Motivar a los profesores con productos de alto impacto para hacer difusión
2. Realizar un reconocimiento público a los profesores al servicio del programa con artículos o productos de alto impacto.
3. Efectuar alianzas investigativas que procuren publicaciones del programa en rangos considerados como de alto impacto.

#### Responsable

Director de Departamento / Director de Programa / Líder Grupo de Investigación

#### Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos



#### **Estrategia 3.4.**

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**

1. 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.
2. Divulgar los criterios y procedimientos para la producción del material de apoyo de los profesores

#### **Responsable**

Director Departamento / CED

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

#### **Estrategia 3.5.**

Desarrollar la ruta del plan de ascenso de los profesores al servicio del programa.

#### **Acciones**

1. Identificar la categoría actual de cada profesor de acuerdo al escalafón institucional, indicando los requisitos cumplidos y los faltantes para acceder al próximo nivel de categorización.

#### **Responsable**

Director de Departamento

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

#### **Estrategia 3.6.**

Promover mecanismos de mejoramiento continuo a la práctica pedagógica de los profesores que brindan servicio al Programa.

#### **Acciones**

1. Solicitar al CED y a Bienestar laboral ajustes los instrumentos de evaluación coherente a los roles de los profesores (TC, MT y CAT)
2. Elaborar un cronograma para la revisión de compromisos
3. Adicionar un módulo a la evaluación de desempeño al cual puedan acceder los profesores y observar en línea el resultado



4. Monitorear el cumplimiento de los compromisos del plan de trabajo de los profesores al servicio del programa tres veces en el semestre.

**Responsable**

Director de Departamento.

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

**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	N.A.	N.A.	N.A.	150

**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	N.A	N.A	Empresa	Empresa

**Análisis Interno 1**



#### **Estrategia 4.1.**

Fortalecer el desarrollo de las competencias genéricas y específicas en los estudiantes.

##### **Acciones**

1. Realizar seguimiento a la planeación de las asignaturas, de modo que incentiven en el estudiante un aprendizaje autónomo, flexible, crítico y global.
2. Revisar permanentemente la articulación de las estrategias pedagógicas y evaluativas con las competencias a desarrollar en los estudiantes.
3. Incentivar la participación de los estudiantes del programa de semillero de investigación y jóvenes investigadores.
4. Incluir en el plan de estudios del programa asignaturas en inglés.
5. Fomentar la participación de profesores al servicio del programa en capacitaciones relacionadas con el desarrollo de competencias genéricas y específicas en los estudiantes.
6. Actualizar permanentemente los planes de asignatura.
7. Realizar un análisis a los resultados de los simulacros en los semestres: 3, 5 y 7.

##### **Responsable**

Director Departamento / Director de programa / CED

##### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

#### **Estrategia 4.2.**

Promover la interacción del estudiante con el medio.

##### **Acciones**

1. Realizar la planeación con los coordinadores de área de las temáticas y alcances de los proyectos de aula desarrollados.
2. Definir anualmente con los coordinadores del área las asignaturas que desarrollarán proyectos de aula.
3. Promover la realización de visitas guiadas al sector empresarial.
4. Impulsar la participación de estudiantes para la presentación de trabajos en convocatorias y eventos académicos que permitan la visibilidad y el reconocimiento por parte de la comunidad.
5. Promover la invitación a expertos y empresarios al desarrollo de las asignaturas en el semestre.

**Responsable**

Director de programa / Coordinadores de Área.

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

**Estrategia 4.3.**

Fomentar la adquisición y el uso eficiente de los recursos de apoyo académico, por parte de la comunidad académica.

**Acciones**

1. Propiciar la generación de productos de apoyo profesoral, OVAS, cartillas, software, libros.
2. Promover el uso de recursos bibliográficos en inglés desde los planes de asignatura y las estrategias didácticas y evaluativas.
3. Realizar una jornada de capacitación semestral, con los estudiantes de primer semestre, en consulta y manejo de recursos bibliográficos y electrónicos en general del Programa de Negocios Internacionales.
4. Realizar la planeación con los coordinadores de área de las temáticas y alcances de los proyectos de aula desarrollados.

