FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO HUMANO - UNINPAHU
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE RENOVACIÓN DE ACREDITACIÓN DE ALTA CALIDAD DEL PROGRAMA TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

2021

Diego Fernando Buitrago Navarro
Rector

Juan Pablo Calixto Niño
Vicerrector Académico

Jorge Camilo Rincón Beltrán
Vicerrector Administrativo y Financiero

Michael Smith Ortegón Salazar
Decano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Daniel Ricardo Bautista Roa
Director Oficina de Planeación y Gestión de la Calidad

Emma Patricia Jiménez Vargas
Julián Ricardo López Hernández
Paola Andrea Bustos Osorio
Andrés Eduardo Acuña Méndez
Laura Carolina Orjuela
Gustavo Alonso Rodríguez Rodríguez
Equipo de Trabajo

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN 7

2. ASPECTOS GENERALES 17

2.1. ASPECTOS INSTITUCIONALES 17

2.2. INFORMACIÓN BÁSICA DEL PROGRAMA 20

2.3 POBLACIÓN ESTUDIANTIL 29

3. RESULTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN 33

3.1. PONDERACIÓN. 33
3.2. AUTOEVALUACIÓN GENERAL 37
3.3. PONDERACIÓN GENERAL DE CALIDAD 38
3.5. RESULTADOS PARA CADA UNA DE LAS CARACTERÍSTICAS 39

4. JUICIOS DE VALOR A CADA UNO DE LOS FACTORES 41

4.1. FACTOR 1. MISIÓN, PROYECTO INSTITUCIONAL Y DE PROGRAMA 41
4.2. FACTOR 2. ESTUDIANTES 55
4.3. FACTOR 3. PROFESORES 60
4.4. FACTOR 4. PROCESOS ACADÉMICOS 69
4.5. FACTOR 5. VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL 84
4.6. FACTOR 6. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL 92
4.7. FACTOR 7. BIENESTAR INSTITUCIONAL 97
4.8. FACTOR 8. ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN 103
4.9. FACTOR 9. IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO 110
4.10. FACTOR 10. RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS 121

5. PLAN DE MEJORAMIENTO 2021-2025 132

6. ANEXOS 134

7. REFERENCIAS 136

Índice de Tablas

Tabla 1 Ponderación por Factores 10
Tabla 2 Escala de Calificación 15
Tabla 3 Modelo de Ítems 16
Tabla 4 Participación de la Población 17
Tabla 5. Aspectos Institucionales 18
Tabla 6. *Ficha técnica del programa* 22
Tabla 7. Áreas de Formación 24
Tabla 8. Plan de estudios programa tecnológico en Administración del Talento Humano 26
Tabla 9. *Docentes del programa* 29
Tabla 10. *Población estudiantil* 29
Tabla 11. *Egresados y graduados del programa* 30
Tabla 12. *Recursos Académicos, Bibliográficos e Informáticos* 31
Tabla 13 Cantidad de títulos en la colección bibliográfica de la Biblioteca Hernán Linares 32
Tabla 14. Ponderación establecida de aspectos y condiciones 33
Tabla 15. Calificación general. 37
Tabla 16. *Ponderación general de calidad* 38
Tabla 17. *Calificación ponderada por característica* 39
Tabla 18. Requerimientos laborales en las ofertas de Talento Humano 47
Tabla 19. Programas de formación tecnología en la ciudad de Bogotá en modalidad presencial y distancia (virtual). 51
Tabla 20. Muestra de programas de formación en Administración del talento humano a nivel internacional. 52
Tabla 21. *Análisis factor 1 y sus características* 54
Tabla 22. Estudiantes: Matriculados, egresados, deserción y movilidad, elaborado con datos maestros UNINPAHU. Bogotá 2021 56
Tabla 23. *Análisis factor 2 y sus características* 59
Tabla 24. Nivel de formación docente, derivada de los Cuadros Maestros del Programa Tecnología en Administración del Talento Humano UNINPAHU. 61
Tabla 25. Cociente Estudiante – Docente para la Tecnología de Administración en el Talento Humano UNINPAHU 63
Tabla 26. *Análisis factor 3 y sus características* 68
Tabla 27. Presentación de los resultados generales obtenidos en el programa en las pruebas Saber TyT desde el 2016 al 2019. 70
Tabla 28. Presentación de los resultados por módulo de las competencias genéricas obtenidos en el programa en las pruebas Saber TyT desde el 2016 al 2019. 71
Tabla 29. Clasificación de índice de flexibilidad. 74
Tabla 30. Flexibilización curricular para el programa de Administración del talento humano UNINPAHU74
Tabla 31. Listado de convenios internaciones con UNINPAHU. 75
Tabla 32. Muestra de empresas con las que tiene convenio el programa de Administración del Talento humano para el desarrollo de prácticas. 76
Tabla 33. Población de estudiantes del programa desde el primero hasta el último semestre, en las últimas cinco cohortes. 78
Tabla 34. Consolidado de recursos en biblioteca 82
Tabla 35. *Análisis factor 4 y sus características* 84
Tabla 36. Resultados del factor 5. 91

Tabla 37. Relación de productos de semilleros del Programa de Tecnología en Administración del Talento Humano UNINPAHU.....92
Tabla 38. Relación del Profesores investigadores por especialización y maestría. 94
Tabla 39. *Análisis factor 6 y sus características* 97
Tabla 40. Estudiantes: matriculados, egresados y graduados. 100
Tabla 41. Análisis factor 7 y sus características 102
Tabla 42. Resultado Factor 8. Organización y Gestión. 109
Tabla 43. Registro de graduados e índice de empleo 116
Tabla 44. Porcentaje de vinculación por sector económico e IBC estimado. 118
Tabla 45. Evaluación del factor 120
Tabla 46. Resultado ponderación factor 9. Impacto de los Egresados en el Medio. 120
Tabla 47. Distribución de espacios físicos con ocupación y áreas 2020-II. 122

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Instituciones de acuerdo al sector - SNIES 49
Ilustración 2. Modalidad de acuerdo al nivel de formación 50
Ilustración 3. Distribución programas activos por departamento y nivel de formación 50
Ilustración 4. Distribución de programas de Talento Humano activos en Bogotá por modalidades 51
Ilustración 5. Modalidad de contratación 2016-2020 104
Ilustración 6. Percepción característica 33 109
Ilustración 7. Porcentaje de vinculación laboral de acuerdo al área de formación 117

AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE RENOVACIÓN DE ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

Marco de referencia

La evaluación institucional es una oportunidad para aprender de la propia experiencia: su naturaleza constante permite fortalecer la planeación y de esta forma ir observando la evaluación con el objetivo de contrastar y rectificar o modificar las estrategias de mejoramiento propuestas. En este sentido, la evaluación se constituye como un ejercicio valorativo y participativo para identificar el estado de los procesos internos, con el fin de tomar decisiones de mejoramiento cualitativo o cuantitativo y de establecer estrategias para fortalecer los aspectos que así lo requieran.

De esta manera, el proceso de evaluación en UNINPAHU se considera como la oportunidad de llevar a cabo una mirada crítica y reflexiva, fruto de los 46 años de experiencia, sobre los elementos que integran su realidad y asumir responsablemente el desarrollo de técnicas, actividades y prácticas que posibiliten robustecer, mejorar e incrementar continuamente la calidad de los servicios educativos a través de sus diferentes programas técnicos, tecnológicos, profesionales y de posgrado.

La autoevaluación entonces, es asumida en UNINPAHU como un proceso permanente de revisión, reflexión, participación y contribución de los diferentes actores que forman parte del proceso académico y se enmarca en los lineamientos formulados por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) (Ver anexo 1) sobre la calidad de los programas y se apoya en una sólida cultura de auto reconocimiento y exploración del proceso, lo cual es la base del sistema interno de aseguramiento de la calidad definido por la Institución.

El proceso de evaluación en la Institución se orienta bajo los siguientes principios:

- **Integralidad:** La autoevaluación debe tener una visión holística de la Universidad, que dé cuenta de la gestión universitaria como totalidad. Igualmente debe recoger la heteroevaluación o evaluación externa.
- **Transparencia:** Todos los mecanismos de participación que se generen para el proceso de participación del proceso de autoevaluación de UNINPAHU debe contar con estructuras claras y comunicación asertiva para el entendimiento de las partes interesadas.
- **Reflexión:** El proceso de autoevaluación de UNINPAHU busca comprender y analizar de manera critica las fortalezas y debilidades encontradas en la Institución y/o programas académicos.
- **Compromiso:** Es un mecanismo que garantiza que las partes interesadas se apropien, conozcan y desarrollen las dinámicas y estrategias planteadas en beneficio del mejoramiento continuo.

- **Participación:** Es la estrategia a través de la cual todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa pueden formar parte del proceso evaluativo de la Institución y de los programas, con el fin de aportar al mejoramiento de estos a través de su experiencia.

Metodología

En el proceso de Autoevaluación, la Institución comparte los lineamientos y los criterios de calidad definidos por el Consejo Nacional de Acreditación – CNA - para la Acreditación de programas de pregrado: Universalidad, Integridad, Equidad, Idoneidad, Responsabilidad, Coherencia, Transparencia, Pertinencia, Eficacia, Eficiencia y Sostenibilidad (Consejo Nacional de Acreditación – CNA, 2013, pp. 9 - 11)

Así mismo, se retoma por directriz institucional los lineamientos del CNA, en la perspectiva de la Autoevaluación con fines de Acreditación de programas de pregrado en el cual se establecen 10 Factores, 40 Características y 251 aspectos.

En el proceso de Autoevaluación, los aspectos se clasificaron en dos grupos: El primero, referido a aspectos documentales y estadísticos sobre la existencia y pertinencia de políticas y normatividad tanto Institucional como del programa de Tecnología en Administración del Talento Humano y el segundo, a los aspectos de apreciación, a partir de la percepción de la comunidad de estudiantes, docentes, directivos, administrativos, egresados y el sector externo.

Etapas del proceso de autoevaluación

La autoevaluación cuenta con 7 etapas, donde se establecen las actividades que garantizarán el desarrollo de los ejercicios contemplados en el modelo, así:

- Etapa I. Campaña de sensibilización y diseño de instrumentos.

  - ✓ Revisión y ajustes a los instrumentos de evaluación que se aplicaron en el proceso anterior de autoevaluación, y de ser necesario, diseñar nuevos instrumentos que permitan dar cuenta de nuevos procesos implementados.
  - ✓ Sensibilización y socialización del proceso de autoevaluación.

- Etapa II. Organización del proceso.

  - ✓ Creación del cronograma del proceso de autoevaluación con las fechas de inicio y de cada uno de los puntos establecidos.
  - ✓ Ponderación de factores y características.
  - ✓ Revisión de la documentación Institucional y del programa.
  - ✓ Definición de la población y muestra de los participantes del proceso.

- Etapa III. Aplicación de los instrumentos.

  - ✓ Desarrollo de la campaña de sensibilización.
  - ✓ Aplicación de los instrumentos de autoevaluación.

- Etapa IV. Análisis de la información.

  - ✓ Consolidación y análisis de los resultados obtenidos.
  - ✓ Envío de los resultados a las dependencias por parte de Aseguramiento de la Calidad.

- Etapa V. Elaboración del informe de autoevaluación.

  - ✓ Elaboración de informes de autoevaluación para cada programa académico.

- Etapa VI. Elaboración del Plan de mejoramiento.

  - ✓ Formulación del Plan de Mejoramiento.
  - ✓ Socialización del Plan de mejoramiento.

- Etapa VII. Seguimiento Plan de mejoramiento.

  - ✓ Envío de las evidencias a Aseguramiento de la Calidad para realizar el respectivo seguimiento al cumplimiento del Plan de mejoramiento.

Ponderaciones

Definición de Criterios

Para establecer la ponderación sobre la cual se orientó el proceso de Autoevaluación, se tomaron como referencia los Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado (2013), y la Guía de procedimiento Nº 3 - Autoevaluación con fines de acreditación de programas de pregrado (2013).

La asignación de los valores de ponderación en orden de importancia a cada uno de los factores es:

Tabla 1 Ponderación por Factores

FACTOR	PONDERACIÓN	JUSTIFICACIÓN	#	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN
1. Misión y proyecto institucional y de Programa.	16%	UUNINPAHU tiene una visión y una misión claramente formuladas, que corresponden a su naturaleza y que es de dominio público. De acuerdo con la Misión y el PEI, es una Institución para el Desarrollo Humano que, con responsabilidad social y visión integral, formar profesionales integrales, idóneos, con espíritu emprendedor, actitud investigativa y sentido crítico, quienes desde su identidad nacional son capaces de aplicar y generar conocimiento para contribuir al mejoramiento social, económico y cultural del país en los contextos de una sociedad globalizada. A su vez, los PEP de cada programa integran, mediante una estructura lógico curricular y académica, los componentes fundamentales del programa (descripción, marco legal, misión y visión, justificación, objetivos, entre otros). Por la importancia que representa para la institución y los procesos de enseñanza- aprendizaje, este factor fue ponderado con 16.	1	Coherencia y pertinencia de la misión	6
			2	Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional	6
			3	Relevancia Académica Y Pertinencia Social Del Programa	4
2. Estudiantes.	12%	En UNINPAHU se cuenta con criterios claros de inscripción, admisión e ingreso de aspirantes; basada en la selección por méritos y capacidades intelectuales, establecidas en el marco de proyecto institucional. Así mismo, se cuenta con una política que define el número de estudiantes que ingresan a los programas acorde con las capacidades institucionales, de tal manera que se asegure a los matriculados las condiciones suficientes para adelantar sus estudios hasta su culminación. Con el cumplimiento cabal del reglamento, es estudiante ejerce su derecho a gozar de una formación académica de calidad, con incentivos por desempeño, con posibilidades de participar en los diferentes cuerpos colegiados, a una evaluación clara y justa, y en	4	Mecanismos de selección e ingreso	2
			5	Estudiantes admitidos y capacidad institucional	4
			6	Participación en actividades de formación integral	3
			7	Reglamento estudiantil y académico	3

FACTOR	PONDERACIÓN	JUSTIFICACIÓN	#	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN
		especial a conocer las condiciones que definen su permanencia en la institución. Este factor fue ponderado con 12.			
3. Profesores.	11%	La institución, de conformidad con la estructura organizativa y las especificidades de cada programa académico, ha generado los mecanismos de ingreso, categorización, permanencia, ascenso, funciones, derechos y deberes, así como los sistemas de evaluación, capacitación y distinciones e incentivos a docentes de acuerdo con los méritos y capacidades intelectuales dentro del marco del PEI y PEP y en concordancia con la naturaleza académica del programa, el nivel, experiencia y calidad de sus profesores. Asimismo, se han definido con claridad las funciones sustantivas y el escalafón docente de manera que, mediante diferentes mecanismos (producción académica, experiencia profesional, cualificación profesional), puedan acceder a los diferentes niveles de dicho escalafón y con ello, posibilitar el desarrollo profesional del cuerpo educador de la institución. Este factor fue valorado por el Comité de Autoevaluación en 11.	8	Selección, vinculación y permanencia de profesores	2
			9	Estatuto profesoral	2
			10	Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores	2
			11	Desarrollo profesoral	1
			12	Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional	1
			13	Producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente	1
			14	Remuneración por méritos	1
			15	Evaluación de profesores	1
4. Procesos Académicos	12%	El currículo contribuye a la formación en valores, actitudes, aptitudes, conocimientos, métodos, principios de acción básicos y competencias comunicativas y profesionales, de acuerdo con el estado del arte de la disciplina, profesión, ocupación u oficio, y busca la formación integral del estudiante, en coherencia con la misión institucional y los objetivos del programa. Dicho currículo tiene la característica de ser flexible, ya que pretende la formación de profesionales integrales, de manera que esta cualidad procura constantemente la actualización en pro de las necesidades educativas de ciertos contextos y especialidades. Entre las acciones que acompañan a este factor, se encuentran la interdisciplinariedad, los trabajos de los estudiantes, los sistemas de evaluación, las acciones de proyección social y extensión que se	16	Integralidad del Currículo	2
			17	Flexibilidad del Currículo	1
			18	Interdisciplinariedad	1
			19	Estrategias de enseñanza y aprendizaje	1
			20	Sistema de evaluación de estudiantes	1
			21	Trabajos de los estudiantes	1
			22	Evaluación y autorregulación del programa	1
			23	Extensión o proyección social	1
			24	Recursos bibliográficos	1
			25	Recursos informáticos y de comunicación	1
			26	Recursos de apoyo docente	1

FACTOR	PONDERACIÓN	JUSTIFICACIÓN	#	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN
		llevan a cabo al interior de los programas, los recursos bibliográficos, informáticos, de apoyo, así como la evaluación y autorregulación del programa. Por su mismo carácter de complemento, este factor se valoró en con un peso de 12.			
5. Visibilidad nacional e internacional	4%	En UNINPAHU, las relaciones son entendidas como una oportunidad para el desarrollo de la academia en la perspectiva de expandir los saberes produciendo impacto social, a través de la formación de profesionales, que se integran en la resolución conjunta de problemas en las comunidades locales e internacionales, generando una interacción con el entorno, la docencia y la investigación. Las relaciones nacionales e internacionales, importantes en el proceso académico, cuenta con la oficina de Relaciones Internacionales, la cual fomenta todos los elementos de internacionalización del currículo y la movilidad estudiantil y docente, así como otras actividades de orden académico. Por estas razones, el factor es valorado con un peso de 4.	27	Inserción del programa en contextos académicos nacionales e internacionales	2
			28	Relaciones externas de profesores y estudiantes	2
6. Investigación y creación artística y Cultural	8%	La institución cuenta con políticas y estrategias que propician el desarrollo de la investigación y la innovación, así como un grupo de docentes con formación adecuada para el desarrollo de las líneas en materia de este particular y que cuentan con las condiciones logísticas y de tiempo para dedicarse a actividades de investigación e innovación, con criterios y estrategias que promuevan la investigación formativa de los estudiantes, la creatividad y la innovación. Asimismo, existen grupos de investigación, semilleros y actividades por fuera del aula que propician el desarrollo de las competencias investigativas. Por esto, el factor es valorado con 8.	29	Formación para la investigación, la innovación y la creación artística y cultural	4
			30	Compromiso con la investigación y la creación artística y cultural	4
7. Bienestar Institucional	12%	Bienestar Institucional promueve y apoya la formación integral de la persona y ofrece a la comunidad Uninpahuista diferentes servicios, de tal forma que tiende al logro de una mejor calidad de vida, pensando en que dicha formación implica su vida	31	Políticas, programas y servicios de bienestar universitario	7
			32	Permanencia y retención estudiantil	5

FACTOR	PONDERACIÓN	JUSTIFICACIÓN	#	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN
		universitaria. Es por esto que la institución ha desplegado diferentes mecanismos de control y seguimiento que le permiten identificar con anticipación las dificultades académicas de los estudiantes, con el fin de hacerles acompañamiento para tratar de manera oportuna y eficiente superar las causas que lo puedan motivar a desertar de su programa académico. Estas son las razones por las que se evalúa este factor con 12.			
8. Organización, Administración y Gestión	8%	La institución cuenta con orientación y liderazgo en la gestión del programa, y esta es conocida por todos los usuarios, ya que se posee sistemas, estrategias y mecanismos de comunicación que le permite a estudiantes, docentes y directivos/administrativos tener información sobre los procedimientos y resultados de procesos académicos y administrativos, de manera oportuna y eficaz. Esto permite evaluar este factor con 8.	33	Organización, administración y gestión del programa	3
			34	Sistemas de comunicación e información	2
			35	Dirección del programa	3
9. Impacto de los Egresados Sobre el Medio	8%	Para medir el impacto que puedan generar los egresados con su participación en el medio, la institución cuenta con fuentes diversas de información en la coordinación de práctica, Coordinación de graduados y Oficina de Relaciones Internacionales, investigaciones sobre los egresados de los distintos programas. La institución cuenta con la oficina de graduados, quien se encarga del seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan los egresados en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y de los programas en el ámbito profesional y académico. Por esto, el factor es valorado con 8.	36	Seguimiento de los egresados	3
			37	Impacto de los egresados en el medio social y académico	5
10. Recursos Físicos y Financieros	9%	La institución define dentro de sus procesos de planeación, la administración de sus recursos y las áreas necesarias para gestionarlos. Estas acciones cuentan con permanente auditoría de ICONTEC para relacionarlos dentro del Sistema de Gestión de la Calidad de la institución. Esta organización permite destinar rubros a los programas académicos para que puedan realizar su gestión académica y su planeación de proyectos. Bajo esta misma	38	Recursos físicos	3
			39	Presupuesto del programa	3
			40	Administración de recursos	3

FACTOR	PONDERACIÓN	JUSTIFICACIÓN	#	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN
		línea, la institución cuenta con los espacios físicos necesarios para llevar a cabo las diferentes acciones formativas propuestas dentro de los objetivos de cada uno de los programas ofertados. Por estas razones, el favor es evaluado con 9.			
TOTAL	**100**		**TOTAL**		**100**

Fuente: Aseguramiento de la Calidad. 2021

Instrumentos de Evaluación

Una vez establecidos los valores ponderados finales para cada factor y característica, se describen las razones que justifican la asignación de dichos valores y se procede a diseñar los instrumentos de evaluación para obtener la apreciación de la comunidad del Programa Tecnología en Administración del Talento Humano sobre su calidad integral.

Para la recolección de información de apreciación se utilizó como instrumento la encuesta, aplicada a directivos, docentes, estudiantes y egresados del Programa; así como a los empleadores de los egresados. Para la evaluación de aspectos documentales se utilizó la matriz documental con un grupo evaluador conformado por el Comité de Acreditación.

Los instrumentos se diseñaron atendiendo los Lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), evaluando los *diez* (10) factores y las cuarenta (40) características como lo establece el Modelo de Autoevaluación Institucional (Ver anexo 2)

Escala de calificación

Como aparece en la Tabla 2, se puede observar la escala utilizada para la calificación de los factores, de las características y de los aspectos, en cada una de las matrices documentales y en las encuestas de apreciación establecidas para la autoevaluación con fines de renovación de acreditación del programa Tecnología en Administración del Talento Humano.

Tabla 2 Escala de Calificación

Escala de calificación

Criterio	Valores asignados
Cumple plenamente	4.6 – 5.0
Cumple en alto grado	4.0 – 4.5
Cumple aceptablemente	3.0 – 3.9
Cumple insatisfactoriamente	2.0 – 2.9
No se cumple	1.0 – 1.9

Fuente: Aseguramiento de la Calidad. 2021

Matrices documentales

Estos instrumentos tienen como propósito evaluar 151 aspectos clasificados como documentales, en los cuales se valoran la existencia y pertinencia de las políticas, lineamientos y estrategias, así como los resultados de la información estadística institucional y del programa de Tecnología en Administración del Talento Humano sobre los factores y las características sugeridas por el CNA. (Ver anexo 3).

Los equipos evaluadores tuvieron un proceso de inducción sobre el sentido de la evaluación a realizar, el manejo de las matrices, la respectiva calificación y la justificación de esta. La aplicación de la evaluación de indicadores documentales se llevó a cabo en una sesión. Así mismo, los evaluadores y evaluados llegaron a acuerdos sobre las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento detectadas y posteriormente fueron convalidados los resultados.

Finalizado cada uno de los momentos de evaluación documental, se llevaron a cabo reuniones con los equipos evaluadores para socializar los resultados obtenidos en la aplicación de las matrices de evaluación documental.

Los resultados de la evaluación documental permitieron obtener calificaciones por factor, por característica y por aspecto, las cuales fueron sumadas a los resultados de las calificaciones de los indicadores de apreciación. Estos últimos se evaluaron a través de las encuestas, para obtener los promedios definitivos por factores y características.

Encuestas de Apreciación

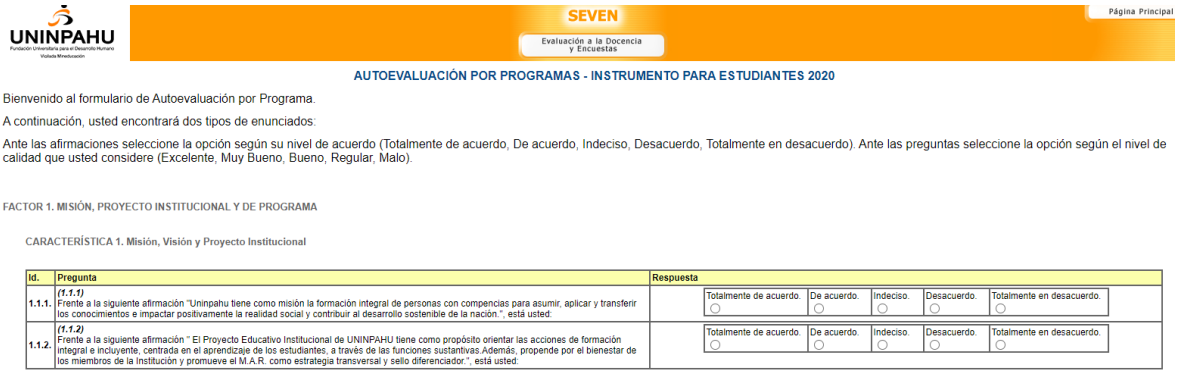
Para acopiar la información sobre los indicadores de apreciación, se diseñó un instrumento tipo encuesta para cada una de las fuentes: estudiantes, directivos y docentes, egresados y sector externo.

Cada encuesta tiene el tipo de formato de ítem escala de calificación y se ubicaron en la plataforma Institucional SEVEN, de tal manera que se facilitó el acceso de los participantes desde cualquier espacio virtual.

A continuación, se presenta un ejemplo de los formularios aplicados.

Tabla 3 Modelo de Ítems

Modelo de ítems



UNINPAHU
Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano

SEVEN
Evaluación a la Docencia y Encuestas

Página Principal

AUTOEVALUACIÓN POR PROGRAMAS - INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES 2020

Bienvenido al formulario de Autoevaluación por Programa.

A continuación, usted encontrará dos tipos de enunciados:

Ante las afirmaciones seleccione la opción según su nivel de acuerdo (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, Desacuerdo, Totalmente en desacuerdo). Ante las preguntas seleccione la opción según el nivel de calidad que usted considere (Excelente, Muy Bueno, Bueno, Regular, Malo).

FACTOR 1. MISIÓN, PROYECTO INSTITUCIONAL Y DE PROGRAMA

CARACTERÍSTICA 1. Misión, Visión y Proyecto Institucional

Id.	Pregunta	Respuesta
1.1.1.	*(1.1.1)* Frente a la siguiente afirmación "Uninpahu tiene como misión la formación integral de personas con compencias para asumir, aplicar y transferir los conocimientos e impactar positivamente la realidad social y contribuir al desarrollo sostenible de la nación.", está usted:	Totalmente de acuerdo. ○ / De acuerdo. ○ / Indeciso. ○ / Desacuerdo. ○ / Totalmente en desacuerdo. ○
1.1.2.	*(1.1.2)* Frente a la siguiente afirmación " El Proyecto Educativo Institucional de UNINPAHU tiene como propósito orientar las acciones de formación integral e incluyente, centrada en el aprendizaje de los estudiantes, a través de las funciones sustantivas Además, propende por el bienestar de los miembros de la Institución y promueve el M.A.R. como estrategia transversal y sello diferenciador.", está usted:	Totalmente de acuerdo. ○ / De acuerdo. ○ / Indeciso. ○ / Desacuerdo. ○ / Totalmente en desacuerdo. ○

Fuente: Aseguramiento de la Calidad. 2021

Fiabilidad y validez interna de los instrumentos

Con el propósito de otorgar validez y confiabilidad a los instrumentos, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

a. Prueba piloto

- Aplicación de la encuesta como prueba piloto a una muestra de cada una de las fuentes.
- Análisis de la validez interna del instrumento, en cuanto a la claridad, coherencia y pertinencia de los ítems.

b. Ajustes a los instrumentos a partir de los resultados de la prueba piloto.
c. Ajustes al sistema para la aplicación en línea del instrumento.

Aplicación de instrumentos

Para la aplicación de la encuesta se realizaron las siguientes acciones:

a. Aplicación en línea:

- Elaboración del instructivo de aplicación en línea.
- Reportes parciales de resultados de la aplicación.
- Monitoreo y evaluación de resultados de la aplicación.

Selección de la Muestra

Por ser la Tecnología en Administración del Talento Humano un programa con 35 años de trayectoria y con una población activa correspondiente a 80 estudiantes, para la realización de la autoevaluación se procedió a trabajar una muestra estratificada de estudiantes, con el 100% de la planta docente y directiva, 5% de administrativos, 5 egresados y 5 empleadores.

En la Tabla 4 se detalla la participación de los actores del proceso de autoevaluación del programa Tecnología en Administración del Talento Humano a quienes se les aplicaron los instrumentos.

Tabla 4 Participación de la Población

Fuentes consultadas	Población	Muestra	Participación fuente	% de participación con relación a la fuente
Estudiantes	78	65	65	100%
Docentes	4	4	4	100%
Directivos	7	7	7	100%
Egresados	234	5	5	100%
Empleadores	5	5	5	100%
TOTAL	**328**	**86**	**86**	**100%**

Fuente: Aseguramiento de la Calidad. 2021

2. ASPECTOS GENERALES

2.1. Aspectos Institucionales

La Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano – UNINPAHU fue creada en 1974 por el insigne psicólogo Hernán Linares Ángel con el propósito de formar profesionales emprendedores, hábiles y conscientes del compromiso con el desarrollo de su proyecto de vida personal y con el desarrollo productivo y comercial del país.

Es así como durante estos 46 años de trayectoria, UNINPAHU ha orientado los procesos pedagógicos a partir de una concepción humanística de la educación, que resalta y enaltece los valores fundamentales de las relaciones sociales, velando por la formación integral de excelentes seres humanos.

UNINPAHU se ha destacado por la fuerza dinámica de su transformación académica que le ha permitido evolucionar de centro educativo para el desarrollo humano orientado a la formación en oficios y ocupaciones, a Institución universitaria, cumpliendo con los criterios y requerimientos de calidad exigidos por las leyes colombianas para desarrollar programas de titulación en distintas modalidades de formación profesional y en diferentes campos y disciplinas del conocimiento. Igualmente ha sido notoria la creciente inversión en equipamiento, transformación tecnológica y en el adecuado mantenimiento del estilo arquitectónico.

La innovación, la investigación, la tecnología y la productividad, son la base sobre la cual se erigen las acciones formativas que consolidan nuestra identidad. En el marco de nuestro Proyecto Educativo, el Método de Alto Rendimiento – M.A.R., se constituye en rasgo diferenciador e impronta de la Institución, pues busca el desarrollo continuo de las competencias en todos los integrantes de la comunidad educativa, fortaleciendo el aprendizaje a lo largo la vida y, con ello, ampliar las posibilidades de crecimiento personal y profesional.

Se cuenta con un portafolio amplio y diversificado de 18 programas de educación superior con titulación en los niveles de especialización, universitarios, tecnológicos y técnicos de los cuales dan cuenta nuestros egresados, quienes ocupan posiciones destacadas en los sectores empresariales hoteleros y turísticos, en medios de comunicación social y el periodismo, área donde son ampliamente reconocidos y donde, igualmente, han obtenido numerosos premios y galardones a nivel nacional e internacional.

En el campo de las tecnologías, se destacan también, en la implementación y operación del Sistema de Gestión Documental y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST (Ley 1562 de 2012), igualmente en el desarrollo de software, diseños y aplicaciones tecnológicas en el campo de la informática y las telecomunicaciones.

Para el desarrollo académico de los programas, se dispone de una infraestructura física y tecnológica compuesta por una biblioteca central, laboratorios, salas de informática, talleres y diferentes espacios como: estudios de radio, televisión y fotografía, cocina, mesa y bar, pista para entrenamiento en alturas, los cuales han sido diseñados para la realización de prácticas de los estudiantes, y dotados con el equipamiento necesario para apoyar a la investigación y la aplicación del aprendizaje teórico-práctico.

Tres programas tecnológicos cuentan con acreditación de alta calidad académica, otorgada por el Consejo Nacional de Acreditación – CNA y el Ministerio de Educación Nacional: Tecnología en Gestión Turística y Hotelera, Tecnología en Talento Humano, Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El prestigio y la trayectoria académica de UNINPAHU han sido reconocidos a través de las diferentes condecoraciones y reconocimientos otorgados por el Congreso de la República de Colombia, la Cámara de Representantes, el Consejo de Santa Fe de Bogotá, los Ministerios de Defensa Nacional, de Relaciones Exteriores y de Educación Nacional, entre otros.

Conscientes de la alta responsabilidad e impacto social en el sector empresarial, laboral y comunitario, y de las actuales dinámicas ocasionadas por los cambios, así mismo una transformación a la que se hace frente cada día en procura del fortalecimiento de las competencias de los profesionales y se desarrollan diferentes proyectos y programas de asesoría y consultoría general y especializada en la pequeña y mediana empresa.

Tabla 5. Aspectos Institucionales

Nombre de la Institución	**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO HUMANO -UNINPAHU**
Domicilio	CARRERA 16 No. 39 A – 77
Carácter de la Institución	PRIVADA
Fecha de creación de la Institución	1974
Número de estudiantes matriculados	2209
Modalidad	PRESENCIAL
Número de egresados del programa	234

Fuente: Aseguramiento de la Calidad. 2021

Misión

La Fundación Universitaria UNINPAHU, tiene como misión la formación integral de personas con competencias para asumir, aplicar y transferir los conocimientos e impactar positivamente la realidad social y contribuir al desarrollo sostenible de la nación.

Visión

En el año 2023, la Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano – UNINPAHU, será reconocida regionalmente por la calidad académica y, especialmente, por el Método de Alto Rendimiento - M.A.R., así como, por el buen desempeño laboral de sus egresados y el aporte a la sociedad a través de la investigación y la proyección social.

Objetivos específicos Institucionales

- Formar integralmente a la comunidad institucional para el ejercicio de la autonomía intelectual, ética y social.
- Estimular, de manera interdisciplinaria, de la recreación y divulgación de los saberes.
- Promover el reconocimiento del bien común, la creación de la comunidad, la libre expresión de la diversidad cultural, la importancia de la calidad de vida y el sentido de la participación, la solidaridad y la autogestión. Fortalecer la integración de los saberes y los servicios educativos, a través de acciones interdisciplinarias e interinstitucionales.
- Garantizar la calidad académica a través de la articulación de la docencia, la investigación y la proyección social, para suscitar un espíritu crítico que dote al estudiante de capacidad intelectual para ejercitar, con plena responsabilidad, las acciones teóricas y prácticas, encaminadas a su perfeccionamiento personal y al desarrollo social.
- Proponer alternativas que posibiliten el reconocimiento y el respeto de los principios y valores en el contexto social y cultural.
- Desarrollar en los estudiantes la actitud y capacidad para formular estrategias de autogestión, para la comprensión y búsqueda creativa e innovadora de solución a los problemas contemporáneos del orden social y económico.
- Impartir educación superior como medio eficaz para la realización plena del ser humano, con la mira de contribuir a la organización de una sociedad más justa, equilibrada y autónoma que participe dignamente de la comunidad internacional.
- Procurar la integración de sus planes de educación superior con las demás manifestaciones básicas de la actividad nacional.
- Promover la formación integral, científica, académica y pedagógica del personal docente e investigador, para garantizar la buena calidad de la educación.
- Fomentar todas las manifestaciones científicas para conocer e interpretar la realidad, en un ámbito de respeto a la autonomía y libertad académica, de investigación, de aprendizaje y de cátedra.

Proyecto Educativo Institucional - PEI

Dando cumplimiento a nuestra Misión, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) (Ver anexo 4) tiene como propósito orientar las acciones de formación integral e incluyente, centrada en los resultados

de aprendizaje, a través de las funciones sustantivas. Además, propende por el bienestar de los miembros de la Institución y promueve el M.A.R. como estrategia transversal y sello diferenciador.

2.2. Información básica del programa

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA Y DEL PAPEL QUE EL DESEMPEÑA EN LA UNIVERSIDAD

El Programa de Tecnología en Administración del Talento Humano, nace como respuesta a la necesidad de las empresas de contar con profesionales en el área de Recursos Humanos hasta el momento asumido por profesionales en el área del Derecho, la Administración de empresas, la Psicología y la Ingeniería, que no cuentan con las competencias necesarias para asumir el manejo específico de procedimientos tales como administración de la nómina, registro de las hojas de vida, selección y contratación de personal, acompañamiento, estímulo y motivación a la gestión, para garantizar el éxito de las empresas.

Con el compromiso de responder a las necesidades del mercado, en el año 1986, UNINPAHU, mediante el Acuerdo 006-24 del Consejo Superior (Ver anexo 5) autoriza la creación del programa académico recibe la aprobación de la licencia de funcionamiento mediante el Acuerdo 026 de 1989 del Instituto Colombiano de Fomento para la Educación Superior ICFES, e inicia actividades académicas en el segundo semestre de 1989 en la ciudad de Bogotá, siendo UNINPAHU la única y primera Institución en ofertar pregrado, de formación Tecnológica.

En el año 1992, el programa recibe aprobación oficial por medio de la resolución ICFES número 003051 del 1º de diciembre de 1992 con vigencia hasta el 31 de julio de 1996 bajo el nombre de Tecnología en Administración de Personal.

En el año 1993, atendiendo las modificaciones y exigencias del sector real en lo atinente a la formación de profesionales de administración de personal, el programa aborda su primer proceso de actualización e innovación curricular dando lugar a un nuevo Plan de estudios implementado en el año de 1994.

Durante los años 1999 y 2000 se llevó a cabo el rediseño curricular con fundamento en la Ley 30, en donde se contempla las competencias profesionales en las diferentes áreas de estudio y se estableció un parámetro de estructura curricular bajo el modelo de macro diseño y micro diseño de asignaturas, orientados al desarrollo de las competencias profesionales.

En el año 2000, el Consejo Superior de UNINPAHU autoriza el cambio en la denominación del programa Administración de Personal a Administración del Talento Humano, mediante Acuerdo 063-175 del 25 de abril. A la luz de la Directiva Ministerial No. 20 del 27 de septiembre de 2004, la subdirección para el Aseguramiento de la Calidad del Ministerio de Educación Nacional, emite nota de aceptación de la modificación en la denominación del programa de Administración de Personal, por el de Administración del Talento Humano.

El programa en el 2001 realiza una nueva actualización e innovación del plan de estudios, en el cual se incluyeron modificaciones referidas a la clasificación interna de las asignaturas en un modelo de formación basado en las competencias profesionales.

En el año 2003, el programa emprende un ejercicio de análisis alrededor de las principales problemáticas que suscitan la reflexión crítica de la profesión, la disciplina y el objeto mismo de la formación profesional. Fruto de este ejercicio se determinan las principales orientaciones que debe tener el proceso de formación en donde se considera prioritario la implementación de créditos académicos y la definición del perfil profesional del tecnólogo en Administración del Talento Humano.

UNINPAHU consciente de la necesidad de ofrecer programas que estén acorde con la política rectoral y en consonancia con el cambio de carácter institucional, en el 2004 desarrolla la tercera actualización e innovación curricular con el concurso de docentes y directivos.

Como se puede evidenciar el programa goza de una sólida y juiciosa ejecución en los procesos de acreditación. La última acreditación fue otorgada con el código SNIES 2168 y obtuvo el otorgamiento de Registro con fecha 05 de junio de 2018 con Resolución MEN 9023 y con la Resolución MEN 5126 del 23 de marzo de 2018 (Ver anexo 6) adquirió el otorgamiento de la Acreditación.

Ahora para este nuevo requerimiento y preparados con el Informe de Autoevaluación 2021; se presentan cambios que denotan la evolución y compromiso del programa bajo el marco de las tendencias actuales de las organizacionales y políticas gubernamentales e institucionales plasmadas en los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional - PEI y el Proyecto Educativo del Programa PEP; que permiten cumplir con el objetivo del programa y demostrar que el currículo del programa de Tecnología en Administración del Talento Humano es pertinente para la formación del hombre integral, desde una perspectiva humanística y satisfacción laboral. Por ello, el currículo del programa demuestra ser coherente con los fines institucionales de formación profesional.

La estructura curricular está basada en dos ejes de formación: Disciplinar e Institucional UNINPAHU. El eje Disciplinar está enfocado en áreas de formación de Economía, Administración, Legislación, Talento Humano. Ésta última esta conforma por Organización del talento humano, Atracción de talentos, Compensación y Desarrollo de talentos. En tanto que, el eje Institucional UNINPAHU, está conformado por las áreas transversales de Investigación, Ciencias básicas, Lenguaje, Ética, y Electivas.

Con estos espacios académicos del programa ha mantenido una dinámica rigurosa frente a la actualización curricular, facilitando la renovación de la estructura y las prácticas académicas, garantizando la utilización de diversos modelos teóricos, didácticos y metodológicos que permite flexibilizar las asignaturas y diversificar el aprendizaje.

Como se evidenció anteriormente, UNINPAHU está comprometida con la excelencia académica y en el 2008 implementa el sistema de aseguramiento de la calidad que respalda el desarrollo de los procesos auto evaluativos con miras a la calidad académica de los Programas Académicos. Fruto de este ejercicio se adelanta el diagnóstico institucional que lleva a la toma de decisión para evaluar los Programas que cumplen con las condiciones necesarias para ser reconocidos como una oferta de alta calidad y con el aval del Consejo Nacional de Acreditación, se evalúa el Programa de Tecnología en Administración del Talento Humano.

El año 2009 se desarrolla entonces el proceso de autoevaluación con fines de acreditación del programa, con el concurso de la planta profesoral, con el apoyo y respaldo institucional y con el direccionamiento del CNA a través de su Guía de lineamientos del año 2006.

Para la autoevaluación 2021, el programa se rige bajo la estructura del Decreto 1330 de 2019, que permite ejecutar la autoevaluación por etapas que busca la recolección de información para ponderar, definir criterios, y generar el análisis de resultados. Éste último es de acuerdo al nivel de cumplimiento de factores asociados a: Características de la misión y proyecto del programa; Estudiante; Profesores e Investigadores; Procesos académicos y lineamientos curriculares; Investigación, generación de conocimiento y producción artística; Articulación con el entorno y capacidad para generar procesos de innovación, bienestar y ambiente institucional; Graduados y análisis de impacto; Recursos físicos y gestión administrativa y financiera con el fin de explicar el desarrollo y evolución de la calidad académica del programa.

Ficha técnica del programa

A continuación, se incluye en la Tabla 6, la identificación general del programa.

