



CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO NÚMERO 1291

28 DE FEBRERO DE 2019

“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS DE OBRAS PUBLICAS OFERTADO POR 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 D del Capítulo VII como función del Consejo Directivo: autorizar la creación, supresión y modificación de programas académicos; en el literal F que es 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 de Registro Calificado o su renovación, se 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 Consejo Nacional de Acreditación (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. La Universidad de la Costa para el cumplimiento de sus políticas de Docencia, investigación y extensión establecidas en su proyecto educativo, cuenta con un programa de cualificación docente de la Corporación Universidad de la Costa, así como con un plan de inversiones orientadas a ofrecer lo más altos estándares de calidad para ofertar la Especialización en Derecho Comercial.
5. El Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015 establece que la Institución debe presentar un Plan de Vinculación Docente de acuerdo con la propuesta presentada, que incluya perfiles, funciones y tipo de vinculación; así como un plan de desarrollo profesoral para la formación y capacitación de Docentes.
6. La Universidad debe demostrar la disponibilidad de un núcleo de profesores de tiempo completo asociado al programa, para atender las áreas curriculares relacionadas a la formación específica y ejercer las funciones esenciales de docencia, investigación y extensión.
7. 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.
8. 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.



Artículo Primero: Aprobar el plan de acción para el programa de Especialización en Gerencia de Proyectos de Obras Publicas ofertado por la Corporación Universidad de la Costa CUC, el cual es el siguiente:

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.

Indicadores

- Empleabilidad
- Evaluación docente
- Evaluación de impacto del egresado

Fortalezas

- Apropiación de la Misión y visión Institucional por parte de los profesores y estudiantes.
- Correspondencia entre la misión y visión institucional con los objetivos del programa.
- Existencia de un PEP que acoge las políticas del Proyecto educativo Institucional y las articula a las necesidades del Programa.
- Revisión y actualización del PEP en consonancia con las políticas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional.
- Existencia de un modelo pedagógico institucional en el cual se sustenta la metodología de enseñanza del programa.
- Coherencia y pertinencia del plan de estudios para responder a las necesidades regionales y nacionales.
- Perfil del egresado expresado en el PEP en coherencia con los requerimientos del entorno laboral.



Debilidades

Poca apropiación del Proyecto Educativo del Programa por parte de la comunidad académica.

Estrategia 1.1

- Diseñar un plan de promoción para la divulgación y apropiación del Proyecto Educativo Institucional y del programa a la comunidad académica.

Acciones

- Socializar con los estudiantes y profesores los componentes del Proyecto Educativo Institucional y del Programa, por el correo institucional, en los comités curriculares, al inicio de las clases de la especialización, en la página web, y en las redes sociales de la Especialización en Gerencia de Proyectos de Obras Públicas.
- Generar un espacio presencial con estudiantes y profesores para la apropiación del Proyecto Educativo Institucional y del Programa.

Responsable

- Coordinador del programa

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 1.2

- Actualizar el Proyecto Educativo del Programa articulando las políticas del Proyecto Educativo Institucional.

Acciones

- Revisión permanente del programa y actualización en los comités curriculares.
- Analizar los resultados del estudio de impacto laboral para la retroalimentación del currículo.
- Revisar y actualizar los planes de asignatura semestralmente.



Responsable

- Coordinador de programa/ Comité Curricular

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.

Indicadores

- Índice de deserción por períodos

Fortalezas

- Existencia de diversos mecanismos que permiten un proceso de admisión transparente.
- Existe una política institucional definida para el proceso de admisión de los estudiantes.
- Se cuenta con una variedad de alternativas de financiación así como becas para facilitar el ingreso y permanencia de los (as) estudiantes al programa.
- Capacidad del Programa para atender a sus estudiantes, reflejados en el número de profesores, recursos de apoyo académico y de infraestructura física y tecnológica
- Existencia de políticas y estrategias en materia de formación integral incluyendo actividades académicas, deportivas, culturales y de bienestar.
- El Reglamento Estudiantil se encuentra publicado en la página web institucional y es socializado de diversas maneras.



Debilidades

- Poca participación de los estudiantes en las actividades organizadas por Bienestar y de formación integral debido a sus horarios laborales.
- Desconocimiento de los (as) estudiantes de los mecanismos de elección de los representantes estudiantiles.
- Poca apropiación del reglamento estudiantil por parte de los estudiantes.
- Poca participación de los estudiantes de la Especialización en los órganos de dirección tanto del programa como institucionales

Estrategia 2.1

- Fomentar la participación de estudiantes en las actividades que promuevan la formación integral.