**Responsable**

Director de Departamento / Coordinadores de Área.

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

**Estrategia 4.4.**

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

**Acciones**

1. Desarrollar proyectos de investigación de carácter interdisciplinario, alineados a las necesidades del entorno y las líneas de investigación del programa.
2. Impulsar a los profesores al servicio del programa a vincularse a redes académicas y de investigación en las áreas del Programa.
3. Promover espacios para la socialización de los resultados de las actividades investigativas desarrolladas por los profesores-investigadores al servicio del programa.
4. Participar en convocatorias externas de organismos públicos y privados.



5. Divulgar semestralmente la oferta de proyectos de investigación de los profesores, con el fin de promover la participación de los estudiantes en la realización de trabajos de grado como opción de grado y prácticas investigativas.
6. Invitar a la comunidad académica a participar activamente en los procesos de autoevaluación del programa.
7. Diseñar estrategias de divulgación acerca de los resultados obtenidos en la autoevaluación del programa y los planes de mejora.

#### **Responsable**

Director de Departamento / Director de programa / Líder Grupo de Investigación

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

#### **Estrategia 4.5.**

Lograr una mayor participación de la comunidad académica del programa en los procesos de autoevaluación.

#### **Acciones**

1. Invitar a la comunidad académica a participar activamente en los procesos de autoevaluación del programa.
2. Diseñar estrategias de divulgación acerca de los resultados obtenidos en la autoevaluación del programa y los planes de mejora.

#### **Responsable**

Director de programa / Líder de Bienestar

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

### **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	6	8
Movilidad de estudiantes	14	17	20	22

### Análisis Interno 1

#### Fortalezas

1. Asignación presupuestal para la movilidad, participación en eventos internacionales, misiones académicas y estudios en el exterior de la comunidad académica del programa
2. Incremento en los convenios de intercambio con instituciones nacionales y extranjeras.
3. Incremento de estudiantes extranjeros en el programa.
4. Experiencia satisfactoria de homologación de cursos realizados por estudiantes del programa a nivel nacional e internacional a través de semestre académico.
5. Incremento de la movilidad entrante y saliente de los profesores.
6. Profesores y estudiantes del programa realizando actividades de cooperación en el extranjero o a nivel nacional.
7. Financiación de estancias de docencia e investigación a través de becas de movilidad otorgada por organismos internacionales.

#### Debilidades

1. Poco conocimiento de los convenios por parte de la comunidad académica del programa.
2. Baja participación de profesores del programa en redes académicas, científicas o económicas a nivel nacional e internacional.

#### Estrategia 5.1.

Diseñar estrategias de divulgación de los convenios de cooperación, existentes, que permita aumentar el número de estudiantes en movilidad. **Acciones**



1. Promover convenios de doble titulación con las Universidades que se tienen Convenio Marco.
2. Realizar jornadas de internacionalización para divulgar los convenios específicos e institucionales.
3. Fomentar las convocatorias de financiación para movilidades de profesores y estudiantes.
4. Socializar las experiencias de movilidad de otros estudiantes.

#### **Responsable**

Decano / Director de programa / Secretaria de Internacionalización

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

#### **Estrategia 5.2.**

Fortalecer la cooperación académica con homólogos o Instituciones nacionales e internacionales para la generación y divulgación de productos de nuevo conocimiento y desarrollo tecnológico

#### **Acciones**

1. Gestionar convenios de cooperación con instituciones homólogas de alto prestigio a nivel nacional e internacional.
2. Generar espacios que faciliten la interacción de profesores al servicio del programa con miembros reconocidos de la disciplina.
3. Fomentar la movilidad de profesores e investigadores entrante y saliente.
4. Impulsar las publicaciones en revistas de alto impacto.
5. Solicitar al CED y a Bienestar laboral ajustes los instrumentos de evaluación coherente a los roles de los profesores (TC, MT y CAT)

#### **Responsable**

Decano / Director de programa / Secretaria de Internacionalización

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

### **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
Producción científica: Artículos de alto impacto	0	1	3	5

### Análisis Interno 1

#### Fortalezas

1. Existencia de grupo de investigación GICADE.
2. Realización de actividades afines con la realidad empresarial.
3. Existencia de políticas en materia de investigación.
4. Grupo de investigación categorizado según Colciencias.