Tabla 6. *Ficha técnica del programa*

Denominación del programa	**Tecnología en Administración del Talento Humano**
Nivel de Formación	Tecnológico
Título a Otorgar	Tecnólogo en Administración del Talento Humano
Código SNIES	2168
Resolución Acreditación Alta Calidad	5126 de 23 de marzo 2018
Resolución Registro Calificado actual	Resolución 9023 del 5 junio del 2018
Norma Interna de Aprobación	Acuerdo No. 006-24 de 1.986 del Consejo Superior por la cual se autoriza la creación del programa Tecnología en Administración de Personal. Acuerdo No. 063-175 de 2.000 del Consejo Superior por la cual se autoriza el cambio de nombre de Administración de Personal por Administración del Talento Humano.
Duración	6 semestres
Jornada	Nocturna
Metodología	Presencial
Modalidad	Presencial
Ubicación	Bogotá, Principal
Número total de estudiantes matriculados	66
Valor de la matrícula	$ 2.395.600
Número de promociones	30
Facultad a la que Pertenece	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Periodicidad en la Admisión	Semestral
Número de Créditos	108
Número total de graduados 2016-2020	234

Fuente: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 2021

Desarrollo del programa

El Programa de Tecnología en Administración del Talento Humano, nace como respuesta a la necesidad de las empresas en la década de los años ochenta, de contar con profesionales en el área de Recursos Humanos hasta el momento asumido por profesionales en el área del Derecho, la Administración de Empresas, la Psicología y la Ingeniería, por carecer de las competencias necesarias en el manejo específico de procedimientos como administración de la nómina, registro de las hojas de vida, selección y contratación de personal, y acompañamiento, estímulo y motivación a la gestión, para garantizar el éxito de las empresas.

Con el compromiso de responder a las necesidades del mercado, en el año 1986, UNINPAHU, mediante el Acuerdo 006-24 del Consejo Superior autoriza la creación del programa académico, el cual recibe la aprobación de su licencia de funcionamiento mediante el Acuerdo 026 de 1988 emanado del Instituto Colombiano de Fomento para la Educación Superior ICFES, e inicia actividades académicas en el segundo semestre de 1989 en la ciudad de Bogotá, siendo UNINPAHU la primera y única Institución en ofertar este programa de pregrado, de formación tecnológica.

En el año 1992, el programa recibe aprobación oficial por medio de la resolución ICFES número 003051 del 1º de diciembre de 1992 con vigencia hasta el 31 de julio de 1996 bajo el nombre de Tecnología en Administración de Personal.

En el año 1993, atendiendo las modificaciones y exigencias del sector real en lo atinente a la formación de profesionales de administración de personal, el programa aborda su primer proceso de actualización e innovación curricular dando lugar a un nuevo Plan de Estudios implementado en el año de 1994.

En el 1999 se llevó a cabo la segunda actualización y diseño del nuevo Plan de Estudios con fundamento en la Ley 30, el cual contempla un modelo de formación basado en competencias profesionales en las diferentes áreas de estudio y se estableció un parámetro de estructura curricular bajo el modelo de macro diseño y micro diseño de asignaturas.

En el año 2000, el Consejo Superior de UNINPAHU autoriza el cambio en la denominación del programa Administración de Personal a Administración del Talento Humano, mediante Acuerdo 063-175 del 25 de abril.

En el año 2003, se realizó la autoevaluación del modelo curricular por competencias y a partir del segundo ciclo del mismo año se inicia con el sistema de créditos.

Posteriormente, en el año 2004, con base en los requerimientos del entorno laboral y consciente de la necesidad de ofrecer programas que estén acorde con la política rectoral y en consonancia con el cambio de carácter institucional, se aborda la tercera actualización e innovación curricular con el concurso de docentes y directivos.

Las modificaciones fueron implementadas en los programas, a partir del primer periodo académico de 2007 y hasta la fecha es el plan de estudios vigente.

Para el 2012 El Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 13147 del 16 de octubre renovó el registro calificado al programa Tecnológico en Administración del Talento Humano. Entre los años 2010 al 2012 se inició el proceso de acreditación del programa en su etapa de autoevaluación y culminó en el 2013 con la acreditación de alta calidad por 4 años mediante resolución número 12028 del 6 de septiembre del 2013. Simultáneamente a finales del año 2012 y principios del 2013 se estructuró y ejecutó el proceso de actualización curricular el cual fue avalado por el Ministerio de Educación Nacional, mediante resolución número 13147 del 16 de octubre de 2012, ratificando y justificando su desarrollo desde la Tecnología en Administración del Talento Humano. En 2015 se inicia el proceso de autoevaluación con fines de renovación de la acreditación de alta calidad para el 2017 con el concurso de la planta profesoral, con el apoyo y respaldo institucional y con el direccionamiento del CNA a través de su Guía de lineamientos del año 2013.

Fundamentación del programa

El Programa Tecnología en Administración del Talento Humano presenta una propuesta que permite concretar las estrategias planteadas en el Proyecto Educativo Institucional, en la Misión y Visión de UNINPAHU, y en el perfil profesional del tecnólogo que se quiere formar a través del Currículo. Estas están representadas por áreas así, como se observa en la Tabla 7.

Área de formación profesional: Orientada a la formación y dominio de las competencias específicas relacionadas con el objeto de estudio de cada uno de los programas técnicos o tecnológicos. Esta área se encuentra conformada por entre el 75 y el 80% del total de los créditos de un programa técnico o tecnológico, los cuales deberán ser aprobados por los estudiantes. Las asignaturas que conforman esta área son las directamente encaminadas a proporcionar los fundamentos disciplinares e interdisciplinares, las herramientas metodológicas y los espacios para la práctica y la resolución de problemas. En esta área se encuentra: Fundamentos de Administración del talento Humano, Planeación Táctica del Talento Humano, Modelos de Gestión Aplicados al Talento Humano, Psicología General, Capacitación y Desarrollo de Personal, Nómina, Registro y Control de Personal, Modelos de Incentivos y bienestar Social, Análisis y Descripción de Cargos, Valoración de Cargos y Escala Salarial, Salud Ocupacional, Comportamiento Organizacional, Reclutamiento y Selección de Personal, Auditoría del Talento Humano, Evaluación de Desempeño, formación de Equipos y Desarrollo Organizacional, Electivas Profesional I Gestión por Competencia y Electiva Profesional II Sistemas de Información Administrativa.

Área de Formación en Investigación: Investigación formativa con el fin de soportar el desarrollo de un anteproyecto y proyecto aplicado.

Área de Formación Disciplinar: En fundamentación matemática y razonamiento matemático y elementos administrativos propios de la facultad, como la Electiva Disciplinar I - Emprendimiento y Electiva Disciplinar II – Coaching.

Área de Formación complementaria: En temas de formación ciudadana, expresión oral, expresión escrita e idiomas extranjeros.

Tabla 7. Áreas de Formación

SEMESTRE	ÁREA	ESPACIOS ACADÉMICOS
1	Formación General	Fundamentación Matemática Fundamentos de Administración
	Formación Profesional	Legislación Laboral Fundamentos de Administración del Talento Humano Planeación Táctica del Talento Humano
	Formación Complementaria	Comprensión y Expresión Escrita
2	Formación General	Estadística Fundamentos de Economía
	Formación Profesional	Modelos de Gestión aplicados al Talento Humano Psicología General
	Formación Complementaria	Formación Ciudadana Idioma Extranjero I
3	Formación General	Contabilidad General
	Formación Profesional	Análisis y Descripción de Cargos

SEMESTRE	ÁREA	ESPACIOS ACADÉMICOS
		Modelos de Incentivos y Bienestar Social Nómina Registro y Control de Personal Capacitación y Desarrollo del Personal
	Formación Complementaria	Idioma Extranjero II
4	Formación General	Costos y Presupuestos
	Formación Profesional	Valoración de Cargos y Escala Salarial Salud Ocupacional Práctica Profesional Fundamentos de Investigación
	Formación Complementaria	Idioma Extranjero III
5	Formación General	Electiva Disciplinar I
	Formación Profesional	Reclutamiento y Selección de Personal Comportamiento Organizacional Electiva de la Profesión I Proyecto
	Formación Complementaria	Ética Profesional
6	Formación General	Electiva Disciplinar II
	Formación Profesional	Evaluación del Desempeño Desarrollo Organizacional Formación de Equipos Auditoría del Talento Humano Electiva de la Profesión II
	Formación Complementaria	

Fuente: Elaboración del programa Tecnología en Administración del Talento Humano

Perfil profesional

El Tecnólogo en Administración del Talento Humano, tendrá las habilidades, destrezas y conocimientos para diseñar e implementar programas de bienestar organizacional que mejoren el equilibrio de la vida y el trabajo de los colaboradores de la compañía; podrá aplicar diferentes técnicas de atracción, reclutamiento y selección de personal, adaptados a las tecnologías; se convertirá en el aliado estratégico de la organización al gestionar el desempeño de los trabajadores, mejorando sus competencias mediante planes de desarrollo y formación; administrará los pagos de nómina y el pago de parafiscales de la organización. En la actualidad, el factor humano es el recurso más importante en cualquier empresa, por eso, los conocimientos en este campo le permitirán cuidar y desarrollar el talento humano de los trabajadores para alcanzar el éxito en la organización.

Actualización curricular

Fundamentados en ofrecer programas acordes con los requerimientos del sector productivo y en aras de mantener vigentes los programas ofrecidos, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de UNINPAHU, en correlación con las políticas de la Rectoría, desarrolló un trabajo orientado a determinar las necesidades específicas de formación de los estudiantes en los diferentes programas que conforman la facultad. Desde esta perspectiva el Programa Tecnología en Administración del Talento Humano, presenta una propuesta, resultado de una serie de análisis del mercado educativo, a nivel regional, nacional e internacional, con el fin de determinar su pertinencia, relevancia e incidencia en el ámbito personal, laboral y social (Ver anexo 7).

A partir de las áreas y asignaturas se determinan los temas o unidades, que constituyen en el plano del diseño curricular, el nivel menor de sistematización del proceso de formación de los profesionales. Donde se precisa un objetivo de carácter trascendente y se garantiza la formación de una habilidad de aplicación, o de una o más habilidades generalizadas a un objeto o conjunto de objetos. Por ello la determinación de los temas está en correspondencia con los objetos o conjuntos de objetos de la cultura propios de las áreas y donde se pueda establecer una habilidad de aplicación específica.

Con base en lo anterior y en virtud de los postulados de la Misión y la Visión de UNINPAHU, esta propuesta concibe cuatro competencias básicas a ser desarrolladas en cada uno de los espacios académicos de formación que conforman los niveles técnico, tecnológico y universitario, en un modelo de formación cíclica que, progresivamente va incrementando el grado de complejidad y la profundización en el conocimiento, pondera los desempeños de cada nivel para ser potenciados en un siguiente estadio de formación; son estas: la competencia complementaria, la competencia disciplinar, la competencia práctica-profesional y la competencia investigativa.

La actualización curricular está fundamentada desde los diferentes elementos que componen el soporte del Talento Humano, de igual manera se realizó su justificación, se tomaron en cuenta las diferentes autoevaluaciones, la normatividad, criterios, perfiles, procesos, objetivo, número de créditos, áreas de formación, competencias, y elaboración de ruta estratégica para el diseño de los micro currículos.

El programa desde su inicio se ha diseñado desde el plan académico con el fin de garantizar una inserción segura del Administrador del Talento Humano en el campo productivo.

El plan de estudio el cual tiene pertinencia con cada una de las asignaturas, lo cual permite aportar nuevos conocimientos que a su vez contribuye en la dinámica de la gestión del talento humano de las organizaciones de hoy.

UNINPAHU estratégicamente oferta este programa académico con el valor agregado que garantiza el desarrollo económico y social de las empresas privadas en el país, formando nuevas generaciones que asuman competentemente las responsabilidades éticas y todos los compromisos que requiere el mercado laboral.

Plan de estudios

El resultado del proceso descrito anteriormente, se tiene en el actual plan de estudios (plan 21) evidenciado en la Tabla 8, comparado con el plan de estudios anterior (plan 10) (Ver anexo 8) y el plan de estudios 11 (ver anexo 9)

Tabla 8. Plan de estudios programa tecnológico en Administración del Talento Humano

Eje de Formación	Área de Formación		I	Créditos	II	Créditos	III	Créditos	IV	Créditos	V	Créditos	VI	Créditos	Total Créditos por Área	Total Créditos por Eje de Formación	Participación (%)
Disciplinar	Economía				Fundamentos de Economía	3									3	70	65%
	Administración		Fundamentos de Administración	3			Contabilidad General	3	Costos y Presupuestos	2					8		
	Legislación		Legislación constitucional	2			Legislación laboral	3	Legislación y seguridad en el trabajo	3	Seguridad social integral	2			10		
	Talento humano	Organización de talento humano	Fundamentos de administración del talento humano	4							Gestión humana por competencias	3	Auditoria del Talento Humano	3	49		
			Planeación táctica y estratégica del talento humano	3													
		Atracción de talentos			Psicología aplicada al talento humano	3					Reclutamiento y selección digital de personal	4					
					Smart working	2											
					Equilibrio vida trabajo y bienestar	2											
		Compensación					Nómina, registro y control de personal	4	Laboratorio de nómina	2							
									Valoración de cargos y escala salarial	4							

		Desarrollo de talentos					Capacitación en entornos digitales	3					Desarrollo organizacional	3						
							Comportamiento organizacional	2	Práctica Profesional	1			Formación de equipos de equipos y desarrollo gerencial	3						
													Evaluación del desempeño	3						
UNINPAHU	Investigación								Fundamentos y Técnicas de Investigación	3	Proyecto de investigación	3			6	38	35%			
	Ciencias Básicas	Pensamiento matemático	3	Estadística y análisis de datos	3										6					
	Lenguaje	Competencia Lingüística	3	Idioma extranjero I	3	Idioma extranjero II	3	Idioma extranjero III	3						12					
	Ética	Catedra UNINPAHU	0	Ética	2										2					
	Electivas										Electiva I	3	Electiva III	3	12					
											Electiva II	3	Electiva IV	3						
Total Créditos			18		18		18		18		18		18		108	108	100%			

Número, nivel de formación y dedicación de los profesores del programa

El Programa Tecnología en Administración del Talento Humano selecciona y vincula profesores, catedráticos y de planta, idóneos y competentes de acuerdo con criterios académicos específicos.

Acorde con el espacio académico, la Dirección del Programa define el perfil del docente a ingresar en términos de especialización y experiencia, desde el punto de vista de las asignaturas disciplinares. Se realiza el proceso de entrevistas por parte de Dirección, luego aplican las respectivas pruebas psicotécnicas. Para ingresar los docentes deberán acreditar título profesional, posgrado, como mínimo especialización y experiencia docente o profesional mínima de dos años.

A continuación, en la Tabla 9, se muestra la planta profesoral del programa académico por nombre, nivel de formación, tipo de vinculación y dedicación.

Tabla 9. ***Docentes del programa***

NOMBRE	NIVEL DE FORMACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN	DEDICACIÓN
Carlos Julio Rodríguez Abarragan	Especialista	Fijo	Docente Medio Tiempo
Benjamín Suarez Quiroga	Especialista	Fijo	Docente Medio Tiempo
Laura Carolina Orjuela	Especialista	Indefinido	Docente Tiempo completo

Fuente: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 2021

2.3 Población estudiantil

Retención estudiantil

En la Tabla 10, se observa la retención estudiantil del programa Tecnología en Administración del Talento Humano durante los últimos 4 años.

Tabla 10. ***Población estudiantil***

Semestre	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	*2021-1
1	29	45	25	29	36	18	17	18	21	2	20
2	26	34	42	21	23	29	15	16	13	17	1
3	40	21	26	32	24	14	28	13	14	11	10
4	30	39	22	27	22	24	13	28	13	11	13
5	47	29	39	20	29	26	21	17	26	9	13
6	34	43	34	47	23	27	22	21	16	30	9
Total	**206**	**211**	**188**	**176**	**157**	**138**	**116**	**113**	**103**	**80**	**66**

Fuente: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 2021

Se evidencia índices de retención que muestran comportamientos acordes con la situación económica y dimensión del mercado. Si bien es cierto que el número de estudiantes que ingresa al programa disminuyó, también lo es que los que ingresaron en un 98% han concluido satisfactoriamente sus estudios.

Caracterización de la población estudiantil

La caracterización y análisis de la población estudiantil de UNINPAHU tiene como fuente la información que la Institución presenta y que se visibiliza en SPADIES, "Sistema para la Prevención de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior MEN – quien consolida y ordena información para hacer seguimiento a las condiciones académicas y socioeconómicas de los estudiantes que han ingresado a la educación superior en el país.

Este proceso de información y su análisis se incluye los anexos y para la institución es muy importante por el conocimiento que es imperativo contar con las condiciones académicas, socioeconómicas, institucionales e individuales que caracterizan a la población estudiantil y que inciden en la permanencia estudiantil, pero la información se válida y hace significativa en la medida que arroja conocimiento para tomar decisiones e implementar estrategias, que contribuyan a contrarrestar la deserción y apoyar una permanencia de calidad que aporte de manera efectiva al cumplimiento del Proyecto Profesional de los estudiantes que han elegido a la Institución Universitaria para el Desarrollo Humano UNINPAHU.

Número de Egresados y Graduados del programa

La Tabla 11 muestra la relación entre egresados y graduados del programa en los últimos periodos académicos.

Tabla 11. ***Egresados y graduados del programa***

EGRESADOS Y GRADUADOS DEL PROGRAMA		
AÑOS-PERÍODO	**EGRESADOS**	**GRADUADOS**
2017-1	27	28
2017-2	28	31
2018-1	28	32
2018-2	22	26
2019-1	22	22
2019-2	19	20
2020-1	19	17
2020-2	8	10
TOTAL GRADUADOS	173	186

Fuente: Bienestar, Registro y Control. 2021

El Impacto derivado de la formación de los graduados

La articulación de la Oficina de egresados con los programas y las diferentes dependencias de la Institución ha buscado establecer un procedimiento de organización, control y evaluación que permitan un adecuado seguimiento de los egresados y de las acciones realizadas por UNINPAHU, con el propósito de mejorar la relación interactiva con los egresados y apoyo al mejoramiento continuo de la Universidad.

El propósito fundamental de la articulación de la Oficina de egresados con las otras dependencias es optimizar los tiempos, los esfuerzos y cada una de las actividades propuestas por la Institución,

liderados por esta oficina. A su vez para llevar control, programación y organización se creará una matriz de participación y de actividades que serán apoyadas por las dependencias que participarán en el contexto de egresados. La unión está orientada a promulgar la vinculación permanente y continúa del egresado de UNINPAHU, donde se pretende que el egresado siga siendo un miembro activo de la Institución. Esta articulación se platea con:

- Fortalecimiento de información a través del módulo SIL (Sistema de Intermediación Laboral)
- Conocer la situación laboral de egresados.
- Establecer correlación entre ocupación, ubicación y perfil de formación.
- Aplicación de herramientas de evaluación.
- Reconocimientos obtenidos por los programas.
- Comunidades académicas a las que se pertenece.

Esta articulación, ha permitido estructurar la información del programa Tecnológico en Administración del Talento Humano, pudiendo mostrar las estadísticas concretas respecto a la cantidad de egresados del programa, en aspectos bien importantes:

- Cantidad de egresados por cohorte
- De estos, cuántos han actualizado su información a través del módulo SIL (Sistema de Intermediación Laboral)
- Conocer cómo están vinculados al mercado laboral.
- Y finalmente la variedad de campos en los que ejercen.

Recursos Académicos, Bibliográficos e Informáticos

La Institución ha venido realizando actualizaciones y adquisiciones con respecto a todos los recursos, tanto académicos, como bibliográficos e informáticos. En la Tabla 12 se observan estos ajustes:

Tabla 12. *Recursos Académicos, Bibliográficos e Informáticos*

RECURSOS					
ACADÉMICOS		**BIBLIOGRÁFICOS**		**INFORMÁTICOS**	
Recurso	**Equipos**	**Áreas del Conocimiento**	**No. Títulos**	**Recurso**	**Equipos**
Laboratorio Cisco 1	12	**Administración de Empresas**	1375	**Sala de Cómputo 1**	15
Laboratorio Cisco 2	12	**Administración Hotelera**	393	**Sala de Cómputo 2**	15
Laboratorio de Ciencias Básicas y Simulación	22	**Administración Turística**	248	**Sala de Cómputo 3**	15
Laboratorio de Digitalización y Microfilmación	6	**Alimentos y Bebidas**	294	**Sala de Cómputo 4**	13
Laboratorio de Información y Documentación	15	**Bases de Datos**	196	**Sala de Cómputo 5**	30

Laboratorio de Telemática	25	**Contabilidad Hotelera, Costos, etc.**	418	**Sala de Cómputo 6**	26
Laboratorio Seguridad Industrial	1	**Ciencias Sociales (Economía, Derecho, Educación, etc.)**	10371	**Sala de Cómputo 7**	13
Laboratorio de Higiene Industrial	1	**Ética (General y Profesional)**	307	**Sala de Cómputo 8**	18
Laboratorio de Ergonomía	1	**Gastronomía, Cocina, etc.,**	258	**Sala de Cómputo 9**	21
Laboratorio de Química, Física y Biología Aplicada	1	**Hoteles**	318	**Sala de Cómputo 10**	35
Total Equipos Laboratorios y Talleres	96	**Informática (Software y Hardware)**	454	**Sala de Cómputo 11**	15
Total Equipos Salas Cómputo, Laboratorios y Talleres	432	**Innovaciones Tecnológicas**	421	**Sala de Cómputo 12**	15
		Investigación y Metodología Científica	658	**Sala de Cómputo 14**	15
		Internet (Red de computadores)	395	**Sala de Cómputo 15**	15
		Matemáticas, Estadísticas, Cálculo, etc.	354	**Sala de Cómputo 16**	29
		Restaurante, Cafeterías, etc.	205	**Sala de Cómputo 17**	15
		Tecnologías de la Información y Comunicación TICS	328	**Sala APPLE 1**	16
		Turismo	650	**Sala APPLE 2**	15
		Vinos y Licores	17	**Total Equipos Salas de Cómputo**	336

Fuente: Recursos académicos, 2021.

Recursos Bibliográficos

La gestión de los recursos bibliográficos está basada en una Política de Desarrollo de Colecciones, que incluye selección, adquisición y evaluación de las mismas. Los recursos disponibles cuentan con la bibliografía básica y complementaria para el estudiante y el docente, que además de apoyar los procesos de enseñanza y de aprendizaje, fortalecen la investigación y los servicios de extensión.

La biblioteca de UNINPAHU como soporte al programa en Administración del Talento Humano cuenta con la siguiente bibliografía cuantitativa, como se demuestra en la Tabla 13:

Tabla 13 Cantidad de títulos en la colección bibliográfica de la Biblioteca Hernán Linares

ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	TÍTULOS
Administración de Empresas	1375
Administración del Talento Humano	580
Ciencias Sociales (Economía, Derecho, Educación, etc.)	10371
Ergonomía	85
Clima y Cambio Organizacional	251
Informática (Software y Hardware)	454
Innovaciones Tecnológicas	421
Investigación y Metodología Científica	658
Internet (Red de computadores)	395
Liderazgo	301
Matemáticas, Estadísticas, Cálculo, etc.	354
Medicina	99
Motivación del Empleado	143
Psicología (Comportamiento y relaciones sociales)	744
Reclutamiento y Selección de Personal	151
Salud Ocupacional	215
Seguridad e Higiene Industrial	249
Tecnologías de la Información y Comunicación TICS	328
Toma de Decisiones	227

Fuente: Biblioteca. 2021

Bibliografía cuantitativa

En la Biblioteca de UNINPAHU como soporte al programa en Administración del Talento Humano, se cuenta con bibliografía cuantitativa, publicaciones seriadas, bases de datos.

Sistema de información institucional

La institución cuenta con un sistema académico integrado (Ver anexo 10), el cual está compuesto por 10 módulos que se relacionan a continuación: SEVEN – encuestas. SIETE, SIRIA – reserva de aulas, SIPA – programación académica, AYRE – admisiones y registro, SIRENA – reporte de notas, ULISES – consulta de información estudiantes, SISDEPP – departamento de prácticas empresariales, EVEREST – educación continuada e ICEBERG.

3. RESULTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN

3.1. Ponderación.

En la Tabla 14 se agrupa la ponderación general de aspectos, características y factores según su grado de cumplimiento:

Tabla 14. Ponderación establecida de aspectos y condiciones

Factor	Características	Peso relativo de las características			RESULTADOS FINALES Calificación de Características		Juicio Característica	Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
Factor 1. Misión, Proyecto Institucional y de Programa	Característica 1 . Misión, y Proyecto Institucional	6	37,5%	7,13	**4,5**	6,41	**Se cumple Plenamente**	4,2	**Se cumple en alto grado**	83%
	Característica 2. Proyecto Educativo del Programa	6	37,5%	7,13	**3,9**	5,50	**Se cumple Aceptablemente**			
	Característica 3. Relevancia Académica y Pertinencia Social del Programa	4	25,0%	4,75	**4,1**	3,91	**Se Cumple en alto grado**			
	Resultados Parciales	16	100,0%	1900,0%	**4,2**	83%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			
Factor 2. Estudiantes	Característica 4. Mecanismos de Selección e Ingreso	2	16,7%	3,17	**4,0**	2,53	**Se Cumple en alto grado**	3,9	**Se cumple aceptablemente**	78%
	Característica 5. Estudiantes Admitidos y Capacidad Institucional	4	33,3%	6,33	**3,0**	3,77	**Se cumple insatisfactoriamente**			
	Característica 6. Participación en Actividades de Formación Integral	3	25,0%	4,75	**4,3**	4,10	**Se cumple en alto grado**			
	Característica 7. Reglamento Estudiantil y Académico	3	25,0%	4,75	**4,6**	4,34	**Se cumple plenamente**			
	Resultados Parciales	12	100,0%	1900,0%	**4,0**	78%	**SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE**			
Factor 3. Profesores	Característica 8. Selección, Vinculación y Permanencia de Profesores	2	18,2%	6,91	**4,0**	5,53	**Se cumple en alto grado**	4,3	**Se cumple en alto grado**	85%
	Característica 9. Estatuto Profesoral	2	18,2%	6,91	**4,4**	6,10	**Se cumple en alto grado**			
	Característica 10. Número, Dedicación, Nivel de Formación y Experiencia de los Profesores	2	18,2%	6,91	**4,4**	6,12	**Se cumple en alto grado**			
	Característica 11. Desarrollo Profesoral	1	9,1%	3,45	**4,6**	3,15	**Se cumple plenamente**			
	Característica 12. Estímulos a la Docencia, Investigación, Creación Artística y Cultural, Extensión o Proyección Social y a la Cooperación Internacional	1	9,1%	3,45	**4,4**	3,02	**Se cumple en alto grado**			
	Característica 13. Producción, Pertinencia, Utilización e Impacto de Material Docente	1	9,1%	3,45	**3,2**	2,21	**Se cumple aceptablemente**			
	Característica 14. Remuneración por Méritos	1	9,1%	3,45	**4,6**	3,15	**Se cumple plenamente**			
	Característica 15. Evaluación de Profesores	1	9,1%	3,45	**4,6**	3,20	**Se cumple plenamente**			

Factor	Características	Peso relativo de las características			RESULTADOS FINALES Calificación de Características		Juicio Característica	Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
	Resultados Parciales	11	100,0%	3800,0%	**4,3**	85%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			
Factor 4. Procesos Académicos	Característica 16. Integralidad del Currículo	2	16,7%	12,83	**4,3**	11,10	**Se cumple en alto grado**	4,3	**Se cumple en alto grado**	85%
	Característica 17. Flexibilidad del Currículo	1	8,3%	6,42	**4,0**	5,15	**Se cumple en alto grado**			
	Característica 18. Interdisciplinariedad	1	8,3%	6,42	**4,6**	5,93	**Se cumple plenamente**			
	Característica 19. Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	1	8,3%	6,42	**4,4**	5,62	**Se cumple en alto grado**			
	Característica 20. Sistema de Evaluación de Estudiantes	1	8,3%	6,42	**4,8**	6,10	**Se cumple plenamente**			
	Característica 21. Trabajos de los Estudiantes	1	8,3%	6,42	**4,9**	6,26	**Se cumple plenamente**			
	Característica 22. Evaluación y Autorregulación del Programa	1	8,3%	6,42	**4,7**	6,07	**Se cumple plenamente**			
	Característica 23. Extensión o Proyección Social	1	8,3%	6,42	**3,0**	3,85	**Se cumple aceptablemente**			
	Característica 24. Recursos Bibliográficos	1	8,3%	6,42	**3,4**	4,40	**Se cumple aceptablemente**			
	Característica 25. Recursos Informáticos y de Comunicación	1	8,3%	6,42	**4,6**	5,85	**Se cumple Plenamente**			
	Característica 26. Recursos de Apoyo Docente	1	8,3%	6,42	**4,0**	5,13	**Se cumple en alto grado**			
	Resultados Parciales	12	100%	7700,0%	**4,3**	85%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			
Factor 5. Visibilidad Nacional e Internacional	Característica 27. Inserción del Programa en Contextos Académicos Nacionales e Internacionales	2	50%	8,50	**3,6**	6,05	**Se cumple aceptablemente**	3,6	**Se cumple aceptablemente**	152%
	Característica 28. Relaciones Externas de Profesores y Estudiantes	2	50%	0,02	**3,0**	0,01	**Se cumple aceptablemente**			
	Resultados Parciales	4	100%	852,0%	**3,3**	152%	**SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE**			
Factor 6. Investigación, Innovación y Creación Artística y Cultural	Característica 29. Formación para la Investigación y la Creación Artística y Cultural	4	50%	9,50	**3,5**	6,72	**Se cumple aceptablemente**	3,4	**Se cumple aceptablemente**	69%
	Característica 30. Compromiso con la Investigación y la Creación Artística y Cultural	4	50%	6,00	**3,3**	3,94	**Se cumple aceptablemente**			

Factor	Características	Peso relativo de las características			RESULTADOS FINALES Calificación de Características		Juicio Característica	Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
	Resultados Parciales	8	100%	1550,0%	**3,4**	69%	**SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE**			
Factor 7. Bienestar Institucional	Característica 31. Políticas, Programas y Servicios de Bienestar Universitario	7	58%	7,00	**4,3**	5,95	**Se cumple en alto grado**	4,3	**Se cumple en alto grado**	87%
	Característica 32. Permanencia y Retención Estudiantil	5	42%	5,00	**4,4**	4,43	**Se cumple en alto grado**			
	Resultados Parciales	12	100%	1200,0%	**4,3**	87%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			
Factor 8. Organización y Gestión	Característica 33. Organización, Administración y Gestión del Programa	3	37,5%	7,50	**4,2**	6,34	**Se cumple en alto grado**	4,2	**Se cumple en alto grado**	84%
	Característica 34. Sistemas de Comunicación e Información	2	25,0%	5,00	**4,5**	4,52	**Se cumple en alto grado**			
	Característica 35. Dirección del programa	3	37,5%	7,50	**4,0**	6,03	**Se cumple en alto grado**			
	Resultados Parciales	8	100,0%	2000,0%	**4,3**	84%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			
Factor 9. Impacto de los Egresados en el Medio	Característica 36. Seguimiento de los Egresados	3	37,5%	4,50	**4,3**	3,87	**Se cumple en alto grado**	4,0	**Se cumple en alto grado**	81%
	Característica 37. Impacto de los Egresados en el Medio Social y Académico	5	62,5%	7,50	**3,9**	5,84	**Se cumple aceptablemente**			
	Resultados Parciales	8	100,0%	1200,0%	**4,1**	81%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			
Factor 10. Recursos Físicos y Financieros	Característica 38. Recursos Físicos	3	33,3%	6,00	**4,5**	5,44	**Se cumple en alto grado**	4,1	**Se cumple aceptablemente**	83%
	Característica 39. Presupuesto del Programa	3	33,3%	6,00	**3,6**	4,28	**Se cumple aceptablemente**			
	Característica 40. Administración de Recursos	3	33,3%	6,00	**4,3**	5,15	**Se cumple en alto grado**			
	Resultados Parciales	9	100%	1800,0%	**4,1**	83%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			

Fuente: Programa Tecnología en Administración del Talento Humano. 2021

3.2. Autoevaluación general

En la Tabla 15 se relaciona la calificación de cada aspecto teniendo en cuenta las encuestas realizadas a los estudiantes, docentes, directivos, egresados y empleadores, así como la valoración de los documentos del programa, estos son los resultados generales de los factores, características y aspectos, obtenidos:

La calificación general del programa Tecnología en Administración del Talento Humano es de 4.0%, equivalente a un cumplimiento del 85%, dada la Calificación general del programa se constata que este cumple con las condiciones de alta calidad.

Tabla 15. Calificación general.

FACTOR	ESTUDIANTE	DOCENTE	DIRECTIVO	ADMINISTRATIVOS	EGRESADO	EMPRESARIO	RESULTADO
FACTOR 1. Misión, visión y proyecto institucional y de Programa	4,2	4,7	4,8	4,2	4,0	4,1	4,3
FACTOR 2. Estudiantes	3,7	4,3					4,0
FACTOR 3. Profesores	4,0	3,8	4,4				4,1
FACTOR 4. Procesos académicos	4,1	4,2	4,8				4,4
FACTOR 5. Visibilidad nacional e internacional	4,1						4,1
FACTOR 6. Investigación, innovación y creación artística y cultural	4,1	4,0					4,1
FACTOR 7 Bienestar institucional	3,8	4,0	4,8	3,7			4,1
FACTOR 8. Organización, administración y gestión	3,8	3,5	4,8	3,8	4,2		4,0
FACTOR 9. Impacto de los egresados en el medio					3,8	4,2	4,0
FACTOR 10. Recursos físicos y financieros	3,7	4,0	4,5	3,8			4,0
TOTAL	4,0	4,1	4,7	3,9	4,0	4,1	**4,1**

Fuente: Aseguramiento de la Calidad, 2020.

3.3. Ponderación general de calidad

En la Tabla 16 se presentan los resultados generales de la calificación ponderada en cada uno de los aspectos, características y factores

Tabla 16. ***Ponderación general de calidad***

Factor	Características	Peso relativo de las características		
Factor 1. Misión, Proyecto Institucional y de Programa	Característica 1. Misión, y Proyecto Institucional	6	37,5%	7,13
	Característica 2. Proyecto Educativo del Programa	6	37,5%	7,13
	Característica 3. Relevancia Académica y Pertinencia Social del Programa	4	25,0%	4,75
	Resultados Parciales	16	100,0%	1900,0%
Factor 2. Estudiantes	Característica 4. Mecanismos de Selección e Ingreso	2	16,7%	3,17
	Característica 5. Estudiantes Admitidos y Capacidad Institucional	4	33,3%	6,33
	Característica 6. Participación en Actividades de Formación Integral	3	25,0%	4,75
	Característica 7. Reglamento Estudiantil y Académico	3	25,0%	4,75
	Resultados Parciales	12	100,0%	1900,0%
Factor 3. Profesores	Característica 8. Selección, Vinculación y Permanencia de Profesores	2	18,2%	6,91
	Característica 9. Estatuto Profesoral	2	18,2%	6,91
	Característica 10. Número, Dedicación, Nivel de Formación y Experiencia de los Profesores	2	18,2%	6,91
	Característica 11. Desarrollo Profesoral	1	9,1%	3,45
	Característica 12. Estímulos a la Docencia, Investigación, Creación Artística y Cultural, Extensión o Proyección Social y a la Cooperación Internacional	1	9,1%	3,45
	Característica 13. Producción, Pertinencia, Utilización e Impacto de Material Docente	1	9,1%	3,45
	Característica 14. Remuneración por Méritos	1	9,1%	3,45
	Característica 15. Evaluación de Profesores	1	9,1%	3,45
	Resultados Parciales	11	100,0%	3800,0%
Factor 4. Procesos Académicos	Característica 16. Integralidad del Currículo	2	16,7%	12,83
	Característica 17. Flexibilidad del Currículo	1	8,3%	6,42
	Característica 18. Interdisciplinariedad	1	8,3%	6,42
	Característica 19. Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	1	8,3%	6,42
	Característica 20. Sistema de Evaluación de Estudiantes	1	8,3%	6,42
	Característica 21. Trabajos de los Estudiantes	1	8,3%	6,42
	Característica 22. Evaluación y Autorregulación del Programa	1	8,3%	6,42
	Característica 23. Extensión o Proyección Social	1	8,3%	6,42
	Característica 24. Recursos Bibliográficos	1	8,3%	6,42
	Característica 25. Recursos Informáticos y de Comunicación	1	8,3%	6,42
	Característica 26. Recursos de Apoyo Docente	1	8,3%	6,42
	Resultados Parciales	12	100%	7700,0%
Factor 5. Visibilidad Nacional e Internacional	Característica 27. Inserción del Programa en Contextos Académicos Nacionales e Internacionales	2	50%	8,50
	Característica 28. Relaciones Externas de Profesores y Estudiantes	2	50%	0,02
	Resultados Parciales	4	100%	852,0%
Factor 6. Investigación, Innovación y Creación Artística y Cultural	Característica 29. Formación para la Investigación y la Creación Artística y Cultural	4	50%	9,50
	Característica 30. Compromiso con la Investigación y la Creación Artística y Cultural	4	50%	6,00
	Resultados Parciales	8	100%	1550,0%
Factor 7. Bienestar Institucional	Característica 31. Políticas, Programas y Servicios de Bienestar Universitario	7	58%	7,00
	Característica 32. Permanencia y Retención Estudiantil	5	42%	5,00
	Resultados Parciales	12	100%	1200,0%

Factor	Características	Peso relativo de las características		
Factor 8. Organización y Gestión	Característica 33. Organización, Administración y Gestión del Programa	3	37,5%	7,50
	Característica 34. Sistemas de Comunicación e Información	2	25,0%	5,00
	Característica 35. Dirección del programa	3	37,5%	7,50
	Resultados Parciales	8	100,0%	2000,0%
Factor 9. Impacto de los Egresados en el Medio	Característica 36. Seguimiento de los Egresados	3	37,5%	4,50
	Característica 37. Impacto de los Egresados en el Medio Social y Académico	5	62,5%	7,50
	Resultados Parciales	8	100,0%	1200,0%
Factor 10. Recursos Físicos y Financieros	Característica 38. Recursos Físicos	3	33,3%	6,00
	Característica 39. Presupuesto del Programa	3	33,3%	6,00
	Característica 40. Administración de Recursos	3	33,3%	6,00
	Resultados Parciales	9	100%	1800,0%

Fuente: Programa Tecnología en Administración del Talento Humano. 2021

3.5. Resultados para cada una de las características

En la Tabla 17 se comparan cada una de las características de acuerdo con la ponderación propuesta y la ponderación obtenida:

Tabla 17. ***Calificación ponderada por característica***

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico	
					Calificación de Características		Calificación de Características	
Factor 1. Misión, Proyecto Institucional y de Programa	Característica 1. Misión, y Proyecto Institucional	6	37,5%	7,13	4,4	5,28	4,6	5,52
	Característica 2. Proyecto Educativo del Programa	6	37,5%	7,13	4,1	4,86	3,7	4,40
	Característica 3. Relevancia Académica y Pertinencia Social del Programa	4	25,0%	4,75	N/A	N/A	4,1	3,29
	Resultados Parciales	16	100,0%	1900,0%	4,2	63%	4,1	83%
Factor 2. Estudiantes	Característica 4. Mecanismos de Selección e Ingreso	2	16,7%	3,17	N/A	N/A	4,0	1,60
	Característica 5. Estudiantes Admitidos y Capacidad Institucional	4	33,3%	6,33	4,0	3,17	2,0	1,60
	Característica 6. Participación en Actividades de Formación Integral	3	25,0%	4,75	3,6	2,18	5,0	3,00
	Característica 7. Reglamento Estudiantil y Académico	3	25,0%	4,75	4,1	2,48	5,0	3,00
	Resultados Parciales	12	100,0%	1900,0%	3,9	65%	4,0	77%
Factor 3. Profesores	Característica 8. Selección, Vinculación y Permanencia de Profesores	2	18,2%	6,91	4,0	1,60	4,0	1,60
	Característica 9. Estatuto Profesoral	2	18,2%	6,91	4,3	1,73	4,5	1,80
	Característica 10. Número, Dedicación, Nivel de Formación y Experiencia de los Profesores	2	18,2%	6,91	4,1	1,66	4,7	1,89
	Característica 11. Desarrollo Profesoral	1	9,1%	3,45	4,6	0,93	4,5	0,90

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico	
					Calificación de Características		Calificación de Características	
	Característica 12. Estímulos a la Docencia, Investigación, Creación Artística y Cultural, Extensión o Proyección Social y a la Cooperación Internacional	1	9,1%	3,45	3,8	0,75	5,0	1,00
	Característica 13. Producción, Pertinencia, Utilización e Impacto de Material Docente	1	9,1%	3,45	4,1	0,81	2,3	0,47
	Característica 14. Remuneración por Méritos	1	9,1%	3,45	4,1	0,83	5,0	1,00
	Característica 15. Evaluación de Profesores	1	9,1%	3,45	4,3	0,85	5,0	1,00
	Resultados Parciales	11	100,0%	3800,0%	4,2	83%	4,4	88%
Factor 4. Procesos Académicos	Característica 16. Integralidad del Currículo	2	16,7%	12,83	4,3	1,73	4,3	1,73
	Característica 17. Flexibilidad del Currículo	1	8,3%	6,42	4,3	0,86	3,8	0,75
	Característica 18. Interdisciplinariedad	1	8,3%	6,42	4,2	0,85	5,0	1,00
	Característica 19. Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	1	8,3%	6,42	4,6	0,92	4,2	0,83
	Característica 20. Sistema de Evaluación de Estudiantes	1	8,3%	6,42	4,5	0,90	5,0	1,00
	Característica 21. Trabajos de los Estudiantes	1	8,3%	6,42	4,8	0,95	5,0	1,00
	Característica 22. Evaluación y Autorregulación del Programa	1	8,3%	6,42	4,5	0,89	5,0	1,00
	Característica 23. Extensión o Proyección Social	1	8,3%	6,42	N/A	N/A	3,0	0,60
	Característica 24. Recursos Bibliográficos	1	8,3%	6,42	3,9	0,77	3,0	0,60
	Característica 25. Recursos Informáticos y de Comunicación	1	8,3%	6,42	4,1	0,82	5,0	1,00
	Característica 26. Recursos de Apoyo Docente	1	8,3%	6,42	N/A	N/A	4,0	0,80
	Resultados Parciales	12	100%	7700,0%	4,3	72%	4,3	86%
Factor 5. Visibilidad Nacional e Internacional	Característica 27. Inserción del Programa en Contextos Académicos Nacionales e Internacionales	2	50%	8,50	4,1	1,65	3,0	1,20
	Característica 28. Relaciones Externas de Profesores y Estudiantes	2	50%	0,02	N/A	N/A	3,0	1,20
	Resultados Parciales	4	100%	852,0%	4,1	41%	3,0	60%
Factor 6. Investigación, Innovación y Creación Artística y Cultural	Característica 29. Formación para la Investigación y la Creación Artística y Cultural	4	50%	9,50	4,1	3,26	3,0	2,40
	Característica 30. Compromiso con la Investigación y la Creación Artística y Cultural	4	50%	6,00	N/A	N/A	3,3	2,63
	Resultados Parciales	8	100%	1550,0%	4,1	41%	3,1	63%
Factor 7. Bienestar Institucional	Característica 31. Políticas, Programas y Servicios de Bienestar Universitario	7	58%	7,00	4,1	5,71	4,4	6,20
	Característica 32. Permanencia y Retención Estudiantil	5	42%	5,00	N/A	N/A	4,3	4,33

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico	
					Calificación de Características		Calificación de Características	
	Resultados Parciales	12	100%	1200,0%	4,1	48%	4,4	88%
Factor 8. Organización y Gestión	Característica 33. Organización, Administración y Gestión del Programa	3	37,5%	7,50	3,9	2,31	4,6	2,76
	Característica 34. Sistemas de Comunicación e Información	2	25,0%	5,00	4,0	1,62	5,0	2,00
	Característica 35. Dirección del programa	3	37,5%	7,50	3,7	2,23	4,3	2,60
	Resultados Parciales	8	100,0%	2000,0%	3,9	77%	4,6	92%
Factor 9. Impacto de los Egresados en el Medio	Característica 36. Seguimiento de los Egresados	3	37,5%	4,50	3,9	2,36	4,7	2,80
	Característica 37. Impacto de los Egresados en el Medio Social y Académico	5	62,5%	7,50	4,1	4,12	3,7	3,67
	Resultados Parciales	8	100,0%	1200,0%	4,0	81%	4,2	81%
Factor 10. Recursos Físicos y Financieros	Característica 38. Recursos Físicos	3	33,3%	6,00	4,1	2,44	5,0	3,00
	Característica 39. Presupuesto del Programa	3	33,3%	6,00	3,6	2,18	3,5	2,10
	Característica 40. Administración de Recursos	3	33,3%	6,00	4,3	2,55	4,3	2,60

Fuente: Aseguramiento de la Calidad, 2020.