Acciones

- Diseñar y desarrollar actividades de interés y en horarios viables para los estudiantes.
- Realizar semestralmente una Jornada de Actualización Académica y un Café Empresarial.
- Divulgar a través de las redes sociales de la institución las actividades que promueven la formación integral en la comunidad estudiantil.

Responsable

- Coordinador de programa/ Comité curricular/bienestar posgrados.

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 2.2

- Aumentar la apropiación del reglamento estudiantil por parte de los estudiantes



Acciones

- Revisar y ajustar las estrategias de divulgación y apropiación del reglamento estudiantil a los estudiantes del programa.

Responsable

- Director de programa.

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.

Indicadores

- Profesores con Maestría
- Profesores con Doctorado
- Evaluación docente
- Evaluación de impacto del egresado
- Promedio de notas del programa
- Índice de deserción
- Desarrollo profesoral

Fortalezas

- Aplicación transparente de políticas en materia de selección y vinculación de profesores.



- Existencia de un escalafón que permite a los profesores crecer de acuerdo con sus conocimientos experiencia y formación.
- Estímulos que contribuyen a la estabilidad laboral que ha permitido la permanencia de los profesores en el Programa.
- Estatuto de profesores actualizado donde se establecen las políticas relacionadas en materia docente.
- Número suficiente de profesores de tiempo completo al servicio del programa.
- Alto nivel de formación y experiencia profesional de los profesores al servicio del programa
- Políticas definidas para el desarrollo integral del profesorado.
- Existencia de un programa de cualificación docente en búsqueda de una mayor calidad académica.
- Creación del Centro de Excelencia Docente CED, que tiene como objetivo acompañar e intervenir a los profesores para generar procesos de enseñanza – aprendizajes innovadores
- 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.

Debilidades

- Poca producción de material de apoyo docente coherente con la naturaleza del programa.
- Demora en la socialización de los resultados de la evaluación docente.
- Desconocimiento de las opciones de cualificación docente en posgrados.
- Pocos profesores con manejo de una segunda lengua.

Estrategias 3.1

- Agilizar el proceso de las evaluaciones docentes para su socialización oportuna.
- Desarrollar estrategias para aumentar la producción científica y la generación de consultorías desde el área de la Gerencia de Proyectos de Obras Publicas que les permita a los profesores acceder a estímulos y reconocimientos.



Acciones

- Realizar convenios con entidades del sector externo para el fortalecimiento del plan de estudios.

Responsable

- Director de Departamento/ coordinador de la especialización.

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 3.2

Promover en los profesores al servicio del programa mayor generación de material de apoyo docente.

Acciones

- Solicitar a la vicerrectoría de investigación la socialización de los criterios y procedimientos para la producción del material de apoyo docente.
- Incentivar a los profesores producir material de apoyo profesoral como, software, cartillas, libros.

Responsable

- Director de Departamento/ coordinador de la especialización/ docentes de la especialización en Gerencia de Proyectos de Obras Públicas.

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 3.3

Impulsar a los profesores al servicio del programa al continuo desarrollo profesoral y de competencias académicas e investigativas.



Acciones

- Estimular la participación de los profesores al servicio del programa en jornadas de capacitación y actualización docente, enfocadas en metodología de la investigación, redacción de artículos científicos, lectura crítica, plataforma virtual, inglés, estrategias pedagógicas y estrategias evaluativas.

Responsable

- Coordinador de la especialización/ docentes de la especialización.

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 3.4

Fortalecer los procesos de evaluación docente.

Acciones

- Tener espacios personalizados con los docentes para socializar los resultados de la evaluación docente.

Responsable

- Coordinador de la especialización/ docentes de la especialización.

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.

Indicadores

- Evaluación docente



- Evaluación de impacto del egresado
- Promedio de notas del programa

Fortalezas

- El programa cumple con las políticas institucionales que permiten generar procesos académicos de calidad.
- Se cuenta con estrategias pedagógicas, didácticas y tecnológicas apropiadas para el desarrollo de los contenidos del plan de estudio.
- Se destacan las salidas de campo y proyecto de aula como estrategias que fortalecen los procesos enseñanza-aprendizaje.
- Las estrategias de enseñanza-aprendizaje implementadas permiten a los estudiantes desarrollar competencias
- Existencia de estrategias académicas que contribuyen a la flexibilidad del currículo.
- Correspondencia entre los métodos de enseñanza y aprendizaje y los métodos de evaluación que se emplean en el programa, el modelo desarrollista permite que el estudiante sea autónomo y desarrolle competencias.
- Plataforma tecnológica que garantiza la conectividad interactividad y acceso de información establecido por la universidad.
- Disponibilidad y existencia de espacios que permiten el desarrollo óptimo de la actividad docente, investigativa y de extensión.
- Promoción de la interdisciplinariedad con la inclusión de profesores con formación distinta a la Arquitectura, la realización de eventos como Jornadas de Actualización Académica y Café Empresarial que profundizan temáticas de interés desde la teoría y práctica de distintas áreas del saber.

