



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009–2012

Rectoría
Dirección de Planeación

Medellín, octubre de 2009

Contenido

Presentación

1. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN DE ACCIÓN.

- 1.1 Objetivos del Plan de Acción Institucional
- 1.2 Horizonte temporal del Plan de Acción
- 1.3 Insumos tenidos en cuenta en la formulación del Plan de Acción

2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

- 2.1 Resultados de la evaluación de la Visión.
- 2.2 Fortalezas y debilidades según Línea Estratégica
- 2.3 Evaluación del nivel de cumplimiento de las estrategias del Plan de Desarrollo, 2001-20120. (DOCUMENTO ANEXO)

3. LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SUS GERENTES

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, PROYECTOS Y METAS

- 4.1 Línea estratégica: Reconocimiento Como Universidad De La Fundación Universitaria Luís Amigó
- 4.2. Línea estratégica: Humanismo Cristiano
- 4.3. Línea estratégica: Gestión del Talento Humano
- 4.4. Línea estratégica: Bienestar Institucional
- 4.5. Línea estratégica: Proceso Continuo de Evaluación Interna y Externa
- 4.6. Línea estratégica: Comunidad Académica y Científica
- 4.7. Línea estratégica: La Modernización Tecnológica y Científica
- 4.8. Línea estratégica: Administración y Finanzas
- 4.9 Línea estratégica: Proyección Social
- 4.10 Línea estratégica: Vinculación de la Institución con el Sector Productivo y De Servicios
- 4.11 Línea estratégica: Internacionalización y Cooperación Interinstitucional
- 4.12 Línea estratégica: Centros Regionales



Presentación

El Plan de Acción Institucional, 2009-2012 que se coloca a disposición de toda la comunidad universitaria amigoniana, puntualiza los proyectos estratégicos, indicadores y metas relevantes para materializar la fase final del Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2010 y dar inicio a una nueva etapa del desarrollo institucional.

Esta nueva etapa está enmarcada por reto propuesto por el Consejo Superior a toda la comunidad universitaria desde el año 2004 y es el de alcanzar el “Reconocimiento como Universidad de la Fundación Universitaria Luis Amigó”. En tal sentido, la actual dirección de la institución ha convertido esta voluntad en una línea estratégica orientadora del quehacer de la Fundación durante los próximos años. Ser Universidad nos coloca desafíos muy importantes en materia de desarrollo de la investigación, la docencia y la extensión, enmarcados en altos estándares de calidad nacional e internacional. Ser Universidad nos obliga a contribuir en mayor medida con el avance de la ciencia, la tecnología y la innovación que requiere la región y el país para su desarrollo.

Responder a este reto, supone repensarnos como institución, en lo organizativo, en los procesos y procedimientos, en lo normativo, al igual que en la búsqueda de estrategias de financiación para obtener los recursos indispensables que este propósito demanda.

En este marco, los proyectos estratégicos, indicadores y metas de que consta el presente Plan de Acción, han sido estructurados alrededor de doce líneas estratégicas que orientarán el desarrollo de la institución en esta fase de su desarrollo, a saber:

- ✓ Reconocimiento como Universidad de la Fundación Universitaria Luis Amigó
- ✓ Humanismo Cristiano
- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Bienestar Institucional
- ✓ Proceso Continuo de Evaluación Interna y Externa
- ✓ Comunidad Académica y Científica
- ✓ La Modernización Tecnológica y Científica
- ✓ Administración y Finanzas
- ✓ Proyección Social
- ✓ Vinculación de la Institución con el Sector Productivo y De Servicios
- ✓ Internacionalización y Cooperación Interinstitucional
- ✓ Centros Regionales

La voluntad y el empeño que los distintos actores de la comunidad universitaria le impriman a este Plan, se constituye sin duda alguna en garantía del éxito en su realización.

José Wilmar Sánchez Duque
Rector



1. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN DE ACCIÓN.

El Plan de Acción Institucional, 2009-2012, está estructurado a partir de doce líneas de acción, las cuales está lideradas por un gerente y cada línea de acción esta conformada por un conjunto de proyectos estratégicos expresados mediante indicadores y metas para cada año.

1.1 Objetivos del Plan de Acción Institucional

- Contribuir al logro de la misión, la visión y las estrategias planteadas en el Plan Estratégico de Desarrollo, 2001- 2010.
- Desplegar los lineamientos propuestos por el Rector para el período 2009-2012.
- Facilitar los procesos de auto-seguimiento y auto-evaluación institucional.
- Fortalecer la cultura de la planeación

1.2 Horizonte temporal del Plan de Acción

El presente Plan de Acción Institucional cubre el período comprendido entre el 20 de Enero del 2009 y el 31 de Diciembre de 2012. La ampliación de la vigencia de este Plan a un año más del periodo rectoral, se hace con el propósito de que éste, más que un plan personal del directivo, se constituya en un compromiso de toda la comunidad universitaria.

1.3 Insumos tenidos en cuenta en la formulación del Plan de Acción

- El Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2010
- Las Líneas Estratégicas propuestas por el Rector José Wilmar Sánchez Duque.
- El Balance del Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2009 (Actas Dirección de Planeación)
- Informe de Gestión Rectoral, 1994-2008. **15 años formando integralmente Hombres y Mujeres con los demás para los demás.** Fray Marino Martínez Pérez. Rector General.
- Proceso de Reconocimiento como Universidad. Diagnóstico Situacional sobre Documentación y Dependencias visitadas de la Institución. (Este es un Informe de las actividades realizadas en torno del Acuerdo N° 10 de 2004. Acta 03 del 03 de Agosto de 2004. Radicado 02737).
- Informes proceso de autoevaluación de programas de pregrado de la Oficina de Apoyo a la Autoevaluación y Acreditación Institucional

2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL



Coincidiendo con el inicio de un nuevo siglo, la Fundación Universitaria Luís Amigó, daba comienzo a una nueva fase de su desarrollo, enmarcada en el Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2010, en el cual se planteó como propósito fundamental: “(...) **ser reconocidos nacional e internacionalmente como centro de estudios de educación Superior de alta calidad en torno a la relación ser humano, cultura y sociedad, con Filosofía Cristiana y vocación pedagógica, que potencia la formación y el desarrollo de seres humanos integrales, con conciencia civilista, autonomía intelectual e investigativa, pioneros y comprometidos, tolerantes, en búsqueda de la dignidad, la calidad de vida y la trascendencia**”¹.

Faltando año y medio para concluir el período de dicho Plan Estratégico y dar inicio a la formulación de una nueva carta de navegación para la Institución, es necesario realizar una *evaluación de los resultados* obtenidos hasta el momento. Se evalúa el desempeño institucional no sólo para *verificar* el cumplimiento de los compromisos establecidos, sino para reiterar o renovar las políticas, las estrategias y, en suma, para consolidar las fortalezas, superar las debilidades, y proyectar la FUNLAM con mayor fuerza a otra fase de su desarrollo. Con este propósito la Rectoría convocó a la comunidad universitaria, previo a la formulación del Plan de Acción, 2009-2012, a realizar un diagnóstico el cual buscaba evaluar el grado de desarrollo o cumplimiento de la Visión Institucional y reconocer las fortalezas y debilidades institucionales en el contexto de las Líneas estratégicas propuestas por el Rector. A continuación se describen los resultados de esta fase diagnóstica.

2.1 Resultados de la evaluación de la Visión.

En el marco del Taller para la formulación del Plan de Acción realizado los días 5, 6 y 7 de mayo del 2009, la Dirección de Planeación desarrolló un instructivo en el cual cada uno los gerentes de líneas nombrados por el Rector, los directivos de los Centros Regionales y la Cuna Apartadó, al igual que los miembros del Comité Directivo, debían opinar sobre el grado de desarrollo o cumplimiento de la Visión Institucional, utilizando la siguiente escala de valoración.

Grado de cumplimiento	Puntaje
A: Se cumple plenamente	84 -100
B: Se cumple en alto grado.	68 -83
C: Se cumple satisfactoriamente	51-67
D. Se cumple medianamente	34 -50
E. Bajo nivel de cumplimiento	18 -33
F. No se cumple	1 -17

En total se recibieron 14 opiniones sobre el nivel de desarrollo de la Visión, las cuales se dan a conocer en el cuadro siguiente. En la primera columna aparecen desagregados los componentes de la Visión, y bajo las columnas del 1 al 14, se evidencian las valoraciones dadas por los participantes, en una escala de 1 a 100.





FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Tabla 1 – Evaluación individual sobre el grado de desarrollo de la Visión

Aspectos a evaluar	Grado de Cumplimiento													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Reconocida nacionalmente como centro de estudios de alta calidad	30%	51%	60%	40%	50%	40%	40%	50%	70%	10%	40%	30%	33%	50%
2. Reconocida internacionalmente como centro de estudios de alta calidad	30%	18%	30%	18%	25%	30%	40%	33%	10%	5%	20%	20%	33%	30%
3. ...con filosofía Humanista Cristiana	45%	80%	75%	83%	70%	80%	70%	83%	80%	60%	38%	90%	70%	70%
4. ...vocación pedagógica	45%	85%	80%	83%	50%	50%	70%	67%	50%	70%	60%	80%	65%	70%
5. ...potencia la formación y el desarrollo de seres humanos integrales	45%	60%	80%	83%	80%	50%	70%	83%	60%	70%	60%	60%	60%	50%
6.....con conciencia civilista	45%	80%	70%	51%	50%	60%	70%	ND	80%	50%	35%	35%	50%	40%
7.....autonomía intelectual e investigativa	30%	70%	65%	51%	60%	40%	40%	67%	50%	20%	40%	35%	60%	30%
8. ...pioneros y comprometidos, tolerantes, en búsqueda de la dignidad, la calidad de vida y la trascendencia	30%	80%	65%	70%	70%	60%	40%	83%	60%	40%	60%	55%	60%	40%

Nota: ND.: Información no suministrada.

En letra cursiva (y en Negrita) se resaltan los valores máximo y mínimo con los cuales los participantes valoraron el correspondiente aspecto de la Visión institucional.