4. Juicios de valor a cada uno de los factores

Para la realización de los Juicios de Valor de cada uno de los factores evaluados se presenta inicialmente en las correspondientes a cada uno de los resultados de los factores en el que se puede identificar la ponderación inicial asignada, los puntajes obtenidos y los puntajes ponderados y, posteriormente, el análisis valorativo de lo encontrado tanto en las encuestas como en la verificación documental (dimensiones cuantitativas y cualitativas).

4.1. FACTOR 1. MISIÓN, PROYECTO INSTITUCIONAL Y DE PROGRAMA

Característica 1. Misión, visión y Proyecto Institucional

La misión y visión corresponden al marco general del Plan de Desarrollo Institucional - PDI 2019 - 2023, (Ver anexo 11) el cual se replica en el Proyecto Educativo Institucional – PEI; y por supuesto se ve reflejado en el Proyecto Educativo del Programa- PEP (Ver anexo 12) de la Tecnología en Administración del Talento Humano, los cuales en sus apartados afirman que la misión UNINPAHU es formar a personas integrales y competitivas para asumir retos que impactan positivamente en la sociedad y contribuyen al desarrollo sostenible de la nación.

La visión institucional también se encuentra enmarcada en el PDI, PEI y el PEP, corresponde a la calidad académica y el Método de Alto Rendimiento – MAR. (Ver anexo 13) que consiste en buscar el bienestar de la comunidad educativa y se trabaja en diferentes líneas estratégicas como: Programa de Desarrollo Integral, Programa LEO, Programa de Inglés way to English, Programa UNINPAHU Digital y Programa matemática para la vida. Esto con el fin de lograr que estudiantes y egresados obtengan un buen desempeño laboral y aporten a la sociedad el conocimiento aprendido con el desarrollo de alianzas

estratégicas que fortalezcan las redes sociales y empresariales y cumplan con los resultados de aprendizaje expuestos en el programa.

El Proyecto Educativo Institucional – PEI orienta las acciones y decisiones del programa académico, en la gestión del currículo, la docencia, la investigación científica, la creación artística, la internacionalización, la proyección social, el bienestar de la comunidad institucional y demás áreas estratégicas de la institución; puesto que esta expresado en el documento que el propósito del PEI es orientar las acciones de formación integral e incluyente, centrada en los resultados de aprendizaje, a través de las funciones sustantivas. Además, propende por el bienestar de los miembros de la Institución y promueve el M.A.R. como estrategia transversal y sello diferenciador institucional.

En consonancia con la misión y visión, se diseñaron los objetivos específicos institucionales que buscan dar cumplimiento al objetivo institucional que se basa en los cuatro pilares fundamentales, conformados por estrategias y perspectivas. Las perspectivas son: financiera, estudiantes, procesos internos y aprendizaje.

Entonces a partir de estas directrices, se diseña la ruta del mapa estratégico, que es seguir consecuentemente los cuatro pilares. Asimismo, se desarrollan los objetivos específicos que a grandes rasgos pretenden alcanzar la calidad educativa a partir de la formación integral que promueva la libre expresión y diversidad cultural para fortalecer los saberes, garantizando la calidad académica, articulando los docentes, investigación y proyección social, con el fin de proponer principios y valores en pro de soluciones a los problemas contemporáneos, innovación y desarrollo, como medio eficaz para una sociedad más justa y equilibrada.

Por otra parte, UNINPAHU cuenta con una política eficaz y tiene evidencias sobre alternativas de financiación para facilitar el ingreso y permanencia de los estudiantes que presentan dificultades económicas, puesto que en la Resolución 012 del 2018 (Ver anexo 14), se fijan los procedimientos, proceso electoral, actas de nombramiento, participación dentro de las actas de Consejo que estudian casos especiales y también se apoya en la Política de Bienestar (Ver anexo 15), Lineamiento de Permanencia y en la página web institucional en la pestaña *quienes somos,* se encuentran las principales directrices institucionales UNINPAHU.

Esto se encuentra en conformidad con el acuerdo 204-317-2020 del 04 de diciembre del 2020 expedida por el Consejo Superior, que habla de los valores de matrícula del 2020 y 2021, para los programas profesionales y tecnologías, así como otros derechos pecuniarios de la institución para la vigencia 2021, y a partir de esta información es posible liquidar el valor porcentual de descuentos por monitorías, mentorías, becas y demás conceptos por los cuales los estudiantes obtengan un privilegio económico desde la institución.

Como complemento a las líneas anteriores, UNINPAHU aplica una política que permite el acceso a la educación superior sin discriminación, porque promueve estrategias eficaces orientadas a identificar, eliminar o disminuir barreras comunicativas para poblaciones diversas; información que es sustentada desde el PEI, considerando que la formación debe preparar a las personas para abordar todos los aspectos de la vida de manera integral sobre la base de los rasgos que constituyen la identidad institucional.

En el PEI, en el ítem de Lineamientos Curriculares se puede evidenciar que la política de Bienestar se fundamenta en concebir la formación desde una mirada transversal, flexible e interdisciplinar, que

permita proyectar a UNINPAHU como una Institución que investiga, crea, apropia el conocimiento y aporta socialmente a la transformación de la nación. Un ejemplo de ello, es el convenio con INCI. (Ver anexo 16)

En este sentido se promueve que los estudiantes se apropien del conocimiento, desarrollen actitudes y habilidades necesarias para asumir con autonomía un pensamiento crítico y solidaridad, comprometidos con sus responsabilidades personales, familiares, laborales, ambientales y sociales, necesarias para construir su proyecto de vida y aportar a la transformación del país. Así mismo, UNINPAHU entiende que la educación integral pasa también por valorar y reconocer las características, diferencias, posibilidades y expectativas de toda la comunidad educativa, por lo cual, busca promover el desarrollo, el aprendizaje y la participación de todos en un ambiente inclusivo, orientando sus acciones para eliminar las barreras que puedan incidir en los resultados de aprendizaje en el entorno educativo.

En UNINPAHU, se está evaluando una política eficaz que ayude a orientar, identificar, eliminar o disminuir barreras en infraestructura física; puesto que se han tenido estudiantes con limitaciones auditivas y físicas; pero no se ha implementado con infraestructura física adecuada para ellos. Sin embargo, como plan de contingencia se han recibido y ubicado en los primeros pisos para el ingreso y los de limitaciones auditivas manejo adecuado con el docente y los compañeros de clase.

Por otro lado, en materia de *Distinciones e incentivos académico,* En el Reglamento Estudiantil (Ver anexo 17) están relacionados cuando UNINPAHU reconoce incentivos al estudiante regular que se distinga por su rendimiento académico, desempeño profesional, cooperación en la vida institucional o sobresalga en certámenes científicos, culturales y deportivos. Son distinciones las siguientes: - Mención de estudiante distinguido. - Grado de Honor. - Mención de trabajo de grado laureado - Mención de trabajo de grado meritorio y los artículos describen cada uno de las condiciones para que el estudiante pueda hacerse acreedor a dicha mención.

Juicio de la característica 1

La característica 1, se cumple en alto grado, siendo evaluada con 4,5, puesto que la misión, la visión y los objetivos se cumplen y están relacionados directamente con el PDI, el PEP, los Syllabus del programa y demás actividades de docencia, investigación, internacionalización, proyección social están comprometidas con la comunidad y la permanencia estudiantil.

Característica 2. Proyecto Educativo del Programa

Las estrategias y mecanismos establecidos en UNINPAHU para la discusión y actualización del Proyecto Educativo del Programa – PEP, se desarrollan en diferentes espacios académicos por semestre y se concretan posibles modificaciones a la malla curricular. Esta propuesta puede ser por actualización o demanda del mercado, se justifica y evalúa ante los Comité de Facultad y Curricular y su fin es aprobar planes de formación académica que permitan el crecimiento y fortalecimiento de la gestión académica diferenciadora, que va en concordancia con el pilar fundamental #1 del Mapa Estratégico Plan de Desarrollo 2019 – 2023. Una vez aprobada la propuesta se hacen labores de difusión académica y curricular; presentándose al inicio de cada semestre.

Por su parte, el Modelo pedagógico de aprendizaje se sustenta en la metodología de la enseñanza basada en generar condiciones apropiadas para crear interrelación entre docentes - estudiantes en el aula; con el fin de cumplir la meta de apropiación del conocimiento a partir de la aplicación de saberes disciplinares del programa para obtener resultados de aprendizaje significativos y adquirir herramientas que le proporcionen diversas soluciones a problemas reales. Esto entiendo que el propósito de enseñar a pensar, es preparar los estudiantes para que, en un futuro, puedan resolver problemas con eficiencia, tomar decisiones bien meditadas y disfrutar de toda una vida de aprendizaje. (Perkins, 1994).

En este orden de ideas, el Modelo Pedagógico está interrelacionado con la apuesta curricular; razón de ello se encuentra en el Proyecto Educativo Pedagógico de programa de Tecnología en Administración del Talento Humano, se proponen en el syllabus TH (ver anexo 18), los temas y las actividades que se desarrollaran en el transcurso del semestre y se apoya en la base temática del syllabus versión V.7; que se actualizó en el año 2021.

Este modelo de enseñanza es flexible e innovador en cuanto a procesos pedagógicos ligados al aprendizaje; teniendo en cuenta metodologías experienciales, proyectos, cátedras virtuales, actividades académicas formales y no formales.

Entre tanto, el modelo pedagógico posee componentes como: el currículo, la representación del contexto real y el sector productivo, estrategias, prácticas y métodos de enseñanza que apoyan el aprendizaje.

Los componentes son:

Investigativo. Orientado a desarrollar en el estudiante los conocimientos y competencias necesarias para iniciar en la investigación académica o reforzar sus conocimientos. El estudiante deberá tener la capacidad para definir una propuesta de investigación e identificar algunos problemas de conocimiento específicos en su área de desempeño.

Humanístico. Integrado por los temas y contenidos en los aspectos sociales y éticos. Comprende los saberes y prácticas que complementen la formación integral del técnico, en el diálogo interdisciplinario, que contribuyen a la sensibilización del estudiante hacia la responsabilidad social, el compromiso ético y el diálogo interdisciplinario para participar en equipos.

Segundo idioma. El componente de comunicación, integrado por aspectos y actividades académicas, que profundicen y desarrollen las habilidades comunicativas, tanto lectoras como de escritura, encaminadas a la elaboración de textos y el manejo adecuado de la comunicación interpersonal que faciliten tanto el trabajo interdisciplinario como el trabajo institucional. Además, la formación comunicativa debe incluir el conocimiento y utilización de una segunda lengua.

Emprendimiento. Mediante el emprendimiento se podrá salir triunfador en situaciones de crisis. Se prevé que el estudiante o el egresado de la institución debe tener habilidades para resolver problemas, desarrollar procesos productivos, creativos e innovadores.

Práctica Empresarial. Es una actividad académica que propende por la formación integral del estudiante para complementar la teoría con la práctica, potenciando en el sector productivo la resolución

de problemas y la toma de decisiones. En la práctica los estudiantes deben validar y perfeccionar los conocimientos, las habilidades y los valores adquiridos en cada uno de los programas. Por otro lado, le permite a la Institución, mostrar la calidad de sus potenciales graduados, integrar a sus estudiantes en el sector productivo y fortalecer los vínculos Universidad - Empresa, además, proyectar las Facultades de acuerdo a los requerimientos de estas.

Juicio de la característica 2

Esta característica de Proyecto Educativo del Programa, se cumple aceptablemente con 3,9, porque se debe realizar un estudio que determine las directrices para mejorar y actualizar el modelo pedagógico para que contenga estrategias asociadas con el currículo, la representación del contexto real y el sector productivo, estrategias, prácticas y métodos de enseñanza que apoyan el aprendizaje. Debe ser acorde a las condiciones actuales de tecnología y enseñanza.

Característica 3. Relevancia Académica y Pertinencia Social del Programa

El análisis realizado sobre las tendencias y líneas de desarrollo de la Tecnología en la Administración del Talento Humano, se basa en los constantes cambios que suceden a nivel mundial y tienen efectos en las organizaciones en aspectos económicos, tecnológicos, sociales, culturales, legales, políticos, demográficos; generando así una situación de incertidumbre. Por lo tanto, afecta las organizaciones porque dependen de las personas para funcionar y alcanzar sus metas y las personas dependen de las organizaciones para alcanzar sus objetivos personales. Entonces, esta interdependencia conforma la administración del talento humano (Chiavenato , 2020).

Este ecosistema se ve resquebrajado porque el efecto en la capacidad de empleabilidad en Colombia, a nivel nacional, tiene índices negativos, puesto que las estadísticas del DANE, publicó que la tasa de desempleo se ha incrementado desde el 2010 a dos dígitos; pero en el 2019 alcanzó una tasa del 10.5%, en el 2020 fue del 13.0% y la de enero del 2021 fue de 17.3%. Estos indicadores permiten evidenciar que las políticas de contratación, las herramientas y la tecnología han cambiado; por lo tanto, las competencias de los estudiantes y los resultados de aprendizaje.

Un ejemplo de la tendencia, es el estudio realizado por el Instituto Nacional de Contadores Públicos – INCP, que afirma que “la transformación digital impulsa a las empresas a aumentar sus inversiones en tecnología y capital humano, dos valores básicos para su éxito” (Hernández, 2020).

Por lo tanto, es evidente que el talento humano con valor agregado, habilidades, competencias, flexible, adaptable rápidamente al cambio y proactivo ante la adversidad e incertidumbre son un factor diferenciador del estudiante y egresado UNINPAHU. Por consiguiente, estas características, habilidades y competencias, están acorde a las exigencias de gremios, empresas, outsourcing y demás compañías, que hacen parte del ecosistema del talento humano (Deloitte insigns, 2020).

El programa de Tecnología de Administración del Talento Humano, de acuerdo a la nueva demanda del mercado, propone una malla curricular, para estar en consonancia con el mercado laboral y las asignaturas propuestas son: smart working; equilibro, vida, trabajo y bienestar; gestión humana por competencias; reclutamiento y selección de personal digital; laboratorios y prácticas; que permiten proporcionar el valor agregado del estudiante UNINPAHU para cumplir con los requisitos enmarcados en

PEI, en el PDI y por su puesto en el PEP del programa, sobre las habilidades, competencias, destrezas y conocimientos para diseñar e implementar programas de bienestar organizacional que mejoren el equilibrio de la vida y el trabajo de los colaboradores de las organizaciones que van a representar o asesorar.

Otro factor que aporta a la relevancia académica y que denota cambio en el talento humano es el uso y apropiación a la nueva tecnología para el reclutamiento de personal. El uso de esta herramienta permite dinamizar el flujo de la información y entregar informes en tiempo real; así mismo generar una toma de decisiones basada en análisis de datos que, para el caso del programa, las asignaturas de Evaluación de la gestión de Talento Humano, Reclutamiento y Selección del personal por medios digitales, Formación de equipos y desarrollo, optimizan el que hacer del tecnólogo en el Administración del Talento Humano.

El aprendizaje bajo la metodología de la gamificación permite apropiar el conocimiento bajo la técnica de juego de roles en el ámbito educativo y profesional, diseñada para los procesos de inducción de capacitación, de reclutamiento con el manejo, uso y apropiación de herramientas adecuadas de evaluación y selección, software de liquidación de nómina, aplicaciones y plataformas de reclutamiento de talento humano que le permiten análisis de datos y toma de decisiones adecuadas para la compañía.

En la actualización del PEP UNINPAHU 2021, en el ítem del campo de formación y acción, se realizó un estudio orientado a identificar las necesidades y requerimientos del entorno laboral local, regional y nacional, en términos productivos y de competitividad para los tecnológicos del talento humano y se puede encontrar que las organizaciones están conformadas por personas que cuentan con unos roles asignados formalmente y su trabajo articulado y conjunto contribuirá a alcanzar las metas de una organización. Sus funciones se centrarán en la planeación, la organización, la dotación de personal, la dirección y control de la organización. En conjunto estas funciones representan el proceso de administración (Dessler, 2017).

La administración del talento humano se encuentra dentro de la función de dotación de personal, entonces su campo de formación amplio se enmarca dentro de la Administración de empresas y derecho, su campo especifico en la educación comercial y administración y su campo detallado en la gestión y administración (Ministerio de educación Colombia, 2021).

En la actualidad, se han realizado mayores precisiones frente al campo de acción de la administración del talento humano y se ha llegado a la conclusión que el propósito de la misma es amplio, complejo y dinámico. Debe estar relacionado con la actividad de toda organización y debe servir para ofrecer resultados a todos los grupos de interés a su alrededor, manteniendo una identidad clara y objetiva sobre su papel, el cual consiste en términos generales, en orientar el capital humano de las organizaciones con el propósito de comprometer, aplicar, desarrollar, recompensar y vigilar a los talentos para que se pueda proveer a las organizaciones de las competencias esenciales capaces de producir ventajas competitivas durables para la actividad de las mismas (Chiavenato , 2020).

Es así que las organizaciones de outsourcing, empresas y plataformas de talento humano como www.empleo.com, www.computrabajo.com, www.linkedin.com, solicitan perfiles y características que se encuentran publicadas en sus plataformas para la búsqueda de talento humano y que UNINPAHU en la actualización del PEP, Syllabus del programa y la elaboración para esta autoevaluación se tuvieron en cuenta para la actualización curricular.

Las principales características, perfiles y requerimientos del entorno laboral a nivel son:

Tabla 18. Requerimientos laborales en las ofertas de Talento Humano

Cargo	Competencias del cargo	Años de experiencia	Salario
Líder de Talento Humano	Conocimientos en procesos de selección, contratación y desvinculación de la compañía. Diseñar, Definir e implementar normas, políticas y procedimientos del personal y manuales de funciones, Capacidad en implementación de estrategias que eleven el desempeño. Experiencia en seguimiento y ejecución de bienestar organizacional. Manejo y control de nómina y seguridad social. Competencias en Liderazgo, pensamiento estratégico, comunicación efectiva, Compromiso, ética profesional y alto nivel de inteligencia emociona	De 2 a 5 años	$1500000
Coordinador de Talento Humano	Profesional en Administración de empresas, Psicología, Ingeniería Industrial, deseable especialista en talento humano, Excelente manejo de gestión por competencias, Sistema de calidad, bienestar, nivel de Excel alto. Participación y alineación estratégica. Empresa del sector salud Coordinador (a) de talento humano para liderar, planear y ejecutar los procesos de talento humano: Selección por competencias, bienestar, capacitación, procesos disciplinarios, evaluación, revisión de nómina, seguridad social y gestión de calidad. Conocimientos Microsoft Excel Manejo y análisis de indicadores de gestión. Control de gastos de los subprocesos Garantizar y ser partícipe del SIGC/SST, evaluar y cuantificar resultados Administración de Nómina y conocimiento programa HELISA Nomina Valoración de desempeño y clima laboral. Ejercer supervisión y control permanente sobre el cumplimiento del reglamento interno de trabajo. Diseñar, implementar y dirigir programas, planes y procedimientos que garanticen un eficiente desarrollo del área. Dirigir equipo de trabajo asignado para Gestión Humana. -Requerimientos-Educación mínima: Universidad / Carrera...	De 3 a 5 años	$3000000
Aprendiz de talento humano	Técnico o tecnólogo en administración de empresas o recursos humanos. Atención al cliente, comunicación asertiva, manejo de grupos y orientación al logro.	De 1 año	$1000000
Analista de talento humano	Profesional psicología / administración de empresas Especialización en Recursos Humanos, Maneje administración de personal, reclutamiento y selección de personal, manejo y control de nóminas, relaciones laborales y capacitación al personal, conocimiento	4 años	$ 2142000

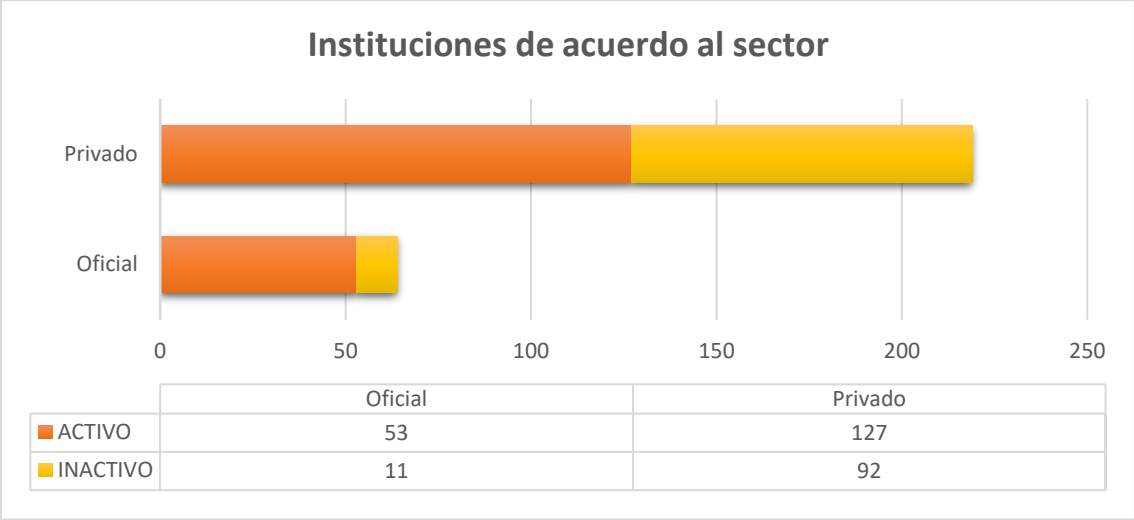
Cargo	Competencias del cargo	Años de experiencia	Salario
	y manejo de psicométricos, planear, diseñar y coordinar el plan de formación y desarrollo de personal, con base a competencias. Implementar el procedimiento de evaluación de desarrollo definido corporativamente. Implementar la metodología definida para la identificación de cierre de brechas en competencias blandas y técnicas. Realizar levantamiento u actualización de los perfiles y manuales de funciones de la estructura corporativa		
P44 Jefe de talento humano	Funciones o actividades del contrato Diseñar e implementar políticas, programas y procedimientos de gestión humana y relaciones laborales Administrar y coordinar programas de bienestar de personal de acuerdo con normativa Dirigir y coordinar personal de acuerdo con políticas organizacionales y normativa Coordinar programas de evaluación del desempeño de acuerdo con normativa Asesorar a gerentes y empleados sobre la interpretación de políticas de personal, programas de beneficio, acuerdos colectivos y análisis ocupacional Coordinar programas de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con políticas y normativa Desarrollar procesos de selección, capacitación del talento humano de acuerdo con políticas y normativa de la organización Reconocida empresa está en la búsqueda de Profesional de Talento Humano, que cuente con Experiencia de 2 años en área de talento humano Conocimiento en manejo de nómina, afiliaciones de seguridad Social, nomina, recobro de incapacidades, manejo de plan de Bienestar prestaciones sociales, procesos de selección y contratación, administración de personal, Habilidades Conocimiento en manejo de nómina, afiliaciones de seguridad Social, exámenes de ingreso, recobro de incapacidades, manejo de plan de Bienestar prestaciones sociales, procesos de selección y contratación, administración de personal Competencias Persona comprometido con su labor, trato cálido, buena comunicación, trabajo en equipo, recursivo Excel y Office, Tecnólogo o profesional en psicología con énfasis organizacional.	De 1 a 2 años	$1000000 $1500000

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las plataformas de www.elempleo.com, www.computrabajo.com, www.linkedin.com, www.agenciapublicadeempleo.sena.edu.co, para los cargos relacionados con la Tecnología en Administración del Talento Humano. Bogotá 2021.

Como se puede evidenciar, tanto en la relevancia académica, como en la pertinencia social del programa, se tomaron en cuenta aspectos como oferta y demanda del mercado laboral del talento humano, además el análisis de perfiles, características, competencias, habilidades, innovación tecnológica y demás tendencias que sirvieron como insumo para validar la pertinencia en la actualización del PEP, Syllabus y Malla Curricular del programa, con el fin cubrir y ajustarse a la demanda del mercado laboral y atender a la actualización de los perfiles para que los estudiantes y egresados UNINPAHU, puedan competir en el mercado laboral con valor agregado.

El estudio que demuestra la necesidad social del programa y la metodología que se ofrece, se basa en la información recolectada para elaborar el PEP. En este sentido, revisar las tendencias formativas a nivel nacional frente a la administración del talento humano ha encontrado que diversas instituciones del sector público y privado cuentan en la actualidad con programas de formación en talento humano. Como se puede apreciar en el Ilustración 1, actualmente, 127 instituciones privadas cuentan con programas activos y 92 inactivos, mientras que el sector oficial tiene 53 programas activos y 11 inactivos.

Ilustración 1. *Instituciones de acuerdo al sector - SNIES*



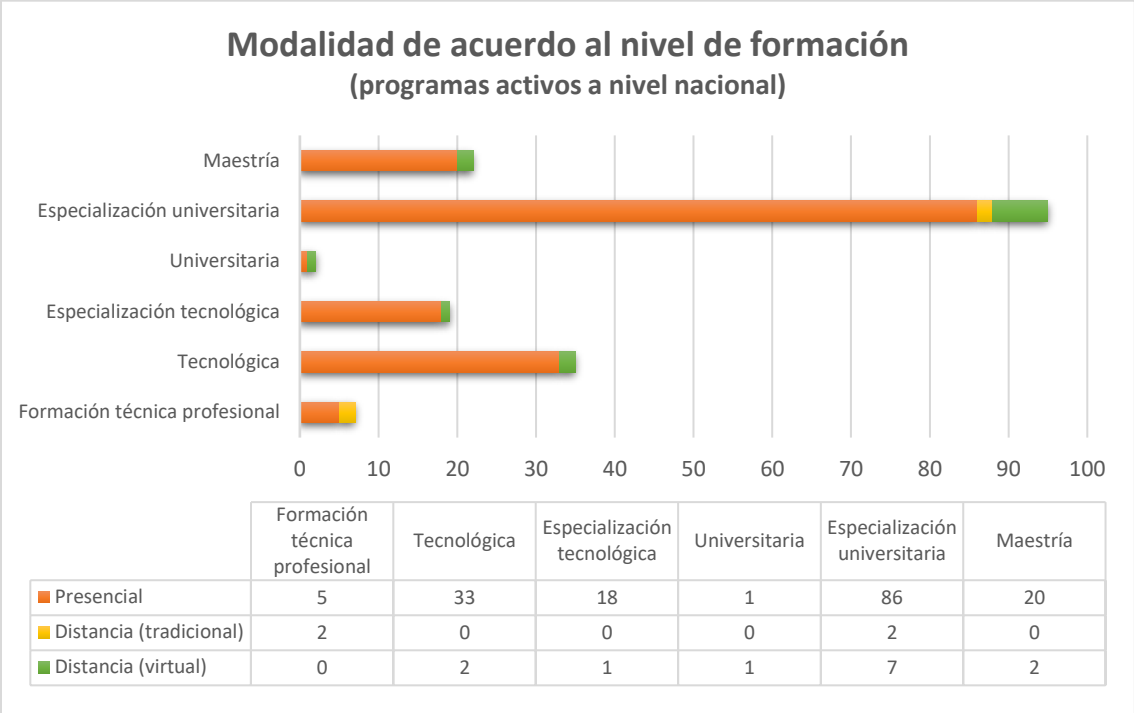
	Oficial	Privado
ACTIVO	53	127
INACTIVO	11	92

Fuente: elaboración propia con datos del SNIES. Bogotá 2021.

En el país, los programas que se encuentran activos cuentan con una oferta variada frente al nivel de formación. Entre ellos se encuentran programas de maestría, especialización universitaria, formación universitaria, especialización tecnológica, tecnologías y programas técnicos profesionales que pueden tomarse en modalidad presencial, distancia tradicional y distancia virtual.

El nivel de formación más ofertado en Colombia corresponde a la especialización universitaria con 86 programas activos en modalidad presencial, 7 en modalidad distancia virtual y 2 en modalidad distancia tradicional. En segundo lugar, se encuentran las tecnologías con 33 programas en modalidad presencial y 2 en modalidad distancia virtual. En tercer lugar, se encuentran las maestrías con 20 programas activos en modalidad presencial y 2 en modalidad distancia virtual. Con menor oferta de programas en talento humano, se encuentran los programas de formación de especialización tecnológica (18 en modalidad presencial 1 a distancia virtual), técnica profesional (5 presenciales 2 a distancia tradicional) y universitaria (1 en modalidad presencial y 1 a distancia virtual).

Ilustración 2. *Modalidad de acuerdo al nivel de formación*

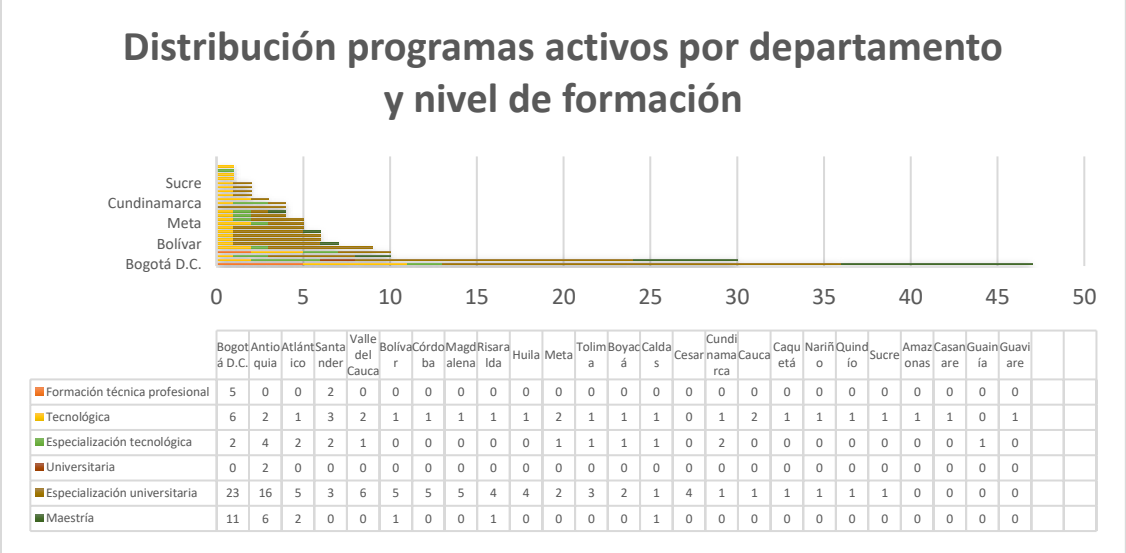


	Formación técnica profesional	Tecnológica	Especialización tecnológica	Universitaria	Especialización universitaria	Maestría
Presencial	5	33	18	1	86	20
Distancia (tradicional)	2	0	0	0	2	0
Distancia (virtual)	0	2	1	1	7	2

Fuente: Elaboración propia con datos del SNIES. UNINPAHU. Bogotá 2021.

Al realizar el análisis por departamento, se destacan como mayores oferentes Bogotá D.C., con 47 programas, Antioquia con 30, Atlántico y Santander con 10 y Valle del Cauca con 9, en niveles de formación de maestría, especialización universitaria, universitaria, especialización tecnológica, tecnologías y formación técnica profesional.

Ilustración 3. *Distribución programas activos por departamento y nivel de formación*

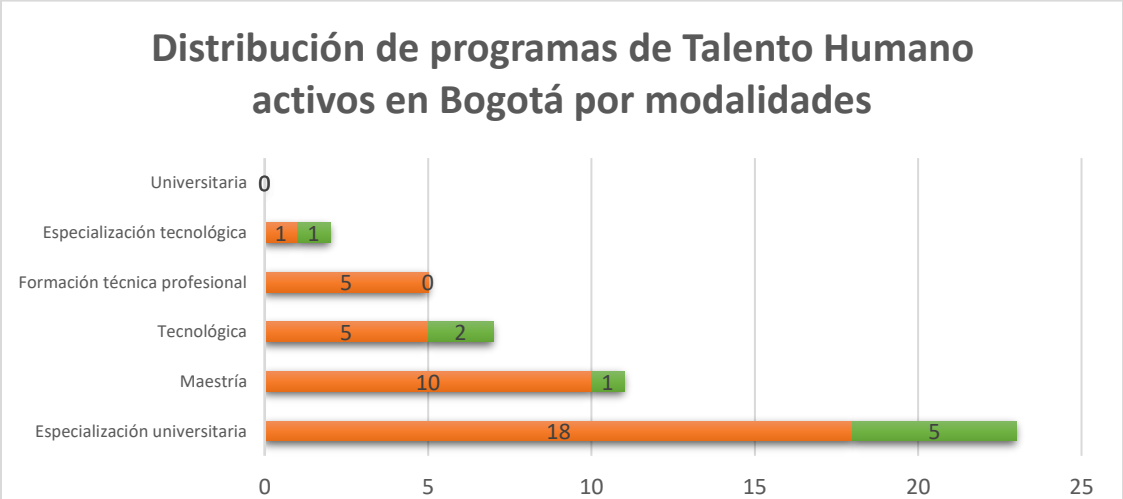


	Bogotá D.C.	Antioquia	Atlántico	Santander	Valle del Cauca	Bolívar	Córdoba	Magdalena	Risaralda	Huila	Meta	Tolima	Boyacá	Caldas	Cesar	Cundinamarca	Cauca	Caquetá	Nariño	Quindío	Sucre	Amazonas	Casanare	Guainía	Guaviare
Formación técnica profesional	5	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnológica	6	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1
Especialización tecnológica	2	4	2	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Universitaria	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Especialización universitaria	23	16	5	3	6	5	5	5	4	4	2	3	2	1	4	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
Maestría	11	6	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del SNIES. UNINPAHU. Bogotá 2021

En cuanto a los programas ofertados en la ciudad de Bogotá, se puede encontrar que la oferta, al igual que a nivel nacional, es variada, encontrando una mayor oferta de especializaciones universitarias (23 programas), seguidos por maestrías (11 programas), tecnologías (7 programas), formación técnica profesional (5 programas) y especializaciones tecnológicas (2 programas).

Ilustración 4. *Distribución de programas de Talento Humano activos en Bogotá por modalidades*



	Especialización universitaria	Maestría	Tecnológica	Formación técnica profesional	Especialización tecnológica	Universitaria
Presencial	18	10	5	5	1	0
Distancia tradicional	0	0	0	0	0	0
Distancia virtual	5	1	2	0	1	0

Fuente: Elaboración propia con base en datos del SNIES. UNINPAHU. Bogotá 2021.

Frente a las tecnologías que se ofertan en la ciudad de Bogotá, se encuentran diferentes instituciones, destacándose la Fundación Universitaria UNINPAHU por ser un programa acreditado en Alta calidad. Como se puede apreciar en la información suministrada en la tabla a continuación, predomina la formación en modalidad presencial (5 programas) frente a la modalidad distancia virtual (2 programas). Igualmente, se pueden observar diferencias frente al número de créditos por cada programa, destacándose UNINPAHU con 108 créditos, siendo igualado solamente por el programa tecnológico de la Fundación Universitaria del Área Andina.

Tabla 19. *Programas de formación tecnología en la ciudad de Bogotá en modalidad presencial y distancia (virtual).*

Nombre institución	Programa	Modalidad	Departamento oferta programa	Reconocimiento del ministerio	Número créditos
Fundación universitaria para el desarrollo humano UNINPAHU	Tecnología en administración del talento humano	Presencial	Bogotá D.C.	Acreditación de alta calidad	108

Nombre institución	Programa	Modalidad	Departamento oferta programa	Reconocimiento del ministerio	Número créditos
Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO	Tecnología en gestión del talento humano	Presencial	Bogotá D.C.	Registro calificado	100
Fundación tecnológica autónoma de Bogotá FABA	Tecnología en gestión del talento humano	Presencial	Bogotá D.C.	Registro calificado	95
Fundación Universitaria Horizonte	Tecnología en gestión del talento humano	Presencial	Bogotá D.C.	Registro calificado	103
Tecnológica del Sur	Tecnología en gestión del talento humano	Presencial	Bogotá D.C.	Registro calificado	96
Fundación Universitaria del Área Andina	Tecnología en talento humano	Distancia (virtual)	Risaralda	Registro calificado	108
Politécnico Grancolombiano	Tecnología en gestión de recursos humanos	Distancia (virtual)	Bogotá D.C.	Registro calificado	90

Fuente: Elaboración propia con base en Datos del SNIES. UNINPAHU. Bogotá 2021

A nivel internacional se puede observar que la oferta de programas enfocados en la administración del Talento humano, también es variada y se encuentra en todos los continentes en niveles de formación tipo licenciaturas y maestrías.

Tabla 20. *Muestra de programas de formación en Administración del talento humano a nivel internacional.*

INSTITUCIÓN	PAÍS	TÍTULO	DURACIÓN	CONTINENTE
DAR AL-HEKMA UNIVERSITY	SAUDI ARABIA	BACHELOR OF SCIENCE IN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT	4 AÑOS	ASIA
UNIVERSITI TENAGA NASIONAL (UNITEN)	MALAYSIA	BACHELOR OF BUSINESS ADMINISTRATION (HONOURS) IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	3 AÑOS	ASIA
SHENZHEN UNIVERSITY	CHINA	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	4 AÑOS	ASIA
UNIVERSITY OF ASIA AND THE PACIFIC	PHILIPPINES	BACHELOR OF SCIENCE IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT	4 AÑOS	ASIA
MURDOCH UNIVERSITY DUBAI	UNITED ARAB EMIRATES	BACHELOR OF BUSINESS (BBUS) IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	3 AÑOS	ASIA
HONG KONG BAPTIST UNIVERSITY (HKBU) SCHOOL OF BUSINESS	HONG KONG	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (MHRM)	1 a 2 AÑOS	ASIA
MIDDLESEX UNIVERSITY DUBAI	UNITED ARAB EMIRATES	MA HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND DEVELOPMENT	2 AÑOS	ASIA
LINGNAN UNIVERSITY	HONG KONG	MASTER OF SCIENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANISATIONAL BEHAVIOUR (MSCHRMOB)	1 AÑO	ASIA
HELP UNIVERSITY	MALAYSIA	MASTER OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT	18 MESES	ASIA
SINGAPORE MANAGEMENT UNIVERSITY	SINGAPORE	MASTER OF HUMAN CAPITAL LEADERSHIP	1 AÑO	ASIA

INSTITUCIÓN	PAÍS	TÍTULO	DURACIÓN	CONTINENTE
ARDEN STUDY CENTRE	ALEMANIA	BA (HONS) EN NEGOCIOS (GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS)	3 AÑOS	EUROPA
MIGUEL TORGA INSTITUTE OF HIGHER EDUCATION (ISMT)	PORTUGAL	LICENCIADO EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	3 AÑOS	EUROPA
SCHELLHAMMER BUSINESS SCHOOL	ESPAÑA	LICENCIADO EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (EN LÍNEA)	3 AÑOS	EUROPA
UNIVERSITY OF STIRLING	REINO UNIDO	BA (HONS) EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	3 AÑOS	EUROPA
LEEDS BECKETT UNIVERSITY	REINO UNIDO	BA (HONS) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y NEGOCIOS	3 AÑOS	EUROPA
UNIVERSITY OF LAW	ALEMANIA	MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1 AÑO	EUROPA
ALLIANCE MANCHESTER BUSINESS SCHOOL - THE UNIVERSITY OF MANCHESTER	REINO UNIDO	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES INDUSTRIALES	1 AÑO	EUROPA
EUDE, ESCUELA EUROPEA DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS	ESPAÑA	MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1 AÑO	EUROPA
TRINITY COLLEGE DUBLIN - BUSINESS SCHOOL	IRLANDA	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1 AÑO	EUROPA
ANTWERP MANAGEMENT SCHOOL	BÉLGICA	MASTER EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1 AÑO	EUROPA
POST UNIVERSITY	USA	LICENCIATURA EN LÍNEA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	4 AÑOS	NORTE AMÉRICA
SHIPPENSBURG UNIVERSITY - JOHN L. GROVE COLLEGE OF BUSINESS	USA	BSBA - HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	4 AÑOS	NORTE AMÉRICA
BLACK HILLS STATE UNIVERSITY	USA	LICENCIATURA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	4 AÑOS	NORTE AMÉRICA
NOVA SOUTHEASTERN UNIVERSITY, H. WAYNE HUIZENGA COLLEGE OF BUSINESS & ENTREPRENEURSHIP	USA	MAESTRÍA EN CIENCIAS EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2 AÑOS	NORTE AMÉRICA
ROCHESTER INSTITUTE OF TECHNOLOGY (RIT)	USA	MAESTRÍA EN CIENCIAS EN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	2 AÑOS	NORTE AMÉRICA
NORTHEASTERN ILLINOIS UNIVERSITY	USA	MAESTRÍA EN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	2 AÑOS	NORTE AMÉRICA
INSTITUTO UNIVERSITARIO ESCUELA ARGENTINA DE NEGOCIOS	ARGENTINA	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	4 AÑOS	SUR AMÉRICA
EAN - ESCUELA ARGENTINA DE NEGOCIOS	ARGENTINA	LICENCIATURA EN DIRECCIÓN DEL FACTOR HUMANO	4 AÑOS	SUR AMÉRICA
SAINT LEO UNIVERSITY	CHILE	LICENCIATURA EN GESTIÓN EN RECURSOS HUMANOS	4 AÑOS	SUR AMÉRICA
INSTITUTO SUPERIOR DE ARTES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN IACC	CHILE	INGENIERÍA EN RECURSOS HUMANOS	4 AÑOS	SUR AMÉRICA
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES	PERU	LICENCIATURA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	5 AÑOS	SUR AMÉRICA

INSTITUCIÓN	PAÍS	TÍTULO	DURACIÓN	CONTINENTE
INSTITUTO PERUANO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	PERU	LICENCIATURA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	4 AÑOS	SUR AMÉRICA
UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES (UBA)	ARGENTINA	MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS	2 AÑOS	SUR AMÉRICA
UNIVERSIDAD ARGENTINA DE LA EMPRESA (UADE)	ARGENTINA	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2 AÑOS	SUR AMÉRICA
UNIVERSIDAD DE CHILE	CHILE	MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL	1 AÑO 6 MESES	SUR AMÉRICA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHILE	CHILE	MAGÍSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1 AÑO	SUR AMÉRICA
UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES	PERU	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (MGRH)	2 AÑOS	SUR AMÉRICA
UNIVERSIDAD CONTINENTAL	PERU	MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL	2 AÑOS	SUR AMÉRICA

Fuente: Elaboración del Programa Tecnología en Administración del Talento Humano. UNINPAHU 2021

Como se puede evidenciar en las estadísticas presentadas en estudio de la pertinencia del programa bajo el contexto actual del mercado y las tendencias de perfiles labores del talento humano en los mercados locales, nacionales e internacionales. El programa de Tecnología de Administración de Talento Humano, es pertinente, vigente, actual y competitivo.