#### Debilidades

1. Poca vinculación de estudiantes como integrantes de los semilleros de investigación.
2. Baja participación en proyectos de convocatorias externas.

### Estrategia 6.1.

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

#### Acciones

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

**Responsable**

Director de Departamento / Director de programa / Líder Grupo de Investigación

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

**Estrategia 6.2.**

Promover soluciones innovadoras a las necesidades del entorno local, regional, nacional e Internacional.

**Acciones**

1. Fomentar la participación del programa en organismos, agremiaciones, grupos y comités regionales, nacionales e internacionales donde se discutan las políticas del Comercio Exterior
2. Fomentar la participación de estudiantes y profesores al servicio del programa en proyectos y actividades de extensión y proyección social.
3. Formulación de proyectos con el sector externo, financiados con recursos de orden público o privado, que impacten directamente las necesidades de cada sector y donde se vinculen profesores y estudiantes del Programa.

**Responsable**

Director de Departamento / Director de programa / Líder Grupo de Investigación **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

**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	12.66%	11%	10%	8%



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

Índice de deserción por cohorte	21.43%	19.43%	17.43%	15.43%
---------------------------------	--------	--------	--------	--------

## Análisis Interno 1

### Fortalezas

1. Políticas institucionales claramente definidas orientadas a propiciar el desarrollo integral de la comunidad académica.
2. Estructura consolidada de la Vicerrectoría de Bienestar en pro de responder a las necesidades de la comunidad universitaria.
3. Alto porcentaje de participación y aceptación de la comunidad estudiantil en los programas que se ofrecen para favorecer la calidad de vida, aumentar la permanencia y graduación.
4. Implementación de procesos investigativos que permiten identificar las necesidades y ofrecer alternativas acordes a esas necesidades.
5. Se cuenta con el programa PASPE (permanencia y retención) y GRASPE (graduación), los cuales responden a factores previamente identificados en investigaciones realizadas, como el académico, personal, socioeconómico e institucional.

### Debilidades

1. Poca participación de estudiantes, profesores, administrativos del programa en las actividades de Bienestar.
2. Incremento de la deserción del programa por cohorte según reportes de SPADIES

### Estrategia 7.1.

Promover el desarrollo de las dimensiones cognitivas, socio-afectivas de la comunidad académica del programa.

### Acciones

1. Coordinar con la decanatura el fomento de la participación de los estudiantes en actividades que promueven la formación integral
2. Diseñar y desarrollar actividades del interés de la comunidad académica del programa de Negocios Internacionales, en conjunto con bienestar institucional
3. Promover la participación de los estudiantes del programa en los órganos de dirección.

**Responsable**

Decano / Director de programa / Líder de Bienestar

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

**Estrategia 7.2.**

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

**Acciones**

1. Divulgar los servicios del PASPE a la comunidad académica del programa.
2. Identificar las asignaturas del programa con alto nivel de deserción y pérdida, con sus correspondientes causas.
3. Incentivar la participación de estudiantes como monitores en las asignaturas con mayor nivel de deserción.
4. Sensibilizar a los estudiantes del programa sobre los requisitos de grado de la Universidad
5. Fomentar de la realización de trabajos de grado como opción de grado
6. Identificar y solicitar cursos intersemestrales focalizados que impacten la graduación de estudiantes.