Una vez obtenidos los resultados individuales se procedió a promediar los mismos y se obtuvo el siguiente grado de cumplimiento para cada uno de los aspectos de la Visión y para la totalidad de la misma:

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Tabla 2 – Resultado global

Aspectos a evaluar	Promedio	Cumplimiento según promedio	Grado de cumplimiento de la VISIÓN
1. Reconocida nacionalmente como centro de estudios de alta calidad	42%	D: Se cumple medianamente	54% C: Se cumple satisfactoriamente
2. Reconocida internacionalmente como centro de estudios de alta calidad	24%	E: Bajo nivel de cumplimiento	
3. ...con filosofía Humanista Cristiana	71%	B: Se cumple en alto grado	
4. ...vocación pedagógica	66%	C: Se cumple satisfactoriamente	
5. ...potencia la formación y el desarrollo de seres humanos integrales	65%	C: Se cumple satisfactoriamente	
6.....con conciencia civilista	55%	C: Se cumple satisfactoriamente	
7.....autonomía intelectual e investigativa	47%	D: Se cumple medianamente	
8. ...pioneros y comprometidos, tolerantes, en búsqueda de la dignidad, la calidad de vida y la trascendencia.	58%	C: Se cumple satisfactoriamente	

Los aspectos de mayor y menor valoración en dicho análisis son: La **filosofía humanista Cristina** que orienta la Institución (con un 71% de valoración) y el **reconocimiento internacional como centro de estudios de alta calidad** (24%).

En conclusión, a juicio de los participantes en el taller de formulación del Plan de Acción, la Visión de la FUNLAM a nueve años de su formulación “**Se cumple satisfactoriamente**”.

2.2 Fortalezas y debilidades según Línea Estratégica

A partir de las líneas estratégicas enunciadas por el Rector como propuesta para iniciar la fundamentación del Plan de Acción, se solicitó a la comunidad universitaria formulase las fortalezas y debilidades que según su criterio tenía la Institución para implementar dichas líneas. Esto permitió la identificación de un conjunto importante de fortalezas y debilidades las cuales fueron luego priorizadas en trabajo por grupos. En el anexo No.2 se muestran los resultados más relevantes para cada de las líneas formuladas.



FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Tabla 3. Selección de fortalezas y debilidades.

I. RECONOCIMIENTO COMO UNIVERSIDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ	
<u>Fortalezas</u>	
1.	La historia, tradición, legitimidad y experiencia de la FUNLAM.
2.	Hay voluntad institucional manifiesta en acuerdo N° 10 del 3 de agosto de 2004, emanado del Consejo Superior.
3.	Hay aspectos académicos de Docencia, investigación y Extensión que se han trabajado y facilitan el cambio de carácter institucional a universidad
<u>Debilidades</u>	
1.	Falta de continuidad y persistencia en el proceso. Se ha recogido y evaluado la información institucional exigida durante dos ocasiones.
2.	Falta consistencia en propuestas sólidas de investigación, formación avanzada, visibilidad y pertenencia a la comunidad académica nacional e internacional con prestigio
3.	Bajo N° de docentes de tiempo completo con contrato a término indefinido.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

II. HUMANISMO CRISTIANO
<u>Fortalezas</u>
1. Se ha definido a partir de la formulación de la misión, visión, principios y objetivos institucionales de la FUNLAM un horizonte claro y pertinente que visibiliza un enfoque humano y cristiano de la Universidad.
2. Es una misión con perspectiva y responsabilidad social que es pertinente para el contexto problemático económico, social y cultural local, regional y nacional
3. Los procesos de formación académica e investigativa que desarrollan los estudiantes de la FUNLAM se vinculan con lo local, lo comunitario y lo institucional, a través de prácticas y proyectos socio culturales que visibilizan el compromiso, la sensibilidad social, la solidaridad y participación en la construcción de ciudadanía y de tejido social.
4. Tener programas académicos con énfasis en lo social y lo solidario que permiten generar proyectos que apunten a la creación del nuevo orden social equitativo, justo y solidario (Psicología Social, Admón. De Empresas, Desarrollo Familiar).
<u>Debilidades</u>
1. Confusión del Humanismo Cristiano con otros conceptos como humanitarismo en donde se incluyen términos como caridad, compasión, solidaridad, alejados del compromiso de la academia, de la exigencia y del cumplimiento de los procesos, procedimientos y reglamentos por fuera de los límites del orden y bajo justificación del humanismo. Esto ha conllevado a la hibridación de procesos e incluso al desconocimiento de los reglamentos como parámetro de convivencia y de orden.
2. Necesidad de mejorar en los procesos de inducción / reinducción institucional de los docentes y demás personal que se vincula o continúa laborando en la universidad, la formación y actualización en la Identidad Amigoniana.
3. Se ha perdido el norte del humanismo cristiano por la preponderancia y visibilidad del discurso administrativo que busca por excelencia la rentabilidad económica.
4. La adopción de discursos que pueden convertir principios filosóficos en discursos doctrinarios, con las implicaciones en la sujeción y obediencia de los sujetos académicos, que pone límites a la deliberación de la comunidad institucional.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

III. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fortalezas

1. Políticas institucionales para la formación del talento humano (Resolución No 46 de 2008)

Debilidades

1. No hay procesos de capacitación y formación liderados por una unidad, por lo tanto no están configurados procesos de evaluación y seguimiento al desempeño del talento humano
2. No se ha realizado una propuesta institucional de organización y métodos que determine perfiles, responsabilidades y salarios consecuentes con los dos criterios anteriores.
3. No hay programas de gestión, desarrollo, formación y capacitación del talento humano. Tampoco existe una evaluación permanente con criterios definidos y conforme a indicadores y objetivos.

IV. BIENESTAR INSTITUCIONAL

Fortalezas

1. Actualmente existe un programa de bienestar universitario estructurado en diferentes campos de acción: religioso, salud, deportes y recreación, cultura y desarrollo humano y con una pretensión deontológica en el crecimiento integral de la persona.
2. La institución tiene un presupuesto institucional que no es inferior al 2% de los ingresos brutos por matrículas, según lo prescribe el Estatuto General y la ley 30 de 1992
3. La institución ofrece a sus estudiantes oportunidades para desarrollar sus capacidades y expresiones artísticas y culturales facilitando la creación de grupos musicales, grupo vocal institucional, grupo instrumental, grupo de rock en español, clases de guitarra, grupo coreográfico institucional, grupos de baile, expresión teatral, organización del festival de la canción, fiestas universitarias y la participación en ferias empresariales, entre otros

Debilidades

1. El programa de bienestar universitario no presenta ninguna articulación con los programas académicos, ni con el quehacer de los empleados, por lo que aún no aparece con un carácter sustantivo sino adjetivo.
2. Los programas de bienestar se implementan sin criterios participativos y muchas ocasiones sin consultar los intereses de las personas ni de la institución. Obedecen más bien a las convicciones y criterios subjetivos de quienes lideran dicha dirección.
3. La carencia de un diagnóstico que permita identificar características, necesidades, demandas y preferencias de la comunidad educativa
4. El personal de Bienestar Universitario es insuficiente para responder a la atención, acorde con el N° de estudiantes y empleados

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

V. PROCESO CONTINUO DE EVALUACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Fortalezas

1. Apoyo Directivo y compromiso desde Rectoría del proceso de evaluación con miras al mejoramiento y la calidad en los servicios académicos
2. La voluntad política institucional y de comunidad universitaria para autoevaluarse y crear una cultura de evaluación para la calidad humana, académica y de perspectiva social en la universidad.

Debilidades

1. Falta manuales de funciones y procedimientos
2. Hay carencia de sentido autocrítico en cuanto preferimos una evaluación endógena que la exógena con el fin de escuchar sólo lo que nos conviene e interesa.
3. La centralización de planeación y vicerrectoría administrativa en una sola persona y política.

VI. COMUNIDAD ACADÉMICA Y CIENTÍFICA

Fortalezas

1. Estructuración del Centro de Investigaciones con grupos, Líneas, campos, políticas y procedimientos de investigación definidos; participación en proyectos de investigación local, nacional e internacional.

Debilidades

1. Bajo N° de docentes de tiempo completo con contrato a término indefinido.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

VII. LA MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA Y CIENTÍFICA

Fortalezas

1. Solidez y experiencia del Departamento de Sistemas e Informática y el programa de Ingeniería de Sistemas en Medellín.
2. La existencia de la plataforma Di-Com.
3. Tener Servidores computadores, red inalámbrica, servicios de Internet, intranet, correo electrónico y pagina Web institucional.
4. Inversión institucional, en modernización tecnológica para el soporte de la academia y la administración

Debilidades

1. No existe una plataforma tecnológica apropiada para ofrecer educación a distancia
2. Mejorar la infraestructura tecnológica en las unidades que corresponde.
3. Falta de apropiación de las nuevas tecnologías dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

VIII. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Fortalezas

1. Un nivel de crecimiento de las matriculas de estudiantes nuevos y un importante N° de reingresos que le permiten a la institución mantener una estabilidad financiera
2. Hay una buena administración del recurso institucional que permite la inversión en su crecimiento, desarrollo y capitalización.
3. Solidez financiera
4. El pago de matriculas por código de barras.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

IX. PROYECCIÓN SOCIAL

Fortalezas

1. La proyección social es un distintivo que identifica el quehacer de la FUNLAM en todos los ámbitos, local, nacional e internacional, reconocida como una universidad social.
2. La diversidad de programas de los cuales pueden derivarse servicios.
3. La experiencia en proyectos educativos.

Debilidades

1. No es una fortaleza nacional.
2. Los excesivos trámites institucionales y la falta de claridad en los actores para orientar de manera adecuada a quienes van a ofrecer (Diplomado que ofrece actualmente el Centro de Investigaciones inscrito en el programa Formación de Formadores)
3. Hay un olvido del graduado amigoniano como gestor del cambio social, pues no se hacen evaluaciones de impacto permanentes, sistemáticos. Tampoco se ha elevado a estándares deseables el nivel de vinculación de los graduados en las propuestas de intervención que lidera la institución.

Debilidades

1. Divorcio entre el discurso administrativo y el académico.
2. La solidez financiera se nota en el desarrollo de infraestructura en Medellín, pero no en lo académico.

X. VINCULACIÓN DE LA INSTITUCIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO Y DE SERVICIOS

Fortalezas

1. Fuertes relaciones con el sector solidario
2. La misión social de la universidad le permite involucrarse con el sector productivo desde el modelo de empresa de responsabilidad social.

Debilidades

1. Se requiere fortalecer **La Imagen percibida**, mediante un permanente posicionamiento de marca de la FUNLAM en el medio social y empresarial, pues aún hay desconocimiento frente a los nuevos programas, saberes y servicios ofrecidos. Nos identifican todavía, como una institución direccionada a la atención de personas adictas a las drogas y que asiste a estratos poblacionales de los niveles 1, 2 y 3, con lo cual se segmenta el grupo de usuarios relativos a las grandes empresas y a los estratos poblacionales 4, 5 y 6.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

2. No existen un Centro de Consultoría o Asesoría Empresarial

XI. INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Fortalezas

1. Se cuenta ya con una oficina de Cooperación Interinstitucional y Relaciones Internacionales que funciona desde el año 2007, a pe intervalos de operación con escasos resultados.