A partir de esta base la UNINPAHU realizó un artículo de investigación denominado *Sobre la pertinencia y el impacto social de las IES: una mirada hacia los graduados de UNINPAHU.* (Ver anexo 19)

Juicio de la característica 3

La característica 3 sobre relevancia Académica y Pertinencia Social del Programa se cumple en alto grado y su ponderación final es de 4,1 Las actividades académicas cumplen con las necesidades actuales de perfil y desempeño laboral; por lo tanto, son pertinentes para cumplir con la Relevancia Académica y Pertinencia Social del Programa.

Juicio global del factor 1

De acuerdo con las evidencias expuestas para cada característica, su autoevaluación y sus respectivos juicios, el factor demuestra que se cumple en alto grado. Esto es, después de la ponderación, la calificación del factor fue 4.2 (ver tabla de resultados) cumpliéndose en alto grado. En suma, dichos resultados son positivos ya que hay una articulación coherente y estratégica entre PDI, PEI y PEP. Sin embargo, aspectos como flexibilidad de la política de financiación, estrategias y mecanismos para discusión, actualización y difusión del PEP, el modelo pedagógico y realización de estudios más frecuentes sobre necesidades sociales requieren acciones más frecuentes y de fortalecimiento, debido a los últimos cambios sociales.

Tabla 21. *Análisis factor 1 y sus características*

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características				
	Característica 1. Misión y	6	37,5%	7,13	4,4	5,28	4,6	5,52	4,2		83%

Factor 1. Misión, Proyecto Institucional y de Programa	Proyecto Institucional									**Se cumple en alto grado**	
	Característica 2. Proyecto Educativo del Programa	6	37,5%	7,13	4,1	4,86	3,7	4,40			
	Característica 3. Relevancia Académica y Pertinencia Social del Programa	4	25,0%	4,75	N/A	N/A	4,1	3,29			
	Resultados Parciales	16	100,0%	1900,0%	4,2	63%	4,1	83%			

Fuente: Aseguramiento de la Calidad 2020.

4.2. FACTOR 2. ESTUDIANTES

Característica 4. Mecanismos de Selección e Ingreso

Los mecanismos de ingreso que garantizan la transparencia en la selección de los estudiantes, se encuentran enmarcada en el PDI, el Reglamento Estudiantil y en la Política de Bienestar. Es decir que en estas normas institucionales están dadas las condiciones amplias y abiertas para el ingreso y desarrollo integral estudiantil. A continuación, se describe cada una de ellas.

El Plan de Desarrollo Institucional PDI UNINPAHU 2019 – 2023, en el pilar fundamental #2, aborda el tema de la atracción, permanencia y promoción de estudiantes, bajo la estrategia de establecer programas de bienestar universitario que integren aspectos emocionales, formativos y laborales, que faciliten a los estudiantes la culminación satisfactoria de sus programas académicos.

Simultáneamente, la política de bienestar universitario, permite entender que la inclusión social en UNINPAHU se entiende desde la mirada de la institución como “abierta que potencia y valora la diversidad, protege las particularidades, reconoce las diferencias, brinda igualdad de oportunidades, promueve el tratamiento justo y equitativo hacia todos los miembros de la comunidad institucional”. Entre tanto, el Reglamento Estudiantil en el Capítulo II, describe el proceso de admisión para el aspirante que desea ingresar a la UNINPAHU, previa inscripción y selección, para poder matricularse. Sin embargo, para hacer efectivo el proceso debe cumplir con la documentación e información de acuerdo a la forma de ingreso que puede ser estudiante nuevo, reintegro, transferencia u homologación.

Una vez matriculado adquiere la calidad de estudiante y disfruta de deberes y derechos recíprocos durante el periodo académico determinado en el Proyecto Educativo Institucional – PEI. Se le otorga el ingreso como estudiante UNINPAHU, quien se caracteriza por la disposición para aprender y con voluntad y compromiso para desarrollar sus proyectos personales. Cumpliendo así con las condiciones necesarias que le ayudan en su proceso de formación y cumplimiento de objetivos

Los estudiantes que ingresaron mediante la aplicación de reglas generales y mecanismos de admisión excepcionales, en los últimos cinco años, están en los informes estadísticos de matriculados en el programa de Tecnología en Administración del Talento Humano.

Los periodos académicos que se tuvieron en cuenta son desde el 2016 hasta el segundo semestre del 2020, siendo estos últimos datos provisionales. Los inscritos y admitidos disminuyeron en un 71,42% y 85,71% respectivamente como se puede observar en Tabla 22 de estudiantes matriculados, deserción y movilidad.

Tabla 22. *Estudiantes: Matriculados, egresados, deserción y movilidad, elaborado con datos maestros UNINPAHU. Bogotá 2021*

Año (1)	Período	Inscritos	Admitidos	Matriculados		Egresados*	Graduados*	Retirados	Tasa de deserción por período según SPADIES
				1er semest	Total				
2016	**I**	42	42	29	206	18	18	16	9,64%
	II	64	63	45	211	30	30	11	6,71%
2017	**I**	75	43	25	188	28	28	18	10,98%
	II	61	42	29	176	31	31	24	13,71%
2018	**I**	69	50	36	157	32	32	22	13,92%
	II	69	52	18	138	26	26	21	14,00%
2019	**I**	34	27	17	116	22	22	20	13,51%
	II	35	34	18	113	20	20	14	10,22%
2020	**I**	32	28	21	103	17	17	16	13,01%
	II* **	12	6	2	80	10	10		
Promedio		**49**	**39**	**24**	**149**	**23**	**23**	**18**	**12%**

Fuente: Cuadro 2. Estudiantes: Matriculados, egresados, deserción y movilidad, elaborado con datos maestros UNINPAHU. Bogotá 2021

En cuanto a los requerimientos para el ingreso de estudiantes en condición de transferencia, homologación u otro proceso que amerite criterios específicos para el tránsito entre ciclos, niveles y/o instituciones; se encuentran registrados en el Reglamento Estudiantil en los Artículos 11, 12, 13 y 14. También se pueden realizar pruebas de suficiencia según el caso, tal y como se describe en el artículo 15 con los respectivos parágrafos del mismo reglamento.

Así mismo, los estudiantes y egresados tienen derechos y deberes; también cuentan con beneficios, como requerimientos de formación integral y están basados en Principios y Funcionamiento expresados en la Política de Bienestar Universitario UNINPAHU. Que propende por la salud integral y desarrollo humano, garantizando la permanencia y el apoyo estudiantil en diferentes dimensiones personales, culturales, familiares, que propendan a una mejor calidad de vida y construcción de comunidad.

Juicio de la característica 4

La característica 4 sobre los mecanismos de selección e Ingreso, se cumple en alto grado, siendo valorada en 4,0, sin embargo, el resultado de la salud integral y desarrollo humano, garantizan la permanencia y el apoyo estudiantil en diferentes dimensiones personales, culturales, familiares, que propendan a una mejor calidad de vida y construcción de comunidad.

Característica 5. Estudiantes Admitidos y Capacidad Institucional

Las políticas institucionales para la definición del número de estudiantes que se admiten al programa, se encuentran definidas por factores de recursos financieros, planeación. Asimismo, la contratación de docentes cualificados se da en razón de estos mismos elementos, debido al carácter de auto sostenibilidad con la que cuentan las IES, UNINPAHU no es ajena a esta dinámica.

Detrás del proceso de admisión de los estudiantes de la institución, hay un conjunto de procedimientos asociados bajo una Política de admisión (Ver anexo 20), que dan paso a un adecuado proceso de vinculación, propendiendo por que la cantidad que ingrese, cuente con la suficiencia de recursos logísticos que precise para el correcto curso de las labores formativas, razón que le une con UNINPAHU.

Lo ya mencionado, así como la excelencia en las labores formativas, permiten al estudiante Uninpahuista contar con las competencias precisas para dar respuesta ante las pruebas de Estado, quienes evalúan al estudiante. En este sentido, la población de estudiantes que ingresó al programa en los últimos cuatro años, tuvo un puntaje promedio obtenido por los admitidos en las Pruebas de Estado.

El reporte de resultados del programa académico de Pruebas Saber TyT para el programa Tecnología en Administración de Talento Humano (Ver anexo 21) se dio para los años 2016, 2017, 2018 y 2019. En el informe se evidencia que la variación no fue significativa en los últimos cuatro años; puesto que en los resultados globales obtuvo datos similares en Programa, Institución, Sede y Grupos de referencia.

En los módulos de competencias genéricas se observó mejoría, excepto en el Grupo de referencia en el 2016, en los siguientes años 2018 y 2019, se mantuvo similar; bajo en el nivel de agrupación del programa. En la variable de compunción escrita en inglés, el mayor porcentaje se encuentra en A1 y tuvo mejor desempeño en el 2019.

En la variable de competencia ciudadana tuvo bajo desempeño en los niveles de agrupación de institución y sede. Razonamiento cuantitativo no tiene modificaciones y continua similar. Sin embargo, no registra datos en las afirmaciones.

El porcentaje de respuestas incorrectas asociadas a cada afirmación que se evidencia es mayor o igual a 40% y menor o igual al 70%. Es por que el informe es su mayoría es de color naranja. Por lo cual se debe mejorar en las competencias genéricas, lectura crítica, razonamiento cuantitativo. En competencia especifica tiene una leve mejoría, pero fue en el 2016. y cumple con la lectura básica con un promedio de 3. En la competencia de inglés se observó mayor crecimiento.

Juicio de la característica 5

La característica 5 relacionada con estudiantes admitidos y capacidad institucional, se cumple aceptablemente, valorada en 3,0, puesto que se debe mejorar el aspecto documental y numérico, en tanto que la percepción es aceptable. Esto se evidencia en las pruebas TyT, puesto que se midieron en 4 años y no hubo mejoría académica considerable, pero se mantuvo.

Característica 6. Participación en Actividades de Formación Integral

Las políticas y estrategias definidas por el programa en materia de formación integral de los estudiantes, está basada en el PEP y el Método MAR.

En el PEP de la Tecnología en Administración del Talento Humano se evidencia que el modelo de formación está dado por la contextualización curricular, el Macro contexto que es la política educativa del sector productivo, el Micro contexto que es la institución y el Desarrollo de competencias mediante la resolución de problemas.

Para el desarrollo del humano integral son necesarias interrelacionar las competencias generales, complementarias, disciplinar, práctica profesional e investigativa formativa, con el fin de generar estrategias de fortalecimiento de la investigación e n creación de semilleros, investigación formativa, detección de competencias en el sector real y proyección social. En tanto que M.A.R aplica a que dentro del programa se fomente el crecimiento personal, impronta de UNINPAHU, para que los integrantes de la comunidad educativa alcancen un alto desempeño en sus actividades personales y profesionales, mediante la mejora de capacidades para obtener resultados positivos en todos los ámbitos de la vida y ampliar las oportunidades de cumplir sus metas. Está diseñada para lograr los propósitos que buscan el bienestar de la comunidad y se trabaja desde las siguientes líneas estratégicas: Programa de desarrollo integral, Programa de lectura, escritura y oralidad LEO, Programa way to English, Programa UNINPAHU digital y Programa matemáticas para la vida.

Juicio de la característica 6

La característica 6 de participación en Actividades de Formación Integral, se cumple en alto grado en los aspectos documental, numérico y de percepción, siendo la valoración total de 4,3 puesto que existe una contextualización curricular, el macro contexto que es la política educativa del sector productivo, el micro contexto que es la institución y el desarrollo de competencias mediante la resolución de problemas.

Característica 7. Reglamento Estudiantil y Académico

Los mecanismos utilizados para la divulgación del Reglamento Estudiantil y académico, se da en dos sentidos. Uno es a través del portal web institucional, en la pestaña de “Quienes Somos” en la parte inferior se encuentra el Reglamento Estudiantil y las actualizaciones. Y en la pestaña “Programas” se encuentran las Facultades. La que corresponde al programa es la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, se abre esa pestaña y se busca el programa de Tecnología en Administración del Talento Humano.

Adicional a esta forma autónoma de obtener la información, en el aula en el primer día de clase se socializa el Syllabus y se socializa a los estudiantes el procedimiento que se acaba de explicar y, una vez se materialice en la práctica la Catedra UNINPAHU, se asignarán horas dentro de esta para socializar el PDI, PEP, los syllabus y el Reglamento Estudiantil, propendiendo por la importancia de los procesos de acreditación de alta calidad y renovación de registros; aspectos que competen directamente a su formación como futuros profesionales Uninpahuistas .

Además, una vez los estudiantes ingresan a primer semestre, se desarrolla inducciones a los estudiantes nuevos, se socializan las generalidades de dichos documentos y se muestran las instalaciones para ubicarlos espacialmente dentro de la institución y se muestran los logros académicos, de infraestructura, y resultados de calidad que se ha llevado hasta el momento.

Por otra parte, y atendiendo a los sistemas o mecanismos que toma la institución para llevar a cabo control frente a elementos de orden académico o disciplinario, cada facultad cuenta con una carpeta de Procesos disciplinarios y de cada sanción impuesta se envía una copia a Registro y Control para que repose en la Hoja Académica en caso de que sea necesario. Existen otros archivos en dicha oficina en los que se evidencia el cumplimiento de dicho reglamento.

En la Facultad de Ciencia Económicas y Administrativas, existe el documento denominado Diligenciamiento Base de Seguimiento y Mejoramiento Académico FCEA 2021-1. En donde se relacionan las notas, actividades en clase y se reportan estudiantes por ausencias, deficiencias académicas y direccionamientos a dependencias donde el estudiante necesite refuerzos.

Dentro del contexto de control y seguimiento se desarrollan auditorias en los procesos de académicos y reportes para hacer seguimientos, evaluaciones y acciones de mejora en forma periódica y se toman acciones en los Comités de Facultad o Académico.

Juicio de la característica 7

La característica 7 de Reglamento Estudiantil y Académico se cumple plenamente con 4,6, puesto que dentro del contexto de control y seguimiento se desarrollan auditorias en los procesos de académicos y reportes para hacer seguimientos, evaluaciones y acciones de mejora en forma periódica y se toman acciones en los Comités de Facultad o Académico.

Juicio global del factor 2

De acuerdo con las evidencias expuestas para cada característica, su autoevaluación y sus respectivos juicios, el factor demuestra que se cumple aceptablemente. Esto es, después de la ponderación, la calificación del factor fue 3.9 (ver tabla de resultados). Estos resultados demuestran que los estudiantes se ven respaldados por políticas institucionales que se complementan con la ejecución del reglamento estudiantil y acciones de retención estudiantil. Sin embargo, aspectos como admisiones especiales, criterios especiales para el ingreso, políticas institucionales sobre la definición del número de estudiantes, relación de las pruebas de Estado por número de estudiantes del programa requieren acciones más frecuentes y de fortalecimiento, debido a que el seguimiento y control de estos procesos no se hace de manera evidente.

Tabla 23. *Análisis factor 2 y sus características*

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características				
Factor 2. Estudiantes	Característica 4. Mecanismos de Selección e Ingreso	2	16,7%	3,17	N/A	N/A	4,0	1,60	3,9	**Se cumple aceptablemente**	78%

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características				
	Característica 5. Estudiantes Admitidos y Capacidad Institucional	4	33,3%	6,33	4,0	3,17	2,0	1,60			
	Característica 6. Participación en Actividades de Formación Integral	3	25,0%	4,75	3,6	2,18	5,0	3,00			
	Característica 7. Reglamento Estudiantil y Académico	3	25,0%	4,75	4,1	2,48	5,0	3,00			
	Resultados Parciales	12	100,0%	1900,0%	3,9	65%	4,0	77%			

Fuente: Aseguramiento de la Calidad, 2020.

4.3. FACTOR 3. PROFESORES

Característica 8. Selección, Vinculación y Permanencia de Profesores

La aplicación de las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la institución para la selección y la vinculación de los profesores, se cumple puesto que en el Estatuto docente lo valida (Ver anexo 22), ya que contiene el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre UNINPAHU y su personal docente. Determina las condiciones de ingreso, categorización, permanencia, ascenso, funciones, derechos y deberes, así como los sistemas de evaluación, capacitación y distinciones e incentivos del personal docente. Por lo tanto, esta característica se está cumpliendo en procedimiento de contratación y como evidencia reposan los contratos de personal docente y sus planes de trabajo, en donde reposa la claridad respecto a sus funciones.

En el Estatuto Docente se describen los objetivos, principios, definición y clasificación docente. En el artículo 5 habla específicamente de la forma de contratación es de carácter legal y puede variar, según se trate, por ejemplo, docentes de tiempo completo o de cátedra, se expresa deberes y derechos a seguir durante el tiempo de permanencia en la institución.

Las estrategias de la Institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional, también está explícitamente en el Capítulo III y V que señala que el docente se encuentra en comisión cuando ha sido autorizado para: 1. Realizar estudios. 2. Ejercer temporalmente las funciones inherentes a su cargo en lugares diferentes de la sede habitual de su trabajo. 3. Asistir a reuniones, pasantías, conferencias, seminarios, o realizar visitas de observación que interesen directamente a UNINPAHU. 4. Atender invitaciones de gobiernos extranjeros u organismos internacionales, universidades o de instituciones privadas extranjeras. Los anteriores son facilidades que permiten disfrutar al docente de su profesión y quehacer dentro de la institución.

Como evidencia y aceptación del beneficio, el docente debe presentar soportes de diplomas, evaluaciones, capacitaciones, escalafón, que se expresa el *Artículo 27. escalafón docente* y estos soportes

le otorgan un mejor escalafón, siendo muestra de la posibilidad de ascender en sus posibilidades profesionales.

Juicio de la característica 8

La característica 8 sobre Selección, Vinculación y Permanencia de Profesores, se cumple en alto grado con 4,0 puesto que cumple documental, numérica y percepción en forma adecuada y la institución cuenta estatuto docente y estrategias para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional.

Característica 9. Estatuto Profesoral

Los mecanismos de divulgación del estatuto profesoral se materializan cuando se aplican con el aspirante en los procesos de selección y contratación; también se encuentra visible en la página web institucional, en la pestaña de "Quienes Somos" y se encuentra en la parte inferior de la página, en donde se puede descargar el Estatuto Docente. Adicionalmente a este proceso se socializa en las reuniones de inicio de semestre, en las reuniones de Facultad que se ejecutan con periodicidad y continuidad en cada inicio de semestre.

Tras tener estos elementos, la Facultad cuenta con un número de docentes que se encuentran disponibles para cumplir con las demandas de los estudiantes del programa. Esta totalidad de recurso humano se tiene soportada en los planes de trabajo y contratación, así como datos relevantes que pueden dar paso al escalafonamiento, como la formación del equipo en términos de estudios, cursos, publicaciones, ponencias, y demás. Este procedimiento reposa en el Estatuto Docente. Esto permite evidenciar la relación de docentes en términos de las siguientes categorías: Doctorado, Magister, Especialista, Profesional, Tecnólogos y Técnicos.

El Informe estadístico que permite apreciar que la contratación docente por facultad y escalafón docente, se encuentra relacionada en los Cuadros Maestros (Ver anexo 23) desde el 2016 hasta 2020 y se ha observado una disminución en la contratación docente. En el 2016 había una contratación docente en las modalidades tiempo completo TC, medio tiempo MT y catedra C. un promedio de 7 docentes, siendo el mayor porcentaje docente catedrático; mientras que para el 2020, solo había 2 docente TC, 1 de MT y 1 C. Para el 2021, la institución cuenta con 6 docentes de tiempo completo TC y está en concordancia con los ingresos de estudiantes de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 24. *Nivel de formación docente, derivada de los Cuadros Maestros del Programa Tecnología en Administración del Talento Humano UNINPAHU.*

Año (1)	Período	Dedicación (2)	Total	Nivel de formación (contabilizar solo el mayor nivel de grado)					
				Doctores	Máster	Especialista	Profesional	Tecnólogo	Técnico
2016	I	T.C.	3	0	0	0	3	0	0
		Medio tiempo	4	0	0	3	1	0	0
		Cátedra	2	0	0	2	0	0	0
	II	T.C.	1	0	0	1	0	0	0
		Medio tiempo	2	0	0	2	0	0	0

Año (1)	Período	Dedicación (2)	Total	Nivel de formación (contabilizar solo el mayor nivel de grado)					
				Doctores	Máster	Especialista	Profesional	Tecnólogo	Técnico
		Cátedra	4	0	0	3	1	0	0
2017	I	T.C.	3	0	0	3	0	0	0
		Medio tiempo	4	0	0	2	2	0	0
		Cátedra	10	0	4	5	1	0	0
	II	T.C.	3	0	0	2	1	0	0
		Medio tiempo	3	0	0	2	1	0	0
		Cátedra	9	0	3	5	1	0	0
2018	I	T.C.	1	0	0	1	0	0	0
		Medio tiempo	0	0	0	0	0	0	0
		Cátedra	12	0	2	5	5	0	0
	II	T.C.	1	0	0	1	0	0	0
		Medio tiempo	2	0	0	2	0	0	0
		Cátedra	6	0	2	2	2	0	0
2019	I	T.C.	2	0	0	1	1	0	0
		Medio tiempo	3	0	1	2	0	0	0
		Cátedra	1	0	0	1	0	0	0
	II	T.C.	2	0	0	2	0	0	0
		Medio tiempo	0	0	0	0	0	0	0
		Cátedra	6	0	2	3	1	0	0
2020	I	T.C.	2	0	0	2	0	0	0
		Medio tiempo	2	0	0	2	0	0	0
		Cátedra	2	0	1	1	0	0	0
	II	T.C.	2	0	0	2	0	0	0
		Medio tiempo	1	0	0	1	0	0	0
		Cátedra	1	0	1	0	0	0	0

Fuente: Gestión Humana, 2020.

La aplicación de las políticas institucionales en materia de ubicación, permanencia y ascenso en las categorías del escalafón docente, se encuentran descritas en el Estatuto Docente.

Las evidencias sobre la participación de los profesores en los órganos de dirección del programa y de la institución, durante los últimos cinco años, se encuentra en la Resolución que fijan el procedimiento para proceso electoral, actas del nombramiento y participación dentro de las actas de Consejo.

Juicio de la característica 9

La característica 9 de Estatuto Profesoral, cumple en alto grado con 4,4, puesto que se aplican políticas institucionales en materia de ubicación, permanencia y ascenso en las categorías del escalafón docente, se encuentran descritas en el Estatuto Docente.

Característica 10. Número, Dedicación, Nivel de Formación y Experiencia de los Profesores

Los profesores de planta con título de especialización, maestría y doctorado en relación con el objeto de conocimiento del programa e información demostrada acerca de las instituciones en las cuales fueron formados, se encentran relacionados en referencia a su formación académica, en los Cuadros Maestros institucionales en el ítem de profesores.

Al 2021 los profesores relacionados en la Facultad y el programa son 6 docentes totales, de los cuales 2 cuentan con título de maestría, 4 con título de especialización y profesionales 2.

Los profesores que tienen dedicación en el programa de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, según nivel de formación, presentan ante la Facultad el Plan de Trabajo y allí se explica en la tabla general de docentes por programa, cómo distribuirán las horas de dedicación al programa y permita apreciar dedicación según su formación.

También se expresa que tienen dedicación en el programa de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, según nivel de formación, información que está relacionada en Plan de Trabajo, que determina las horas de dedicación para el programa y son documentos que reposan en la Facultad FCEA y la Vicerrectoría Académica.

Por lo tanto, lo tiempos de cada profesor dedicados en el programa, a la docencia (incluyendo el desarrollo de productos, artefactos, materiales y prototipos, entre otros), a la investigación, a la creación artística, a la extensión o proyección social, a la atención de funciones de gestión académica o administrativa, a la tutoría individual de los estudiantes, están de acuerdo con la naturaleza del programa y se encuentran relacionados cada uno en los Planes de trabajo y funciones sustantivas que como se dijo anteriormente reposan en la Facultad y Vicerrectoría académica.

En el momento de la contratación docente, es importante para UNINPAHU, contar experiencia docente universitaria, en el sector real, la experiencia profesional y/o académica de los profesores, según necesidades y exigencias del programa para el desarrollo óptimo de sus funciones sustantivas, esta información está en la publicación de la oferta, según la exigencia del programa y se soporta con la experiencia profesional extraída de las hojas de vida y se pueden observar el reposo documental en Gestión Humana UNINPAHU.

En la Tabla 25 de Cociente estudiante – docente, tiene grados de importancia en su existencia, puesto que evidencia la suficiencia del número de profesores con relación a la cantidad de estudiantes admitidos al programa y suple las necesidades de formación de acuerdo con el proyecto educativo.

Tabla 25. *Cociente Estudiante – Docente para la Tecnología de Administración en el Talento Humano UNINPAHU*

Periodo	Docentes	Admitidos	Cociente
2016 1	9	42	4,67
2016 2	7	63	9,00
2017 1	17	43	2,53
2017 2	15	42	2,80
2018 1	13	50	3,85
2018 2	9	52	5,78
2019 1	6	27	4,50
2019 2	8	34	4,25
2020 1	6	28	4,67
2020 2	4	6	1,50

Fuente: Programa Tecnología en Administración del Talento Humano

Como se puede evidenciar en la tabla anterior, de acuerdo al número de estudiantes admitidos, la relación con la contratación docente es proporcional; puesto que en el 2016 en el primer semestre se contrataron 9 docentes y el cociente fue de 4.67. Es decir que se contrataron 5 docentes más. Claro que es de aclarar que los docentes se distribuyen en todos los semestres y funciones sustantivas.

Ya para el 2020 en ambos semestres la relación del cociente fue diferente; puesto que en el primer semestre la relación fue de 6 docentes por 28 admitidos y el cociente fue de 4.67. En tanto que para el segundo semestre fue de 4 docentes por 6 admitidos, siendo el cociente 1,5. Lo cual indica que existe una correlación positiva entre la contratación y los admitidos.

En cuanto a la existencia y utilización de sistemas y criterios para evaluar el número, la dedicación, el nivel de formación y la experiencia de los profesores adscritos al programa. Se tiene en cuenta la periodicidad semestral de la evaluación docente y permeancia de los docentes, a través de la evaluación docente. Una de las variables son las adscritas a la a evaluación de la percepción de los estudiantes. Y es el criterio que tiene mayor peso para el docente; puesto que ellos evalúan aspectos como el desempeño docente, curriculares y experticia docente en el aula.

Las acciones adelantadas por la institución, es el control y seguimiento a través del Modelo de evaluación y desempeño del docente (Ver anexo 24). En él converge información para la toma de decisiones de la dirección, la facultad o el programa, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas en esta materia en los últimos cinco años.

Una vez realizada la evaluación docente y a partir de los resultados y el perfil docente, se determina si hay que desarrollar acciones de mejora acordes al perfil y adecuados para el docente, la academia y el desarrollo de las clases como Plan de mejoramiento de evaluación docente.

Juicio de la característica 10

La característica 10, relacioanda con el Número, Dedicación, Nivel de Formación y Experiencia de los Profesores, se cumple en alto grado, siendo valorada con 4,4, puesto que cuenta con documentos, datos numéricos y de percepción. Puesto que los docentes cumplen con el perfil, formación académicas o institucionales y competencias necesarias para impartir las asignaturas con calidad institucional.

Característica 11. Desarrollo Profesoral

Las políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa. Se desarrollan apoyadas de las capacitaciones pertinentes docentes que van acordes al perfil, el desarrollo académico y la pertenencia académica. Esta información reposa en el Estatuto Docente en Articulo 27 punto 4 y las evidencias de las capacitaciones reposan en aseguramiento y se deja como evidencia de aplicación de capacitaciones y plan de mejoramiento de evaluación docente (Ver anexo 25).

En cuanto al número de profesores adscritos al programa que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin. Reposa en las áreas de Gestión Humana, Bienestar y Aseguramiento UNINPAHU. Puesto que se realiza un control y seguimiento para la desarrollar y hacer cronogramas de capacitación docente para docentes de tiempo completo, pago de especializaciones o incentivos para económicos por publicaciones.

El número de profesores adscritos al programa que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin. Esta otorgada por el tiempo dado a los docentes, pago la especialización, escalafón docente, ser líder de categoría y efectuar publicaciones.

El acompañamiento por expertos, para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores, de acuerdo con el tipo y metodología del programa. Está en el reconocimiento a los profesores que participan en procesos de creación artística y cultural. Son estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional.

Esto se apoya en la Política de Bienestar, Lineamiento de bienestar, Capacitaciones que ha realizado bienestar en la violencia de género, entre otros temas que determinan el plan de mejoramiento docente UNINPAHU.

Juicio de la característica 11

La característica 11 sobre Desarrollo Profesoral, se cumple plenamente con 4,6, puesto que el reconocimiento a los profesores que participan en procesos de creación artística y cultural, es una de las estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional, inclusión y actualización, pertinentes para el desarrollo profesoral.

Característica 12. Estímulos a la Docencia, Investigación, Creación Artística y Cultural, Extensión o Proyección Social y a la Cooperación Internacional

En las políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional, se evidencian en la aplicación las políticas

que reposan en el Estatuto Docente y la respectiva Resolución de escalafón y se puede evidenciar este aspecto.

Estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes, de acuerdo con la naturaleza del programa. Esta información reposa en la Política de Investigación.

Juicio de la característica 12

La característica 12 de Estímulos a la Docencia, Investigación, Creación Artística y Cultural, Extensión o Proyección Social y a la Cooperación Internacional, se cumple en alto grado con 4,4, puesto existen políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores para el ejercicio calificado en docencia, investigación, innovación que permiten una proyección social y cooperación.

Característica 13. Producción, Pertinencia, Utilización e Impacto de Material Docente

La producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, en los últimos cinco años, pertinentes a la naturaleza y metodología del programa y su función pedagógica, está dada por Moodle, Materiales, manuales o guías de apoyo, que quedan a disposición y revisión con decanaturas y dirección de investigación.

En cuanto a premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente, en el ámbito nacional o internacional, que hayan producido los profesores adscritos al programa, se encuentran disponibles en el CvLac y hacen parte del grupo TAHU. Pero todos los profesores no se encuentran inscritos o no han actualizado el CvLac; pero con algunos profesores aplican.

En tanto la existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia, se encuentra soportado en el Contrato Docente. En el momento de firmar existen una cláusula que habla de la propiedad intelectual y la producción de material docente que es susceptible a ser compartido a los estudiantes y reposan en la institución como derechos de autor. Y puede ser evidenciado desde Moodle, Materiales, manuales o guías de apoyo y es revisado por decanaturas y dirección de investigación. Se desarrolló, pero no se efectúa un reconocimiento monetario al docente.

Juicio de la característica 13

La característica 13 sobre Producción, Pertinencia, Utilización e Impacto de Material Docente, se cumple aceptablemente con 3,2 puesto que, a existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia, pero no se efectúa un reconocimiento monetario al docente.

Característica 14. Remuneración

Las políticas y reglamentaciones institucionales en materia de remuneración de los profesores en las que se tengan en cuenta los méritos profesionales y académicos, así como los estímulos a la producción académica debidamente evaluada. Se encuentra expresada en el Estatuto Docente y se encuentra

relacionado con el proceso escalafón docente título segundo. Las evidencias sobre la aplicación de estas políticas y reglamentaciones, reposan en los Cuadros Maestros UNINPAHU, de acuerdo al escalafón docente y la Resoluciones con escalafón.

Juicio de la característica 14

La característica 14 sobre Remuneración por Méritos, se cumple plenamente con 4,6 en cuanto a los aspectos documental, numérico y de percepción, ya que están relacionadas en el escalafón y está en las políticas institucionales.

Característica 15. Evaluación de Profesores

La existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores; la institución presenta evidencias sobre el desarrollo de estas políticas en el Estatuto Docente y resultados evaluación docente, que reposan en el área de aseguramiento y la facultad.

Los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores en correspondencia con la naturaleza del cargo, las funciones y los compromisos contraídos en relación con las metas institucionales y del programa, se encuentran descritos en el Estatuto Docente y se hace control y seguimiento en la evaluación docente que reposan en Gestión Humana, Aseguramiento y Facultad, con el fin de emprender acciones de mejora.

Las evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años y las acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de dichos resultados, se evidencian en la trazabilidad de la evaluación docente durante los últimos 5 años, en ella se verifica la participación de los distintos actores en la evaluación. Los archivos que existen se encuentran en las evaluaciones docentes aplicadas durante este tiempo y reposan en la Gestión Humana en la Facultad.

Juicio de la característica 15

La característica 15 de Evaluación de Profesores, se cumple plenamente, con 4,6, puesto que se evidencia la trazabilidad de la evaluación docente durante los últimos 5 años, y en ella se verifica la participación de los distintos actores en la evaluación.

Juicio global del factor 3

De acuerdo con las evidencias expuestas para cada característica, su autoevaluación y sus respectivos juicios, el factor demuestra que se cumple en alto grado. Esto es, después de la ponderación, la calificación del factor fue 4.3 (ver tabla de resultados). Estos resultados demuestran que los profesores cuentan con buenos procesos de selección, asignación de carga según las necesidades del programa y la facultad, procesos de evaluación que miden su desempeño en el aula y a nivel de gestión y cuentan con un estatuto docente que especifica principios rectores, clasificación, categorías, derechos, deberes, distinciones, incentivos y sistema de evaluación. Sin embargo, aspectos como premios y reconocimientos en el ámbito nacional o internacional, existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual

aplicado a materiales de apoyo requieren acciones más frecuentes y de fortalecimiento, debido a que el seguimiento y control de estos procesos no se hace de manera evidente.

Tabla 26. *Análisis factor 3 y sus características*

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características				
Factor 3. Profesores	Característica 8. Selección, Vinculación y Permanencia de Profesores	2	18,2%	6,91	4,0	1,60	4,0	1,60	4,3	**Se cumple en alto grado**	85%
	Característica 9. Estatuto Profesoral	2	18,2%	6,91	4,3	1,73	4,5	1,80			
	Característica 10. Número, Dedicación, Nivel de Formación y Experiencia de los Profesores	2	18,2%	6,91	4,1	1,66	4,7	1,89			
	Característica 11. Desarrollo Profesoral	1	9,1%	3,45	4,6	0,93	4,5	0,90			
	Característica 12. Estímulos a la Docencia, Investigación, Creación Artística y Cultural, Extensión o Proyección Social y a la Cooperación Internacional	1	9,1%	3,45	3,8	0,75	5,0	1,00			
	Característica 13. Producción, Pertinencia, Utilización e Impacto de Material Docente	1	9,1%	3,45	4,1	0,81	2,3	0,47			
	Característica 14. Remuneración por Méritos	1	9,1%	3,45	4,1	0,83	5,0	1,00			
	Característica 15. Evaluación de Profesores	1	9,1%	3,45	4,3	0,85	5,0	1,00			
	Resultados Parciales	11	100,0%	3800,0%	4,2	83%	4,4	88%			

Fuente: Aseguramiento de la Calidad, 2020.

4.4. FACTOR 4. PROCESOS ACADÉMICOS

Característica 16. Integralidad del currículo

La institución y el programa tienen establecidos los criterios y mecanismos para realizar el seguimiento y evaluación de los conocimientos, capacidades y habilidades de los estudiantes.

El programa propende por el desarrollo de estrategias que generen en los estudiantes competencias básicas relacionadas con el pensamiento lógico matemático y habilidades comunicativas (lingüística, paralingüística, pragmática, discursiva, etc.) y cognitivas (interpretativas, argumentativas, propositivas), base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas tanto sociales como naturales. Entre ellos se encuentran trabajos realizados como complemento de salidas pedagógicas, informes de visitas, artículos sobre temáticas acorde con el área de formación, investigaciones sobre temas de interés para el estudiante y el espacio académico respectivo, entre otros. Los criterios son socializados y el estudiante puede consultarlos en los syllabus de las materias.

En cuanto a la evaluación, el Reglamento Estudiantil de UNINPAHU indica que se valorará el aprendizaje del estudiante a través de métodos y técnicas orientadas a medir cualitativa y cuantitativamente el desempeño, mediante la utilización de diferentes estrategias académicas y estará representado por el Promedio de Calificación por Semestre y por el Promedio de la Calificación Acumulado. Así mismo, la Institución establece tres (3) momentos para el reporte de notas, con los siguientes porcentajes:

- El primer reporte corresponde a un 30%.
- El segundo reporte corresponde a un 30%.
- El tercer reporte corresponde a un 40% (Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano UNINPAHU).

El programa cuenta con asignaturas que están orientadas a ampliar la formación del estudiante a nivel ético, estético, ambiental, filosófico, político y social. Esto no solo se refleja en la malla curricular en materias como Ética, o formación ciudadana, también se puede apreciar como otras materias pertenecientes al eje disciplinar como psicología general o Modelos de incentivos y bienestar (entre otras) contribuyen al fortalecimiento del estudiante en las dimensiones mencionadas.

La asignación de créditos se encuentra representada en el plan de estudios. Con ellos se mide el tiempo estimado de actividad académica del estudiante en función de las competencias académicas y profesionales. Cada crédito equivale a 48 horas de trabajo académico del estudiante, que comprende las horas de trabajo presencial con acompañamiento directo del profesor (clases, talleres, laboratorios, seminario, entre otros) y las horas de trabajo independiente (estudio, consultas, lecturas, preparación de trabajos, profundización y ampliación de los conocimientos, entre otros). Así mismo, en la programación de la asignación académica están incluidas las horas de acompañamiento, dedicadas fundamentalmente a la orientación del trabajo independiente de los estudiantes. Es importante señalar que el total de créditos del programa, se estableció de acuerdo con los niveles de formación de pregrado y postgrado (Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano UNINPAHU).

Frente a las estrategias que fomentan la creatividad y la formación de pensamiento autónomo en los estudiantes, se puede evidenciar que el modelo pedagógico hace énfasis en el desarrollo de la creatividad al resaltar que esta ayuda a predecir acontecimientos futuros y permite el desarrollo de pensamiento nuevo, pensamiento flexible, pensamiento divergente, novedad e Innovación. El Modelo que guía este proceso es el didáctico colaborativo que surge a partir de fenómenos como la globalización, los avances tecnológicos (medios de información, internet) que dieron paso a la sociedad del conocimiento o de la información. En otras palabras, la enseñanza abierta y colaborativa (Modelo curricular).

Dentro de las estrategias que se aplican en aula se encuentran diferentes prácticas que acercan al estudiante a la realidad de la empresa y sus necesidades que lo impulsan a pensar en soluciones creativas apoyados en el trabajo en equipo.

Frente al desempeño de los estudiantes del programa en las Pruebas de Estado de educación superior, en los últimos años se ha encontrado como resultado que, en cuanto al programa, el promedio del puntaje global hubo un mejor desempeño para los años 2016 y 2017 frente a los años 2018 y 2019. El puntaje global se obtiene a partir del promedio simple de los puntajes obtenidos en los módulos de competencias genéricas, como la comunicación escrita, el razonamiento cuantitativo, la lectura crítica, las competencias ciudadanas e inglés (Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, 2018).

En cuanto a la desviación estándar es importante señalar que esta es una medida de dispersión que muestra qué tan lejos se encuentra la distribución de los resultados del promedio del puntaje global. Si es pequeña, significa que su heterogeneidad es baja, por tanto, los resultados de los estudiantes de la institución son similares; pero si la desviación es alta, significa que existe mayor heterogeneidad, lo cual implica que mientras un número de estudiantes de la institución obtuvo puntajes muy altos, otros obtuvieron puntajes muy bajos (Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, 2018). En este caso, los resultados de la desviación estándar para estos periodos indican que la heterogeneidad es baja para los periodos 2016, 2017 y 2019, por tanto, mientras que para el 2018 la heterogeneidad es menor.