**Responsable**

Decano / Director de programa / Líder de Bienestar

**Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, 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



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

Factores de Riesgo Psicosocial	40%	50%	60%	70%
Impacto en los medios de comunicación (rating) y redes sociales (webometrics, Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn y otros).				

### Análisis Interno 1

#### Fortalezas

1. Procesos administrativos que corresponden con lineamientos institucionales para el desarrollo de las funciones esenciales definidos por la Universidad en el Proyecto Educativo Institucional PEI y el Plan de desarrollo institucional.
2. Certificación en sistema de Gestión de Calidad para el mejoramiento de sus procesos: 28 procesos certificados.
3. Estructura organizacional al interior del programa soportado por políticas institucionales vigentes.
4. Administradores y gestores del programa con formación académica de posgrado y acorde a las necesidades del programa
5. Sistemas de comunicación integrados que facilitan el acceso rápido a la comunidad académica.
6. Disponibilidad de página web actualizada
7. Sistemas de consulta, registro y archivo de la información académica de los estudiantes.
8. Órganos de gobierno que funcionan como escenarios de discusión, concertación, asesoría, acompañamiento y toma de decisiones en aspectos relacionados con asuntos académicos administrativos y financieros que facilitan el desarrollo articulado de las funciones sustantivas de la educación superior.
9. Desarrollo de mecanismos eficientes de participación de la comunidad académica.
10. Existencia de lineamientos y políticas que orientan la gestión del programa

#### Debilidades

1. No se ha iniciado el proceso de documentación en ISO de los sistemas académicos.
2. No existen mecanismos de gestión documental, organización, y seguridad de los registros y archivos académico-administrativos.



3. No existen mecanismos de comunicación para facilitar la información a la población estudiantil diversa.
4. Poca apropiación del Proyecto Educativo del Programa por parte de la comunidad académica del programa.

### **Estrategia 8.1.**

Lograr que los procesos organizacionales y académicos del programa estén soportados por sistemas de información que habiliten su evolución y gestión exitosa.

#### **Acciones**

1. Documentar los procesos de sistemas académicos conforme lo exige la norma ISO 9001:2015
2. Iniciar el proceso de certificación en alta calidad según la norma ISO 9001:2015 para la documentación de los sistemas académicos.
3. Implementar la ley General del Sistema de Gestión de Archivo.

#### **Responsable**

Director de programa / Líder de Bienestar

#### **Recursos**

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

### **Estrategia 8.2.**

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**

1. Acompañar las actividades de promoción en colegios y empresas de la Región Caribe.
2. Fortalecer la participación de la gestión de promoción institucional en los proyectos de articulación con el sector externo.
3. Promover la participación del programa en eventos a nivel local, regional y nacional (culturales, sociales y educativos).
4. Suministrar información constante y relevante de las actividades del programa al Departamento de Comunicaciones para ser divulgadas.
5. Promocionar en diferentes canales y medios de comunicación perfiles destacables de miembros de la comunidad del programa a nivel nacional e internacional.

#### **Responsable**

Director de programa / Comunicaciones



### Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos.

### Estrategia 8.3.

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

### Acciones

1. Diseñar un plan de promoción para la divulgación y apropiación, del Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Educativo del Programa, Reglamento Estudiantil y modelo pedagógico, a la comunidad académica del programa.
2. Implementar mecanismos de comunicación para facilitar la información a la población estudiantil diversa.
3. Mantener actualizado el espacio de la página web destinado para el programa.

### Responsable

Decano / Director de programa / Líder de Bienestar

### Recursos

Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

### Estrategia 8.4.

Brindar un servicio efectivo que permita el fortalecimiento de la imagen del Programa

### Acciones

1. Fortalecer la cultura del servicio a nivel de programa.
2. Proponer soluciones frente a las sugerencias evidenciadas en los espacios abiertos, grupos focales y procesos de autoevaluación relacionadas con el programa.
3. Organizar los procesos del programa en el marco del sistema de gestión de calidad.

**Responsable** Decano

**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