2. Hay unos espacios de internacionalización que se han abierto en España y organizaciones como Universia, Universidad de Humanitarios IEH la FIUC y ODU CAL

3. El Plan de desarrollo

4. La voluntad política institucional

Debilidades

1. Aún no se conoce un plan estructurado de la OCRI que oriente a la FUNLAM hacia la internacionalización y la cooperación interins se ha dedicado más a realizar actividades que a desarrollar proyectos.

2. La falta de gestión para materializar los propósitos institucionales en relación con los intercambios, pasantías, homologaciones, entr

3. No se han allanado los caminos institucionales para establecer los contactos con el mundo como son el manejo solvente y suficiente comprensión de la cultura en el contexto de la globalización, entre otros.

3. Falta de celeridad, compromiso y planeación de las facultades y departamentos en la realización del portafolio de servicios empresariales, adicionándose a esto el incumplimiento, escasa promoción, la cancelación de eventos y la respuesta inoportuna y tardía a los requerimientos de las empresas.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

XII. CENTROS REGIONALES (REGIONALIZACIÓN)

Fortalezas

1. Fortalecimiento de los procesos administrativos y académicos del Centro Regional
2. Cuentan con una buena tradición en las regiones en las cuales se encuentran dada su larga permanencia.
3. La presencia de la universidad a nivel nacional en las ciudades de Montería, Manizales, Bogotá y Apartado.
4. La autosostenibilidad de los Centro Regionales.

Debilidades

1. Ha faltado seguimiento a la administración de procesos y procedimientos
2. No hay claridad en los Centros Regionales sobre su naturaleza, relación con la sede central, procesos, procedimientos, niveles de autonomía y decisión, pertinencia regional de los programas que deben ofrecer, etc.
3. No hay una política concreta en el Plan de desarrollo sobre el fomento de los CR
4. Los procesos de centralización no son solo de información, sino también administrativos y de toma de decisiones que dilatan el desarrollo y la eficiencia.

2.3. Evaluación del nivel de cumplimiento del Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2010

El Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2010, significó sin duda alguna un avance en la consolidación de una cultura de la planeación institucional, al posibilitar enmarcar las acciones de la institución durante estos años.

Si bien dicho Plan no se acompañó de sus respectivos Planes Acción, en los cuales se establecieran programas y proyectos, y se definieran los respectivos indicadores y metas, es claro que el mismo orientó, y orienta aún hoy, el quehacer de la Institución en todos sus frentes. En este marco, al no formularse los Planes de Acción correspondientes, no es posible establecer niveles de cumplimiento globales de este Plan.

En tal sentido, para acercarnos a una valoración del desarrollo institucional durante el período que cubre el Plan Estratégico de Desarrollo, se formularon dos estrategias de análisis. La primera consiste en examinar la evolución estadística de las variables más representativas de la FUNLAM, durante el período 2001 a 2009. Se quiere con esto vislumbrar las tendencias tomadas por la Institución en sus variables más determinantes y establecer sus ritmos de crecimiento durante el período.

En segundo lugar, se desarrolló un ejercicio cualitativo al cual se invitó a un grueso número de miembros de la comunidad universitaria. Se trata de conocer la apreciación de todos ellos, sobre el nivel de desarrollo de las estrategias del Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2010, con base en un instrumento que se explica mas adelante.

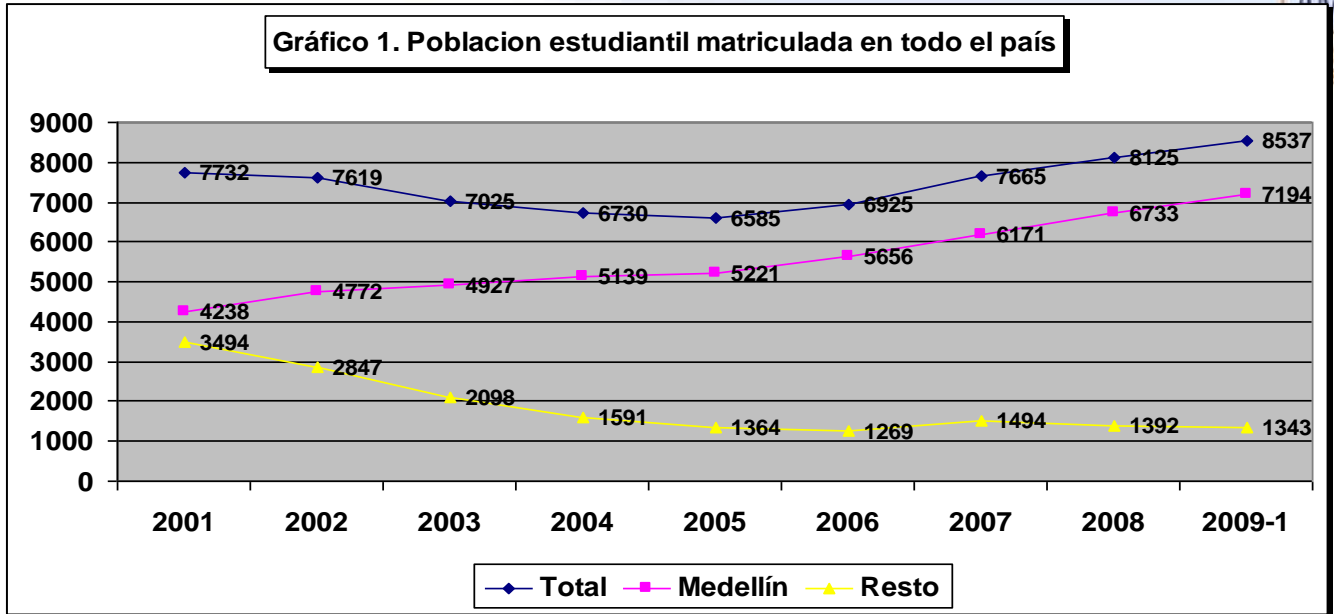
A partir de estas dos aproximaciones metodológicas se espera adquirir una valoración de lo fue el desarrollo de la institución durante el período 2001 a 2009.

2.3.1 Análisis de la Información estadística: 2001-2009.

2.3.1.1 Población estudiantil matriculada: Período 2001-2009-1

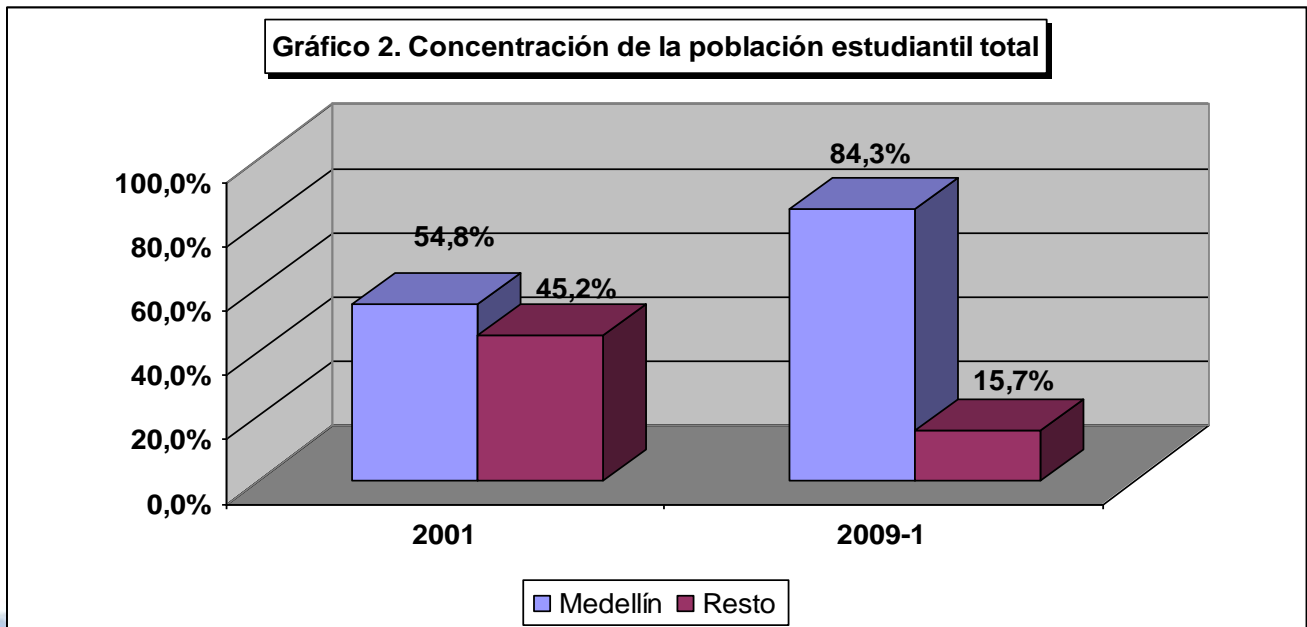
Durante el período de referencia, la población estudiantil total matriculada en programas de pregrado y posgrado, creció un 10.4%, al pasar de 7.732 estudiantes a 8.537 (gráfico 1). Por su parte, la población estudiantil total matriculada en Medellín², crece un 69.7% (pasa de 4.238 a 7.194), mientras que la del resto del país (Manizales, Montería, Bogota) decrece un 61.6%.

². En la sede de Medellín se contabilizan todas las estadísticas de la Cuna Apartado.



2.3.1.2 Concentración de la población estudiantil

El anterior comportamiento permitió que Medellín, pasara de concentrar el 54.8% de la población estudiantil total en el 2001-2, al 84.3% en el 2008-2. Para el resto de país el comportamiento es inverso, esto es, pasa de 45.2% a 15.7%.



2.3.1.3 Población estudiantil en programas de posgrado

Se presenta un incremento de la población estudiantil total matriculada en programas de posgrado a nivel nacional, pues mientras en el primer año esta ascendía a 261 estudiantes, para el 2009-1 se ubica en 304. Esto representó un aumento del 16.5% (Tabla 1.).

Medellín y Apartadó, evidencian un importante incremento en la población estudiantil matriculada en programas de posgrado (257.8%, al pasar de 64 estudiantes en el 2001 a 229 en el 2009. Esto quiere decir que estas dos ciudades concentran el 75.3% de la población estudiantil de posgrado al 2009-1.