Tabla 27. *Presentación de los resultados generales obtenidos en el programa en las pruebas Saber TyT desde el 2016 al 2019.*

RESULTADOS GLOBALES								
	PROMEDIO DEL PUNTAJE GLOBAL				DESVIACIÓN ESTÁNDAR			
AÑO	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
PROGRAMA	102	99	96	97	12	13	17	11

Fuente. Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES. Elaboración propia

En cuanto a los resultados frente a las competencias genéricas se puede observar que el comportamiento de los estudiantes frente a la comunicación escrita durante el año 2017 fue similar al 2016. Para el 2018 el puntaje fue superior. En cuanto a la desviación estándar, los puntajes fueron más homogéneos en los años 2016, 2018 y 2019. Las competencias de razonamiento cuantitativo, lectura crítica y competencias ciudadanas se observan como el puntaje ha ido variando desde el 2016, disminuyendo año tras año.

En cuanto a la comunicación escrita, de acuerdo a los puntajes obtenidos, se identifica que las características de los escritos de los estudiantes hay una estructura básica en sus textos en la que es

posible identificar una introducción, un desarrollo y un cierre. El texto se desarrolla en un mismo eje temático, de este modo, el texto alcanza unidad. El discurso se adecua a un interlocutor o lector específico. Puede identificarse claramente el propósito del texto. Hay un buen uso del lenguaje, aunque pueden identificarse errores de puntuación y fallas de cohesión local y es posible encontrar textos que, a pesar de tener progresión temática, incluyen información innecesaria que le quitan fluidez al discurso.

De acuerdo a los resultados, el nivel de desempeño frente al razonamiento cuantitativo, lectura crítica y competencias ciudadanas, los módulos no cuentan con niveles de desempeño aún definidos, por esta razón, no se reporta en el informe de resultados de los periodos analizados.

Frente a ingles los puntajes fueron similares para los años 2016, 2017 y 2020, mientras que para el año 2018 se obtuvo una puntuación menor. De acuerdo a los puntajes obtenidos, se puede evidenciar que el estudiante es capaz de comprender y utilizar expresiones cotidianas de uso muy frecuente, así como frases sencillas destinadas a satisfacer necesidades de tipo inmediato. Puede presentarse él mismo y ante otros, pedir y dar información personal básica sobre su domicilio, sus pertenencias y las personas que conoce y puede relacionarse de forma elemental siempre que su interlocutor hable despacio y con claridad y esté dispuesto a cooperar. Lo cual, y de acuerdo al ICFES, equivaldría al nivel A1 según el marco común europeo (Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES, 2018).

Tabla 28. *Presentación de los resultados por módulo de las competencias genéricas obtenidos en el programa en las pruebas Saber TyT desde el 2016 al 2019.*

RESULTADOS POR MÓDULO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS								
	PROMEDIO DEL PUNTAJE GLOBAL				DESVIACIÓN ESTÁNDAR			
AÑO	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
COMUNICACIÓN ESCRITA	106	105	111	104	16	21	21	17
RAZONAMIENTO CUANTITATIVO	97	90	89	85	17	19	18	18
LECTURA CRÍTICA	103	101	100	97	18	19	20	18
COMPETENCIAS CIUDADANAS	105	102	99	99	21	19	24	19
INGLÉS	99	100	92	101	23	18	16	17

Fuente. Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES. Elaboración propia

En cuanto a la identificación en el perfil profesional y ocupacional, se puede encontrar que el programa plantea en sus syllabus los distintos tipos de conocimientos, capacidades y habilidades requeridas en el nivel de formación y las actividades académicas necesarias para su desarrollo.

En cuanto a la articulación del plan de estudios con los diversos niveles de formación (periodos académicos, especialización, maestría y doctorado, componentes propedéuticos y/o ciclos, entre otros), en la actualidad, el programa tiene la posibilidad de articularse con los programas profesionales en Administración de Empresas o el Seguridad y salud en el trabajo en UNINPAHU. Este aspecto se puede evidenciar en el PEP y el plan de estudios. Esto permite que el estudiante pueda continuar con su proceso de formación una vez termina el programa tecnológico. Para facilitar esta articulación, la facultad ha puesto a disposición de los estudiantes, diferentes modalidades para asegurar que la transición del estudiante del programa tecnológico al programa profesional se pueda dar de la mejor forma. Entre las estrategias generadas se encuentran, los cursos de verano e intersemestrales.

Respecto a la aplicación de estrategias efectivas orientadas al desarrollo de conocimientos, capacidades y habilidades comunicativas en un idioma extranjero. El programa cuenta con tres niveles de formación en idioma extranjero en donde tendrá el acompañamiento del docente titular de la materia y el estudiante podrá interactuar con estudiantes de otros programas académicos. Adicionalmente, la institución, a partir del año 2019, cuenta con el programa Way to english, el cual hace parte del Método de alto Rendimiento M.A.R., al que puede acceder el estudiante y tiene como propósito el mejoramiento progresivo del nivel de inglés como lengua extranjera para que los participantes tengan un mejor perfil profesional y reconozcan en este idioma una oportunidad de mejora en la calidad de trabajo que desarrollen. Este programa cuenta con varias actividades como talleres de conversación en inglés con diferentes grupos y jornadas, Exámenes de suficiencia para los estudiantes que inscriben inglés por primera vez en la universidad, participación en el semillero de investigación en inglés, vinculación al Club de conversación en donde participan estudiantes, egresados y personal administrativo, Tutorías personalizadas, Karaokes, entre otros. Para participar en este programa el estudiante solo tiene que inscribirse en la unidad de idiomas, presentar la prueba de suficiencia y evaluar su nivel de inglés. Toda esta especificación cuenta con respaldo en la Política de Idiomas (Ver anexo 26)

Juicio de la característica 16

En cuanto a la característica 16, y al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que lo correspondiente a la *Integralidad del currículo* obtiene una puntuación de 4.3, lo cual indica que el programa lo cumple en alto grado.

Característica 17. Flexibilidad del currículo

La institución cuenta con políticas institucionales relacionadas con la flexibilidad del currículo (referidas a la organización y jerarquización de los contenidos, reconocimiento de créditos, conocimientos, capacidades, habilidades, estrategias pedagógicas, electividad, doble titulación y movilidad). En este caso, la flexibilidad se señala en el plan de desarrollo institucional en donde se menciona cómo una de las estrategias y dentro de sus pilares fundamentales, el aplicar un modelo curricular que garantice, en cada uno de los programas académicos, el cumplimiento de los resultados de aprendizaje, la formación integral, la flexibilidad del currículo y los perfiles de egreso, con apoyo fundamental en el M.A.R. (Fundación Universitaria para el Desarrollo humano UNINPAHU).

El programa tecnológico en Administración del talento humano, teniendo en cuenta la necesidad de flexibilizar el currículo en su malla se puede evidenciar la incorporación de este elemento, por ejemplo, en la organización de las materias se eliminaron los prerrequisitos y los correquisitos sin dejar de lado la presentación los fundamentos básicos en primer semestre permitiéndole a los estudiantes comprender con mayor facilidad, las materias de los semestres posteriores. Así mismo, también se puede apreciar en los ejes de formación, como algunas áreas de formación se encuentran alineadas con otros programas de la facultad, para mejorar dicha flexibilización. Esto está presente en las áreas de formación en Economía, Administración, Legislación, Investigación, Ciencias básicas, Lenguaje, Ética y Electivas. Esto facilitará al estudiante el reconocimiento de créditos en caso de continuar con su proceso de formación a nivel profesional.

En el caso de los estudiantes en proceso de transferencia interna o externa, la institución también cuenta con unos lineamientos para el reconocimiento de créditos. En este caso, el proceso consiste en que el estudiante en transferencia tendrá un acta en donde el transferente acepta el plan de asignaturas

homologadas, número de créditos académicos y calificación y el plan de asignaturas por cursar, indicando el respectivo número de créditos académicos. En el caso de que el estudiante quiera acreditar tener las competencias, los conocimientos y habilidades previstas para aprobar una asignatura, podrá realizar pruebas de suficiencia que son las pruebas escritas establecidas por la Institución y se podrán tomar antes de iniciar el primer semestre de un programa. Así mismo, la institución podrá considerar de forma excepcional, como prueba de suficiencia el producto intelectual o tecnológico, del cual el Comité de Facultad haya comprobado el desarrollo en forma independiente por parte del estudiante (Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano UNINPAHU, s.f.). En el caso de prácticas, la institución la concibe en dos dimensiones, la primera como una actividad académica que forma parte del currículo y por lo tanto también de los planes de estudio y la segunda, de la que trata este acto administrativo, como requisito de grado en los diferentes niveles de formación: técnico profesional, tecnológico y universitario que involucra el trabajo de estudiantes, docentes y directivos con el propósito de afianzar la formación del estudiante y de hacer efectivo el vínculo con el sector real y la responsabilidad social al contribuir al desarrollo de las organizaciones. Los estudiantes que se encuentren en alguna modalidad de practica deben cumplir con una serie de obligaciones, entre ellas: Conocer y cumplir la normatividad institucional, el calendario académico institucional, los derechos y obligaciones que define el Reglamento Estudiantil y sus respectivas reglamentaciones; Presentar oportunamente los informes que le sean solicitados por la Coordinación de Practicas; Certificar su afiliación al sistema de seguridad social en salud y permanecer vinculado a este; Portar el carnet de póliza integral estudiantil suministrado por la Institución; Informar de inmediato a la Coordinación de Practicas sobre cualquier dificultad que se presente durante la práctica (Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano UNINPAHU).

Dentro de los mecanismos de actualización permanente del currículo en consonancia con los desarrollos disciplinares, profesionales y pedagógicos, y en atención a las necesidades del entorno, el programa cuenta con espacios como los comités de facultad, en donde se presentan las actualizaciones del currículo. Para el año 2021, el programa presenta su actualización curricular que fue socializada en el comité de facultad y contando con la participación de del decano, docentes, estudiantes, egresados y el sector productivo, quienes brindaron sus impresiones y realizaron recomendaciones frente a la misma. Así mismo, dicha actualización se presentó en consejo académico realizado el 26 de febrero de 2021, en donde fue aprobada la actualización de la malla. Para esto, la institución elaboro las actas en donde se evidencia esta actualización. Dicha actualización responde, no solo a los avances que ha tenido la disciplina a lo largo del tiempo, sino también a las recomendaciones realizadas por los pares académicos en el proceso de acreditación de alta calidad llevado a cabo en el año 2017.

De acuerdo con Estada (2015), la flexibilidad curricular es propiedad que tiene el currículo para promover la atención a la diversidad de necesidades de formación dadas por el entorno: permite el diálogo entre saberes, potencia proyectos multi e interdisciplinarios, fomenta estrategias de actualización y retroalimentación continua, se abre de forma participativa a problemas contemporáneos, forja una efectiva articulación entre funciones sustantivas, surge de una alta gama de estrategias de formación, permite compartir conocimientos y experiencias con organizaciones de la misma índole y los sectores sociales en general, y facilita la movilidad académica –haciendo que los tiempos y los espacios de formación sean más efectivos–.

Para calcular este índice, se toma la siguiente formula:

$$Indice\ de\ flexibilidad = \frac{Numero\ de\ creditos\ electivas}{(Total\ creditos\ -\ Numero\ de\ creditos\ electivas)} \times 100$$

Obteniendo como resultado:

$$Indice\ de\ flexibilidad = \frac{12}{(108\ -\ 12)} \times 100\ = 12.5$$

$$Indice\ de\ flexibilidad = 12.5$$

De acuerdo con Morales y otros (2016), el resultado arrojado por la formula puede clasificarse en unas categorías que indican el porcentaje de flexibilidad, así:

Tabla 29. *Clasificación de índice de flexibilidad.*

Clasificación de índice de flexibilidad
Menos del 10%
Del 11% al 20%
Más del 20%

Fuente: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, 2021.

De acuerdo con el resultado arrojado se encuentra que el programa cuenta con flexibilidad curricular intermedia ya que su resultado de 12.5, que le permite articularse con los programas profesionales generando flexibilidad en las áreas de formación.

El currículo de administración del talento humano en su actualización mantiene los mismos objetivos generales para todos los estudiantes y brinda diferentes oportunidades de acceder a ellos tratando de dar a todos, la oportunidad de aprender, buscando la diversidad social, cultural de estilos de aprendizaje como se puede observar en la tabla a continuación:

Tabla 30. *Flexibilización curricular para el programa de Administración del talento humano UNINPAHU*

Eje de formación	Área de formación	Total de créditos por materias	Participación (%)	Observaciones
Disciplinar	Economía	3	65%	Áreas de formación que permiten el transito del estudiante de la tecnología al programa profesional. En estas áreas de formación, el estudiante puede interactuar con otros estudiantes y docentes de otros programas.
	Administración	8		
	Legislación	10		

Eje de formación	Área de formación	Total de créditos por materias	Participación (%)	Observaciones
	Administración del talento humano	49		Materias que puedes ser vistas por estudiantes de otros programas.
UNINPAHU	Investigación	6	35%	Áreas de formación que permiten el transito del estudiante de la tecnología a programas profesionales. En estas áreas de formación, el estudiante puede interactuar con otros estudiantes y docentes de otros programas.
	Ciencias básicas	6		
	Lenguaje	12		
	Ética	2		
	Electivas	12		Materias que el estudiante puede tomar y que le permiten conocer o profundizar en otras disciplinas.

Fuente. Elaboración propia con base en información del Proyecto Educativo del Programa tecnológico en Administración del Talento Humano 2021.

Adicionalmente, en la facultad, actualmente se cuenta con un sistema de créditos y de tránsito hacia los programas profesionales de la facultad que se pueden evidenciar, por ejemplo, en las tablas de homologación.

Al analizar la oferta de programas a nivel nacional e internacional, se puede afirmar que los programas se centran en formar a los estudiantes respecto a la administración del talento humano y dado que esta disciplina se encuentra dentro de los procesos administrativos de la Administración, cada institución de educación superior ha organizado sus currículos acordes a sus lineamientos internos.

La flexibilidad del currículo permite la movilidad estudiantil con otras instituciones nacionales e internacionales. Para esto, en los últimos años UNINPAHU ha fortalecido su red de convenios a nivel internacional con países como México, Argentina, Perú, Brasil, España y Costa Rica. Frente a este factor, la movilidad es reducida, en parte por las condiciones económicas de los estudiantes que, aunque quieren participar en el proceso no cuentan con suficientes ingresos para dicha movilidad.

Tabla 31. *Listado de convenios internaciones con UNINPAHU.*

CONVENIOS CON UNIVERSIDADES INTERNACIONALES				
#	País	Universidades	Tipo de Convenio	Vigencia
1	Argentina	Universidad Nacional de Quilmes	Marco y específico	5 años
2	Brasil	Universidad Estadual Paulista	Marco	5 años
3	Costa Rica	Universidad Hispanoamericana	Marco y específico	5 años
4	España	Centro Internacional de Fotografía y Cine de Madrid (EFTI)	Marco y específico	Indefinida
		Universidad de Extremadura	Marco y específico	4 años
		Universidad de Salamanca	Marco y específico	4 años
5	México	Universidad Autónoma de Aguascalientes	Marco y específico	3 años

CONVENIOS CON UNIVERSIDADES INTERNACIONALES				
		Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	Marco y específico	5 años
		Universidad Veracruzana	Marco y específico	5 años
6	Perú	Universidad Tecnológica del Perú	Marco y específico	5 años
7	República Árabe Saharaui	Universidad de Tifariti	Marco	5 años

Fuente. Internacionalización. UNINPAHU 2021.

En el caso de los convenios y relaciones de cooperación con instituciones de educación media y superior y con el sector laboral, para asegurar el tránsito y continuidad de los estudiantes en el sistema educativo y su inserción en el sistema productivo, de acuerdo con el tipo y modalidad del programa en la actualidad se cuenta con alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en donde los estudiantes pueden presentarse en UNINPAHU a darle continuidad a su proceso de formación. Desde la unidad de prácticas de la institución también se cuenta con convenios con empresas que no solo patrocinan a los estudiantes en el proceso de prácticas mediante las diferentes modalidades que puede escoger, sino que también ofrecen oportunidades de vinculación mediante contrato laboral. Actualmente, también se viene trabajando en la generación de convenios con otras instituciones, el trabajo más reciente se está desarrollando con la institución Cenco sistemas.

Tabla 32. *Muestra de empresas con las que tiene convenio el programa de Administración del Talento humano para el desarrollo de prácticas.*

PROGRAMA	EMPRESA CONVENIO
Tecnología en administración del talento humano	POLAR
	DIALIMENTOS S.A.S
	REACCIONES LOGÍSTICAS SAS
	SELECTIVA M&R
	CONSULTANCY SPECIALIST
	NAVESOFT S.A.S
	CODES
	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
	MUTIEMPLEOS
	INTERSERVICIOS
	CARVAJAL S.A.
	POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
	GERNERAL DE ACEROS CGA
	PROQUINAL S.A.
	FUNDACIÓN PURA VIDA
	CARVAJAL S.A.
	PARKING INTERNATIONAL SAS
	CREDIFAMILIA
	HMV IINGENIEROS
	GRUPO CONBOCA
	CALDERÓN Y SIERRA S.A.S
	ACQUA MARKETING

Fuente. Unidad de Prácticas UNINPAHU

Juicio de la característica 17

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 17, correspondiente a la *Flexibilidad del currículo* obtiene una puntuación de 4.0, lo cual indica que el programa lo cumple en alto Ggado y aun cuando esto es así, se debe trabajar frente a la flexibilidad del currículo, entre las cuales se puede lograr desde la movilidad estudiantil con otras instituciones nacionales e internacionales.

Característica 18. Interdisciplinariedad

El programa cuenta con espacios y actividades curriculares y extracurriculares con carácter interdisciplinario. Entre ellos se encuentran las actividades realizadas por los docentes en donde se unen dos grupos de dos programas para dar solución a una problemática. También, los programas de las facultades cuentan con materias transversales y electivas en las que participan estudiantes y docentes pertenecientes a otros programas académicos. Una de las actividades más significativas en las que se evidencia el trabajo interdisciplinario corresponde a la semana empresarial desarrollada por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en donde los estudiantes y sus docentes titulares presentan sus trabajos que tienen potencial de convertirse en oportunidad de negocio. Esta interacción trae como resultados mejoras a la calidad del programa.

El programa de Administración del Talento Humano, promueve espacios y actividades curriculares y extracurriculares interdisciplinarias e implementar mecanismos que permitan el tratamiento de problemas pertinentes al programa y al ejercicio laboral, a través de orientaciones por parte de profesores y estudiantes que realizan contactos con el sector productivo.

De acuerdo con lo anterior, se considera que el programa cuenta con fortalezas en la interdisciplinariedad en los procesos académicos.

Juicio de la característica 18

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 18, correspondiente a la *Interdisciplinariedad* obtiene una puntuación de 4.6, lo cual indica que el programa lo cumple plenamente.

Característica 19. Estrategias de enseñanza y aprendizaje

El programa presenta concordancia entre los métodos de enseñanza y aprendizaje utilizados con el tipo y metodología del programa. Dicha información se encuentra consignada en los syllabus de las asignaturas y los docentes realizan periódicamente la actualización de las metodologías con el fin de fortalecer los métodos de enseñanza y aprendizaje y la metodología. Los docentes manejan un adecuado nivel de exigencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje y permiten el desarrollo de los contenidos del plan de estudios del programa, obteniendo como resultado que los estudiantes apropien los conocimientos y desarrollen las capacidades y las habilidades esperadas. Para este proceso, los docentes ajustan sus estrategias y mecanismos de seguimiento y acompañamiento al trabajo que realizan los estudiantes en las distintas actividades académicas, de acuerdo con sus capacidades y potencialidades y con el tipo y metodología del programa.

De acuerdo a las observaciones realizada por los pares, estudiantes, egresados y representantes del sector productivo, se ha realizado una actualización al programa con el propósito que sus contenidos respondan a las necesidades reales a las que se enfrentan los estudiantes y egresados al vincularse con una institución. Por esta razón se incorporaron adelantos y transformaciones que se han dado en las ciencias, las técnicas y las tecnologías en el programa.

Así mismo, es importante resaltar que el modelo pedagógico de UNINPAHU (Ver anexo 27), el proyecto educativo institucional, el proyecto educativo del programa se encuentran alineados y resaltando su enfoque en los resultados de aprendizaje en donde lo más significativo para la Institución es lo que el estudiante sabe, comprende y es capaz de hacer. Bajo esta premisa, se establecen los lineamientos generales para que las Facultades, a través de los currículos de los programas académicos, planteen, desarrollen, evalúen y muestren los resultados de aprendizaje (Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano UNINPAHU) teniendo en cuenta aspectos como las estrategias pedagógicas, didácticas y comunicativos acordes con la metodología y con las posibilidades tecnológicas y las necesidades de los estudiantes en atención a su diversidad.

Adicionalmente, al revisar los contenidos de syllabus, se encuentran Estrategias y mecanismos pedagógicos aplicados y orientados hacia la integración de las tres funciones sustantivas de investigación, docencia y proyección social.

Como apoyo a estas estrategias de enseñanza y aprendizaje, se cuenta con el apoyo del área de Bienestar universitario quienes desarrollan acciones acordes al lineamiento de permanencia y apoyo estudiantil mediante el desarrollo de procesos formativos y la implementación de estrategias de atención pertinentes en cada etapa del ciclo del estudiante en la educación superior, desde su ingreso hasta su graduación, encaminadas a fortalecer el crecimiento y desarrollo estudiantil, incrementar la permanencia, el rendimiento académico, la retención y graduación oportuna (Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano - UNINPAHU).

Dentro de las estrategias para garantizar el éxito académico de los estudiantes en el tiempo previsto para el desarrollo del plan de estudios, atendiendo los estándares de calidad, UNINPAHU brinda a sus estudiantes la posibilidad de participar en las actividades del Método de Alto Rendimiento -M.A.R.- desde el primero hasta el último semestre. Debido a esto, se considera que ha sido una estrategia que ha fortalecido el proceso de enseñanza y aprendizaje obteniendo resultados positivos en esta dimensión.

Tabla 33. *Población de estudiantes del programa desde el primero hasta el último semestre, en las últimas cinco cohortes.*

Semestre	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	*2021-1
1	29	45	25	29	36	18	17	18	21	2	20
2	26	34	42	21	23	29	15	16	13	17	1
3	40	21	26	32	24	14	28	13	14	11	10
4	30	39	22	27	22	24	13	28	13	11	13
5	47	29	39	20	29	26	21	17	26	9	13
6	34	43	34	47	23	27	22	21	16	30	9
Total	**206**	**211**	**188**	**176**	**157**	**138**	**116**	**113**	**103**	**80**	**66**

Fuente: Facultad de ciencias económicas y administrativas. UNINPAHU 2021. Nota: Las cifras correspondientes al período 2021-1 pueden presentar variaciones con el cierre del sistema académico.

Juicio de la característica 19

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 19, correspondiente a la *Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje* obtiene una puntuación de 4.4, lo cual indica que el programa lo cumple en alto grado.

Característica 20. Sistema de evaluación de estudiantes

Los criterios, políticas y reglamentaciones institucionales y del programa en materia de evaluación académica de los estudiantes se encuentran expuestos en el Reglamento Estudiantil en donde se señala que la evaluación es el proceso de valoración del aprendizaje del estudiante, a través de métodos y técnicas orientadas a medir cualitativa y cuantitativamente el desempeño del estudiante, mediante la utilización de diferentes estrategias académicas. Estará representado por el promedio de calificación por semestre (PCS) y por el promedio de calificación acumulada (PCA). Este aspecto es divulgado a través de las reuniones informativas, en el momento de la inducción y se encuentra publicado en el Portal WEB institucional y a través del sistema de información académico.

También se considera que en el programa hay correspondencia entre las formas de evaluación de los aprendizajes, los propósitos de formación y los perfiles de egreso, así como los criterios y procedimientos orientados a la evaluación de conocimientos, capacidades y habilidades y estrategias de retroalimentación de la actividad académica de los estudiantes y de los sistemas de evaluación académica de los estudiantes.

Juicio de la característica 20

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 20, correspondiente a la *Sistema de Evaluación de Estudiantes* obtiene una puntuación de 4.8, lo cual indica que el programa lo cumple plenamente.

Característica 21. Trabajos de los estudiantes

El trabajo de los estudiantes se desarrolla desde las tres funciones básicas de la Educación Superior, la Docencia, la Investigación y la proyección Social. Desde la docencia, el estudiante desarrolla sus competencias disciplinares y profesionales en los cuales se considera la lógica esencial de la profesión como la expresión más directa de los modos de actuar del profesional, que tiene su concreción en las habilidades de las áreas del plan de estudio y donde se forman las habilidades generalizadas propias de los contenidos específicos del área. La competencia investigativa, referida a la capacidad de indagar e interrogarse de manera permanente sobre el objeto de su disciplina, su profesión y su ser, en pro de proponer nuevas alternativas de desarrollo y comprensión de las mismas. Finalmente, desde la proyección social**,** su trabajo se desarrolla a través de las prácticas empresariales, donde el estudiante Uninpahuista valida, aplica o perfecciona de manera adecuada conocimientos, habilidades y valores adquiridos a través de la formación académica dada en las aulas de clase. Esto puede evidenciarse en los trabajos de los estudiantes y los syllabus.

Según los lineamientos curriculares definidos por la Institución, las actividades académicas y formativas son acciones que, desde la definición de tiempos, espacios y momentos de encuentro presencial, se integran para el desarrollo del currículo, de los planes de estudio, del micro currículo y de los Proyectos de Aula tal como se señala en el Reglamento Estudiantil. Entre las actividades académicas que guardan coherencia con el modelo curricular y formativo o pedagógico institucional, con los componentes y metodologías de los programas en las diferentes modalidades, y con el sistema de créditos académicos. Entre otras se proponen en detalle: Proyectos de clase, proyectos investigativos aplicados, seminarios, talleres, laboratorios, monitorias, cursos de nivelación, estudios de caso, juegos de roles y simulaciones, prácticas profesionales y las metodologías apoyadas en las TIC, entre otros todo puede verse con detalle en las actividades académicas de los syllabus

Juicio de la característica 21

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 21, correspondiente a la *Trabajos de los estudiantes* obtiene una puntuación de 4.9, lo cual indica que el programa lo cumple plenamente.

Característica 22. Evaluación y autorregulación del programa

La Institución trabaja alrededor de los temas de autoevaluación institucional con miras a la autorregulación de procesos en un trabajo coordinado con el Sistema de Gestión de la Calidad para abordar las perspectivas académicas y de gestión administrativa de apoyo a la academia. Esto ha permitido la formulación de planes de mejoramiento continuo para el programa.

Para esto es importante resaltar que, para dar cumplimiento a esta característica, se cuenta con la normativa del ministerio de educación nacional siguiendo los parámetros y lineamientos del CNA e incorporando la especificidad de la Institución en un modelo que permita optimizar los recursos y preservar la condición académica de los programas ofrecidos a la comunidad (desde aquí se formulan los respectivos planes de mejoramiento). También se cuenta con el proceso de Aseguramiento de la calidad manteniendo soportes y evidencias de las actividades desarrolladas para el cumplimiento de sus metas y el proceso de actualización curricular que permite que los aspectos académicos y pedagógicos sean revisados de manera constante monitoreando el sector productivo (a través de los practicantes), los egresados y las tendencias globales de las disciplinas. Esto ha servido para proponer estrategias pertinentes que cubran las necesidades requeridas por el entorno.

Juicio de la característica 22

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 22, correspondiente a la *Evaluación y autorregulación del programa* obtiene una puntuación de 4.7, lo cual indica que el programa lo cumple plenamente.

Característica 23. Extensión o proyección social

En UNINPAHU, la extensión o proyección social se entienden como funciones sustantivas que posibilitan la interacción entre la academia y la sociedad para extender, transferir e integrar el conocimiento científico, tecnológico, cultural, artístico y humanístico desarrollado en la Institución, para,

de esta manera, generar nuevas posibilidades de creación de conocimiento, impactar positivamente la realidad social y contribuir al desarrollo sostenible del país. Estos procesos son fundamentales en la Institución pues posibilitan que la misión institucional se materialice con acciones concretas en diferentes comunidades, diversos sectores productivos y, en general, en toda la sociedad.

Para contribuir al desarrollo de la ciudad y el país, se proyectan actividades desde las siguientes dimensiones: educación continuada; consultorías, asesorías, asistencia técnica, entre otros; actividades y eventos culturales, recreativos y deportivos; prácticas empresariales; proyectos y servicios de intervención social; proyectos de investigación social; proyectos de emprendimiento. Dichas actividades, son proyectadas desde la facultad, los docentes y de forma gradual se ha ido involucrando a los estudiantes para que participen de las mismas y puedan evidenciar como desde su gestión pueden impactar positivamente a diversos grupos. Esta información reposa en la correspondiente Política de Extensión y Proyección Social de UNINPAHU (Ver anexo 28)

Juicio de la característica 23

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 23, correspondiente a la *Extensión o proyección social* obtiene una puntuación de 3.0, lo cual indica que el programa lo cumple aceptablemente.

Aunque se reconoce que esta característica ha tenido desarrollos graduales, se requiere darle mayor visibilidad y divulgación, así como un seguimiento que permita llevar la trazabilidad de las acciones, ya que, sin estos factores, las actividades y proyectos pueden ser olvidados con el paso del tiempo. Así mismo resulta importante mejorar frente al análisis sobre el impacto en el entorno que han generado los resultados de los proyectos de extensión o proyección social desarrollados por el programa y llevar registro continuo sobre las comunidades, empresas, gobiernos, instituciones, organizaciones de usuarios, y asociaciones a los que se presta asistencia técnica o tecnológica, servicios, asesorías y otros apoyos que apuntan a la resolución de problemas o a la ejecución de programas de mejoramiento, de acuerdo con la naturaleza y modalidad del programa.

Característica 24. Recursos bibliográficos

El programa, en su propósito de fortalecer e incentivar la consulta y el uso de material bibliográfico, implementa estrategias y mecanismos que guíen al estudiante a utilizar estos recursos, que finalmente fortalecerán su proceso de aprendizaje. Esto puede ser consultado en los syllabus de las materias en donde se encuentra la relación del material bibliográfico y los tiempos en los que se utilizaran de acuerdo al avance en las temáticas de cada materia.

Adicionalmente, la biblioteca también desarrolla actividades para motivar el uso por parte del estudiante, de los servicios de la misma. Entre ellos el fortalecimiento de las bases de datos y recursos electrónicos, gestores bibliográficos, herramientas para la investigación, libros electrónicos, recursos educativos y herramientas para diseño de presentaciones, entre otros. Actualmente la Biblioteca “Luis Hernán Linares Ángel”, cuenta con más de 30.000 ejemplares, entre colecciones de libros, revistas, periódicos, recursos audiovisuales, mapas, entre otros y cuenta con más de 60 convenios interbibliotecarios que permiten ampliar los servicios de acceso a la información a nivel local, facilitando también el acceso a bases de datos y recursos electrónicos para la consulta de libros digitales, artículos especializados y literatura en todas las áreas del conocimiento para la comunidad Uninpahuista.

La biblioteca cuenta en la actualidad con una serie de recursos que guardan estrecha relación con el programa entre ellos se encuentran:

Tabla 34. *Consolidado de recursos en biblioteca*

Colección	Títulos	Ejemplares
Audiovisual	66	157
General	1251	2827
Colección UNINPAHU	2	7
Documentos de Investigación	146	163
Hemeroteca	61	1460
Total	**1526**	**4614**

Fuente. Informe bibliográfico. Biblioteca Luis Hernán Linares Ángel. UNINPAHU

Un aspecto a resaltar dentro de las acciones que viene desarrollando biblioteca, es el plan de capacitación en fortalecimiento de habilidades informacionales, cuya intención es desarrollarlas en torno a la búsqueda, recuperación y uso crítico de la información, a partir de herramientas, estrategias y recursos de información, como apoyo a los procesos de formación académica e investigativa (Ver anexo 29 Política de Desarrollo de Colecciones).

Juicio de la característica 24

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 24, correspondiente a la *Recursos Bibliográficos* obtiene una puntuación de 3.4, lo cual indica que el programa lo cumple aceptablemente. Como aspecto a mejorar, se considera importante realizar gradualmente la actualización de la colección del material que aborda temáticas de la administración del talento humano.

Característica 25. Recursos informáticos y comunicación

La institución cuenta con diversas plataformas tecnológicas que garantizan la conectividad, interactividad y acceso a sistemas de información, apoyos y recursos para el aprendizaje del programa. Entre ellos se destacan los Sistemas de información, SAI, Iceberg, Moodle, Teams, entre otros.

Desde el 2018, por parte de la unidad de virtualización se venían implementando estrategias y mecanismos orientados a incentivar el uso de recursos informáticos y de comunicación, por parte de profesores y estudiantes. Para cumplir con tal propósito, se realizaron varios ejercicios de capacitación y en el programa se implementaron plataformas como Moodle, que servían como apoyo al proceso de formación del estudiante. En la actualidad, se cuenta con la herramienta Teams, y Moodle, para el uso de los docentes y estudiantes.

Juicio de la característica 25

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 25, correspondiente a la *Recursos informáticos y de comunicación* obtiene una puntuación de 4.6, lo cual indica que el programa lo cumple plenamente.

Característica 26. Recursos de apoyo docente

En concordancia con la necesidad institucional de estandarizar procesos de apoyo a la formación académica, se desarrolla de manera coordinada la actividad de habilitar, dotar y mantener los laboratorios, talleres, recursos bibliográficos, tecnológicos y salas informáticas, en óptimas condiciones. De esta forma el crecimiento armónico de toda Institución permite optimizar y proyectar mejor todas las posibilidades de que dispone la Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano UNINPAHU.

En la actualidad, el programa cuenta con una dotación adecuada de talleres y equipos que cumplen las normas sanitarias y de bioseguridad, seguridad industrial y de salud ocupacional. La disponibilidad de estos espacios permite el óptimo desarrollo de la actividad docente, investigativa y de extensión, según los requerimientos del programa.

Como aspecto a mejorar, es importante que se realicen convenios con centros, instituciones, empresas u organizaciones, que faciliten el uso de otros recursos y escenarios de enseñanza, aprendizaje, investigación y creación artística y cultural, por parte de la comunidad académica.

Juicio de la característica 26

Al realizar el análisis de los resultados finales obtenidos en los indicadores de percepción, documental y numérico, se encuentra que la característica 26, correspondiente a la *Recursos de apoyo docente* obtiene una puntuación de 4.0, lo cual indica que el programa lo cumple en alto grado.

Juicio global del factor 4

De acuerdo con las evidencias expuestas para cada característica, su autoevaluación y sus respectivos juicios, el factor demuestra que se cumple en alto grado. Esto es, después de la ponderación, la calificación del factor fue 4.3 (ver tabla de resultados). Estos resultados demuestran que los procesos académicos relacionados con la integralidad, flexibilidad, interdisciplinariedad del currículo cuentan con acciones pertinentes que permiten su cumplimiento. Así mismo, cuenta con buena ejecución de estrategias de enseñanza y aprendizaje, un sistema de evaluación del estudiante basado en el respeto de los contenidos programáticos establecidos en los syllabus articulados con el currículo, del PEP y el PEI, atravesadas por procesos continuos de evaluación y autorregulación del programa, marcando un horizonte evaluativo de los estudiantes. Sin embargo, aspectos como mecanismos para el seguimiento exhaustivo al estudiante, desde la inscripción hasta la graduación, desempeño en pruebas de estado para su implementación explícita en los espacios académicos, comparación de la flexibilidad a nivel nacional o internacional, movilidad internacional estudiantil o docente, reconocimientos hechos por instituciones gubernamentales o no gubernamentales, acompañamiento especializados a comunidades o usuarios, incentivos muy especificados para la consulta de material bibliográfico o uso del mismo requieren

acciones más frecuentes y de fortalecimiento, debido a que el seguimiento y control de estos procesos no se hace de manera evidente.

Tabla 35. *Análisis factor 4 y sus características*

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características				
Factor 4. Procesos Académicos	Característica 16. Integralidad del Currículo	2	16,7%	12,83	4,3	1,73	4,3	1,73	4,3	**Se Cumple en alto grado**	85%
	Característica 17. Flexibilidad del Currículo	1	8,3%	6,42	4,3	0,86	3,8	0,75			
	Característica 18. Interdisciplinariedad	1	8,3%	6,42	4,2	0,85	5,0	1,00			
	Característica 19. Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje	1	8,3%	6,42	4,6	0,92	4,2	0,83			
	Característica 20. Sistema de Evaluación de Estudiantes	1	8,3%	6,42	4,5	0,90	5,0	1,00			
	Característica 21. Trabajos de los Estudiantes	1	8,3%	6,42	4,8	0,95	5,0	1,00			
	Característica 22. Evaluación y Autorregulación del Programa	1	8,3%	6,42	4,5	0,89	5,0	1,00			
	Característica 23. Extensión o Proyección Social	1	8,3%	6,42	N/A	N/A	3,0	0,60			
	Característica 24. Recursos Bibliográficos	1	8,3%	6,42	3,9	0,77	3,0	0,60			
	Característica 25. Recursos Informáticos y de Comunicación	1	8,3%	6,42	4,1	0,82	5,0	1,00			
	Característica 26. Recursos de Apoyo Docente	1	8,3%	6,42	N/A	N/A	4,0	0,80			
	Resultados Parciales	12	100%	7700,0%	4,3	72%	4,3	86%			

Fuente: Programa Tecnología en Administración del Talento Humano

4.5. FACTOR 5. VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

Característica 27. Inserción del programa académico en contextos académicos nacionales e internacionales

Existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de referentes académicos externos, nacionales e internacionales para la revisión y actualización del plan de estudio.

Evidencia documental

- Política de Internacionalización UNINPAHU
- Proyecto Educativo Institucional
- Plan de Desarrollo Institucional
- Reglamento Estudiantil

La política de Internacionalización de UNINPAHU (Ver anexo 30), Resolución No. 025 de octubre del 2016 establece que la internacionalización es una actividad que fomenta la visibilidad del proceso formativo con otras instituciones a nivel nacional e internacional, promueve la formación educativa en un entorno socio cultural e intercultural, integrando la educación superior en comunidades académicas, centros de enseñanza e investigación, incentiva la alianza de instituciones universitarias en espacios nacionales e internacionales que estimulen la competitividad, en cuanto le permite dar visibilidad de la oferta académica de la Institución.

De acuerdo al artículo tercero se promueve la participación de la comunidad educativa en los procesos de internacionalización, priorizando proyectos interdisciplinares entre universidades, que generen el reconocimiento institucional a través de acciones de internacionalización.

El objetivo de la internacionalización artículo cuarto es “desarrollar una cultura que permita crear un capital académico institucional, que contribuya a consolidar la oferta de pregrado, posgrado y educación continuada, mediante de proyección, gestión y visibilidad internacional en ciencia tecnología e innovación que beneficie a los actores de la comunidad universitaria, que posibilite la inserción de los estudiantes y docentes en un mundo globalizado”

Teniendo en cuenta los objetivos específicos de la política se pretende:

- Fomentar la cultura de internacionalización que promueva el pluralismo y el intercambio cultural bajo un enfoque de respeto.
- Desarrollar una estrategia que genere una visión institucional en procesos de formación y desarrollo curricular, que integre la investigación y proyección social.
- Fortalecer la interacción de la comunidad Uninpahuista con instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional a través de convenios y alianzas, en el momento contamos con 10 convenios de internacionalización en 6 países diferentes (Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México y Perú)
- Desarrollar estrategias novedosas para integrar currículos con programas similares en universidades nacionales e internacionales, analizando y promoviendo la certificación en programas de titulación conjunta o doble titulación de acuerdo con el plan de estudiantes.
- Promover la movilidad en doble vía de estudiantes y docentes en programas académicos.
- Orientar la formación de los docentes con un perfil internacional, fomentando el bilingüismo.

En las estrategias de desarrollo de la Internacionalización se quiere propiciar una cultura propia de internacionalización, que conlleve la internacionalización de funciones sustantivas, al desarrollo de la movilidad, formación académica, con formación de grupos de investigación, bilingüismo y cooperación universitaria.

Promoción de relaciones externas con públicos internacionales, fortaleciendo las relaciones institucionales.

La institución llevara registro de los procesos de internacionalización, asa como asignara un presupuesto anual para la ejecución de la internacionalización, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el comité de Internacionalización.

Lineamientos institucionales de Internacionalización 2018 (Ver anexo 31)

En este documento se condensan los requisitos para el proceso de internacionalización en la Institución de acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional las Instituciones de educación superior promueve generar alianza con instituciones académicas para tener mayor visibilidad en la la oferta académica global, a su vez determina las modalidades de internacionalización, entre las cuales están:

- Internacionalización de la investigación, facilitar el intercambio en redes del conocimiento
- Movilidad académica internacional: para docentes, estudiantes e investigadores
- Participación en redes universitarias para la generación de alianzas de internacionalización
- Internacionalización del currículo, impacto internacionalización a los planes de estudio y mecanismos pedagógicos.
- El Estatuto General de UNINPAHU del 5 de marzo de 2019 (Ver anexo 32), establece como función de la Institución en el capítulo III, artículo 11 “Funciones institucionales” numeral d. “Desarrollar relaciones académicas, científicas, artísticas y culturales con instituciones nacionales y extranjeras que persigan los mismos fines”. En este contexto, se puede entender que la construcción del lineamiento de internacionalización en la Institución es fundamental para mantener relaciones con otras instituciones.
- UNINPAHU asume la internacionalización como una actividad de carácter educativo, social y cultural que integra el quehacer de la educación superior en las funciones de docencia, desarrollo curricular, investigación y proyección social desde una perspectiva innovadora y de intercambio de conocimiento.

Proyecto educativo institucional

En el proyecto educativo institucional se define la Internacionalización como la función sustantiva fortalecer relaciones académicas con instituciones nacionales e internacionales que promuevan las diversas formas de movilidad académica en doble vía, buscan internacionalizar el currículo de los programas académicos, a través de una cultura de internacionalización que conlleve a consolidar la oferta académica con estándares nacionales e internacionales que permita la inserción en experiencias formativas donde se fomente el aprendizaje y el bilingüismo.

Se promueve la calidad educativa en la Institución en los procesos relacionados con la formación y la Internacionalización de la investigación.