Debilidades

- Demora de los profesores en la retroalimentación oportuna a los (as) estudiantes sobre sus notas y trabajos entregados.



- Desconocimiento de los profesores externos de algunos recursos físicos e informáticos con los que cuenta la Universidad.
- Ausencia de asignaturas virtuales.

Estrategia 4.1

- Fortalecer sistema de evaluación a estudiantes

Acciones

- Establecer tiempos con los profesores para entrega y socialización de notas y trabajos de los estudiantes.
- Establecer dentro del plan de trabajo de los docentes de planta horas para la atención a estudiantes.

Responsable

- Coordinador de la Especialización/Director de programa/ Comité curricular/

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 4.2

- Implementación del proceso de virtualización de asignaturas

Acciones

- Virtualizar una asignatura de 16 horas.

Responsable

- Coordinador de la Especialización/Docentes de la Especialización

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos



Estrategia 4.3

- Implementar un plan de socialización para los docentes de los recursos físicos e informáticos que posee la Universidad.

Acciones

- Establecer un encuentro con los docentes para la socialización de los recursos físicos e informáticos que posee la Universidad.

Responsable

- Coordinador de la Especialización/Docentes de la Especialización

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.

Indicadores

- Movilidad docente y estudiantil

Fortalezas

- Existencia de políticas institucionales para la gestión de internacionalización.
- Participación de profesores nacionales e internacionales en seminarios y/o jornadas de actualización académicas.
- Implementación de estrategias Institucionales de promoción y divulgación de la Especialización.

Debilidades

- Poca movilidad nacional e internacional de profesores y estudiantes del programa.



- Ausencia de investigaciones conjuntas con universidades en convenio relacionadas con áreas de la Gerencia de Proyectos de Obras Públicas.
- Poca vinculación del programa en redes académicas.

Estrategia 5.1

Desarrollar estrategias que promuevan la visibilidad nacional e internacional del programa.

Acciones

- Traer un docente internacional para el 2018
- Gestionar y lograr la misión académica con la Universidad Bio Bio en Chile o la Universidad Nacional de Rosario en Argentina.
- Impulsar a los profesores al servicio del programa a vincularse a redes académicas y de investigación en las áreas del Programa.

Responsable

- Coordinador de la Especialización /director de programa/ comité curricular

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.

Indicadores

- Producción científica
- Citaciones



Fortalezas

- Existen distintas estrategias para fomentar las competencias investigativas en los estudiantes de la especialización en Gerencia de proyectos de obras públicas.
- Establecimiento de convenios con entidades del sector externo para realizar procesos investigativos.
- Alto nivel de formación de profesores al servicio del programa.
- Docentes investigadores adscritos al grupo de investigación del programa vinculados a la Especialización.

Debilidades

- Poco uso de los estudiantes de los datos bibliográficos de las asignaturas.
- Poco conocimiento de los estudiantes de los semilleros de investigación de la Universidad así como de los proyectos de investigación realizados por sus profesores.

Estrategia 6.1

- Promover en los estudiantes las competencias investigativas coherentes con la misión del proyecto educativo institucional.

Acciones

- Aumentar la revisión bibliográfica por parte de los estudiantes en cada una de las asignaturas dictadas.
- Dar a conocer a los estudiantes, los semilleros de investigación relacionados con las áreas de formación de la Especialización e incentivar su vinculación a ellos.

Responsable

- Coordinador de la Especialización/Docentes de la Especialización



Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 6.2

- Incrementar la visibilidad de las investigaciones realizados por los profesores de la Especialización.

Acciones

- Promover espacios para la socialización de los resultados de las actividades investigativas desarrolladas por los profesores-investigadores al servicio del programa

Responsable

- Coordinador de la Especialización/Docentes de la Especialización

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.

Indicadores

- Índice de deserción

Fortalezas

- Políticas institucionales claramente definidas orientadas a propiciar el desarrollo integral de la comunidad académica.



- Existencia del Programa de Bienestar posgrados, que atiende las necesidades de los estudiantes y profesores de las especializaciones, maestrías y doctorados.
- Políticas efectivas que ayudan a disminuir los niveles de deserción y aumentar los niveles de permanencia y graduación.
- Aumento de la participación de los estudiantes en las actividades de bienestar.

Debilidades

- Desconocimiento de los profesores de la Especialización sobre las actividades de Bienestar.