Tabla 1. Población estudiantil en posgrado

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009-1	Variación
Medellín	64	34	81	69	66	99	103	144	229	257,8%
Resto del país	197	96	42	58	106	74	151	76	75	-61,9%
Total	261	130	123	127	172	173	254	220	304	16,5%

Fuente: Estadísticas Básicas. Dirección de Planeación. Cálculos SGI

2.3.1.4 Consolidación de la Cultura Investigativa

La estructuración del Sistema Universitario de Investigaciones de la FUNLAM, así como la formulación de planes de corto y mediano plazo, se constituyeron en una exitosa estrategia de articulación de los procesos y procedimientos investigativos en la perspectiva de **Promover y consolidar una cultura investigativa institucional, que acoja criterios de calidad nacionales e internacionales** (estrategia 6).

A partir del análisis de las estadísticas generales del Sistema Universitario de Investigación, es posible advertir un proceso continuo de fortalecimiento de la investigación institucional a lo largo del periodo evaluado, según se evidencia en la información que se presenta en la tabla 2.

- **Publicaciones**

A lo largo del período se publicaron 15 Textos y Argumentos con la fundamentación de las respectivas líneas de investigación, cuatro catálogos de investigaciones de carácter institucional y 40 publicaciones de resultados de investigaciones realizadas por la institución. Estos esfuerzos contribuyen a **Promover y estimular la producción escrita de la comunidad institucional** y a **Posicionar la producción investigativa de la FUNLAM**, aspectos considerados en las estrategias 15 y 24 del Plan de Desarrollo, 2001-2010.

- **Líneas de Investigación y Grupos reconocidos por Colciencias.**

La institución pasa de una línea de investigación a 12 debidamente fundamentadas con sus respectivos actos administrativos, a saber:



1. Línea de Investigación Pedagógica y Educativa, aprobada por el Consejo Académico, mediante Acuerdo N.º 04 DE 1999, Acta 07 del 6 de septiembre de 1999.
2. Línea de investigación en Economía solidaria, aprobada mediante Resolución N.º 42, del 13 de diciembre de 2001.
3. Línea de investigación en Calidad de vida, aprobada mediante Resolución N.º 17 del 7 de mayo de 2002.
4. Línea de investigación en Farmacodependencia, aprobada mediante Resolución N.º 46 del 10 de diciembre de 2002.
5. Línea de investigación en Psicología Social y Salud Mental, mediante Resolución N.º 11 del 29 de mayo de 2003.
6. Línea de investigación en Organizaciones, aprobada mediante Resolución N.º 14 del 23 de junio de 2004.
7. Línea de Investigación en Contabilidad Social y Ambiental, aprobada mediante Resolución N.º 25 del 19 de septiembre de 2005.
8. Línea de Investigación en Comunicación-educación, aprobada mediante Resolución N.º 26 del 19 de septiembre de 2005.
9. Línea de Investigación en Filosofía Antropológica, aprobada mediante Resolución N.º 12 del 17 de marzo de 2006.
10. Línea de Investigación en Sujeto, Desarrollo y Contextos de Exclusión. Aprobada mediante Resolución N.º 38 del 22 de noviembre de 2007.
11. Línea de Investigación en Métodos y Conocimiento Teológico. Aprobada mediante Resolución N.º 25 del 13 de junio de 2008.
12. Línea de Investigación en Estética, Poética y Hermenéutica. Aprobada mediante Resolución N.º 33 del 15 de julio de 2008.

De igual manera, hasta el primer semestre del 2009, la FUNLAM tenía 3 grupos reconocidos por Concencias en categoría A y 9 inscritos y avalados. Estos grupos se constituyeron en la célula básica de generación de investigaciones en las diversas áreas de interés institucional, en el marco de crecientes exigencias de calidad y pertinencia.

- **Convocatorias institucionales para financiar proyectos de investigación y encuentros nacionales de investigadores**

De manera interrumpida la institución realizó convocatorias anuales para financiar proyectos de investigación, lo cual permitió financiar 113 proyectos de investigación en todo el país. En este mismo sentido, fueron ocho los encuentros nacionales de investigadores llevados a cabo con el propósito de consolidar la cultura de la investigación en la FUNLAM.

Es de resaltar igualmente, la incursión de la FUNLAM en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología a través de los proyectos avalados por COLCIENCIAS, dadas las exigentes condiciones exigidas por esta entidad y la calidad de los participantes en las distintas convocatorias realizadas por la misma.



- **Recurso Humano involucrado en proyectos de investigación**

De la primera (2002) a la octava convocatoria (2009) un total de 670 personas han participado en los diferentes proyectos de investigación financiados por la Institución. Uno de los aspectos mas destacados de estas convocatorias es la creciente participación de los estudiantes en las mismas. En efecto, mientras que en la primera convocatoria participaron un total de 28 estudiantes, para esta última ya eran 49. Sin duda alguna aquí, se gesta la generación de relevo de cuerpo docente de la FUNLAM (Tabla 3)

Tabla 2. Estadísticas generales del Sistema Universitario de Investigación.

ACTIVIDAD	INDICADORES – MAYO 2009									Total Período
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
TEXTOS Y ARGUMENTOS	2	2	2	1		3	1	1	3	15
CATÁLOGO DE INVESTIGACIONES					1	1	1	1		4
PUBLICACIONES RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	5	3	4		5	7	6	8	2	40
GRUPOS DE INVESTIGACIÓN										
Reconocidos en categoría A								3	3	3
Inscritos y avalados								8	9	9
LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN										
En proceso de fundamentación									1	1
Fundamentadas con acto administrativo	1	2	1	1	2	1	1	2	1	12
Publicadas		1	2	1		3	1	1	3	12
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN COMO ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN		2	4	3	3	3	3	1		19
PROYECTOS APROBADOS POR COLCIENCIAS									2	2
BANCO PROYECTOS COLCIENCIAS									2	2
SEMILLERO DE INVESTIGADORES	1	1	7	14	14	13	15	14	14	14
ENCUENTROS NACIONALES DE INVESTIGADORES	1	1	1	1	1	1	1	1		8
ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN - DIPLOMADOS - CURSOS DE FORMACIÓN		1	1					1	3	6
NUMERO DE PROYECTOS DE INVESTIGACION APROBADOS EN CONVOCATORIAS INTERNAS		17	8	9	13	14	18	18	16	113

Fuente: Sistema Universitario de Investigaciones. Mayo de 2009

Igualmente, se puede evidenciar un significativo avance en la conformación de semilleros de Investigación en los distintos programas. En este aspecto, se paso de tener 1 semillero en el 2001 a 14 en el 2009.

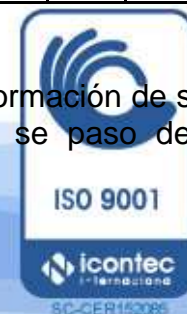


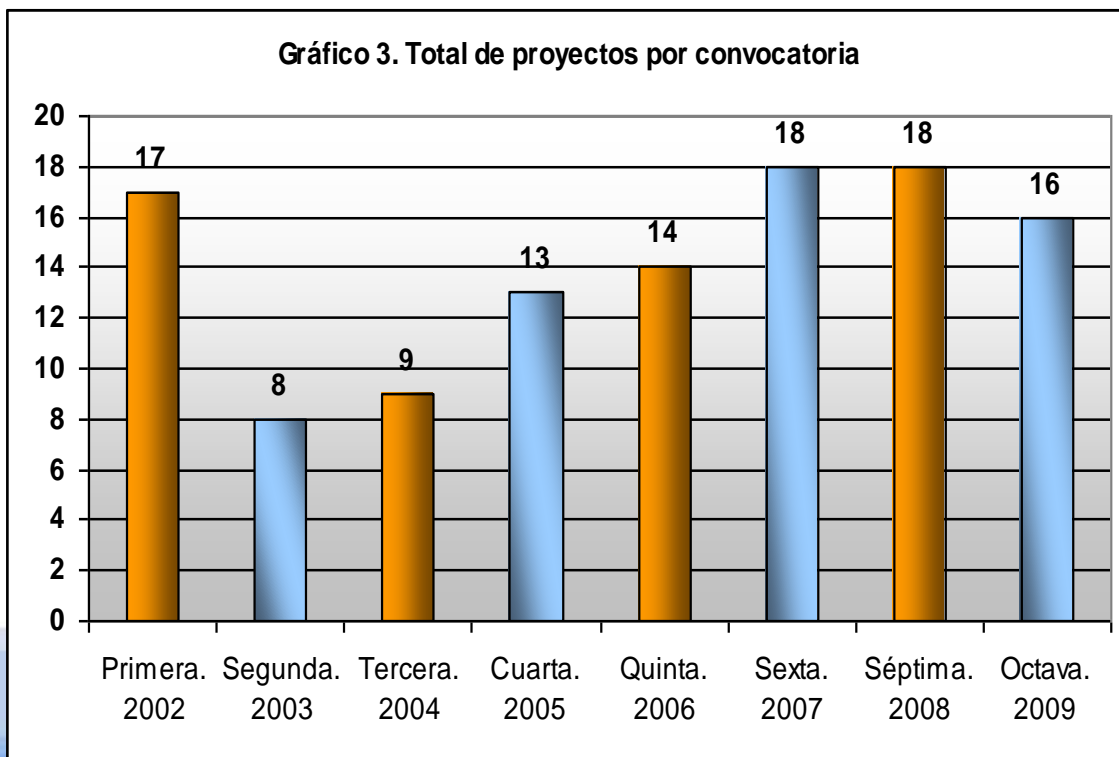
Tabla 3. Participación del recurso humano por convocatoria

CONVOCATORIA	Docentes/ Investigadores		Estudiantes		Asesores		Auxiliares		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1ª 2002	60	61,2%	28	28,6%	3	3,1%	7	7,1%	98	100%
2ª 2003	16	25,8%	38	61,3%	2	3,2%	6	9,7%	62	100%
3ª 2004	25	61,0%	9	22,0%	1	2,4%	6	14,6%	41	100%
4ª 2005	33	38,8%	44	51,8%	2	2,4%	6	7,1%	85	100%
5ª 2006	38	55,9%	19	27,9%	3	4,4%	8	11,8%	68	100%
6ª 2007	31	34,1%	44	48,4%	5	5,5%	11	12,1%	91	100%
7ª 2008	44	37,6%	53	45,3%	3	2,6%	17	14,5%	117	100%
8ª 2009	36	33,3%	49	45,4%	7	6,5%	16	14,8%	108	100%
TOTAL	283	42%	284	42%	26	4%	77	11%	670	100%

Fuente: Sistema Universitario de Investigaciones. Mayo de 2009. Cálculos SGI

- **Convocatorias institucionales para la financiación de proyectos por facultades.**

A lo largo del período, se han financiado un total de 113 proyectos de investigación, de los cuales, el 74% (84 proyectos) se concentró en 5 facultades (Administración, 26; Psicología, 20; Educación, 16; Desarrollo Familiar, 11 y Teología y Filosofía, 11). El número máximo de proyectos presentados en una misma convocatoria es de 18 (2007 y 2008) y el mínimo es de 8 proyectos (2003).



FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Tabla 4. Proyectos por Unidad Académica presentados en cada convocatoria

UNIDAD ACADÉMICA	1ª 2002		2ª 2003		3ª 2004		4ª 2005		5ª 2006		6ª 2007		7ª 2008		8ª 2009	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Psicología – Farmacodependencia	3	18%		0%	2	22%	4	31%	2	14%	5	28%	3	17%	1	6%
Comunicación Social	2	12%		0%					1	7%	1	6%	1	6%		
Desarrollo Familiar	1	6%	2	25%			1	8%	2	14%	2	11%	2	11%	1	6%
Administración	2	12%	2	25%	3	33%	3	23%	3	21%	5	28%	5	28%	3	19%
Educación	9	53%	1	13%	1	11%	2	15%	1	7%	1	6%			1	6%
Contaduría Pública		0%	1	13%	1	11%		0%	1	7%	1	6%	1	6%		
Ingenierías y Dpto. Informática			1	13%												
Educación y Depto. Informática							1	8%								
Comunicación Social y Depto. Informática											1	6%				
Centro de Servicios a la Comunidad			1	13%											1	6%
Filosofía y Teología					2	22%			3	21%	1	6%	2	11%	3	19%
Derecho y Ciencias H.							1	8%	1	7%	1	6%	1	6%	3	19%
Centro de Investigaciones							1	8%					1	6%	1	6%
Educación, Ingenierías, Comunicación Social													1	6%		
Negocios Internacionales													1	6%	1	6%
Ingenierías															1	6%
TOTAL	17	100%	8	100%	9	100%	13	100%	14	100%	18	100%	18	100%	16	100%

Fuente: Sistema Universitario de Investigaciones. Mayo de 2009. Cálculos SGI

2.3.1.5 Recurso Humano: Docentes y empleados

Para analizar la evolución del recurso humano durante la ejecución del Plan Estratégico de Desarrollo 2001-2010, se hace una diferenciación entre el personal docente y el personal que tiene responsabilidades en los procesos administrativos.

2.3.1.5.1 Recurso Humano Docente sede Medellín.

Este aspecto está enmarcado en la estrategia 20 que se propuso **Vincular gradualmente docentes-investigadores de medio tiempo y tiempo completo.**

- **Docentes según tipo de vinculación sede Medellín.**

La Institución aumentó de manera importante el número de docentes de tiempo completo (950%) si se tiene en cuenta que su número pasó de 8 docentes en el 2001 a 84 en el 2009-1. En concordancia con lo anterior, disminuyen los docentes de cátedra en un 59% durante el mismo período (Tabla 5)

- **Docentes según nivel de formación**

Como se evidencia en la tabla 6 se presenta una disminución en el número de docentes con formación de maestría y doctorado; los primeros pasan de 93 a 58 y los segundos de 9 a 6, entre el período 2001-2 al 2009-1.



FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Tabla 5. Recurso humano docente en Medellín según tipo vinculación

Tipo de contratación	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		Variación
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	No.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
TC	8	1%	8	1%	25	5%	35	7%	47	10%	44	10%	64	13%	65	20%	84	24%	950%
MT	24	4%	50	9%	52	10%	43	9%	45	10%	49	11%	56	12%	42	13%	43	12%	79%
3/4T	5	2%	13	4%	...
Cátedra	527	94%	479	89%	462	86%	390	83%	368	80%	349	79%	356	75%	212	65%	215	61%	-59%
Total	559	100%	537	100%	539	100%	468	100%	460	100%	442	100%	476	100%	324	100%	355	100%	-36%

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales. Cálculos SGI

Tabla 6. Recurso humano docente en Medellín según nivel de formación

Nivel de formación	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Técnico	56	10%	2	0.4%	2	0.4%													
Tecnólogo	5	1%	2	0.4%	2	0.4%	1	0.2%			2	0.5%	1	0.2%					
Licenciado	46	8%	56	10%	55	10%	34	7%	32	7%	29	7%	23	5%	12	4%	15	4%	
Profesional	131	23%	154	29%	157	29%	120	26%	108	23%	96	22%	108	23%	81	25%	88	25%	
Especialista	219	39%	229	43%	208	39%	227	49%	234	51%	224	51%	247	52%	178	55%	188	53%	
Magíster	93	17%	87	16%	103	19%	79	17%	81	18%	82	19%	89	19%	51	16%	58	16%	
Doctorado	9	2%	7	1%	12	2%	7	1%	5	1%	9	2%	8	2%	2	1%	6	2%	
Total	559	100%	537	100%	539	100%	468	100%	460	100%	442	100%	476	100%	324	100%	355	100%	

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales. Cálculos SGI

2.3.1.6 Personal Administrativo

En el marco de la estrategia de *Optimizar y racionalización la planta de cargos de la FUNLAM* (estrategia 23), se observa que durante el período 2001-2009, la población de personal administrativo en todo el país disminuye en 20 empleados. En el caso de Medellín, por ejemplo, mientras que la población total de estudiantes se incrementa en 2.495 nuevos alumnos (pasa de 4.238 a 6.733), los empleados sólo se incrementan en 4 (pasan de 165 a 169). Es decir, mientras en el primer año por cada empleado había 26 estudiantes, en el segundo, estos ascendían a 43 alumnos.

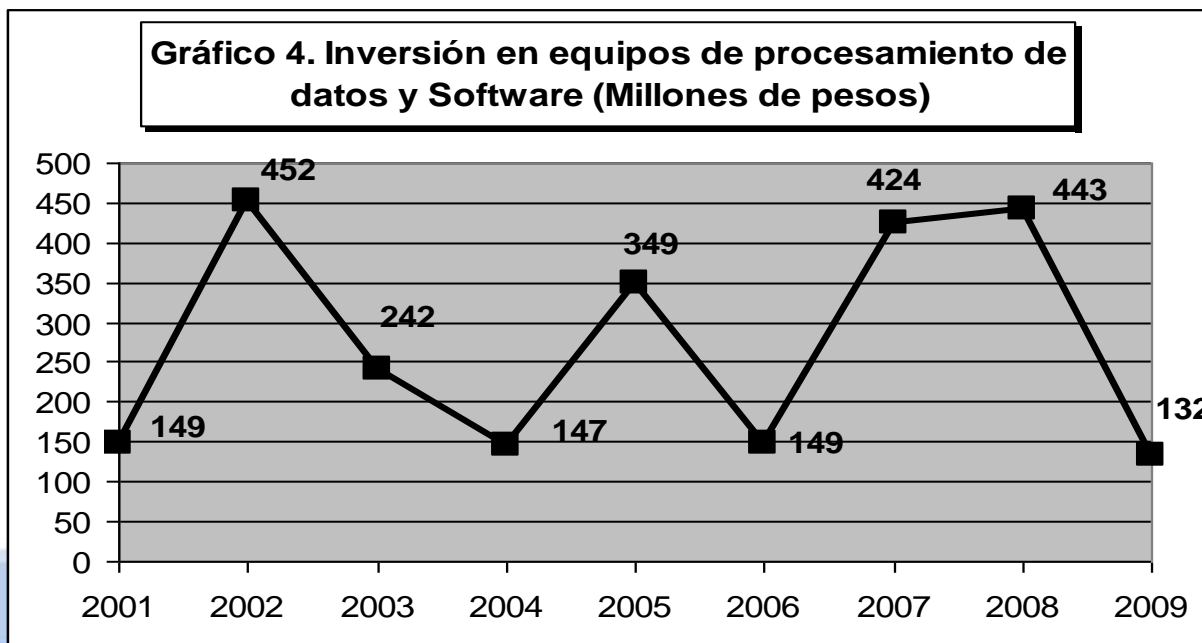
Tabla 7. Personal administrativo

Ciudad	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Variación	
										Absoluta	%
Medellín	165	159	168	163	157	150	146	167	169	4	2,4%
Manizales	13	15	14	12	12	10	12	11	11	-2	-15,4%
Bogotá	14	14	13	10	10	11	10	14	15	1	7,1%
Palmira	8	7	7	6	5	5	5	2		-8	-100%
Cartagena	8	7	6	5	4	5	2	1		-8	-100%
Montería	17	13	14	11	10	10	10	10	10	-7	-41,2%
Total	225	215	222	207	198	191	185	205	205	-20	-8,9%