Plan de desarrollo Institucional

En el primer pilar del plan de desarrollo institucional de UNINPAHU se encuentra fortalecer los procesos de internacionalización para fomentar calidad de los programas académicos de pregrado y posgrado a su vez en los objetivos específicos del plan se precisa impartir educación superior como medio eficaz para la realización del ser humano y la participación en la comunidad internacional.

Reglamento Estudiantil

En las obligaciones de la Institución se garantiza que los estudiantes que opten por la modalidad de práctica de pasantía nacional o internacional, que mantengan durante esta un seguro médico internacional. En el artículo octavo de acuerdo a las modalidades de practica se encuentra la practica por pasantía nacional o internacional, el estudiante puede desarrollar la partica en espacios multiculturales de trabajo en organizaciones nacionales o internacionales que le permitan el ejercicio de sus competencias profesionales, estas se desarrollan en entornos fuera de la ciudad o en otros países que incluyen dos elementos, el primero académico: seminarios, conferencias que entreguen certificación internacional y el segundo el sector real: empresas, organizaciones.

Análisis sistemático de comparabilidad con otros programas nacionales e internacionales de la misma naturaleza.

Para la actualización del proyecto educativo del programa se realizó el estudio de mercado, evaluando la oferta local, nacional e internacional del programa con instituciones de educación superior que ofrezcan programas afines, en el estudio se encontraron Tecnologías que se ofertan en la ciudad de Bogotá, en diferentes instituciones, destacándose la Fundación Universitaria UNINPAHU por ser un programa acreditado en Alta calidad. Predomina la formación en modalidad presencial (5 programas) frente a la modalidad distancia virtual (2 programas).

A nivel internacional se puede observar que la oferta de programas enfocados en la administración del Talento humano, también es variada y se encuentra en todos los continentes en niveles de formación tipo licenciaturas y maestrías.

Como se puede evidenciar en las estadísticas presentadas en estudio de la pertinencia del programa bajo el contexto actual del mercado y las tendencias de perfiles labores del talento humano en los mercados locales, nacionales e internacionales. El programa de Tecnología de Administración de Talento Humano, es pertinente, vigente, actual, competitivo y cumple con los estándares de calidad internacional, nacional y regional, de acuerdo a estructura y forma.

Convenios activos y actividades de cooperación académica desarrollados por el programa con instituciones y programas de alta calidad y reconocimiento nacional e internacional.

De acuerdo con la Información suministrada por la Oficina de Relaciones Internacionales actualmente la Institución cuenta con 10 convenios Internacionales en 6 países.

Entre los países e instituciones con las cuales se tiene convenio vigente.

- Costa Rica - Universidad Hispanoamericana en el programa Técnico en Desarrollo del Talento Humano.

En la tecnología en administración del talento humano se han realizado proyectos de investigación sin embargo, no se han realizado proyectos de cooperación académica con comunidades nacionales o internacionales, por lo tanto, se propone la participación del semillero del programa en la Red Colombiana de semilleros de Investigación, participar en los eventos académicos que realiza la red como encuentros departamentales o regionales, con el objetivo de incentivar la formación investigativa y científica en las áreas de la gestión y administración del talento humano

También se pueden proponer espacios de investigación colaborativa con los programas afines que tienen las universidades en convenio, fomentar espacios de investigación a través de clases espejo o el desarrollo de proyectos con semilleros de las universidades en convenio, generar la entrega de productos académicos como ponencias o trabajos de investigación con la participación de comunidades internacionales.

La tecnología en administración del talento humano se encuentra inscrito en la Grupo Latinoamérica y del Caribe del Ministerio de ciencias de Colombia en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Se han desarrollado proyectos de investigación entre los estudiantes y docentes, sin embargo, se evidencia que no hay productos derivados de la participación activa del programa en redes u organismos nacionales e internacionales.

Se propone generar un proyecto de investigación transversal, que este articulado con el programa Técnico en Desarrollo del Talento Humano de las Universidad Hispanoamericanana en Costa Rica, con fines de realizar publicaciones en coautoría, proyectos, patentes, intercambio de material bibliográfico, a fin al enfoque de cada programa en los diferentes países.

En la política de Internacionalización de UNINPAHU artículo noveno se establece la asignación anual de un rubro presupuestal para desarrollar la Internacionalización, de acuerdo a los requerimientos y lineamientos del Comité institucional de Internacionalización.

Entre las modalidades de Internacionalización se considera que la Internacionalización del currículo promueve el enriquecimiento de la calidad del programa en tanto que permite integrar en el programa asignaturas homologas con otras instituciones, enfoques, modelos de educativos, así como también la movilidad en doble vía permite la interacción de las comunidades académicas nacionales e internacionales, realizando el intercambio académico entrante y saliente en cada institución.

De acuerdo al estudio de pertinencia del programa bajo el contexto actual del mercado y las tendencias de perfiles labores del talento humano en los mercados locales, nacionales e internacionales. El programa de Tecnología de Administración de Talento Humano, es pertinente, vigente, actual, competitivo y cumple con los estándares de calidad internacional, nacional y regional, de acuerdo a estructura y forma.

El impacto de las necesidades sociales, metodología, perfil laboral, modernización de currículo y necesidades formativas. Se realizó un artículo de investigación denominado *Sobre la pertinencia y el impacto social de las IES: una mirada hacia los graduados de UNINPAHU.* Y se evidenció que, para el programa de Tecnología de Administración del Talento Humano, la población estudiantil debe trabajar o financiar sus estudios, migró del SENA a UNINPAHU para complementar sus estudios, por considerar pertinente la complementariedad de sus estudios en aspectos curriculares.

En la pertenencia general institucional, los egresados afirmaron que las competencias formativas fueron pertinentes para ubicarse laboralmente en el sector o cercanos a él. En cuanto a las capacidades de aprendizaje técnico y procedimiento laboral, tuvo mayor relevancia la profesión en la sociedad; por la capacidad investigativa, espíritu emprendedor, creación de empresa, estas capacidades demuestran que los aprendizajes aplicados al ámbito laboral, el valor de la profesión en la sociedad fueron aportes fundamentales para los egresados UNINPAHU. El programa además ofrece la posibilidad de participación en convenios internacionales que permiten procesos de intercambio para fortalecer las experiencias y productos de los estudiantes.

Juicio de la característica 27

Esta característica ponderada por el Comité de Autoevaluación en 3.6, es necesario fortalecerla debido a que las relaciones externas de profesores y estudiantes en la visibilidad nacional e internacional hacen parte importante de la globalización del mercado como del currículo, donde la población estudiantil la percibe como una debilidad del Programa, por ende, se deben ampliar posibilidades y opciones de relaciones externas de estudiantes y docentes, de manera que se cumple aceptablemente.

Característica 28. Relaciones Externas de Profesores y Estudiantes

La institución cuenta con un convenio nacional con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, un plan de homologación para estudios en la tecnología en administración del talento humano y el centro de formación en talento humano en salud.

Número de estudiantes extranjeros en el programa en los últimos 5 años.

Tomando de referencia el informe de movilidad del 2013-2020 (Ver anexo 33) de la Oficina de relaciones Internacionales, no se evidencian estudiantes extranjeros en el programa en los últimos 5 años.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario generar espacios de difusión en las universidades con los programas homólogos para fortalecer la movilidad en doble vía, el ingreso de estudiantes extranjeros en el programa, también proponer la oferta de cursos cortos, seminarios y diplomados que se puedan homologar como opción de grado o como cursos de educación continuada para los programas de las Universidades en Convenio.

Ofrecer cursos de bienestar organizacional, técnicas de atracción, reclutamiento, selección de personal, competencias y gestión del desempeño en el ambiente laboral de acuerdo a la normatividad vigente en contratación laboral, para motivar la visita de estudiantes extranjeros en el país extranjeros.

En la feria empresarial del 2019 de la facultad de ciencias económicas y administrativas, asistió la doctora Olga Lucia Díaz Villamizar, rectora de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, participo con la conferencia satisfacción laboral como precursor de intención de abandono en las empresas de flores, ella es egresada de la tecnología en administración del talento humano y continuo su formación académica en otras instituciones.

En el año 2020 se realizó un convenio con la fundación Telefónica de Colombia, que ofrecía cursos gratuitos certificables para los docentes de la Institución, se dictó en modalidad virtual, durante la temporada de mitad de año.

En los procesos de capacitación docente se promueve el desarrollo de programas como internacionalización en casa con la oferta de seminarios diplomados que se puedan certificar aprovechando las herramientas tecnológicas y las sesiones remotas que en el marco de la pandemia se generaron, también se propone los docentes acompañen a los estudiantes en las actividades de internacionalización, como por ejemplo la asistencia a congresos, cursos cortos o seminarios en otras Universidades.

En el programa de administración del talento humano se han realizado actividades de cooperación académica con colegios, actividades de entrenamiento en elaboración de hoja de vida y entrevista de trabajo, entrenamiento en coaching con Colegios de Cafam y colegios públicos en alianza con Cafam, (Liceo psicopedagógico Nueva Castilla, Instituto Pedagógico Nuestra Señora del Pilar, Santa Isabel de Hungría, Instituto el Ingenioso Hidalgo, Colegio Santa Lucia, Colegio Nuestra Señora de las Misericordias)

El programa recibió la participación en el congreso de talento humano y liderazgo en la escuela militar para el año 2019.

El programa se encuentra inscrito en la Grupo Latinoamérica y del Caribe del Ministerio de ciencias de Colombia en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Ampliar información con la dirección de investigación de UNINPAHU.

Se propone generar la participación de los semilleros del programa en el Red Colombiana de semilleros de investigación RedColsi, participar de los eventos anuales que realiza la red, espacios que fomentan el intercambio de conocimientos, el enriquecimiento del programa a través del enfoque de las distintas instituciones que participan del evento.

Se propone la inscripción del programa en la federación colombiana de gestión humana ACRIP, entidad que promueve el desarrollo y mejora de las áreas de talento humano del país, el fortalecimiento del gremio de Recursos Humanos, el clima organizacional, participar en los eventos que organiza la federación, espacios de opinión, reflexión, formación e investigación que contribuyan al desarrollo de las personas y empresas del país.

Participar en las convocatorias que realiza el Consejo nacional de talento humano en Salud Integrado por instituciones públicas y privadas, investigadores, expertos y profesionales, la cual se dedica a la producción, análisis, difusión de información y conocimiento sobre el talento humano en Salud, hacer parte de este consejo permite el enriquecimiento del programa y la actualización de la normatividad colombiana en talento humano.

En la política de Internacionalización de UNINPAHU artículo noveno se establece la asignación anual de un rubro presupuestal para desarrollar la Internacionalización, de acuerdo a los requerimientos y lineamientos del Comité institucional de Internacionalización.

La inversión que realiza la institución en internacionalización es el 70% de descuento en el pago de la matrícula de los estudiantes que optan por la modalidad de intercambio académico de acuerdo con los Lineamientos Institucionales de Internacionalización.

Juicio de la característica 28

Esta característica ponderada por el Comité de Autoevaluación en 3.0, es considerada mejorarla debido a que las relaciones externas de profesores y estudiantes en la visibilidad nacional e internacional hacen parte importante de la globalización del mercado como del currículo, donde la población estudiantil la percibe como una debilidad del Programa, se deben ampliar las posibilidades y opciones de relaciones externas de estudiantes y docentes. El porcentaje de cumplimiento obtenido fue del 1%, es decir, que se cumple aceptablemente.

Juicio global del factor 5. Visibilidad Nacional e Internacional

Este factor está relacionado con Visibilidad Nacional e Internacional y está constituido por características referentes a la Inserción del programa en contextos académicos nacionales e internacionales y Relaciones externas de profesores y estudiantes. La ponderación asignada al Factor por el Comité de Autoevaluación fue de 3,3.

Analizados los resultados obtenidos por cada una de las características se puede concluir que la valoración global del factor se encuentra en un 1% como se ve en la Tabla 36, lo que indica que se cumple aceptablemente.

Tabla 36. *Resultados del factor 5.*

Factor	Características	Peso relativo de las características			RESULTADOS FINALES Calificación de Características		Juicio Característica	Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
Factor 5. Visibilidad Nacional e Internacional	Característica 27. Inserción del Programa en Contextos Académicos Nacionales e Internacionales	2	50%	0,02	**3,6**	0,01	**Se cumple aceptablemente**	3,3	**Se cumple aceptablemente**	1%
	Característica 28. Relaciones Externas de Profesores y Estudiantes	2	50%	0,02	**3,0**	0,01	**Se cumple aceptablemente**			
	Resultados Parciales	4	100 %	4,0%	**3,3**	1%	**SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE**			

Fuente: elaboración propia del programa de Tecnología en Administración del Talento Humano. UNINPAHU. 2021

Se debe incentivar más los procesos de las relaciones internacionales y la movilidad de estudiantes y docentes del Programa de Tecnología en Seguridad y salud en el trabajo. Por esta razón se incluirá como un plan de mejora, con tareas concretas como establecer a convenios con entidades académicas externas, estructurar un proyecto que permita la movilidad de estudiantes y docentes con otras fuentes de financiación, especialmente para los estudiantes que tienen dificultades económicas y

fomentar la participación de los docentes en actividades de cooperación académica nacional e internacional.

4.6. FACTOR 6. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL

Característica 29. Formación para la Investigación y la Creación Artística y Cultural

El criterio de investigación es bastante amplio y se encuentra sustentado en el Plan de Desarrollo Institucional PDI, en el Proyecto Educativo del Programa PEP, en el Proyecto Educativo Institucional PEI y, por lo tanto, en la Política de Investigación institucional (Ver anexo 34), que fue actualizada y aprobada en el Acta 261-20 del 6 de marzo de 2020 (Ver anexo 35) que dice en su objetivo y alcance que es: "promover las estrategias de investigación formativa como herramientas de enseñanza –aprendizaje que fortalezcan y dinamicen la participación de los estudiantes dentro y fuera del aula como actores principales en procesos de investigación en alineación a los requerimientos curriculares y líneas de investigación de cada facultad".

Por lo tanto, los criterios, estrategias y actividades del programa se encuentran orientados a promover la capacidad de indagación y búsqueda, y la formación de un espíritu investigativo, innovador y creativo en los estudiantes, que encuentre fundamento en los lineamientos de investigación formativa que se subdivide en investigación en el aula y semilleros de investigación (Ver anexo 36)

Estos lineamientos se llevan a cabo con soporte documental en los syllabus de cualquiera de las asignaturas del programa. Se desarrolla una propuesta de proyecto de aula, de acuerdo con la asignatura, temática y finalidad investigativa que tendrá lugar en la última clase y se deja como evidencia los proyectos de aula para cualquiera de las asignaturas.

Cuando el proyecto de aula pertenece a una asignatura de investigación, se encamina a las líneas de investigación y, por lo tanto, apoya a los semilleros de investigación y se estructura un plan de investigación sobre las líneas de investigación del programa.

Estas actividades de curriculares van en concordancia con las líneas de investigación institucionales y denotan la existencia y utilización de mecanismos por parte de los profesores adscritos al programa para incentivar en los estudiantes la generación de ideas y problemas de investigación, la identificación de problemas en el ámbito empresarial susceptibles de resolver mediante la aplicación del conocimiento y la innovación en las asignaturas que imparten.

Como evidencia de estos procesos, los estudiantes que están vinculados como monitores, auxiliares de investigación e integrantes de semilleros y/o grupos de investigación, los cuales se relacionan en la Tabla 37.

Tabla 37. *Relación de productos de semilleros del Programa de Tecnología en Administración del Talento Humano UNINPAHU*

	AÑO	PROGRAMA	TIPO DE PRODUCTO	NOMBRE DEL AUTOR	NOMBRE DEL PRODUCTO	EVENTO	REFERENCIA
	2015	Administración del Talento Humano	Artículo	Héctor Manuel Gómez Gómez Martha Lucía Moya Pardo	Integración de modelo sistémicos al análisis estratégico organizacional de una empresa de consultora en gestión tecnológica e innovación	N/A	Gómez, H., y Moya, M. (2015). Integración de modelo sistémicos al análisis estratégico organizacional de una empresa de consultora en gestión tecnológica e innovación, Revista UNINPAHU, 163 - 180
9	2017	Administración del Talento Humano	Capítulos de libro	Martha Lucía Moya Pardo Héctor Manuel Gómez Gómez	Hacia un modelo de madurez de la gestión del talento humano para el desarrollo del capital intelectual como ventaja competitiva	N/A	Olivares, A., Moya, M., Ochoa, J y Espinoza, F. (comp.). (2016). Factores Explicativos de Competitividad Empresarial. Qartuppi, S. de R.L. de C.V. http://www.qartuppi.com/2016/FACTORES.pdf
11	2016	Administración del Talento Humano	Capítulos de libro	Martha Lucía Moya Pardo Héctor Manuel Gómez Gómez	Gestión del talento humano y modelos de madurez organizacional, como fundamentos teóricos y metodológicos para la generación de capital intelectual	XX Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Gestión Social: Organizaciones Humanas para una Sociedad Global Incluyente	México, 2016, Memoras Ponencias XX Congreso de Investigación en Ciencias Administrativas, ISBN: 978-607-9405-73-1, Vol., págs.: 6228 - 6257, Ed. Academia
13	2017	Administración del Talento Humano	Ponencias en eventos Científicos	Martha Lucia Moya Pardo	Propuesta de un modelo de madurez de la gestión del talento humano para el desarrollo del capital intelectual como ventaja competitiva	XXI Congreso Internacional de investigación en Ciencias Administrativas	N/A
14	2016	Administración del Talento Humano	Ponencias en eventos Científicos	Martha Lucia Moya Pardo	Gestión del talento humano y modelos de madurez organizacional, como fundamentos teóricos y metodológicos para la generación de capital intelectual	XX Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Gestión Social: Organizaciones Humanas para una Sociedad Global Incluyente	N/A

Fuente: Relación de productos de semilleros del Programa de Tecnología en Administración del Talento Humano UNINPAHU. Con datos proporcionados del departamento de Investigación de UNINPAHU. Bogotá 2021

Como se puede evidenciar en la tabla anterior, la existencia de Grupos y semilleros de investigación del programa en los que participan estudiantes y docentes, de acuerdo con su tipo y modalidad. Esta dada por los artículos y el documento de trabajo que se desarrollaron y fueron dirigidos por los profesores Héctor Manuel Gómez Gómez, Martha Lucía Moya Pardo.

Estos documentos cuentan con la rigurosidad de investigación formativa de acuerdo a los lineamientos de investigación institucional, a la malla académica, y los syllabus, donde se encuentran enmarcados en el plan de estudios de espacios académicos y se analiza la naturaleza de la investigación científica, técnica y tecnológica, sus objetos de indagación, sus problemas y sus resultados.

Aunque existe una buena participación de los estudiantes en programas de innovación tales como: transferencia de conocimiento, emprendimiento y creatividad, como se observa en los proyectos de aula. Se debe fortalecer un poco más y mostrar los resultados en un contexto más amplio o compartir con otras instituciones para difundir el conocimiento.

Juicio de la característica 29

La característica 29 respecto a la Formación para la Investigación y la Creación Artística y Cultural, se cumple aceptablemente con un 3,5, puesto que, aunque existe una buena participación de los estudiantes y docentes en programas de innovación tales como: transferencia de conocimiento, emprendimiento y creatividad, como se observa en los proyectos de aula. Se debe fortalecer un poco más y mostrar los resultados en un contexto más amplio o compartir con otras instituciones para difundir el conocimiento.

Característica 30. Compromiso con la Investigación y la Creación Artística y Cultural

Los criterios, estrategias y políticas institucionales en materia de investigación, innovación y creación artística y cultural, se evidencian en el mecanismo efectivo que estimula el desarrollo de los procesos investigativos y creativos, que establecen criterios de evaluación de calidad, ampliamente difundidos y aceptados por la comunidad académica. Es una actividad que se hace al inicio de semestre para organizar las actividades de investigación y desarrollo que se hará en clase y que se reporta como proyecto de aula o semillero de investigación, según sea el caso de la asignatura y se encuentra soportado en la Política de Investigación, los Lineamientos de investigación, PEP y Syllabus del programa.

En correspondencia entre el número y nivel de formación de los profesores adscritos al programa con la actividad investigativa y la creación artística y cultural, relacionadas con la naturaleza del programa, se puede evidencia en con el perfil del docente que han desarrollado procesos de investigación y tienen grados de especialización, maestría y doctorado y apoyan a los estudiantes en la investigación formativa.

Los profesores adscritos del programa en procesos de investigación se relacionan de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 38. *Relación del Profesores investigadores por especialización y maestría.*

AÑO	PROGRAMAS	INVESTIGADORES	PREGRADO	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA
2016	Tecnología en Administración del Talento Humano	Laura Carolina Orjuela Márquez	Psicología	Gerencia en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional	

Fuente: Relación del Profesores investigadores por especialización y maestría. Con datos del departamento de Investigación y Gestión Humana UNINPAHU. Bogotá 2021

Como se puede evidenciar el programa en el 2016 contó con la participación en procesos de investigación y los docentes posee títulos de pregrado, especialización y maestría. Para el Programa solo se cuenta con la profesora Laura Carolina Orjuela Márquez, tiene estudios de especialización y se encuentra desarrollando estudios de maestría. Que son herramientas adecuadas y generan un aporte fundamental para impulsar y motivar a los estudiantes a desarrollar procesos de investigación.

En UNINPAHU se cuenta con el recurso humano apropiado, de acuerdo con la tabla anterior de la pertinencia del docente frente a la investigación y el aporte que le otorga a la investigación formativa y motiva a los estudiantes a continuar con una investigación social.

En cuanto a los recursos logísticos, se encuentra el departamento de investigación, existe el líder que coordina las actividades de acuerdo a las líneas de investigación y están en concordancia a la facultad y de acuerdo a cada uno de los programas.

En cuanto al recurso logístico, desde la infraestructura, se puede evidenciar desde la parte física y tecnológica. En la parte física, se incluye la oficina de investigación, la biblioteca, la sala de docentes y computadores disponibles para el uso de la investigación y generar lugares de discusión respecto a un tema o líneas de investigación.

Ahora bien, el recurso logístico en cuanto a tecnología en la biblioteca se encuentra el recurso digital, que proporciona base de datos nacionales e internacionales, recursos electrónicos, gestores bibliográficos, herramientas de investigación libros electrónicos y responsoriales son herramientas que colaboran con los procesos de investigación formativo institucional.

En cuanto a los recursos financieros con los que cuentan en el programa, asociados a proyectos y a otras actividades de investigación y creación artística y cultural. No se encuentra explícito en ningún documento. Sin embargo. Se presenta una proyección desde el departamento de investigación y planeación. Con el fin de establecer un parámetro de presupuesto anual.

El Grupo de investigación de la institución se denomina TAHU (Ver anexo 37), está conformado por profesores y estudiantes del programa y están reconocidos por COLCIENCIAS, el grupo fue creado en el segundo semestre de 2010, la categoría actual es C, el área de conocimiento son las ciencias sociales. El Plan estratégico se basa en: "Establecer procesos y herramientas que faciliten el desarrollo del talento humano en las organizaciones 2. Identificar, prevenir, intervenir los factores de riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores, para mejorar la productividad y la competitividad de las organizaciones. 3. Desarrollar procesos investigativos para la innovación y optimización de nuevos productos gastronómicos, hoteleros y productos turísticos culturales bajo los parámetros de las organizaciones del siglo XXI, con el fin de generar competitividad a nivel nacional e internacional de esta industria. 4. Generar

conocimiento sobre la creación, desarrollo y madurez de unidades de negocio y su posicionamiento competitivo y sostenible en el mercado, a nivel nacional e internacional. Retos: 1. Diseñar modelos y herramientas que permitan a las organizaciones del siglo XXI ser competitivas a través de la gestión del capital más importante que tiene "el Capital Humano".

El impacto a nivel regional, nacional e internacional de la investigación y la creación artística y cultural del programa, de acuerdo con la naturaleza del programa no es investigativa. Sin embargo, como se ha hablado anteriormente, se realizan investigación formativa en los proyectos de aula y sí la asignatura está directamente relacionada con investigación se direcciona de acuerdo a los semilleros de investigación y la coherencia con las líneas de investigación de la institución, la facultad y el programa (Ver anexo 38). Por lo tanto, el impacto que tiene es local; puesto que el eje principal está concentrado en Bogotá porque es donde se encuentra ubicada la institución.

En cuanto a publicaciones en revistas indexadas y especializadas nacionales e internacionales, innovaciones, patentes, productos o procesos técnicos y tecnológicos patentables o no patentables o protegidas por secreto industrial, libros, capítulos de libros, dirección de trabajos de grado de maestría y doctorado, paquetes tecnológicos, normas resultado de investigación, producción artística y cultural, productos de apropiación social del conocimiento, productos asociados a servicios técnicos o consultoría cualificada, elaborados por profesores adscritos al programa, de acuerdo con su tipo y naturaleza. La dirección da cuenta de los productos de investigación publicados en los últimos 5 años que están referenciados en GrupLAC (Ver anexo 39), el cual se adjunta y también se puede evidenciar en los CvLac de cada uno de los docentes y en las publicaciones institucionales, la información de las tesis debe ser requerida a Biblioteca.

El apoyo administrativo y financiero para el desarrollo y gestión de la investigación, la creación de empresas y de planes de negocios, así como los centros de incubación y financiación empresarial o centros de investigación y desarrollo tecnológico, entre otros, de acuerdo con la naturaleza del programa que no es de perfil investigativo, no se evidencia. Por lo tanto, se proponen acciones y plan de mejoramiento.

Juicio de la característica 30

La característica 30 sobre Compromiso con la Investigación y la Creación Artística y Cultural, se cumple aceptablemente con 3,3 puesto que se han desarrollado investigaciones que cuentan con la rigurosidad; pero falta difundir y fortalecer la investigación formativa y semilleros.

Juicio global del Factor 6: Investigación, Innovación y Creación Artística y Cultural

De acuerdo con las evidencias expuestas para cada característica, su autoevaluación y sus respectivos juicios, el factor demuestra que se cumple aceptablemente. Esto es, después de la ponderación, la calificación del factor fue 3.4 (ver tabla de resultados). Estos resultados demuestran que existen políticas, estrategias y procesos específicos para la investigación y la creación cultural y artística, reflejadas en productos entregados o procesos de formación en investigación para los estudiantes pero, también, que no han surtido los resultados esperados y no han sido lo suficientemente frecuentes como para hacer de este factor uno relevante por sí mismo, ya que se articula desde otros factores como lo curricular o los resultados de investigación de los profesores del programa. Sin embargo, aspectos como las actividades académicas derivadas de investigaciones de manera frecuente que impacten los contenidos curriculares o al sector externo, participación en programas como jóvenes investigadores o

demás relacionados con el sector empresarial o gubernamental nacional o internacional, internacionalización de la investigación y apoyo financiero de la investigación requieren acciones más frecuentes y de fortalecimiento, debido a que el seguimiento y control de estos procesos no se hace de manera evidente.

Tabla 39. *Análisis factor 6 y sus características*

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características				
Factor 6. Investigación, Innovación y Creación Artística y Cultural	Característica 29. Formación para la Investigación y la Creación Artística y Cultural	4	50%	9,50	4,1	3,26	3,0	2,40	3,4	**Se cumple aceptablemente**	68%
	Característica 30. Compromiso con la Investigación y la Creación Artística y Cultural	4	50%	6,00	N/A	N/A	3,3	2,63			
	Resultados Parciales	8	100%	1550,0%	4,1	41%	3,1	63%			

Fuente: Aseguramiento de la Calidad, 2020.

4.7. FACTOR 7. BIENESTAR INSTITUCIONAL

Característica 31. Políticas, Programas y Servicios de Bienestar Universitario

Políticas sobre bienestar institucional suficientemente conocidas que propician el desarrollo integral de la comunidad institucional, reconozcan el valor y la diversidad y orientan la prestación de los servicios de bienestar.

Modelo de bienestar universitario (2019)"UNINPAHU fundamenta la concepción humanista de formación integral y complemento fundamental del proyecto académico la cual permite orientar el crecimiento y libre desarrollo personal, intelectual, afectivo y profesional, y contribuye al desarrollo de la libre personalidad, al respeto por la dignidad humana y sus diferencias, y garanticen plenamente la prestación de los servicios a la población estudiantil, docente, administrativos, directivos y personal auxiliar vinculado a la Institución". (p.p 1-2-3).

Estrategias que propicien un clima institucional adecuado que favorezca el desarrollo humano y promueva una cultura que reconozca el valor de la diversidad.

UNINPAHU por intermedio de la Dirección de Bienestar, Proyección Social y Egresados fomenta las actividades, acciones y estrategias que permiten responder a las dimensiones establecidas, la política de bienestar universitario (2019) dice:

A. Salud integral y desarrollo humano: Corresponde a la implementación de las acciones orientadas a la educación en salud física y mental, así como el autocuidado y la promoción, prevención y mantenimiento del bienestar, a través de programas y servicios que contribuyan al crecimiento y fortalecimiento del ser humano en todas sus dimensiones biopsicosociales. (p.7)
B. Gestión cultural: Implica el desarrollo de la dimensión estética a través de la creación e interpretación artística en sus distintas formas, promoviendo actividades orientadas al reconocimiento y consumo de las prácticas artísticas y culturales; adicionalmente, promueve un concepto de cultura vinculado al desarrollo humano, fomentando la participación ciudadana, la solidaridad social y la asociación, la formación y evolución de los valores. (p.8).
C. Promoción socioeconómica: Se articula el trabajo con otras dependencias de la Institución, en aras de favorecer la calidad de vida de toda la comunidad Uninpahuista, a través de un programa consolidado de incentivos, descuentos, apoyos económicos y becas, que propendan por mitigar las dificultades económicas que impacten a la comunidad, así como favorecer el emprendimiento y la educación financiera. (p.8).
D. Permanencia y apoyo estudiantil: Es el desarrollo de procesos formativos y la implementación de estrategias de atención pertinentes en cada etapa del ciclo del estudiante en la educación superior, desde su ingreso hasta su graduación, encaminadas a fortalecer el crecimiento y desarrollo estudiantil, incrementar la permanencia, el rendimiento académico, la retención y graduación oportuna. (p.8-9).

Programas, servicios y actividades de bienestar dirigidos a los profesores, estudiantes y personal administrativo del programa.

Política de bienestar universitario dice: UNINPAHU atiende el bienestar de los miembros de la Institución considerando las siguientes dimensiones (p.3-4):

- Expresión cultural y artística: Considera las acciones para fomentar la expresión artística de la comunidad académica teniendo presente la diversidad, por medio de espacios de creación, estimulación, sensibilización y apreciación de las manifestaciones culturales.
- Actividad física, recreación y deporte: Fomento de la actividad física, los hábitos saludables, el deporte y acciones que favorecen el adecuado uso del tiempo libre.
- Cultura institucional y ciudadana: Actividades para fomentar el autocuidado y la corresponsabilidad, así como el sentido de pertenencia, la sana convivencia, la adecuada relación con el entorno y la participación ciudadana; considerando además la promoción de la seguridad vial de toda la comunidad educativa.
- Salud física y mental: Lineamientos de salud integral y desarrollo humano dice: Estrategias para potenciar el autocuidado en toda la comunidad, considerando sus roles en la Institución, así como sus necesidades particulares, aplicando acciones correctivas y preventivas. (p.4).
- Promoción socioeconómica: Acciones para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de toda la comunidad Uninpahuista, que presenten dificultades económicas, a través del otorgamiento de incentivos, apoyos económicos y becas, así como creación de espacios de formación, para un adecuado uso del recurso económico y sus finanzas.
- Vida académica y desarrollo integral: Espacios para promover competencias relacionadas con los autos (conocimiento, concepto, evaluación, aceptación, respeto y estima), de igual forma,

favorecer las habilidades blandas, las relaciones sociales y habilidades comunicativas, con el fin de mejorar el desempeño, la integración y adaptación en contextos educativos de toda la comunidad.

- Permanencia y graduación oportuna: lineamientos de permanencia y apoyo estudiantil dice: Gestiones con el fin de reducir los niveles de deserción estudiantil, continuidad académica, apoyar al mejoramiento en los logros académicos e incentivar niveles de graduación oportunos. (p.7).

Participación de directivos, profesores, estudiantes y personal administrativo del programa en los programas, los servicios y las actividades de bienestar institucional.

Servicio y actividades reflejadas en el tablero de bienestar universitario 2020 (Ver anexo 40) y en informe gestión de BU 2020 (Ver anexo 41) indica:

Desde agosto del 2020, se plantearon actividades en su mayoría con apoyo de las herramientas virtuales, debido a que las condiciones académicas se mantuvieron como respuesta a la emergencia sanitaria. (p.3-4).

1. gestión trasversal:

- Feria de bienestar: modalidad virtual con trasmisión en vivo. total 485 la cual esta divididos los participantes de la siguiente manera:
- Docentes FCEA: PERIODO 2021-1: 30 pax, los estudiantes en su totalidad son 176, las cuales 119 corresponden a la jornada diurna. Participación docente 0, directivos 0, personal administrativo 0.
- PERIODO 2020-2: 26 PAX: son 77 estudiantes que corresponden a la jornada nocturna, directivos 0, docentes 0, personal administrativo 0.

Esta información se encuentra anexa en las gráficas de los tableros de bienestar universitario 2020-1 Y 2020-2 e informe de gestión 2020. (p.5-6-7).

- Semana de la salud: periodo del 2020-2 modalidad virtual, donde se realizaron talleres abiertos y actividades para la comunidad universitaria con orientación en salud de acuerdo a la elección de los participantes, en las que están.:
- Charla de sexo: FCEA 6
- Charlas primeros auxilios: FCEA 3 pax,, administrativos 1 pax.
- Exámenes de optometría: FCEA 1, administrativos 20 pax.
- Charla nuevas masculinidades: FCEA 4 pax, administrativos 2 pax.
- Pausas activas; FCEA 6 pax, administrativos 20 pax.
- Rumba terapia: Administrativos 22 pax.
- Improvisación teatral: Administrativos 50 Pax
- Reinducción SST: Administrativo 41 pax.

Total, de FCEA Mas Administrativos: 176 PAX.

- Pausas activas 2020-2: modalidad virtual a través de Microsoft Teams participación de 49 administrativos y FCEA 7 docentes. (p. 7-8).
- Programa de la tecnología seguridad y salud de trabajo (TSST): Estudiantes Participaron 12 pax.
- Tecnología en administración de talento humano (TATH): estudiantes que participaron 10 pax.
- Préstamo de elementos:
- Periodo 2020-1: presenciales estudiantes FCEA 19 pax, administrativos 5.
- Periodo 2020-2: motivo emergencia sanitaria no reporta préstamos.

Programas y estrategias de seguimiento integral a la comunidad institucional y acciones derivadas que conduzcan al desarrollo humano y el respeto a la diferencia.

El programa de bienestar Universitario UNINPAHU realiza los siguientes programas y acciones que conducen al desarrollo humano y al respeto de la diferencia, según el informe de gestión BU 2020 (p. 12):

- Protocolo De Atención A Casos De Violencia Sexual Y De Género En 2020-1 se inició con la elaboración del documento formal en el cual se estipuló la ruta de atención a seguir ante el reporte por parte de la comunidad educativa de algún caso violencia sexual o de género, en este se distinguen apartados que hacen referencia al marco legal, definiciones de términos asociados, establecimiento de líneas de prevención y sanciones. (p.12-13).
- Charla Ser Mujer En La Actualidad Gracias al apoyo de Ángela Paola Benavides psicóloga de Pro familia quien nos brinda orientación frente a los comportamientos que fortalecen la transformación de la mujer en la sociedad mediante una reflexión acerca de cómo socialmente se ha construido el rol femenino y cómo se ha venido transformando en la medida que países en desarrollo han buscado romper con las brechas en desigualdad de género. (p. 13-14).

Juicio de la característica 31

Esta característica se cumple en 4.3 con un criterio que se cumple en alto grado, ya que se cuenta con los indicadores documentales y de percepción en cuanto a políticas de bienestar y estrategias que propician un adecuado clima institucional. Sin embargo, en cuanto a investigación permanente de la problemática social del entorno que incide en la comunidad institucional, se debe mejorar, ante lo que la institución se encuentra trabajando para consolidar una estrategia más efectiva.

Característica 32. Permanencia y Retención Estudiantil:

Tasas de deserción estudiantil acumulada y por períodos académicos, acorde con los reportes efectuados al Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior – SPADIES.

Tabla 40. *Estudiantes: matriculados, egresados y graduados.*

	Período	Inscritos	Admitidos	Matriculados	Egresados*	Graduados*	Retirados	

Año (1)				Primer semestre	Total				Tasa de deserción por período según SPADIES
2016	I	42	42	29	206	19	18	16	9,64%
	II	64	63	45	211	28	30	11	6,71%
2017	I	75	43	25	188	27	28	18	10,98%
	II	61	42	29	176	28	31	24	13,71%
2018	I	69	50	36	157	28	32	22	13,92%
	II	69	52	18	138	22	26	21	14,00%
2019	I	34	27	17	116	22	22	20	13,51%
	II	35	34	18	113	19	20	14	10,22%
2020	I	32	28	21	103	19	17	16	13,01%
	II***	12	6	2	80	8	10		
Promedio		**49**	**39**	**24**	**149**	**22**	**23**	**18**	**12%**

Fuente: Programa en Talento Humano, cuadros maestros estudiantes. 2020

Las estrategias pedagógicas implementadas en los lineamientos para retención y permanencia de estudiantes asegurando su vinculación hasta graduarse son las siguientes, según lineamientos de promoción socioeconómica (Ver anexo 42) (p.3) dice:

- Becas e incentivos: rendimiento académico, desempeño profesional, cooperación en la vida institucional entre otras condiciones. (p. 3-4-5-6-7-8-9).
- Descuentos: Reducción de algún porcentaje del valor de la matrícula, por el cumplimiento de una condición particular. (p. 8-10-11).
- Otros apoyos económicos: Línea Convenio Aval Universidades, en la cual participan las Instituciones académicas como garantes de los créditos concedidos a sus estudiantes, previo acuerdo y convenio realizado con la entidad y FINCOMERCIO. (p.11)
- Convocatorias y apoyos externos: líneas de apoyo de crédito educativo, pago con cesantías, fondos en administración, crédito del icetex. (p. 11-12-13).
- Empleabilidad: La oficina de prácticas de la Institución tiene un papel importante en la vinculación de los estudiantes con el sector productivo, la realización de sus prácticas profesionales y, en algunos casos, el posterior vínculo de los estudiantes de una manera definitiva con las diferentes empresas. (p. 14).

Los lineamientos de permanencia y apoyo (p.8) dicen que se busca contribuir con la continuidad académica de los estudiantes, con el compromiso de todas las instancias de la institución, a través de los lineamientos de permanencia y graduación oportuna que se describen en el presente documento. (p.7).

1. Programas de atención: compuesto por tres líneas de trabajo:

- eje psicosocial: Bienestar universitario UNINPAHU, busca crear un conjunto de procedimientos que contribuyan al desarrollo integral de las competencias del estudiante

como lo es el manejo emocional, autonomía, establecimiento de identidad y en general, la mejora de sus condiciones (p.7-8-9).

- Eje académico: El lineamiento de permanencia busca implementar estrategias pertinentes para el desarrollo exitoso del proceso formativo del estudiante en los diferentes ciclos de la educación superior desde su ingreso hasta su culminación y graduación. (p. 9-10-11).
- trabajo colaborativo: implementa diferentes actividades para optimizar y fortalecer procesos académicos y personales del estudiante mediante el contacto con aliados del sector interno y externo, tales como empresas aliadas y el Ministerio de Educación Nacional, entre otro. (p.11).

Investigación permanente de la problemática social del entorno que incide en la comunidad institucional.

No los contienen, pero está en proceso de construcción, para este proceso se sugiere trabajar con la población más vulnerable ya que refleja las problemáticas sociales y puede aportar información importante que ayuda a la comunidad institucional a crear nuevas alternativas de investigación y posibles soluciones que no solo sea para la institución si no para la misma sociedad.

Juicio de la característica 32

Finalmente, se evidencia que el factor se cumple en alto grado ya que se evidencia y se documenta todas las actividades realizadas por parte de bienestar universitario, a través de los informes de gestión, los lineamientos y los tableros de bienestar 2020 con una calificación del factor 4.4 con un porcentaje del 87%., hay que hacer ajuste como se recomienda en las características faltantes.

Juicio del factor 7: Bienestar Universitario

Se cumple en alto grado ya que se evidencia y se documentan todas las actividades realizadas por parte de bienestar universitario, a través de los informes de gestión, los lineamientos y los tableros de bienestar 2020 con una calificación del factor 4.3 con un porcentaje del 87%, se deben hacer los ajustes indicados en cada característica.

Tabla 41. *Análisis factor 7 y sus características*

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		RESULTADOS FINALES		Juicio Característica	Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características		Calificación de Características					
Factor 7. Bienestar Institucional	Característica 31. Políticas, Programas y Servicios de Bienestar Universitario	7	58 %	7,00	4,1	5,71	4,4	6,20	**4,3**	5,95	**Se cumple en alto grado**	4,3	**Se cumple en alto grado**	87%

	Característica 32. Permanencia y Retención Estudiantil	5	42 %	5,00	N/A	N/A	4,3	4,33	**4,4**	4,43	**Se cumple en alto grado**			
	Resultados Parciales	12	100 %	1200,0%	4,1	48%	4,4	88%	**4,3**	87%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			

4.8. FACTOR 8. ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Característica 33. Organización, Administración y Gestión del Programa

En coherencia con los componentes básicos que estructuran los programas de educación superior en el país, a saber, docencia, investigación, extensión, innovación y cooperación nacional e internacional, la UNINPAHU ha consolidado una estructura organizativa que permite articular el trabajo de las facultades con áreas especializadas en la forma de direcciones, dependientes ambas de la vicerrectoría académica. En la institución existen tres direcciones, a saber, investigación, extensión y bienestar, proyección social y egresados, que promueven el cumplimiento de las funciones sustantivas, las cuales se articulan, a través de las decanaturas, con las proyecciones de los programas académicos. No obstante, hay que señalar que las actualizaciones orgánicas no se han reflejado pormenorizadamente en los documentos institucionales, lo que puede derivar en una dificultad para identificar las responsabilidades precisas de cada instancia estatutaria y de los procesos para cualquier requerimiento. En este sentido, la institución requiere una ampliación y renovación de los estatutos orgánicos, así como de un organigrama institucional debidamente identificado, de tal forma que el desarrollo practico de cada instancia, y no sólo de las instancias superiores, este soportado documental y legalmente, y no solo derivado de una estructura básica.