Estrategia 7.1

- Fomentar la participación de los profesores y estudiantes al servicio del programa en las actividades de Bienestar.

Acciones

- Promocionar desde el correo y redes sociales las distintas actividades organizadas por Bienestar Universitario de Posgrados.
- Motivar a los profesores a brindar espacios dentro de sus asignaturas para la realización de actividades brindadas por el Dpto de Bienestar.

Responsable

- Coordinador de la Especialización / 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.

Fortalezas

- Procesos administrativos que corresponden con los lineamientos institucionales para el óptimo funcionamiento del programa.
- Excelente liderazgo ejercido desde la dirección del programa.
- Existencia de distintos sistemas de información y comunicación que permiten la fluidez de la información, que involucran tanto a docentes y estudiantes como a graduados y personas del sector externo.
- Disponibilidad de página web actualizada y redes sociales.
- Existencia y funcionamiento adecuado del Comité Curricular de la Especialización.

Debilidades

- Poca utilización de los estudiantes de los sistemas de comunicación de la universidad.
- Lentitud en algunos procesos administrativos.

Estrategia 8.1

- Fomentar en los estudiantes el uso de los sistemas de comunicación institucionales.

Acciones

- Hacer seguimiento a los estudiantes en la obtención de su carnet y usuario.
- Fomentar el uso del correo institucional.



- Incentivar a los profesores y estudiantes a seguir las redes sociales de la universidad y de la Especialización.

Responsable

Coordinador de la Especialización

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 8.2

- Fortalecer los procesos administrativos del programa.

Acciones

- Redireccionar oportunamente a las personas encargadas de los distintos procesos administrativos de la Especialización.
- Dar respuesta oportuna a las inquietudes de los profesores y estudiantes.

Responsable

Coordinador de la Especialización/Personal administrativo de la Universidad.

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

FACTOR 9. PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL

Objetivo Plan de desarrollo

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

Fortalezas

- Existe un nivel de correspondencia entre el cargo que tienen actualmente los graduados y la Especialización cursada.



- Existe un nivel de correspondencia entre las áreas laborales de los graduados y la Especialización cursada.
- El 88% de nuestros graduados se encuentran laborando.
- Un 13% se encuentran afiliados a organismos colegiados y asociaciones científicas.
- Los graduados manifiestan que las competencias adquiridas en la Universidad de la Costa, CUC les han aportado en su ámbito laboral.
- Resaltan el estudio de la Especialización como aporte a la consecución de su proyecto de vida.
- El 88% de los graduados de la Especialización se encuentran muy satisfechos con la CUC.
- El 100% se encuentran muy satisfechos con los profesores de la Especialización.
- El 57% se encuentran muy satisfechos con el apoyo a estudiantes.
- El 88% de nuestros graduados le gustaría hacer estudios de maestría en la Universidad y un 13% estudios de doctorado.
- El 63% de los graduados del programa destacan a la CUC por su formación.

Debilidades

- Debilidad en la gestión para identificar oportunidades de empleo para los graduados.
- Pocos graduados asisten a los eventos de formación integral que brinda la universidad.

Estrategia 9.1

- Incentivar la participación de los graduados a los eventos de formación integral que brinda la Universidad



Acciones

- Realizar anualmente una jornada académica exclusiva para los graduados de la Especialización.
- Difundir por las redes sociales de la Universidad y el programa las distintas actividades de formación integral.

Responsable

Coordinador de la Especialización/Decano de la facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 9.2

- Estrechar los contactos con los con empleadores.

Acciones

- Hacer un seguimiento de los graduados y conocer las empresas o lugares donde trabajan.
- Realizar una reunión con empleadores.

Responsable

Coordinador de la Especialización/Decano de la facultad de Ciencias Sociales y Humanas/Unidad de graduados

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Estrategia 9.3

Fortalecer los sistemas de gestión en la ayuda de búsqueda de empleo de los graduados.

Acciones

- Conocer las estrategias de la Unidad de graduados sobre la ayuda en la búsqueda de empleo.



- Difundir por las redes sociales de la Universidad y el programa las distintas estrategias empleadas por la Unidad de graduados.

Responsable

Coordinador de la Especialización/Decano de la Facultad de Arquitectura/Unidad de Graduados.

Recursos

- Humanos, Físicos, Financieros, Tecnológicos

Artículo segundo: La presente decisión rige a partir de la fecha de su aprobación.

Dado en Barranquilla, a los veintiocho (28) días del mes de febrero de dos mil diecinueve (2019).

COMUNÍQUESE PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,

MARIO MAURY ARDILA
Presidente

FEDERICO BORNACELLI VARGAS
Secretario General