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales. Cálculos SGI

2.3.1.7 Inversión en equipos de cómputo y Software

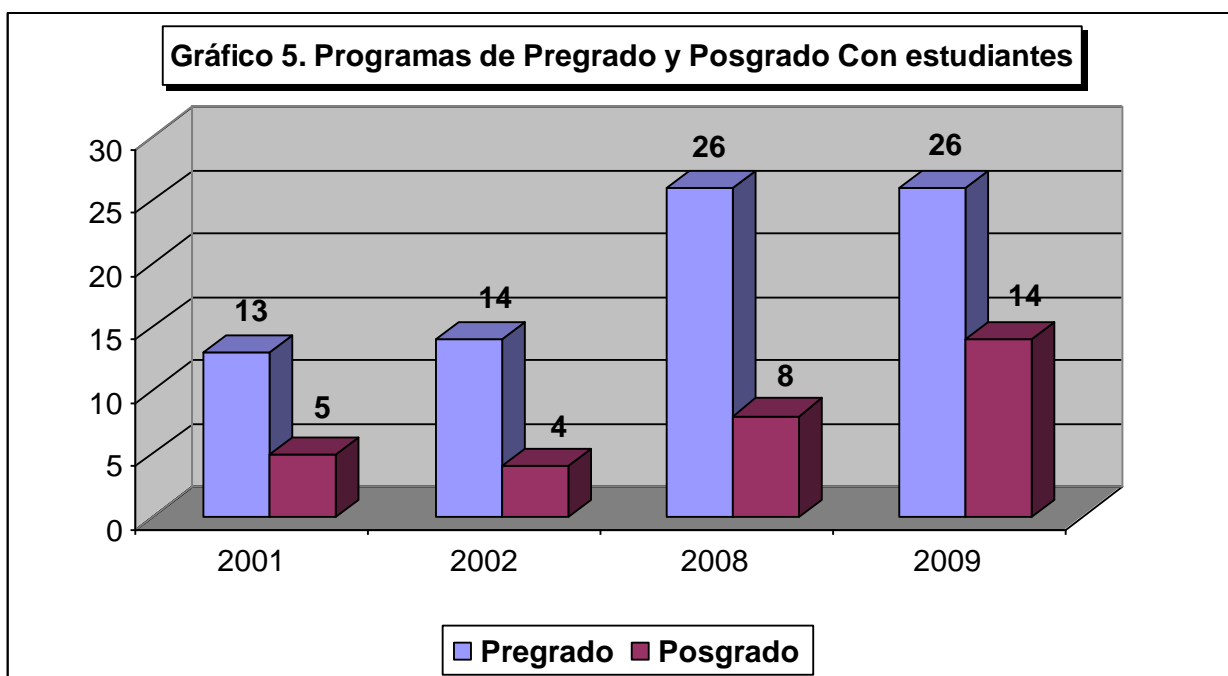
A lo largo del período la FUNLAM ha mantenido una inversión permanente en equipos de procesamiento de datos (Computadores, servidores, impresoras, puntos de red y software) para cubrir las necesidades del creciente desarrollo institucional. En el gráfico 4 se muestra el flujo anual de recursos destinados a este fin y cuyo acumulado para el período alcanza la suma de \$ 2.486.515.569



Fuente: Departamento de Contabilidad. Cálculos SGI

2.3.1.8 Programas de pregrado y posgrado

La Institución incrementa el número de programas de pregrado y posgrado (con estudiantes matriculados) en un 100% y 180%, respectivamente. En los últimos dos años, por ejemplo, se nota un incremento importante en el número de postrados activos, pues se pasa de 8 en el 2008 a 14 en el 2009.



2.3.1.9 Proyección Social

La proyección social en la FUNLAM se realiza mediante un variado número de programas y proyectos enmarcados en el contexto de la Misión, la Visión y el Plan Estratégico de Desarrollo, entre los que se destacan asesorías, consultorías, asistencia técnica, diplomados, cursos, seminarios y talleres. En la tabla 8 se presentan las estadísticas relativas a estos aspectos.

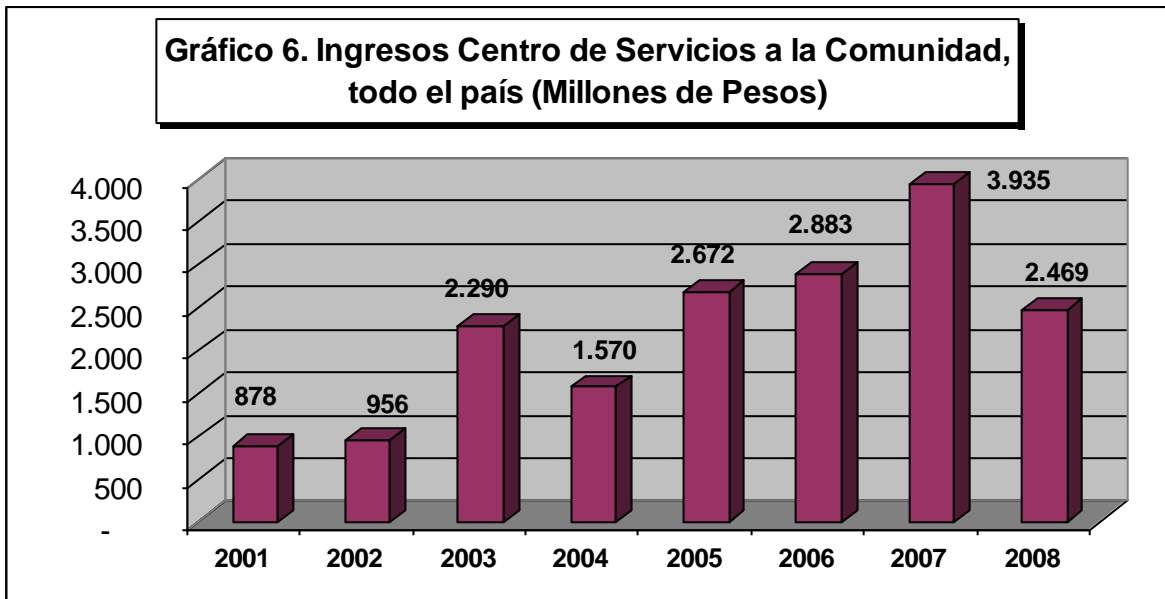
A lo largo del período se desarrollaron alrededor de 410 eventos de proyección de la FUNLAM con un importante impacto en personas y comunidades de la región y el país. Sin duda alguna, este accionar ha permitido que la FUNLAM goce de un significativo reconocimiento nacional e incluso internacional, por su labor social. De igual manera, el dinamismo en esta área le ha reportado a la Institución, unos recursos importantes a lo largo de todo el período (Gráfico 6).

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Tabla 8. Personal administrativo

Evento	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		Acumulado eventos
	No.	Asistentes Beneficiarios	No.	Asistentes Beneficiarios	No.	Asistentes Beneficiarios	No.	Asistentes Beneficiarios	No.	Asistentes Beneficiarios	No.	Asistentes Beneficiarios	No.	Asistentes Beneficiarios	No.	Asistentes Beneficiarios	No.	Asistentes Beneficiarios	
Consultorías	2	1.728	1	1215	8	16.849	3	307	14	18.763	2	1.173	3	4.620					33
Asesorías			3	80	1	80	3	3.373					2	190	2	284	2	23.300	13
Asistencia Técnica					2	96							2	4.141	1	4.141	1	4.141	6
Diplomaturas	6	131	14	404	4	661	7	159	7	543	7	1.494	9	1.372	14	299	5	119	73
Cursos	11	91	13	156	3	49	8	205	8	395	6	111	7	163	20	496	9	118	85
Seminarios	15	767	30	1091	14	1.553	2	39	2	47	5	518	11	1.029	6	1.194	6	618	91
Talleres	7	397	2	80									1	100	4	215	1	160	15
Congresos	3	391											1	559	3	718			7
Conferencias	69	4.498	7	257							1			10	2.200				87
TOTAL	113	8.003	70	3283	32	19.288	23	4.083	31	19.748	21	3.296	36	12.174	60	9.547	24	28.456	410
Distribución	28%		17%		8%		6%		8%		5%		9%		15%		6%		100%

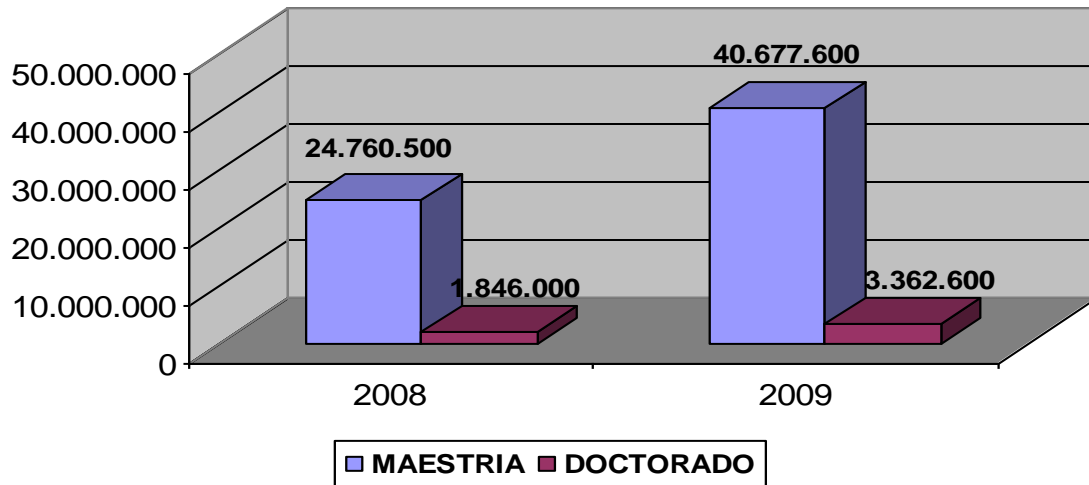
Los ingresos por servicios a la comunidad producto de todos los servicios prestados, contribuyen a **Diversificar las fuentes de financiamiento de la institución** (estrategia 18) a lo largo del período. En total son cerca de \$17.653.637.939 los ingresos recibidos por la institución durante el período 2001 al 2008.



Estímulos para formación de docentes en programas de maestría y doctorado






Como parte de la estrategia 16 que propuso **Formular políticas de estímulos académicos para docentes y estudiantes**, la FUNLAM durante los años 2008 y 2009 entregó recursos para formación de docentes por un valor de \$70.646.700. Esto equivale a unos 48 auxilios con un promedio de \$1.414.177 (Gráfico 7)

Gráfico 7. Auxilios para Maestrías y Doctorados, 2008 y 2009



2.3.2 Apreciación del nivel de desarrollo de las estrategias del Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2010.

A cada uno de los miembros de la comunidad universitaria invitados a participar en la evaluación del Plan se les pidió que evaluarán, utilizando la siguiente escala de valores, el nivel de cumplimiento de cada una de las estrategias de dicho Plan, veamos:

NIVEL DE DESARROLLO	RANGOS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA	SEÑAL
Muy bajo	0% - 20%	
Bajo	21% - 40%	
Medio	41% - 60%	
Alto	61% - 80%	
Muy alto	81% - 100%.	

Consolidadas las distintas valoraciones realizadas por los miembros de la comunidad universitaria, se encontró que el nivel de cumplimiento del Plan es de **43%**, es decir, se ubica en un nivel medio (Tabla 1).