En perspectiva del aseguramiento de la calidad del programa, se han constituido dos mecanismos de evaluación que hacen parte del Sistema de Evaluación Institucional (Ver anexo 43), los cuales corresponden al proceso de autoevaluación institucional, realizado anualmente, como en los procesos de evaluación docente realizados semestralmente. Resulta preciso señalar que la instancia encargada de dinamizar los procesos de evaluación en la UNINPAHU es la oficina de aseguramiento, dependencia de la vicerrectoría académica. Es importante anexar los ejercicios rutinarios de auditoría interna que lidera la oficia de planeación y gestión de la calidad y que permite un seguimiento al proceso de la calidad formativa.

A lo anterior resulta preciso señalar que el programa tecnológico en administración del talento humano ha participado en los procesos acreditación de alta calidad ante el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) del Ministerio de Educación Nacional (MEN), alcanzado la certificación de alta calidad que evalúa los programas académicos en los máximos estándares de calidad. No obstante, el programa no cuenta con certificaciones anexas, en niveles disciplinares, que contribuyan a la validación de los procesos de calidad.

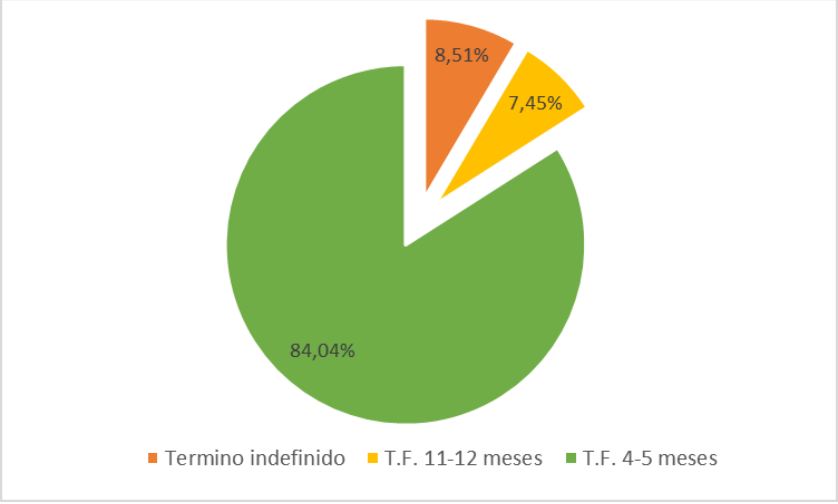
Los criterios institucionales, así como los procedimientos para las designaciones de cargos, están condensados en los estatutos institucionales reformados el 05 de marzo del 2019 a través de la resolución 2070. En este documento se presenta la estructura orgánica institucional, así como las funciones,

mecanismos y canales para la designación de cargos, responsabilidades y la tipología sobre la cual se realizan, clarificando las facultades de cada una de las instancias. En lo referido al ámbito local y específico del programa, la designación de cargos docentes se especifica en el Estatuto Docente, en el que se caracterizan las posibilidades de contratación conforme a la dedicación, la experiencia y la formación académica, puntualmente consignado en el titulo segundo intitulado *De las categorías de los docentes e ingreso*, el cual es complementado con el sistema de aseguramiento de la calidad, referido anteriormente, como forma de auditar la labor docente dentro de los programas.

A lo anterior es preciso anexar la existencia de lineamientos periódicamente actualizados aprobados, condensados en un manual de cargos, como parte de sus funciones misionales, por el consejo superior universitario como máximo cuerpo colegiado de dirección de la institución (Ver anexo 44)

En términos de la cantidad y dedicación del talento humano para cubrir las necesidades del programa tecnológico en administración del talento humano, entre el 2016 y el 2020 se han realizado 150 contrataciones docentes, siendo el año 2018 el de mayor contratación, ocupando el 29,33% de las contrataciones durante los 5 años de referencia. En este punto resulta llamativo constatar la importante reducción del cuerpo docente en el programa, que para el 2020 llegó apenas a una contratación del 7% en términos relativos, o de 9 docentes en términos absolutos. Al revisar la modalidad de la contratación en el periodo de referencia, se verifica que el 84,04% de los docentes fueron vinculados con contratos a término fijo de 4 a 5 meses; el 7,45% con contratos a término fijo de 11 a 12 meses; y el restante 8,51% en la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo. Del mismo modo el 61,33% han sido contratados con una dedicación por cátedra, el 20,67% a medio tiempo y el 18% a tiempo completo.

Ilustración 5. *Modalidad de contratación 2016-2020*



Fuente: elaboración propia UNINPAHU, 2021.

En términos del máximo nivel de formación docente, durante el periodo de análisis 2016-2020 el 21,28% posee títulos profesionales, el 61,70% títulos posgraduales como especialistas y el 17,02% títulos posgraduales como magister. No obstante, en el último año se dio una reducción importante de los docentes con maestría, ganando mayor presencia los títulos de especialistas. En este terreno es importante reconocer la importancia de fomentar la cualificación en la formación docente, promoviendo los estudios posgraduales de niveles de maestría y doctorado dentro de los mismos.

Frente a las direcciones de los programas, el artículo 38 del estatuto orgánico de la UNINPAHU define a las decanaturas como las direcciones académicas y administrativas de las facultades de la institución y, por tanto, de los programas académicos. Para ello se aclara que el desempeño de tal cargo debe corresponder a perfiles con amplia trayectoria en el campo de la educación o con experiencia en actividades públicas o privadas, a lo que se añade la idoneidad ética y profesional (Art. 38, estatuto). A este respecto, la decanatura de la facultad de ciencias económicas y administrativas está a cargo de Michael Ortegón, Administrador de Empresas y Especialista en Gerencia de Proyectos de UNINPAHU, con estudios de maestrías en economía y procesos estratégicos. Así mismo el decano cuenta con nueve años de experiencia en el sector servicios, seis años en el sector educativo como docente y cinco años en procesos de investigación. Su experiencia tanto profesional como académica, así como el conocimiento que tiene de la institución, lo ubica con un perfil idóneo y competente en el liderazgo de la facultad.

Juicio de la característica 33.

Habiendo recogido la información tanto de la percepción de la comunidad universitaria, así como de la recolección de información, se evidencia la calificación numérica de 4,2 apuntando a que la característica se cumple en alto grado.

En este sentido, si bien ambos componentes apuntan al cumplimiento de la característica en alto grado, esto es una equivalencia en el juicio cualitativo, no sucede lo mismo con la calificación cuantitativa, lo que permite inferir cierta distancia entre la evidencia documental y la percepción, residente en las dificultades en la socialización y divulgación de los soportes documentales ante la comunidad universitaria.

Característica 34. Sistemas de Comunicación e Información

En términos de los sistemas de información integral, en UNINPAHU existen los aplicativos SAI e ICEBERG, totalmente integrados en la misma base de datos. SAI es el Sistema académico de información, el cual registra el desempeño académico de los estudiantes. Este aplicativo, desarrollado por la Universidad Eafit, cuenta con los siguientes módulos integrados:

- SEVEN: es un módulo que permite la administración, el diligenciamiento, la consulta de resultados de evaluaciones a la docencia y encuestas
- ULISES: brinda al estudiante información referente a su actividad académica y solicitudes
- Sirena: registro de notas y consulta de listados para los docentes con carga académica vigente.
- INSCRIPCIÓN DE ASPIRANTES: módulo que permite la inscripción y realizar el proceso de admisión de aspirantes
- SIRIA: es un módulo diseñado para la realización de reservas de clases de Pregrado, Posgrado, centro de educación continuada e idiomas entre otros en las salas de cómputo
- PLATINO: permitir la elaboración, informes de avance y seguimiento de los planes operativos anuales de la Universidad
- Sipa: módulo a través del cual se realiza la programación académica para un semestre, año o periodo determinado

- SIL: ayuda al egresado en la ubicación laboral y a la empresa a la selección de la solicitud
- MERCURIO: administración de la relación con los clientes recopilar la mayor cantidad de información posible sobre los clientes, para poder dar valor a la oferta
- SADE: permite la administración de notificaciones a través de plantillas, de acuerdo con los roles de usuario que se tienen en cada módulo.
- SISDEPP: permite a los usuarios tener un mejor control de las prácticas profesionales de los estudiantes y está desarrollada para facilitarle el desempeño y la eficiencia en el manejo del sistema.
- AYRE: apoya y ofrece herramientas de control a los procesos de admisión, registro y control para los programas de pregrado y posgrado

Por otro lado, está ICEBERG, que es el sistema administrativo y financiero. Este aplicativo permite la gestión administrativa y financiera de la institución, cuenta con los siguientes módulos integrados:

- Contabilidad
- Tesorería
- Cuentas por cobrar
- Cuentas por pagar
- Nómina
- Activos
- Presupuesto

Además de los aplicativos SAI e ICEBERG, la universidad hace uso de las plataformas Moodle y Office 365 para facilitar la comunicación.

- Moodle: diseñado para ayudar a los educadores a crear cursos en línea de alta calidad y entornos de aprendizaje virtuales
- Office 365, plataforma con aplicaciones integradas que permite la interacción de la comunidad de forma sincrónica y asincrónica.

La institución cuenta con una página web (dirección https://www.UNINPAHU.edu.co/) con una interfaz dinámica que permite una vista panorámica de los recursos de interés del público. En ella es posible discriminar el perfil del público (aspirantes, estudiantes, egresados, docentes, colaboradores), así como acceder a la información académica de los programas de formación regular, formación continua y extensión, las especificaciones de los procesos de admisión, bienestar universitario, así como a las funciones sustantivas (extensión, investigación, internalización y docencia) y a las definiciones institucionales globales: estatutos, proyecto educativo institucional, estructura orgánica, resoluciones, entre otros. Resulta llamativa la existencia de un chat que facilita la comunicación directa con operadores de la institución que pueden orientar a los visitantes frente a sus necesidades.

En términos de la información disponible del programa en la página web, se encuentra información en torno al perfil profesional, los campos laborales de acción, las especificaciones de los valores agregados del programa, así como la información curricular presentada en el plan de estudio.

Además de contar con los sistemas de información académico SAI y administrativo ICEBERG, así como una página web dinámica, los estudiantes, docentes y demás comunidad Uninpahuista cuenta con apoyos tecnológicos como el correo institucional con la plataforma Office 365 para la mensajería entre docentes, estudiantes, administrativos, Moodle para la gestión de ambientes virtuales en la que interactúan docentes y estudiantes, red inalámbrica disponible para los miembros que la comunidad, ubicados estratégicamente en las diferentes sedes de la institución y disponible las 24 horas del día, 7 días a la semana, salas de cómputo dotadas de medios audiovisuales y conectividad a la red interna e internet, portal institucional con información actualizada y con acceso a los diferentes módulos académicos y administrativos y redes sociales en las que la institución tiene presencia.

En términos de los mecanismos de comunicación para facilitar que la población estudiantil en toda su diversidad tenga acceso a la información. La universidad cuenta con las siguientes herramientas:

- Cuentas de correo institucional a través de la plataforma office 365 para la comunicación bidireccional de administrativos, docentes y estudiantes.
- Plataforma Moodle para la gestión de cursos virtualizados en la que interactúan docentes y estudiantes.
- Acceso a redes sociales en las que la institución tiene presencia y que son gestionadas por la Oficina de Comunicación, Imagen y Promoción Institucional.
- Infraestructura de redes inalámbricas y de cableado estructurado a las que se pueden conectar con diferentes dispositivos tecnológicos como teléfonos, tabletas, portátiles, computadores.
- Portal institucional, puerta de entrada a la información pública o privada a través de los diferentes módulos académicos o administrativos en los cuales podrán consultar su información o gestionar solicitudes administrativas, financieras o académicas y encontrar herramientas de apoyo acorde a los roles de los usuarios.

Juicio de la característica 34

Habiendo recogido la información tanto de la percepción de la comunidad universitaria, así como de la recolección de información, se evidencia la calificación numérica de 4,5 apuntando a que la característica se cumple en alto grado.

Característica 35. Dirección del programa

En términos de los lineamientos y políticas que orientan la gestión del programa, existen dos documentos fundamentales: por un lado, está el Proyecto educativo Institucional (PEI), que condensa “el ideario filosófico” (PEI, p. 1) de la institución, enmarcando así los fundamentos axiológicos, socio-humanísticos y epistemológicos y educativos; caracterizando las funciones sustantivas y generando lineamientos y direccionamientos institucionales para el desarrollo de los objetivos institucionales. En coherencia con el PEI, cada programa cuenta con Proyectos educativos de Programa, que aterrizan los fundamentos globales del PEI, toda vez que los incorpora en un proyecto de formación disciplinar con sus propias especificidades. Estos documentos son de dominio general del cuerpo docente, siendo, por

demás, la base para la construcción de los syllabus y los planes de aula de cada docente, en el que se encuentran explícitamente referenciados.

En estos documentos se establecen las formas de operación de las distintas instancias relacionadas con la gestión del programa, a saber, la decanatura, la vicerrectoría académica y las direcciones que contribuyen al impulso de las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior. No obstante, se han reconocido dificultades en los procesos de divulgación, que aun cuando ya se ha venido trabajando en ello, persiste como una dificultad que ha de ser considerado como parte del plan de mejoramiento.

En términos de los mecanismos existentes que promuevan una participación efectiva de la comunidad académica en la gestión del programa, se encuentra consignado en el capítulo XIV del estatuto orgánico de la institución sobre el régimen de la participación democrática, en el que se promueve la participación democrática de delegados de la comunidad académica en los diferentes cuerpos colegiados de la institución, específicamente el consejo superior y el consejo académico. Así mismo, la comunidad académica cuenta con representación en los comités de facultad, el cual da espacio a la participación de docentes, estudiantes y egresados (Art. 2, Resolución 046 del 2012) (Ver anexo 45), siendo este cuerpo el encargado de proponer, discutir y definir las trasformaciones específicas del programa (Art. 4, Resolución 046 del 2012)- Es importante señalar que es la decanatura, dando cumplimiento a sus funciones (Art. 39, estatutos), el encargado de presidir y convocar los comités de facultad.

Juicio de la característica 35.

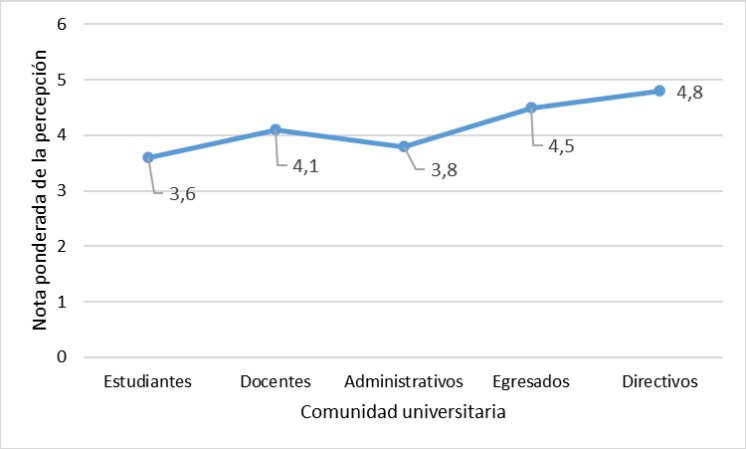
Habiendo recogido la información tanto de la percepción de la comunidad universitaria, así como de la recolección de información, se evidencia la calificación numérica de 4,0 apuntando a que la característica se cumple en alto grado.

Juicio global del factor 8. Organización y Gestión

Con la existencia de los correspondientes soportes, y la información tanto de la percepción de la comunidad universitaria, así como documental y numérica del factor 8. Organización y Gestión, se evidencia que el factor tiene una calificación cuantitativa global de 4,2 que traduce en términos cualitativos, un cumplimiento en alto grado.

La siguiente Ilustración muestra la calificación de la percepción discriminada por estamento, que permite identificar las distancias cuantitativas. La distancia cuantitativa que se puede encontrar entre las diferencias de percepción entre estamentos, así como en el comparativo con la evaluación documental. Esta distancia cuantitativa puede comprenderse como una dificultad institucional para socializar y divulgar los soportes documentales.

Ilustración 6. *Percepción característica 33*



Fuente: Autoevaluación programa TH 2020

En este sentido, si bien ambos componentes apuntan al cumplimiento de la característica en alto grado, esto es una equivalencia en el juicio cualitativo, no sucede lo mismo con la calificación cuantitativa, lo que permite inferir cierta distancia entre la evidencia documental y la percepción, residente en las dificultades en la socialización y divulgación de los soportes documentales ante la comunidad universitaria.

Tabla 42. *Resultado Factor 8. Organización y Gestión.*

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		RESULTADOS FINALES		Juicio Característica	Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características		Calificación de Características					
Factor 8. Organización y Gestión	Característica 33. Organización, Administración y Gestión del Programa	3	37,5 %	7,50	3,9	2,31	4,6	2,76	**4,2**	6,34	**Se cumple en alto grado**	4,2	**Se cumple en alto grado**	84%
	Característica 34. Sistemas de Comunicación e Información	2	25,0 %	5,00	4,0	1,62	5,0	2,00	**4,5**	4,52	**Se cumple en alto grado**			
	Característica 35. Dirección del programa	3	37,5 %	7,50	3,7	2,23	4,3	2,60	**4,0**	6,03	**Se cumple en alto grado**			

Factor	Características	Peso relativo de las características			Percepción		Documental y numérico		RESULTADOS FINALES		Juicio Característica	Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
					Calificación de Características		Calificación de Características		Calificación de Características					
	Resultados Parciales	8	100,0%	2000,0%	3,9	77%	4,6	92%	**4,3**	84%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			

Fuente: Aseguramiento, 2020.

4.9. FACTOR 9. IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO

Característica 36: seguimiento de los egresados

La importancia del impacto y seguimiento a los egresados, en la Fundación Universitaria para el desarrollo Humano UNINPAHU, responde a una política institucional que busca fortalecer los vínculos académicos con los graduados y con el sector empresarial, visibilizando la identidad del egresado de la institución en el contexto socioeconómico y cultural del país, , en donde se hace de manifiesto que la naturaleza especial de la función social que cumple la universidad y su carácter de ente académico autónomo, le permite adoptar de forma responsable el logro de objetivos misionales y que para ello los egresados se sientan y actúen como parte de la institución, siendo estos consultados, invitados y acompañados, toda vez, ellos se consideran integrantes en ejercicio profesional de la comunidad universitaria, vinculados al mercado del trabajo; su labor ayuda a la institución a expresar su proyecto educativo, generando espacios y escenarios para hacerlos participes de los proyectos de docencia, investigación y gobierno de la institución.

La oficina de Egresados en UNINPAHU está ligada a la Dirección de Bienestar, desde donde se propone, planea, diseña, desarrolla y evalúan las políticas, estrategias y proyectos acordes con los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y según las directrices de la Rectoría de la Institución, con miras a la vinculación, interacción y comunicación permanente entre los egresados, la institución y el mercado laboral. Está soportada en la continuidad de la formación integral y permanente del egresado, el fomento de su espíritu autónomo y emprendedor mediante actividades académicas organizadas por la Oficina de Egresados, y los vínculos establecidos con el área de Educación Continuada.

El Ministerio de Educación Nacional establece políticas de seguimiento y vinculación a los graduados en las Instituciones de Educación Superior del país, como un instrumento de seguimiento a los graduados, que permite conocer las condiciones laborales de estos y la tendencia de la demanda de profesionales en el medio. En ese sentido, las Instituciones de Educación Superior necesitan realizar un continuo seguimiento al desempeño de sus graduados con el propósito de determinar si los niveles de pertinencia de la formación ofrecida, la ubicación laboral, el autoempleo, las prácticas profesionales y la calidad de las actividades que desarrollan, se corresponden con los propósitos de formación definidos de manera autónoma e institucional para el proyecto educativo al que para este caso compete (Administración del Talento Humano).

Ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa.

Lograr determinar la trazabilidad que tienen los egresados en el medio constituye un imperativo institucional que tiene como fin brindar información relevante que busque sintetizar una unidad de medida sobre las percepciones de los graduados, en cuanto a la calidad de la formación recibida y mediante ello construir indicadores sobre su trayectoria académica y laboral, esto como representación del aprendizaje recibido en UNINPAHU.

La mejor forma de evidenciar estos aspectos y su impacto es teniendo en cuenta la calidad, la pertinencia, el emprendimiento, la empleabilidad y el desempeño laboral. Para el desarrollo de este propósito se realizó una investigación por parte de un docente que pertenece a la facultad de ciencias económicas y administrativas: *Impacto social de los egresados de los programas de Ciencias Económicas y Administrativas de UNINPAHU* que comprende un cuestionario con sus aspectos relevantes y que se aplicó a una población característica identificando su ubicación laboral, la percepción del programa que en este caso cursó y además se incluye población de otros programas de la misma facultad y que conciernen a estos aspectos, para ello también se estableció si el graduado desarrollo el espíritu emprendedor como resultado de la creación de unidades productivas, ya sea a nivel micro, mediana o gran empresa, definiendo de esta forma la pertinencia y el desempeño laboral que ha tenido el graduado.

Dentro de la ubicación del perfil las mujeres representan el 75% de la población encuestada y el 25% a los hombres; el total de los encuestados tienen una edad promedio de 25 a 33 años, la distancia entre edad de ingreso y edad de graduación es de tres (3) años en promedio; los programas con poblaciones más jóvenes son de Gestión Turística y hotelera (GTH) y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con promedios de 25 y 29 años, seguidos de Comercio y Negocios Internacionales (CNI) y Administración del talento humano (ATH) con 30,6 y 32,5 respectivamente; se evidencia que los graduados vienen de familias ubicadas en estratificación tres (3) con un 47%, seguido del estrato dos (2) con 39%, estrato cuatro (4) con 9%, estrato uno (1) con 3% y estrato cero (0) con 1%; nacidos en Bogotá 82%, Cundinamarca 11% y un 8% distribuidos en municipios de departamentos como Barranquilla, Ipiales, Meta, Pasto y Palmira; en cuanto a su ciudad de residencia 89% están ubicados en Bogotá, el 7% en Cundinamarca, el 2% en ciudades del extranjero como Buenos Aires (Argentina) y Melbourne (Australia) y un 1% en Meta. Un aspecto relevante de notar es que el 32% de los padres tienen un nivel de escolaridad situado en la secundaria completa, seguido de un 17% en la secundaria incompleta, un 14% en primaria incompleta, 13% en pregrado, 12% en primaria completa, 7% en ningún tipo de escolaridad, tan solo un 4% en nivel posgradual de especialización y un 1% no sabe qué escolaridad tienen sus padres. En los programas de ATH, SST y GTH, a diferencia de CNI, aún con porcentajes muy bajos, se encuentran familias con pregrado y especialización; sin embargo, se evidencia el hecho de que un 82% de los estudios tienen a la educación media como tope.

En tanto a los aspectos relativos a la experiencia en UNINPAHU, el 85% estudió en la jornada nocturna, 14% tanto en jornada diurna como en nocturna y el 1% en jornada diurna; tan solo el 8% cambió de IES para estudiar en UNINPAHU; El 41% la eligió por recomendación, 20% por facilidad de pago, 13% por reconocerla en el mercado, 13% por estar seguro de su elección, 4% por beca o convenio beca, 4% por no tener opción en otra universidad y 4% por razones como la variedad en el plan de estudios y por ser única en el mercado con el programa escogido (ATH); las fuentes para financiar incluyen 47% con recursos propios, 28% con crédito bancario o préstamo, 14% crédito ICETEX, 8% becas o convenios y 2% beca, crédito bancario o cesantías. El 75% se dedicaba a trabajar antes de ingresar a su programa, el 20% estudiaba en colegio, el SENA u otra carrera y el 5% no trabajaba ni estudiaba; un 8% de los graduados actualmente tiene postgrados entre especialización y maestría; el 26% maneja un segundo idioma y tan solo un 46% de estos lo usan en su trabajo.

Correspondencia entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa.

De acuerdo con el PEP del programa, los perfiles de formación tienen como objetivo, formar Tecnólogos en Administración del Talento Humano, que tengan habilidades, destrezas y conocimientos para diseñar e implementar programas de bienestar organizacional que mejoren el equilibrio de la vida y el trabajo de los colaboradores de la compañía; podrá aplicar diferentes técnicas de atracción, reclutamiento y selección de personal, adaptados a las tecnologías; se convertirá en el aliado estratégico de la organización al gestionar el desempeño de los trabajadores, mejorando sus competencias mediante planes de desarrollo y formación; administrará los pagos de nómina y el pago de parafiscales de la organización.

En cuanto a las capacidades adquiridas durante el proceso de formación en UNINPAHU, el 47% de las respuestas dadas fueron sobre los aprendizajes de las técnicas y procedimientos que se dan en su ámbito laboral, 32% la razón de ser e importancia de la profesión en la sociedad, 14% la capacidad de investigación y 8% el espíritu emprendedor (creación de empresa), estas capacidades muestran que adquirieron, en mayor medida, aprendizajes aplicados al ámbito laboral, el valor de la profesión en la sociedad, y, en menor medida el emprendimiento y la investigación; los aportes de UNINPAHU a la vida personal de los graduados se sitúan en un nivel alto con 56%, superior con 24% y básico con 20%; el 87% de los graduados considera que sí hubo una contribución significativa en la consolidación de su proyecto de vida, así como un 95% de plena satisfacción con la formación recibida. Los principios profesionales más consolidados, en general, son la responsabilidad con 16%, conducta ética con 15%, actualización profesional con 14% y respeto entre compañeros con 13%; los principios relativos a la formación personal son la responsabilidad con 30%, respeto con 19%, autonomía con 18%, identidad con 13%, solidaridad con 10% y ciudadanía con 10%.

Empleabilidad

La empleabilidad, tiene que ver con la capacidad que tienen los graduados de proveerse empleo y, así mismo, con entender los contextos socio-laborales en los que se han desenvuelto: Se evidencia una identidad de carreras con adaptación personal a las organizaciones y la sociedad, pues el 80% de ellos se encuentran trabajando actualmente y el 64% afirma que sí trabaja en el área de aplicación de su profesión; aunque, la diferencia del 16% se encuentre trabajando, no lo hace en labores relativas a su profesión; sin embargo, el 77% afirma haber tenido de 1 a 3 empleos formales y acorde a su profesión, 16% de 4 a 6, 5% de 7 a 12 y 2% más de 15; el tiempo de consecución de empleo para un 75% es de 0 a 3 meses, este tiempo se presenta con porcentajes altos en todos los programas, al igual que el rango de tiempo de 4 a 6 meses, ambos tiempos suman un 89%, lo cual es un buen indicador de capacidad para emplearse; por otro lado, el 11% restante representa a cinco (5) graduados, tres (3) de ellos en un rango de 7 a 12 meses, estos pertenecen al programa de SST, y dos (2) de ellos en un rango de 1 a 3 años, estos últimos dos casos se presentan en los programas de SST y GTH; el programa que cuenta con todos los rangos de tiempo es GTH; en cuanto al número de procesos en que los graduados participaron para emplearse, el 59% ha estado en 1 a 3 procesos de selección, seguido de un 14% con una participación en 7 a 12 procesos, 14% en más de 15, 11% con un rango de 4 a 6 procesos, y un 2% con participación en 13 a 15; el programa con más variedad de participación en procesos es selección es SST, seguido por GTH, ATH y CNI. Las oportunidades de empleo presentes en el contexto socio-laboral están coartadas por las dificultades como el salario ofrecido no es justo (27%), seguida de la carencia de la experiencia requerida (22%), la poca demanda laboral (19%), la no respuesta de los empleadores (16%), y tan solo un 15% no ha tenido

dificultades para encontrar trabajo. Los factores del contexto muestran que, aunque se tenga capacidades para emplearse, la consecución de empleo no depende completamente de esta.

Programa de egresados

Las actividades responden a la filosofía del Plan de Seguimiento a Egresados de UNINPAHU (Ver anexo 46), orientadas a los campos de acción de formación inicial del profesional, con el fin de que desde la gestión primaria de su proyecto de vida laboral, el graduado aprehenda los compromisos que implica ser egresado de UNINPAHU y entienda su rol como un profesional que trasciende sus obligaciones legales y laborales, fundamentando su gestión en programas que inciden positivamente en la gente, el entorno y las comunidades en las que opera. En este aspecto, la institución tiene una influencia directa a partir de la cátedra y la vinculación de los egresados a programas de impacto y responsabilidad social, desde los primeros semestres de formación y los inicios de su vida profesional.

El programa de Seguimiento a Egresados-graduados que desarrolla UNINPAHU propone, planea, diseña, desarrolla y evalúa las estrategias y proyectos acordes con los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional y según las directrices del Consejo Superior de la Institución, con miras a la vinculación, interacción y comunicación permanente entre los egresados, la institución y el mercado laboral.

Las funciones centrales del programa de Seguimiento a Egresados son:

- Construir y proyectar social y laboralmente la red de apoyo y desarrollo profesional laboral del egresado.
- Investigar y atender las demandas de actualización y formación continua del egresado.
- Promover y evaluar la ubicación laboral del egresado.
- Gestionar, impulsar y evaluar el proyecto profesional del egresado graduado por la institución.
- Gestionar, impulsar y evaluar el proyecto profesional del egresado graduado por la institución.
- Aportar a la construcción de la comunidad académica y profesional de los egresados, que confirme y redimensione las nuevas concepciones educativas, pedagógicas y metodológicas del PEI, permitiendo el apoyo, la promoción y la difusión de proyectos educativos y laborales basados en la innovación y llevados a cabo por los egresados.

Impacto de los egresados en el medio social y académico

Los egresados del programa son reconocidos por la calidad de la formación que reciben y se destacan por su desempeño profesional. La Institución, a través de la oficina de egresados, viene trabajando en la consolidación de una red institucional que promueva la socialización de la producción académica, las propuestas de innovación y el intercambio de experiencias de los egresados; como parte de la estrategia se ha apoyado la vinculación de egresados en el proceso de formación docente, previa formación y orientación, para estrechar el nexo con su casa de estudios Además de fortalecer los canales de comunicación activa con los graduados para favorecer los mecanismos de participación en la vida

universitaria y a la vez desarrollar acciones de reconocimiento. Dentro de los proyectos que se llevan a cabo en UNINPAHU se tienen los siguientes.

- **"Prográmate con UNINPAHU",** programa de radio semanal, cuyo invitado será un graduado para compartir los éxitos y dificultades su desempeño profesional, además del recuerdo de su vida como estudiante y los más importante el consejo que puede dar a los estudiantes de su carrera.
- **"Orgullosamente UNINPAHUista",** visibilizar los logros y fortalezas de nuestros graduandos en el ámbito profesional creando un link especial en la página web institucional; de esta manera hacer el reconocimiento a su desempeño profesional adquirido gracias a la calidad académica que brinda la institución
- **Reúnete,** establecer un día al mes para que alrededor de una taza de café y un tema de actualidad, convoquemos graduados. En esta tarea se considera la realización de eventos que faciliten la integración de la Institución con el graduado y de éste con sus compañeros, en otras palabras, actividades que favorezcan su regreso al Alma Máter, para reencontrarse con sus compañeros en ambientes paralelos al académico.
- **"Graduados UNINPAHU",** es la identificación para nuestros graduados en redes sociales, respondiendo a las practicas mediáticas de nuestros graduados ya es la herramienta de uso cotidiano que permite hacer un seguimiento de una forma más eficaz y actual.

En la Fan page en Facebook que se ha creado para nuestros graduados y que en la actualidad cuenta con 1541 miembros, podemos identificar los temas que más les llama la atención para crear oferta académica que responda a las inquietudes que allí plantean.

El uso de LinkedIn nos permite ver en que ámbitos laborales se desempeñan y que tan altos cargos están ejerciendo, también permite conocer si efectivamente están trabajando en su área correspondiente (Contamos con una red de 627 graduados)

- **"Casos de éxito",** seguimiento a las ideas de emprendimiento que han desarrollado y que han logrado una continuidad en el sector real.
- **"Cultura del graduado",** visualizar a los estudiantes que ingresan como un futuro graduado y tenerlos en cuenta desde el primer momento, participando en la inducción con una charla sobre el compromiso que están adquiriendo como estudiantes y futuros graduados y la responsabilidad de la impronta UNINPAHUISTA en su desempeño profesional. Para esta actividad se considera invitar a un graduado que apoye la charla.

Estrategias que facilitan el paso del estudiante al mundo laboral.

Establecimiento del portafolio de servicios interno para los graduados

A través del portafolio de servicios, la universidad crea una comunidad y compromete a los graduados a ser parte de las metas institucionales y que se apropien e involucren en el cambio del modelo que busca incorporarlos al mundo laboral y para ello cuenta con:

- **Bolsa de empleo:** aunque este servicio ya existe, es importante reforzarlo dando un mayor y mejor alcance en cuanto a cantidad de empresas y sectores económicos.

- **Módulo MERCURIO:** Desarrollar las comunicaciones y el apoyo a la inserción laboral a través del módulo.
- **Talleres virtuales sobre temas de inserción laboral:** mini talleres de competencias laborales que se compartirán con una clave a través de nuestra página web: Cómo buscar trabajo, proyecto de vida, las nuevas tendencias para la presentación de una Hoja de Vida, Presentación de entrevista, afrontar la derrota, los primeros días de vida laboral, fortalezas y flaquezas de los diferentes portales para la búsqueda de empleo, entre otros, serán los temas a tratar.
- **Programación de actividades académicas**: conferencias, seminarios, diplomados, etc.
- **Apoyo a los trámites en la Universidad:** obtención de notas, diplomas, actas de grado, certificados y promedios, préstamos en la biblioteca, gestiones para obtener tarjeta profesional.
- **Actualización** permanente de base de datos.
- **Buscar convenios**: con diferentes empresas, que brinden descuentos a nuestros graduados.
- **"Encuentro anual de graduados por quinquenios",** estrategia de reconocimiento para las personas que están cumpliendo 5, 10, 15 y 20 años de graduadas y entrega de una mención especial a los asistentes. El evento se realizaría en octubre cerca al cumpleaños de la Universidad y en él se haría un reconocimiento por programa académico y una mención a los graduados en donde se les entregaría un diploma, será un evento con el fin de que se enteren de todo lo que está realizando la universidad, además despertar expectativas que los lleve a recomendar la institución desde la experiencia que tuvieron como estudiantes.

Vincular la coordinación de graduados a las redes de oficinas de graduados existentes en la región y el país.

La Universidad participa en las actividades de las diferentes redes institucionales a nivel regional y nacional, integradas por los responsables de las oficinas de graduados de las IES. Esto impulsa y facilita el proceso alrededor de planes de trabajo a nivel regional y nacional.

Estas redes trabajan interinstitucionalmente alrededor de temas tales como: bases de datos, estudios de seguimiento a graduados, preparación de documentos específicos, interlocución con organismos públicos y privados a nivel regional, nacional e internacional, servicios a prestar al graduado, relaciones con las asociaciones de graduados, capacitación y seguimiento al Observatorio Laboral, entre otros.

Si se tiene en cuenta lo evidenciado en las prácticas y las reuniones con los egresados y los empresarios. Finalmente, la estrategia de paso del estudiante al mundo laboral, actualmente se maneja a través de la orientación en de los egresados en relación con las solicitudes de los empresarios y las necesidades de los egresados con la información de las bases de datos.

Juicio de la característica 36

La característica 36 cumple con el 4.3 con un criterio de alto grado.

Se consideran pertinentes las siguientes acciones de mejora como evaluación del factor.

- Se debe mejorar la información y los canales de comunicación que permitan el contacto constante con los egresados del programa de Tecnología en administración del Talento Humano; además fomentar la participación de los egresados en eventos Institucionales generales y los organizados para los egresados. Adicional al seguimiento del observatorio laboral, la institución debe realizar un seguimiento más detallado a los egresados del Programa, con el fin de diagnosticar su estado laboral y conocer su desempeño en detalle.
- La Institución se preocupa por el desempeño de sus egresados, como profesionales y como ciudadanos, lo cual ha permitido que se siga en la construcción de nuestro proyecto de vida, esto gracias a la calidad académica por parte del personal docente

Los egresados son personas que aportan ideas. Tienen muy buen desempeño en cuanto a las actividades de talento humano. Como organización existe una preferencia en vincular a practicantes de UNINPAHU porque los estudiantes son responsables con el desarrollo de sus actividades, tienen una buena actitud frente al trabajo y sus conocimientos y destrezas se destacan frente a practicantes de otras instituciones.

Característica 37: impacto de los egresados en el medio social y académico

En coherencia con los modelos educativos y de aprendizaje de la institución, se espera que los egresados de UNINPAHU no sólo que posean los conocimientos y aptitudes avanzadas y especializadas, sino que actúen de modo flexible y adaptable, dispuestos a enfrentarse a retos no necesariamente relacionados al campo especifico o en el que se han formado.

Por tanto, el seguimiento a egresados, consistente en la recopilación de información sobre su trayectoria en el mundo laboral, nos permite identificar cuáles son las necesidades y oportunidades de mejora de nuestros profesionales, por lo que es valioso retomar los resultados de los profesionales de **Tecnología en Administración del Talento Humano** desde las primeras cohortes:

Tabla 43. *Registro de graduados e índice de empleo*

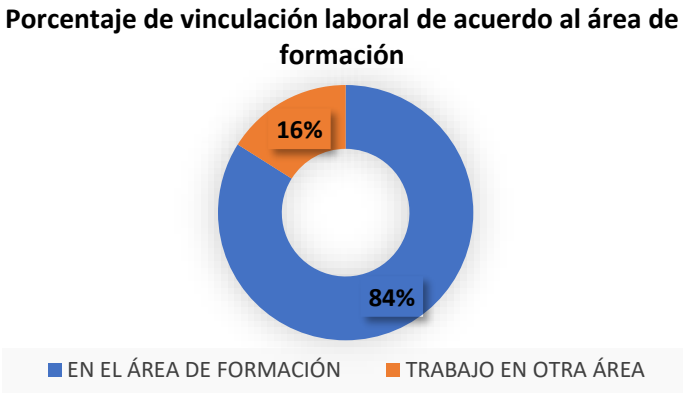
AÑO	**2013**		**2014**		**2015**		**2016**		**2017**		**2018**		**2019**		**2020**		***TOTAL***
SEMESTRE	**1**	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**	
GRADUADOS	**5**	**27**	**37**	**39**	**21**	**35**	**22**	**31**	**27**	**31**	**34**	**26**	**22**	**20**	**17**	**10**	**404**
ACTUALIZADOS	32		76		56		53		58		60		17		13		365
%	100%		100%		100%		100%		100%		100%		40%		48%		90%
LABORANDO	25		58		49		47		43		46		15		10		293

%	78%	76%	88%	89%	74%	77%	36%	37%	73%
EN ÁREA DE FORMACIÓN	19	36	41	45	38	46	13	8	246
	59%	47%	73%	85%	66%	77%	31%	30%	61%
TRABAJO EN OTRA ÁREA	6	22	8	2	5	0	2	2	47
	19%	29%	14%	4%	9%	0%	5%	7%	12%

Fuente: Boletín Estadístico 2014- 2015- 2016- 2017-2018 y herramienta OLE aplicada 2019- 2020

De acuerdo con los resultados en la tabla anterior, se evidencia que la influencia del programa en el medio es favorable, pues los egresados cuentan con un reconocimiento en el mercado laboral, ya que el índice de ocupación es del **73%.** Porcentaje que también se refleja en la correlación entre la ubicación y la formación recibida; de los 404 graduados, **293 reportan estar laborando**, de los cuales el **84%** tienen un cargo con relación directa a su formación académica, mientras que el **16%** están vinculados en un cargo diferente a su área de formación, como se evidencia en la siguiente ilustración.

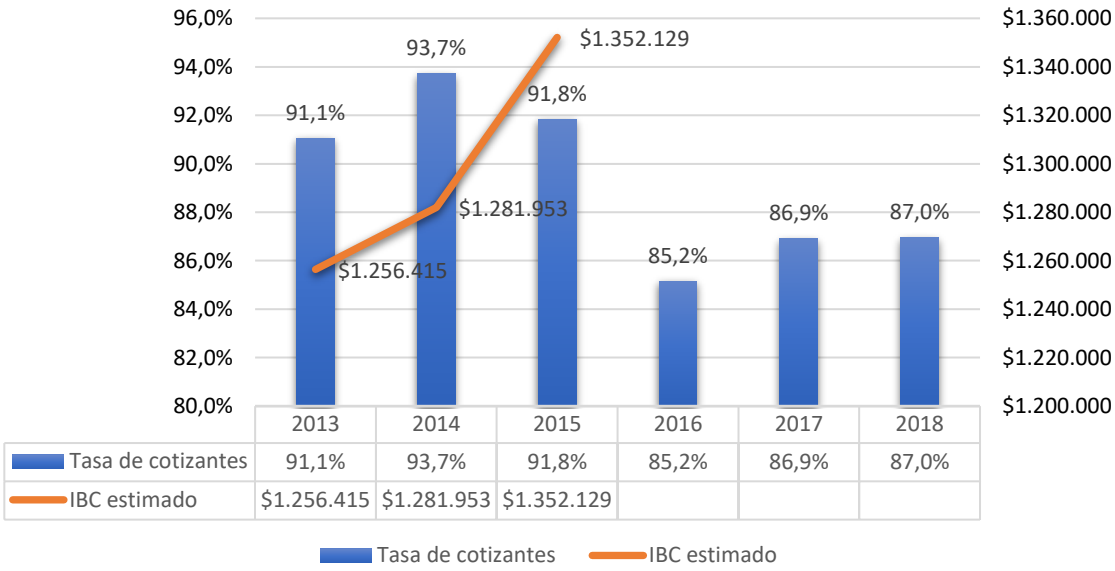
Ilustración 7. *Porcentaje de vinculación laboral de acuerdo al área de formación*



Fuente: Boletín Estadístico 2014- 2015- 2016- 2017-2018 y encuesta aplicada 2019

El presente análisis de la situación laboral de los graduados del programa de **Tecnología en Administración del Talento Humano** se considera como base fundamental la información el **Observatorio Laboral para la educación del Ministerio de Educación Nacional** para evidenciar el porcentaje de vinculación de los graduados del programa, por sector económico y así mismo el IBC estimado para este nivel de formación (Tecnólogo).