2.3.2.1 Las estrategias de mayor cumplimiento

Según la opinión de los participantes en la evaluación del Plan de Desarrollo, las tres estrategias que alcanzaron un mayor desarrollo, fueron en su orden:

- **Estrategia 8.** Actualizar los recursos físicos (espacios) y tecnológicos y racionalizar su uso para atender las demandas institucionales: **66%**

Logros más destacados: (Anexo 2)

- Nueva sede, nuevos espacios físicos
- Inversiones en equipos y desarrollo Tecnológico, ancho de banda, red de telecomunicaciones
- **Estrategia 11.** Crear un sistema de comunicación eficaz: **59%**

Logros más destacados:

- Modernización de la planta telefónica
- Sitio Web Institucional e intranet, nuevas página Web

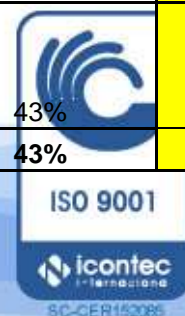


FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012



Tabla 9. Nivel de cumplimiento de las estrategias

ESTRATEGIAS	Nivel Promedio de Cumplimiento	SEÑAL
1. Actualizar y ofrecer los servicios educativos en la modalidad de educación a distancia.	42%	Medio
2. Diseñar y ofrecer servicios educativos con metodología virtual.	32%	Bajo
3. Materializar en los procesos académicos, investigativos y de prestación de servicios una perspectiva humanista e integral.	58%	Medio
4. Satisfacer permanentemente con nuestros servicios las necesidades de formación, investigación e intervención del medio.	48%	Medio
5. Promover la cultura de Autoevaluación Institucional.	49%	Medio
6. Promover y consolidar una cultura investigativa institucional, que acoja criterios de calidad nacionales e internacionales.	56%	Medio
7. Diseñar y desarrollar propuestas de Maestrías.	6%	Muy bajo
8. Actualizar los recursos físicos (espacios) y tecnológicos y racionalizar su uso para atender las demandas institucionales.	66%	Alto
9. Diseñar y establecer mecanismos de financiación a largo plazo para matrículas en los programas académicos.	46%	Medio
10. Estimular la creatividad y la innovación institucional para atender de manera flexible las características de las nuevas generaciones.	41%	Medio
11. Crear un sistema de comunicación eficaz.	59%	Medio
12. Diseñar e implementar un plan de capacitación del talento humano.	31%	Bajo
13. Fortalecer procesos de articulación de las Unidades de la Estructura Orgánica de la FUNLAM.	35%	Bajo
14. Establecer vínculos con empresas del medio y egresados de la FUNLAM con fundamento en el requerimiento de servicios.	36%	Bajo
15. Promover y estimular la producción escrita de la Comunidad Institucional.	44%	Medio
16. Formular políticas de estímulos académicos para docentes y estudiantes.	39%	Bajo
17. Fortalecer el proceso de la evaluación académica en la Institución.	48%	Medio
18. Diversificar los ingresos económicos.	43%	Medio
19. Actualizar permanentemente las estructuras curriculares de los programas académicos.	49%	Medio
20. Vincular gradualmente docentes-investigadores de medio tiempo y tiempo completo.	39%	Bajo
21. Consolidar y fortalecer vínculos interinstitucionales de carácter nacional e internacional en la perspectiva de cooperación e intercambio académico, investigativo y de servicios.	35%	Bajo
22. Apoyar y estimular la creación de organizaciones de egresados de cada programa académico de la FUNLAM.	36%	Bajo
23. Optimizar y racionalizar la planta de cargos de la FUNLAM y aplicar el proceso de selección institucional para el personal académico y administrativo.	55%	Medio
24. Posicionar la producción investigativa de la FUNLAM en los ámbitos nacional e internacional, mediante la modernización del sistema universitario de investigaciones, para el logro de la eficiencia y competitividad.	43%	Medio
Nivel de Cumplimiento del Plan	43%	Medio



- **Estrategia 3.** Materializar en los procesos académicos, investigativos y de prestación de servicios una perspectiva humanista e integral: **58%**

Logros más destacados:

- Reconocimiento en el medio del enfoque humanista de la FUNLAM, de sus estudiantes y egresados
- Concepción institucional humanista y de educación integral

2.3.2.2 Las estrategias de menor cumplimiento

- **Estrategia 7.** Diseñar y desarrollar propuestas de Maestrías. **6%**

Limitaciones: No ser Universidad, impedimentos legales ley 30

- **Estrategia 12.** Diseñar e implementar un plan de capacitación del talento humano: **31%**

Limitaciones: No existe un Plan de capacitación y formación del talento humano.

- **Estrategia 2.** Diseñar y ofrecer servicios educativos con metodología virtual **32%.**

Limitaciones Falta de apoyo tecnológico para la educación virtual, Un navegador, procesos y procedimientos, desarrollos tecnológicos, plataforma y soporte tecnológico.

2.3.2.3 Descripción de los logros, limitaciones y retos.

De igual manera, se les pidió a los miembros del equipo que adelanta el proceso de evaluación del Plan de Desarrollo 2001-2010, establecer dos logros, dos limitaciones y dos retos considerados determinantes para el desarrollo de cada una de las veinticuatro estrategias establecidas en el Plan. En el anexo 1 se detallan los hallazgos.



Anexo No. 1

Logros, Limitaciones y Retos

ESTRATEGIA 1 Actualizar y ofrecer los servicios educativos en la modalidad de educación a distancia.

Logros	No.	%
Ofrecimiento de un número significativo de programas de pregrado y postgrado en la modalidad a distancia	8	50%
Disponer de un departamento de informática	2	13%
Experiencia en servicios de educación en modalidad semipresencial en otras regiones.	2	13%
Disponer de la plataforma DICOM.	1	6%
Programa de ingeniería de sistemas	1	6%
Se comenzaron a dictar las clases a distancia	1	6%
Se han actualizado y ofrecido servicios con esta modalidad	1	6%
TOTAL	16	100%

Limitaciones	No.	%
No se tiene la tecnología adecuada	3	20%
Faltan profesores preparados y material didáctico especialmente diseñado para el tema	4	27%
Las pobre mediaciones utilizadas en la metodología a distancia, utilizándola figura de presencialidad concentrada, que lo hacía más parecido a un programa presencial.	2	13%
Falta más apoyo por parte de las directivas al proceso	1	7%
El número reducido de horas que se paga a los docentes que acompañan estudiantes bajo esta modalidad.	1	7%
No se ha dado el empuje para que la plataforma DICOM preste los servicios.	1	7%
Alta inversión	1	7%
Falta unidad de educación a distancia (Políticas)	1	7%
No conozco evaluaciones sobre estas experiencias	1	7%
TOTAL	15	100%

Retos	No.	%
Se requiere de formación para los profesores y de un apoyo comunicacional y educativo para el diseño de materiales.	3	25%
Crear unidad de educación a distancia	2	17%
Se requiere redefinir el proceso de distancia en relación con la virtualidad y las nuevas tecnologías, las TICs	2	17%
Pensar en la inversión para distancia.	1	8%
Entrar en la cultura de educación a distancia.	1	8%
Creación de una unidad a distancia.	1	8%
Darle mayor autonomía a quienes impulsan esta modalidad	1	8%
Actualizar módulos y guías	1	8%
TOTAL	12	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 2		
Diseñar y ofrecer servicios educativos con metodología virtual.		

Logros	No.	%
Experiencia de la FUNLAM en: utilización de plataformas virtuales, desarrollo de cursos y programas de posgrado Online.	8	50%
Se crea la plataforma para dicho trabajo	1	6%
Ha buscado la integración de las áreas	1	6%
Diseño de la plataforma DICOM	2	13%
Capacitación a docentes	1	6%
Existe una voluntad institucional	1	6%
No se desarrolló	1	6%
Se han diseñado y ofrecido servicios con esta metodología	1	6%
TOTAL	16	100%

Limitaciones	No.	%
Falta de apoyos tecnológicos para la educación virtual: Un navegador, procesos y procedimientos, desarrollos tecnológicos, plataforma y soporte tecnológico	7	41%
Falta de experiencia de parte administrativa y académica en este tipo de metodologías, falta liderazgo	3	18%
El estudiante o usuario puede consultar vía Internet las referencias del material de la Biblioteca, los catálogos bibliográficos y la disponibilidad de material, pero no puede consultar el contenido del texto o del documento respectivo.	1	6%
Equipo de diseño de material	1	6%
Todos los estudiantes no tienen un buen equipo	1	6%
Faltan más salas de informática	1	6%
Faltan de alianzas con redes virtuales	1	6%
No conozco evaluaciones de estas ofertas	1	6%
Poca aceptación por los estudiantes	1	6%
TOTAL	17	100%

Retos	No.	%
Desarrollar procesos y procedimientos, fortalecimiento institucional	4	29%
Inversión en Tecnología y software, plataforma y soporte técnico	3	21%
Promover el esquema virtual como una Unidad Estratégica de Negocios de la Universidad, acorde con la necesidad el medio.	1	7%
Entrenamiento, formación y sensibilización a directivos y docentes	1	7%
Equipo de diseño de material	1	7%
Ofrecer pregrados y postgrados en educación virtual	1	7%
Inscripción en redes virtuales	1	7%
Ofrecer mayor capacitación con tiempos reales para asistir	1	7%
Generalizar la plataforma	1	7%
TOTAL	14	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 3
Materializar en los procesos académicos, investigativos y de prestación de servicios una perspectiva humanista e integral.