Ilustración 8. *Porcentaje e vinculación.*



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación- Año 2013-2016

En dicho análisis se establece que para el año 2013, el **91.1%** de los egresados figuraban como cotizantes y devengaban un salario promedio de **$1.256.415**, en el 2014 la tasa de cotizantes fue del **93.7%,** con un IBC estimado de **$1.281.953**, para el 2015 la tasa de cotizantes fue de **91.8%** con IBC estimado de **$1.352.129,** continuando en 2016 con una tasa de cotizantes de **85.2%,** para 2017 la ubicación fue de un **86.9%** y finalmente en 2018 fue se ubicó en un **87.0%.**

Lo anterior se evidencia como positivo, ya que el promedio de ocupación se encuentra por encima del **85%,** sobre la cantidad total de graduados y remitiéndonos a resultados y consolidados de información del año 2013 al 2018. Además, esto indica un nivel de pertinencia significativamente alto del programa académico **Tecnología en Administración del Talento Humano** y según lo solicitado desde el Ministerio de Educación.

Tabla 44. *Porcentaje de vinculación por sector económico e IBC estimado.*

SECTOR	IBC estimado
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	Sin dato
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	$1.148.653
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	$972.500
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	$1.261.353
Actividades financieras y de seguros	$1.240.775
Actividades inmobiliarias	$2.165.938
Actividades profesionales, científicas y técnicas	$1.319.556

Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	$1.171.728
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	$1.081.000
Alojamiento y servicios de comida	$1.046.600
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	$1.603.261
Construcción	$1.384.937
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	Sin dato
Educación	$1.217.000
Explotación de minas y canteras	$1.756.333
Industrias manufactureras	$1.100.545
Información y comunicaciones	$1.242.496
Otras actividades de servicios	$900.000
Sin información	$1.137.075
Transporte y almacenamiento	$1.036.382

Fuente: Observatorio Laboral para la Educación Año: 2013-2018

De acuerdo a las estadísticas del Observatorio laboral, se concluye que el IBC estimado más alto se encuentra en el sector **"Actividades Inmobiliarias"** con un estimado de **$ 2.165.938**, seguido de **"Explotación de minas y canteras"** con un estimado de **$ 1.756.333** y **"Comercio al por mayor y al por menor"** con un estimado de **$ 1.603.261**.

En el proceso evolutivo del seguimiento a los egresados en UNINPAHU, se encuentran beneficios sostenibles en el trabajo continuo y participativo, por lo cual se ha creado el Programa de seguimiento y la Oficina de Egresados como proyecto y área administrativa, adscritos a la Dirección de Bienestar.

UNINPAHU realiza un continuo seguimiento al desempeño de sus graduados con el propósito de determinar si los niveles de pertinencia de la formación ofrecida, la ubicación laboral, el autoempleo, las prácticas profesionales y la calidad de las actividades que desarrollan, se corresponden con los propósitos de formación definidos de manera autónoma e institucional en cada proyecto educativo.

Juicio de la característica 37

La característica 37 cumple con el 3,9 con un criterio de cumplimiento aceptablemente.

On algunas de las apreciaciones generales respecto a este factor:

- La tasa de participación en el mercado laboral es alta, la mayoría de los egresados se encuentran trabajando en el sector, otros siguen estudiando para poder acceder a cargos más altos, esto debido a que es una carrera en donde se tiene oferta en todos los sectores de la economía.
- El programa tiene muchas fortalezas. Muchos de los estudiantes se emplearon aun estando en el proceso de formación.

- La percepción de los egresados frente a su desarrollo académico y laboral brindado por la Universidad es alta, lo cual les ha permitido acceder a la vida laboral, con un gran reconocimiento por parte de las empresas
- Dentro de las preguntas que hacen referencia la característica 37, los empleadores indican que el estudiante de UNINPAHU es una de las primeras opciones al momento de contratar un profesional, ya que es una persona que genera condiciones favorables al interior de la organización.
- Los empresarios consideran al egresado de UNINPAHU como alguien de valor para sus empresas no solo por su formación académica si no por sus valores humanos.

Juicio global del factor 9

La valoración asignada al Factor por el Comité de Autoevaluación fue de 8; analizados los resultados obtenidos por cada una de las características se puede concluir que la valoración global del factor se encuentra en un 81%, valorándose en un 4,0 lo que indica un cumplimiento en alto grado.

Los egresados del programa son reconocidos por la calidad de la formación que reciben y se destacan por su desempeño tanto en el área disciplinar como en el área profesional. La Institución a través de la oficina de egresados ha consolidado una red institucional que promueve la socialización de la producción académica, las propuestas de innovación y el intercambio de experiencias con los egresados. Dentro de la estrategia se pretende la vinculación de egresados en el proceso de formación docente como capacitadores o como estudiantes, para poder estrechar el nexo con su casa de estudios. De igual manera los egresados cuentan con la posibilidad de ingresar al Sistema de información y ubicación laboral, que mantiene una comunicación permanente con instituciones que demandan profesionales egresados del proyecto curricular, almacena en una base de datos la información sobre oferta y demanda y la transmite a los egresados inscritos.

Tabla 45. *Evaluación del factor*

	CARACTERÍSTICA	RESULTADO FINAL	JUICIO DE LA CARACTERÍSTICA	CALIFICACIÓN DEL FACTOR	JUICIO DEL FACTOR	% DE CUMPLIMIENTO
Factor 9. Impacto de los Egresados en el Medio	Característica 36. Seguimiento de los Egresados	**4,3**	**Se cumple en alto grado**	4,0	**Se cumple en alto grado**	81%
	Característica 37. Impacto de los Egresados en el Medio Social y Académico	**3,9**	**Se cumple aceptablemente**			
	Resultados Parciales	**4,1**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			

Fuente: Elaboración propia del programa de Tecnología en Administración del Talento Humano. UNINPAHU. 2021

Tabla 46. *Resultado ponderación factor 9. Impacto de los Egresados en el Medio.*

Factor	Características	Peso relativo de las características	Percepción	Documental y numérico	RESULTADOS FINALES	Juicio Característica	Calificación del Factor	Juicio del Factor	% de Cumplimiento
			Calificación de Características	Calificación de Características	Calificación de Características				

Factor 9. Impacto de los Egresados en el Medio	Característica 36. Seguimiento de los Egresados	3	37,5%	4,50	3,9	2,36	4,7	2,80	**4,3**	3,87	**Se cumple en alto grado**	4,0	**Se cumple en alto grado**	81%
	Característica 37. Impacto de los Egresados en el Medio Social y Académico	5	62,5%	7,50	4,1	4,12	3,7	3,67	**3,9**	5,84	**Se cumple aceptablemente**			
	Resultados Parciales	8	100,0 %	1200 ,0%	4,0	81%	4,2	81%	**4,1**	81%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**			

Fuente: Aseguramiento de la Calidad, 2020.

4.10. FACTOR 10. RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS

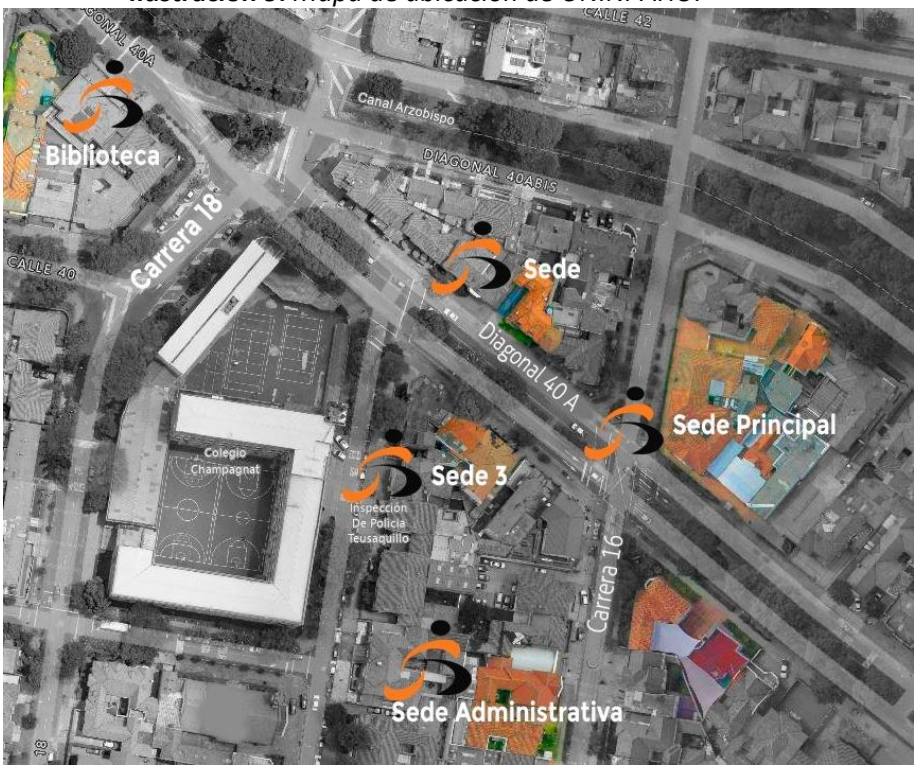
Característica 38. Recursos Físicos

La Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano UNINPAHU, se encuentra ubicada en la localidad de Teusaquillo en el barrio La Magdalena, sobre el eje de la diagonal 40 A. entre las Carrera. 15 y la Carrera. 18 A. Las rutas de acceso para la Institución se encuentran definidas por los puntos de llegada de los estudiantes, que en su mayoría son usuarios del transporte masivo Transmilenio, estación Avenida 39.

Así mismo, cuenta dentro de su propia planta física, con diversos espacios adecuados en los que se desarrollan las diferentes actividades tanto académicas como administrativas. Dicha planta física es cómoda y confortable, y permanentemente se ejerce mantenimiento, la dotación se encuentra en buen estado y adecuado funcionamiento, lo que contribuye al bienestar de la comunidad educativa y sus funcionarios. La infraestructura inmobiliaria de la Institución cumple con las normas de uso de suelo autorizado de conformidad con las disposiciones en esta materia por parte de las autoridades locales.

A continuación, se relacionan los edificios de la Institución en donde se encuentran: las aulas de clase, auditorios, biblioteca, laboratorios, administrativas, cafeterías, servicios sanitarios y se indica la respectiva área.

Ilustración 9. *Mapa de ubicación de UNINPAHU.*



Fuente: Elaboración propia UNINPAHU con base en el servidor de Google Maps. 2020

Su ubicación estratégica, el patrimonio construido, su oferta de áreas libres verdes, y escenarios deportivos, los ejes viales provistos de arborización, los sistemas de transporte y ciclo ruta, la oferta de servicios administrativos, financieros y comerciales, la definen como "Campus urbano", con una caracterización cultural, universitaria, con un arraigo, reconocimiento y tradición en la localidad de Teusaquillo, la cual es compatible y complementaria con el uso principal del sector, zona especial de servicios.

El diseño, dotación y equipamiento de los espacios para el desarrollo de las actividades académicas, responde a la modalidad presencial del programa tecnológico en Administración del Talento Humano. A continuación, se puede observar la distribución y capacidad de la planta física de UNINPAHU.

Tabla 47. *Distribución de espacios físicos con ocupación y áreas 2020-II.*

N° SEDE	DIRECCIÓN	SALÓN	TIPO DE AULA	CAPACIDAD AULA PRÁCTICA	NÚMERO DE EQUIPOS	CAPACIDAD AULA TEÓRICA	ÁREA ESPACIO	ÁREA*ALUMNO
1	Dg 40 A No. 15 - 58	1-101	Sala de cómputo	20	15		27,06	0,7
		1-102	Sala de cómputo	23	15		28,72	0,8
		1-103	Sala de cómputo 3	20	15		25,51	0,8

N° SEDE	DIRECCIÓN	SALÓN	TIPO DE AULA	CAPACIDAD AULA PRÁCTICA	NÚMERO DE EQUIPOS	CAPACIDAD AULA TEÓRICA	ÁREA ESPACIO	ÁREA*ALUMNO
		1-104	Sala de cómputo 4	20	13		27,00	0,7
		1-105	Aula teórica			40	38,80	1,0
		1-201	Sala de cómputo	12	11		27,18	0,4
		1-202	Sala de cómputo 7	20	15		34,91	0,6
		1-203	Sala de cómputo 8	20	18		26,80	0,7
		1-204	Sala de cómputo 9	21	21		26,31	0,8
		1-205	Sala de cómputo 10	40	35		53,20	0,8
		1-207	Sala de computo Apple	25	18		26,21	1,0
		1-301	Laboratorio de ciencias básicas y simulación	35	30		53,40	0,7
		1-303	Sala de cómputo 11	50	42		61,60	0,8
		1-305	Sala de cómputo MAC.	20	16		32,68	0,6
2	Dg 40A 15 - 62	3-101	Aula teórica			24	24,80	1,0
		3-102	Aula teórica			15	16,38	0,9
		3-103	Aula teórica			25	24,40	1,0
		3-104	Archivo Central	0		0	15,10	0,0
		3-201	Aula teórica			15	24,11	0,6
		3-202	Aula teórica			23	27,61	0,8
		3-203	Aula teórica			25	23,35	1,1
3	Dg 40A 16 - 12	3A-105	Sala danzas	10			24,80	0,4
		3A-106	Sala danzas	10			24,80	0,4
		3A-201	Aula teórica			25	30,00	0,8
		3A-202	Aula teórica			25	30,00	0,8
		3A-301	Sala percusión	10			30,00	0,3
4	Dg 40A 16 - 42	4-101	Aula teórica			45	34,60	1,3
		4-102	Aula teórica			25	20,90	1,2
		4-103	Aula teórica			15	17,75	0,8
		4-104	Aula teórica			32	24,34	1,3
		4-105	Aula teórica			28	23,04	1,2
		4-106	Aula teórica			35	32,47	1,1
		4-107	Aula teórica			15	37,60	0,4
		4-201	Aula teórica			40	35,70	1,1
		4-202	Aula teórica			20	31,32	0,6
		4-203	Aula teórica			15	31,32	0,5

N° SEDE	DIRECCIÓN	SALÓN	TIPO DE AULA	CAPACIDAD AULA PRÁCTICA	NÚMERO DE EQUIPOS	CAPACIDAD AULA TEÓRICA	ÁREA ESPACIO	ÁREA*ALUMNO
5	Cra 18A 40 - 14	5-101	Auditorio L H L A	80			95,00	0,8
6	Dg 40A 15 -80	6-101	Aula teórica			30	31,50	1,0
		6-102	Sala de computo	18	18		25,25	0,7
		6-103	Sala de computo 6	28	28		36,00	0,8
		6-201	Aula teórica			45	35,30	1,3
		6-203	Aula teórica			20	18,25	1,1
7	Cra 16 40 A 16	7-101	sala de Computo CISCO 1	20	20		13,86	1,4
		7-102	Sala de Computo	30	23		23,39	1,3
		7-103	Aula teórica			15	28,04	0,5
		7-201	Aula teórica - SIN VIDEO BEAM			20	26,13	0,8
		7-202	Aula teórica			30	21,51	1,4
		7-203	Aula teórica			20	13,38	1,5
		7-204	Aula teórica			20	14,34	1,4
		7-205	Aula teórica			25	32,76	0,8
8	Dg 40A Bis 15 - 59	8-101	office mesa y bar			50	30,08	1,7
		8-102	Laboratorio Fotografía	14			27,20	0,5
		8-103	Sala de computo 5, con video vean	30	30		43,22	0,7
		8-104	Sala de computo 17	18	18		43,00	0,4
		8-105	Taller cocina mesa y bar	30			90,97	0,3
		8-106	aula -practica mesa y bar	30			70,22	0,4
9	Dg 40A Bis 15 - 17	9-101	Aula teórica			35	31,60	1,1
		9-102	Aula teórica			45	33,00	1,4
		9-103	Aula teórica			45	34,73	1,3
		9-104	Aula teórica			25	23,14	1,1
		9-201	Aula teórica			50	38,59	1,3
		9-202	Aula teórica			50	37,18	1,3
		9-203	Aula teórica			35	30,54	1,1
		9-204	Aula teórica			25	25,74	1,0
10	Dg 40A 18 -49	10-101	Aula teórica			40	30,00	1,3
		10-102	Aula teórica			35	29,60	1,2
		10-104	Aula teórica			45	39,10	1,2

N° SEDE	DIRECCIÓN	SALÓN	TIPO DE AULA	CAPACIDAD AULA PRÁCTICA	NÚMERO DE EQUIPOS	CAPACIDAD AULA TEÓRICA	ÁREA ESPACIO	ÁREA*ALUMNO
		10-106	Aula teórica			25	22,40	1,1
		10-201	Aula teórica			25	26,41	0,9
		10-202	Aula teórica			35	25,60	1,4
		10-203	Aula teórica			30	21,32	1,4
		10-204	Aula teórica			20	18,71	1,1
		10-205	Aula teórica			45	39,47	1,1
		10-206	Aula teórica			25	25,00	1,0
11	Dg 40A Bis 15 - 41	11-101	ESTUDIO DE FOTOGRAFÍA	15			30,13	0,5
		11-102	Aula teórica			30	29,95	1,0
		11-103	Aula teórica			30	28,62	1,0
		11-104	Aula teórica			35	35,20	1,0
		11-201	Sala de computo 18	20	15		28,91	0,7
		11-202	Sala de computo 19	26	24		28,50	0,9
		11-203	Sala de computo 20	25	21		29,76	0,8
		11-204	Sala de computo 21	30	27		40,40	0,7
12	Dg 40A Bis 15 - 69	12-101	ESTUDIO DE FOTOGRAFÍA	15			34,47	0,4
		12-102	Aula teórica			20	18,17	1,1
		12-201	Aula teórica			20	21,65	0,9
		12-202	Aula teórica			17	12,00	1,4
		12-203	Aula Practica de televisión	25			14,10	1,8
		12-301	Aula Practica de radio	25			53,43	0,5
		12-302	Sala de computo PRÉSTAMO	20	15		53,43	0,4
14	Cra 16 40A 32	14-100	Aula practica Epp-Trabajo en alturas	15			21,00	0,7
		14-200	Aula teórica- trabajo en alturas.			20	21,00	1,0
		14-100A	Centro de entrenamiento TSA yEC-PISTA	20			120,00	0,2
		14-101	Laboratorio de Higiene Industrial - con video beam	28			26,18	1,1
		14-102	Laboratorio de Física y Química - con video beam	27			35,72	0,8
		14-103	Laboratorio de Ergonomía - con video beam	32			32,30	1,0

N° SEDE	DIRECCIÓN	SALÓN	TIPO DE AULA	CAPACIDAD AULA PRÁCTICA	NÚMERO DE EQUIPOS	CAPACIDAD AULA TEÓRICA	ÁREA ESPACIO	ÁREA*ALUMNO
		14-104	Laboratorio de Seguridad Industrial	24			20,30	1,2
		14-201	Aula teórica			15	16,80	0,9
		14-202	Aula teórica			45	20,50	2,2
		14-203	Aula teórica			35	33,00	1,1
		14-204	Aula teórica			16	33,53	0,5
		14-205	Aula teórica			17	24,00	0,7
22	Cra 16 39A 69	22-101	Auditorio FACULTADES	60			85,00	0,7
23	Dg 40A 15 59	23-101	Aula teórica			40	49,36	0,8
		23-102	Aula teórica			20	19,51	1,0
		23-103	Aula teórica			33	34,69	1,0
		23-104	Aula teórica			25	46,95	0,5
		23-105	Aula teórica			25	22,49	1,1
		23-106	Aula teórica			25	38,36	0,7
		23-201	Aula teórica			40	22,40	1,8
		23-202	Aula teórica			25	20,95	1,2
		23-203	Aula teórica			40	23,03	1,7
		23-204	Aula teórica			25	32,68	0,8
		23-205	Aula teórica			25	22,51	1,1
		23-206	Aula teórica			25	20,00	1,3

Fuente: Coordinación Programación Académica, 2020.

Además de esto, resulta preciso señalar la existencia de una biblioteca central bautizada “Luis Hernán Linares Ángel”, la cual cuanta con una dotación diversificada de más de 30.000 ejemplares, entre colecciones de libros, revistas, periódicos, recursos audiovisuales, mapas, entre otros. Así mismo existen de más de 60 convenios interbibliotecarios que permiten ampliar los servicios de acceso a la información a nivel local, facilitando también el acceso a bases de datos y recursos electrónicos para la consulta de libros digitales, artículos especializados y literatura en todas las áreas del conocimiento para la comunidad Uninpahuista.

Para el caso particular de la tecnología en Administración del Talento Humano, existe, además, la pista para entrenamiento en alturas, que hace de la institución la única en Bogotá autorizada para formar, entrenar y certificar en los 6 niveles de Trabajo Seguro en Alturas: Administrativo para Jefes de Área, Básico Operativo, Avanzado, Reentrenamiento, Coordinador y Entrenador. (página web: https://www.uninpahu.edu.co/extension/centro-de-entrenamiento-en-alturas/).

Es importante señalar que las generalidades del uso del espacio y su correspondencia con los fines misionales de la institución se han concretado en la Política de Planta Física (Ver anexo 47), seriada con el código SGE-PO-010, que establece dentro de sus objetivos:

1) Establecer un plan de planta física que comprenda la recuperación, el mantenimiento, la optimización y mejoramiento continuo en el uso de los espacios, así como la proyección de la expansión física de acuerdo a las necesidades de crecimiento y modernización de los servicios académicos y administrativos de la Institución.
2) Desarrollar, construir, adecuar y modernizar la planta física de la Institución para atender en debida forma y en condiciones óptimas los programas académicos y administrativos.
3) Lograr el mantenimiento y modernización permanente de los recursos tecnológicos institucionales.
4) Generar procesos que interactúen con las diferentes áreas de la institución a fin de optimizar de manera eficaz el uso de la planta física, encaminadas a lograr la reserva de espacios de forma sistematizada y al mismo tiempo obtener una respuesta interactiva, ágil y oportuna.

En lo que respecta a la existencia de planes y proyectos en ejecución para la conservación, expansión, mejoras y mantenimiento de la planta física para el programa, de acuerdo con las normas técnicas respectivas, la universidad cuenta con unos planes de mantenimiento trimestrales, que, para el primer trimestre del año en curso, 2021, incluye un plan integral de acción en las múltiples sedes de la institución, incluyendo arreglos de talleres y salones, impermeabilización de tejados, canalización, pupitres, pintura, lavado y arreglos de fachada de espacios comunes como plazoletas o entradas de las sedes. En los documentos se especifica la temporalidad de la ejecución, la cantidad de material requerido para la ejecución de los planes y el talento humano designado para cada una de las labores.

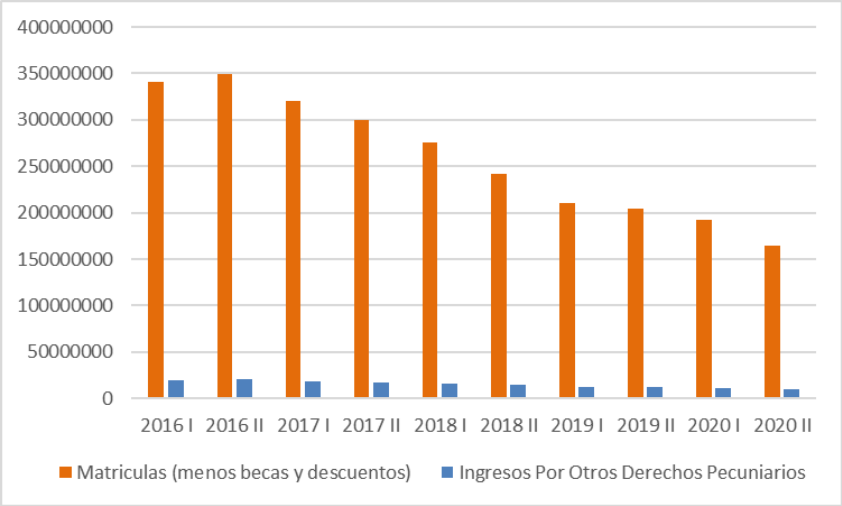
Juicio de la característica 38

La característica 38 sobre Recursos Físicos, se cumple en alto grado con un 4,5, puesto que existen planes y proyectos en ejecución para la conservación, expansión, mejoras y mantenimiento de la planta física para el programa, de acuerdo con las normas técnicas respectivas, la universidad cuenta con unos planes de mantenimiento trimestrales, que incluye un plan integral de acción en las múltiples sedes de la institución, incluyendo arreglos de talleres y salones, impermeabilización de tejados, canalización, pupitres, pintura, lavado y arreglos de fachada de espacios comunes como plazoletas o entradas de las sedes.

Característica 39. Presupuesto del Programa

El origen del presupuesto destinado al programa se deriva de los conceptos de matrículas, que equivalen en promedio a más del 94% del ingreso total, y los ingresos pecuniarios (Ver anexo 48), equivalentes a menos del 6%.

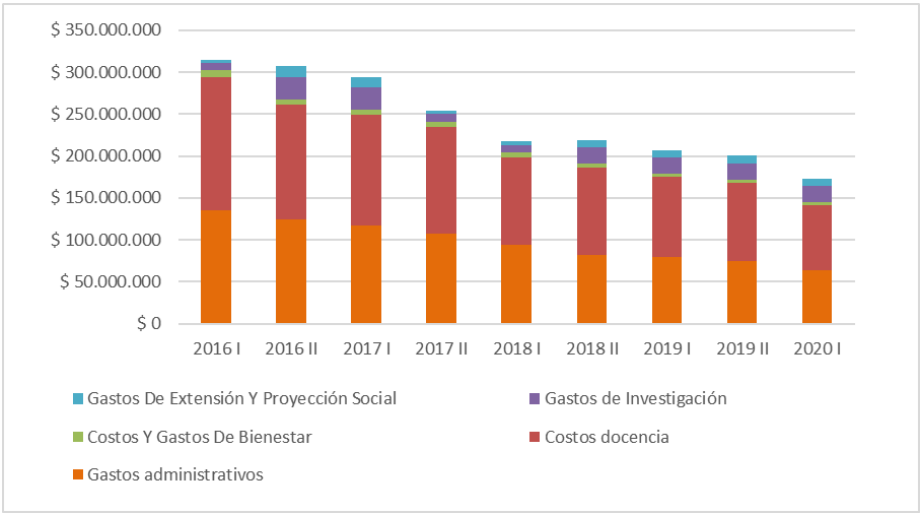
Ilustración 10. *Origen del presupuesto del programa*



Fuente: Elaboración propia, UNINPAHU, viabilidad financiera 2016-2020, programa ATH

En términos de la distribución presupuestal del programa, esta se divide en promedio de los 5 años de análisis en gastos administrativos (39,8%), salarios docentes (47,4%), bienestar (2,17%), investigación (7,21%), extensión y proyección social (3,43%).

Ilustración 11. *Distribución presupuestal (gastos y costos)*



Fuente: Elaboración propia, UNINPAHU, viabilidad financiera 2016-2020, programa ATH

Así mismo se condensan los rubros de inversión en tecnología, bienes muebles e inmuebles. Es importante recordad que las funciones sustantivas del programa son apoyadas e impulsadas por el área de extensión, el área de investigación y la oficina de internacionalización (ORI), cada una con un centro de costos específicos que administra sus asignaciones presupuestales de la institución.

A este respecto es importante señalar que lo referido a la distribución presupuestal del programa para el cumplimiento de las funciones sustantivas, no ha de contarse únicamente con las partidas consignada anteriormente, sino además ha de contemplarse la partida dirigida a la nómina, en tanto son los docentes los encargados de dar cumplimiento a las funciones sustantivas, conforme a los Lineamientos de la Planeación Académica (Ver anexo 49) de la vicerrectoría académica que constituyen la orientación para la elaboración de los planes de trabajo de los docentes conforme a la dedicación consignada en la contratación docente.

En este sentido, los lineamientos vigentes definen que los docentes de tiempo completo deben tener una asignación de entre 24 y 28 horas de clase, 4 horas para preparación de clase y corrección de evaluaciones (función docente), y entre 18 y 20 horas en las funciones sustantivas que designe el Decano para el cumplimiento de los proyectos de la Facultad y de los programas, a saber, investigación, extensión e internacionalización.

Así mismo, los docentes de tiempo completo que tengan a su cargo proyectos de investigación aprobados por la Dirección de Investigación deben tener una asignación de entre 24 y 28 horas de clase, 4 horas para preparación de clase y corrección de evaluaciones y entre 18 y 20 horas para el desarrollo de las actividades propias del proyecto de investigación y el acompañamiento a los trabajos de grado, semilleros y demás actividades de la Facultad y de los programas que le designe el Decano para el cumplimiento de las líneas de investigación.

En lo referido a los mecanismos de seguimiento y verificación a la ejecución presupuestal del programa con base en planes de mejoramiento y mantenimiento (Ver anexo 50), la institución cuenta con una política de Elaboración del presupuesto seriada con el código SGE-PO-005, en la cual se indican los mecanismos específicos de evaluación y control del presupuesto. La política entiende la evaluación del presupuesto como “un conjunto de medidas oportunas, adoptadas para evitar errores y desviaciones, que permitan una mayor confiabilidad en la toma de decisiones, a través de cifras precisas” (Política presupuestal, p. 6). Esta evaluación se realiza de manera conjunta entre la Vicerrectoría administrativa, la Oficina de Planeación y la Oficina de Auditoría Interna.

Como lo indica el mismo documento de política, la evaluación presupuestal debe ir en coherencia con los objetivos institucionales y, por tanto, con los planes de mejoramiento y mantenimiento definidos. En este sentido el sistema de evaluación contempla tres factores de seguimiento:

a. Auditoria de objetivos y metas propuestas
b. Evaluación del diagnóstico interno y externo
c. Evaluación financiera del presupuesto de acuerdo con los planes operativos.

En este se designan tes procesos específicos de seguimiento y verificación de la ejecución presupuestal (Política presupuestal, p. 7) (Ver anexo 51).

1) Control del Presupuesto: El control del presupuesto es un proceso donde se compara lo programado con lo ejecutado, para determinar el grado de cumplimiento del mismo. Para ello es necesario hacer un análisis comparativo periódicamente, con el fin de detectar el grado de cumplimiento del presupuesto en los diferentes centros de costo, averiguar las causas y buscar los posibles correctivos para las variaciones. El Control se ejerce sobre los aspectos financieros y

programáticos para vigilar la viabilidad presupuestal de los unos y el cumplimiento de los otros. La responsabilidad del control presupuestal corresponde a la Vicerrectoría Administrativa.

2) Auditoria del Presupuesto: la oficina de Auditoría Interna es la encargada de ejercer el control financiero y programático de las actividades presupuestales de todas las unidades ejecutoras.
3) Contabilidad Presupuestal: La contabilidad presupuestal estará a cargo de la Vicerrectoría Administrativa y corresponde a todos los registros inherentes a la aprobación del presupuesto y sus modificaciones, a la ejecución o realización de los ingresos, y la reserva de los egresos e inversiones.

A lo anterior es importante considerar la inversión que ha hecho la institución en bienes de capital que directamente han contribuido al crecimiento y mejoramiento del programa. Acá se considerarán las compras en maquinaria y equipo, en muebles y enseres y adecuación de laboratorios.

En lo referido a las compras muebles y en tecnología, la institución realizó una inversión para la dotación de televisores a cada uno de los salones en el 2019 que llegó a un total de $366.781.169 y de $199.006.543 para la compra de muebles y enseres, que aun cuando signifiquen una inversión institucional dirigida a todos los programas, el programa en cuestión se ve altamente beneficiado (Ver anexo 52)

Por su parte, lo referente a la existencia de estudio de viabilidad financiera del programa, que incluya un plan básico de inversión orientado a la consolidación del Proyecto Educativo, la oficina de planeación y gestión de la calidad es la encargada de su realización de la mano de un plan básico de inversión orientado a consolidar el proyecto educativo. En este sentido existe una proyección de ingresos y egresos por programas (Ver anexo 53) en el que se establece una proyección de estudiantes, ingresos, y costos y gastos. En este sentido la viabilidad financiera de cada cohorte tiene como punto de referencia las proyecciones establecidas por la oficina de planeación, los cuales son realizados contemplando el proceso de mejoramiento continuo, convirtiéndose en objetivos a alcanzar cada periodo académico para garantizar la viabilidad financiera del programa (Ver anexo 54)

Juicio de la característica 39

La característica 39 de Presupuesto del Programa, se cumple aceptablemente, así que se sugiere desarrollar un plan básico de inversión orientado a la consolidación del Proyecto Educativo del programa. Como lo indica el mismo documento de política, la evaluación presupuestal debe ir en coherencia con los objetivos institucionales y, por tanto, con los planes de mejoramiento y mantenimiento definidos. En este sentido el sistema de evaluación contempla tres factores de seguimiento: a. Auditoria de objetivos y metas propuestas, b. Evaluación del diagnóstico interno y externo y c. Evaluación financiera del presupuesto de acuerdo con los planes operativos.

Característica 40. Administración de Recursos

Frente al manejo de los recursos físicos y financieros, en concordancia con los planes de desarrollo, los planes de mejoramiento y el tamaño y la complejidad de la institución y del programa, la institución cuenta con una política de elaboración del presupuesto seriada con el código SGE-PO-005, la cual está orientada a establecer criterios para la asignación presupuestal con el fin de construir un plan de asignación eficiente que vaya en coherencia con los objetivos institucionales.

En este sentido, la política presupuestaría tiene como objetivo atender el compromiso Institucional relacionado con la elaboración del presupuesto de los costos y gastos operacionales y no operacionales, con el fin de asignar de forma eficiente los diferentes recursos por centros de costos para la realización de las distintas actividades y proyectos institucionales, y lograr de manera efectiva un equilibrio entre ingresos y gastos sin desmejorar la calidad de los servicios y programas académicos.

En términos de las evidencias de los controles legales y administrativos para asegurar el manejo transparente de los recursos, es preciso señalar que la institución realiza proceso de auditoría externa anual con la empresa AMEZQUITA Y COMPAÑIA SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá y registrada con el número de NIT 8600233803. Los dictámenes de la auditoría externa han demostrado el manejo transparente y conforme a la disposiciones administrativas y legales.

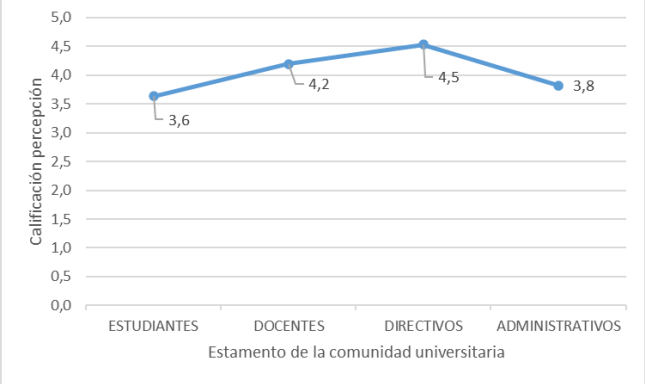
Juicio de la característica 40

La característica 40 sobre Administración de Recursos, se cumple en alto grado, ya que en la política presupuestal se tiene como objetivo atender el compromiso Institucional relacionado con la elaboración del presupuesto de los costos y gastos operacionales y no operacionales, con el fin de asignar de forma eficiente los diferentes recursos por centros de costos para la realización de las distintas actividades y proyectos institucionales, para lograr de manera efectiva un equilibrio entre ingresos y gastos sin desmejorar la calidad de los servicios y programas académicos.

Juicio global del Factor 10: Recursos Físicos y Financieros

De acuerdo con las evidencias expuestas para cada característica, su autoevaluación y sus respectivos juicios, el factor demuestra que se cumple en alto grado. Esto es, después de la ponderación, la calificación del factor fue 4.1 (ver tabla de resultados). Estos resultados demuestran que existen recursos físicos, representados en aulas teóricas, laboratorios, talleres, auditorios y biblioteca, que permiten la ejecución de los currículos, los planes de trabajo y estrategias para la mejora de los mismos. Sin embargo, aspectos como capacidad del programa para generar recursos externos para el apoyo a sus funciones misionales, requieren acciones más frecuentes y de fortalecimiento, debido a que el seguimiento y control de estos procesos no se hace de manera evidente.

Ilustración 12. *Percepción*



Fuente: Dirección Financiera, 2021.

5. Plan de mejoramiento 2021-2025

A continuación, se presentan las acciones que tendrán lugar dentro del plan de mejoramiento que permite ver la necesidad de fortalecimiento y mejoramiento como resultado de la autoevaluación institucional. El conjunto de acciones que se relacionan a continuación pretende dar respuesta a debilidades manifiestas que requieren una atención especial por parte de la institución y el programa, y que permitirán que la Tecnología en Administración del Talento Humano de UNINPAHU continúe trabajando en y para la calidad.

El presente Plan de mejoramiento girará en torno a los siguientes ejes centrales expuestos para cada factor y que permitirán un fácil seguimiento de las acciones que rodean las metas en el tiempo y periodicidad de autoevaluación definidas por la institución.

Factor 1

- Política de financiación
- Modelo Pedagógico
- Estrategias y mecanismos de socialización PEP

Factor 2

- Procedimiento de homologación y transferencias
- Procedimiento de admisión
- Pruebas de preparación Saber Pro

Factor 3

- Cátedra UNINPAHU
- Observatorio UNINPAHU

Factor 4

- Simulacros pruebas TyT
- Articulación del idioma extranjero
- Movilidad académica
- Acompañamiento docente-estudiante
- Capacitación pedagógica a docentes
- Extensión
- Bases de datos y acceso a la información

Factor 5

- Intercambios académicos

- Proyectos de investigación para internacionalización
- Impacto social de la internacionalización
- Internacionalización del currículo
- Bienestar organizacional
- Proyectos de movilidad

Factor 6

- Modelo de semilleros de investigación
- Capacitación de semilleros de investigación
- Publicaciones de los docentes
- Promoción de la investigación en estudiantes
- Investigación curricular

Factor 7

- Posicionamiento de bienestar institucional
- Caracterización estudiantil
- Convenios de apoyo

Factor 8

- Certificaciones
- Planes de divulgación de documentación institucional

Factor 9

- Bolsas de empleo
- Reconocimiento de egresados distinguidos

Factor 10

- Asignación presupuestal
- Educación continuada
- Plan de desarrollo 2019-2023

6. ANEXOS

Anexo 1. Lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación.
Anexo 2. Modelo de Autoevaluación Institucional UNINPAHU
Anexo 3. Matriz documental
Anexo 4. Proyecto Educativo Institucional
Anexo 5. Acuerdo 006-24 del Consejo Superior
Anexo 6. Resolución MEN 05126 del 23 de marzo de 2018
Anexo 7. Actualización curricular. Acta de aprobación nueva malla curricular en Comité de Facultad.
Anexo 8. Plan de estudios 10
Anexo 9. Plan de estudios 11
Anexo 10. Sistema Académico Integrado

FACTOR 1
Anexo 11. Plan de Desarrollo Institucional
Anexo 12. Proyecto Educativo del Programa
Anexo 13. Método de Alto Rendimiento
Anexo 14. Resolución 012 del 2018
Anexo 15. Política de Bienestar Institucional
Anexo 16. Convenio INCI
Anexo 17. Reglamento Estudiantil
Anexo 18. Syllabus del programa
Anexo 19. Sobre la pertinencia y el impacto social de las IES: una mirada hacia los graduados de UNINPAHU

FACTOR 2
Anexo 20. Política de Admisión
Anexo 21. Reporte de Resultados del Programa Académico de Pruebas Saber TyT

FACTOR 3
Anexo 22. Estatuto Docente
Anexo 23. Cuadros Maestros
Anexo 24. Modelo de Evaluación y Desempeño Docente
Anexo 25. Plan de capacitación en fortalecimiento de habilidades informacionales para la comunidad académica de la Fundación Universitaria Para el Desarrollo Humano UNINPAHU.

FACTOR 4
Anexo 26. Política de Idiomas
Anexo 27. Modelo Pedagógico
Anexo 28. Política de Extensión y Proyección Social
Anexo 29. Política de Desarrollo de Colecciones

FACTOR 5
Anexo 30. Política de Internacionalización

Anexo 31. Lineamientos institucionales de Internacionalización 2018
Anexo 32. Estatuto General UNINPAHU 5 de marzo 2019
Anexo 33. Informe de movilidad 2013 – 2020

FACTOR 6.
Anexo 34. Política de Investigación
Anexo 35. Acta 261-20 de marzo de 2020
Anexo 36. Acta de Formalización Semillero Investigación
Anexo 37. GrupLac TAHU
Anexo 38. Líneas de Investigación Facultad Ciencias Económicas y Administrativas
Anexo 39. Publicaciones avaladas en GrupLac

FACTOR 7
Anexo 40. Tablero de Bienestar Universitario 2020
Anexo 41. Informe de gestión BU 2020
Anexo 42. Lineamientos de Promoción Socioeconómica

FACTOR 8
Anexo 43. SEVEN - Sistema de Evaluación Institucional
Anexo 44. Manual de Cargos
Anexo 45. Resolución 046 del 2012

FACTOR 9
Anexo 46. Plan de Seguimiento a Egresados de UNINPAHU

FACTOR 10
Anexo 47. Política de Planta Física
Anexo 48. Derechos Pecuniarios
Anexo 49. Lineamientos de Planeación Académica
Anexo 50. Plan de mantenimiento primer trimestre
Anexo 51. Política de Elaboración Presupuestal
Anexo 52. Activos y Mejoras 2016-2020
Anexo 53. Proyección de Ingresos y Egresos 2019
Anexo 54. Viabilidad Financiera 2021-2028

7. REFERENCIAS

- Baquero, JM (2011), Índice de flexibilidad de los programas de pregrado. Dirección Nacional de Programas de Pregrado; Universidad Nacional de Colombia, en http://www.pregrado.unal.edu.co/docs/documentos_apoyo/flexibilidad.pdf
- Morales, J; Ardila, D; Barbosa, I; Chaparro, C; Flórez, N & Niño, D (2016). La flexibilidad curricular en programas de Ingeniería Industrial. I+D Revista de Investigaciones, 1(2), pp-pp; en https://www.udi.edu.co/congreso/historial/congreso_2016/ponencias/Ingenieria_Industrial/Jonathan_Morales_1_10.pdf
- Tendencias que marcaran la gestión del talento humano 2020. Recuperado de: https://incp.org.co/10-tendencias-marcaran-la-gestion-del-talento-2020/. Bogotá 2021
- Tendencias Globales de Capital Humano 2020. Informe Especial. Deloitte Insights. Volver al trabajo en el futuro del trabajo. Adaptando propósito, potencial, perspectiva y posibilidad en tiempos del Covid-19. Recuperado de: www.deloitte.com. Bogotá 2021