Logros	No.	%
Reconocimiento en el medio del enfoque humanista de la FUNLAM, de sus estudiantes y egresados	3	23%
Concepción institucional humanista y de educación integral	3	23%
Haberse incluido la cátedra de identidad amigoniana en los currículos.	1	8%
Se tiene una experiencia con resultados positivos	1	8%
Desarrollo de propuestas investigativas desde una perspectiva socio humanista, articulada con la misión y visión institucional	1	8%
Animación de los procesos de formación en la perspectiva socio humanista, a través de la invitación de expertos en áreas afines	1	8%
Sistematización de las prácticas reeducativas de los RTC	1	8%
Procesos académicos investigativos y de prestación de servicios enmarcados en la Misión Institucional	1	8%
Se tiene aprendida esta identidad	1	8%
TOTAL	13	100%

Limitaciones	No.	%
Falta apropiación y formación de los actores educativos de la Funlam sobre la perspectiva humanista e integral	2	15%
Falta integración entre las áreas que genere un conocimiento aplicado a todas las funciones sustantivas de la educación.	1	
Darle mucho énfasis a lo humano y quedarse en ocasiones corto en la formación profesional e investigativa.	1	8%
Medio ambiente adverso	1	8%
Tradiciones mal tratantes de docentes que llegan de otras instituciones	1	8%
La cátedra de identidad Amigoniana por sí sola no da formación	1	8%
Falta un mayor equipo humano	1	8%
Falta de articulación de las funciones sustantivas	1	8%
Falta de espacios físicos y presupuestales para lograr la ampliación de los procesos descritos	1	8%
Falta fundamentación epistemológica de la pedagogía amigoniana y reeducativa	1	8%
Poco desarrollo de líneas temáticas propias de la FUNLAM	1	8%
A veces dista la teoría de la practica	1	8%
TOTAL	13	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Retos	No.	%
Fortalecer la aplicación y el ejemplo de la filosofía amigoniana e integrar las prácticas sociales y teóricas de todas las áreas para que exista una unidad de aplicación aún en la diversidad del pensamiento.	1	7%
Equilibrar la formación integral, formando personas con competencias profesionales de excelente calidad.	1	7%
Mantener lo conseguido	1	7%
Seguir fortaleciendo este aspecto.	1	7%
Ser coherentes con lo que se dice y hace	1	7%
Alcanzar un indicador de gestión que permita medición semestralmente	1	7%
Integración de las funciones sustantivas	1	7%
Ampliar la destinación de recursos físicos y financieros.	1	7%
Establecimiento de vínculos interinstitucionales que permitan cofinanciar eventos académicos	1	7%
Producción científica sobre la perspectiva humanista e integral	1	7%
Texto con fundamentos epistemológicos de la perspectiva humanista e integral de la Funlam	1	7%
Posicionar las líneas temáticas acorde con la misión institucional a nivel académico, investigativo y de proyección social	1	7%
Hacerlo actuante	1	7%
Caracterizar o distinguir la Funlam por esa perspectiva	1	7%
TOTAL	14	100%

ESTRATEGIA 4

Satisfacer permanentemente con nuestros servicios las necesidades de formación, investigación e intervención del medio.

Logros	No.	%
Programas académicos que contribuyen mediante la formación de profesionales a la solución de algunos problemas sociales contemporáneos	3	20%
Procesos de contratación realizados con entidades oficiales y privadas, y con organismos nacionales e internacionales.	2	13%
Algunos proyectos que han intervenido entorno social como comunidad terapéutica, proyecto acoger, consultorio jurídico, proyecto corazón y algunos otros.	2	13%
La Universidad ha aumentado la demanda en sus productos y servicios educativos por parte de colegios y estudiantes.	1	7%
El ofrecimiento de servicios para problemáticas sociales diversas y necesidades del medio, a través del Centro de servicios a la Comunidad.	1	7%
El desarrollo de investigaciones sobre problemáticas sociales diversas que afectan nuestro medio	1	7%
Se dispone de un enfoque netamente social, con un equipo profesional reconocido en el medio.	1	7%
Desarrollo de propuestas formativas en investigación, originado en las experiencias acumuladas	1	7%
Reconocimiento institucional en el medio social	1	7%
Esto se hace	1	7%
Incremento de matriculas	1	7%
TOTAL	15	100%

Limitaciones

Carencia de recurso humano para responder a convocatorias y ofrecer servicios

Falta de ofrecimiento de servicios a partir de las investigaciones y estudio del realizadas sobre las diversas problemáticas sociales que afectan nuestro medio	2	13%
---	---	-----

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Propiciar investigación e intervención de problemas sociales contemporáneos, a partir de estudio de las necesidades del medio	2	13%
Se requiere establecer parámetros de comparación e indicadores para determinar en la evaluación de la estrategia si se cumple o no con las metas establecidas.	2	13%
Aún no se logra una interacción con los demás contextos socio – económicos para ofrecer los servicios de formación, investigación e intervención del medio	1	6%
El ofrecimiento de algunos programas que no encuentran como insertarse a lo laboral. Ej.: Pedagogía reeducativa, Desarrollo familiar	1	6%
No poseer acreditación	1	6%
No ser Universidad	1	6%
La demanda de problemáticas sociales son muchas	1	6%
Falta de sistematización de las proyectos de prestación de servicios de la Funlam	1	6%
Escaso presupuesto destinado a investigación	1	6%
TOTAL	16	100%

Retos	No.	%
Permanente oferta de servicios de acuerdo con las necesidades del medio	2	12%
Crear Indicadores de Gestión para medir el impacto de esta estrategia en el próximo plan de desarrollo	2	12%
Buscar la integración entre los resultados investigativos (Grupos de investigación) y la prestación de servicios	2	12%
Se requiere un plan integral que permita el ofrecimiento de formación por extensión, de trabajo con la empresa pública y privada, con organismos especializados y aquellos sectores sociales y económicos que puedan favorecer el crecimiento de la Universidad	1	6%
Realizar estudios más serios de factibilidad antes de ofrecer los programas	1	6%
Acreditación	1	6%
Conversión en Universidad	1	6%
Dar continuidad con los proyectos	1	6%
Configuración de nuevas formas de gestión que permitan imprimir otras dinámicas a la prestación de servicios.	1	6%
Sistematizar experiencias de prestación de servicios	1	6%
Unidad de asesoría y asistencia técnica a agencias y entidades que atienden problemas sociales contemporáneos	1	6%
Conocer los aportes reales de los egresados en la dinámica regional	1	6%
Mostrar estudios sobre la pertinencia de nuestro trabajo en satisfacer esas necesidades	1	6%
Destacarnos como institución de investigación	1	6%
TOTAL	17	100%

ESTRATEGIA 5 **Promover la cultura de Autoevaluación Institucional.**

Logros	No.	%
La adquisición de la cultura de la autoevaluación por parte de las directivas de la universidad	5	33%
El desarrollo de procesos de autoevaluación institucional.	4	27%
Implementación del Sistema de Gestión de la Calidad de la Funlam	2	13%
Unidad de autoevaluación y acreditación	2	13%
Reiniciar en el 2009 dicha labor	1	7%
Se está implementado en el subsistema académico	1	7%
TOTAL	15	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
Sobrecargar del personal docente para este trabajo	3	23%
Falta de una cultura, tradición en autoevaluación y la planeación	3	23%
Falta de constancia en la aplicación de la misma	1	8%
Poco tiempo.	1	8%
Crear conciencia en todos los empleados	1	8%
Falta documentar los procesos y procedimientos de las unidades institucionales	1	8%
Poca apropiación de mecanismos de autoevaluación institucional en unidades administrativas	1	8%
No se cuenta con muchos indicadores que midan esto	1	8%
Se deben conformar grupos de auditoria en el subsistema administrativo	1	8%
TOTAL	13	100%

Retos	No.	%
Lograr la acreditación para ser competitiva, de programas e institucional	3	19%
Sostener, fortalecer el proceso como una cultura auditoria interna de programas	4	25%
Lograr certificación de calidad en el mediano plazo	1	6%
Generar apropiación de mecanismos de autoevaluación institucional en unidades administrativas	1	6%
Seguir el proceso del Plan de Desarrollo y del Plan de Acción Rectoral para coadyuvar en el logro de la acreditación.	1	6%
Llegar a presentar resultados	1	6%
Fortalecer el desarrollo de los procesos de autoevaluación.	1	6%
Puesta en marcha de los planes de mejoramiento	1	6%
Insistir en la concienciación y simbolización sobre la importancia y los beneficios de la autoevaluación.	1	6%
Avanzar, mejorar	1	6%
TOTAL	16	100%

ESTRATEGIA 6

Promover y consolidar una cultura investigativa institucional, que acoja criterios de calidad nacionales e internacionales.

Logros	No.	%
Consolidación de líneas de Investigación	3	14%
La manera como se ha consolidado y promovido una cultura investigativa	5	23%
El número de grupos de investigación conformados y escalafonados en COLCIENCIAS	3	14%
El número de proyectos de investigación que se desarrollan en la institución, Colciencias, Internacionales	3	14%
Centro de investigaciones con políticas y programas de investigación, Legitimidad del centro	2	9%
Política institucional de fortalecimiento a la investigación	1	5%
Estructura organizativa del sistema Investigativo en la Funlam	1	5%
Presupuesto asignado para el desarrollo de investigaciones	1	5%
Fortalecimiento del SUI	1	5%
El Plan Universitario de Investigaciones	1	5%
Se tiene un trabajo visible en este campo, se trabaja con los criterios de Colciencias que son universales	1	5%
TOTAL	22	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
Escasez de recursos, poco Presupuesto	5	26%
Se requiere de docentes investigadores con dedicación exclusiva a la investigación, que escriban, publiquen y divulguen el conocimiento generado.	4	21%
Romper los paradigmas, modelos, directrices e indicadores que rigen la cultura investigativa a nivel internacional y nacional.	1	5%
La falta de una investigación que parta más de la necesidad del medio que de las ideas internas de la FUNLAM	1	5%
Los grupos con calificación de Colciencia y los Semilleros mismos.	1	5%
la falta aun de conciencia de la importancia de la investigación en algunos decanos de la Universidad	1	5%
La falta de una estructura administrativa de investigaciones que sea reconocida por los distintos actores de la institución.	1	5%
La falta de calidad e impacto de algunas investigaciones y la falta de incursión en pesquisas de corte cuantitativo.	1	5%
No todo el talento humano esta formado para emprender esta función sustantiva	1	5%
La falta de autonomía para direccionar procesos que permitan la articulación de la docencia-investigación-extensión	1	5%
La falta de potenciación de condiciones que viabilicen las interacciones entre los actores institucionales	1	5%
Pocas herramientas tecnológicas para investigación	1	5%
TOTAL	19	100%

Retos	No.	%
Formación y generación de relevo en Investigaciones con los grupos de semilleros de estudiantes y docentes	2	10%
La necesidad de darle una mayor proyección a la Investigación. Definirla como Vicerrectoría.	2	10%
Consolidar la cultura investigativa	2	10%
Incrementar los recursos para investigación	3	15%
Fortalecer convenios y cooperación de investigación a nivel nacional e internacional.	2	10%
Incrementar Grupos y proyectos de investigación escalafonados en COLCIENCIAS	2	10%
Fortalecer la investigación en el medio con un desarrollo que esté más involucrado en el contexto local, nacional e internacional.	1	5%
Conformar una estructura administrativa de investigaciones con el rango de vicerrectoría	1	5%
Mejorar la calidad y pertinencia de las investigaciones y desarrollar investigaciones de corte positivista.	1	5%
Asumir la investigación como función sustantiva desde la docencia.	1	5%
Generar condiciones internas que viabilicen una nueva gestión de la investigación.	1	5%
Disponer de revistas indexadas que tengan reconocimiento científico a nivel nacional e internacional	1	5%
Incrementar el número de docentes dedicados a la investigación	1	5%
TOTAL	20	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 7 Diseñar y desarrollar propuestas de Maestrías.
--

Logros	No.	%
Experiencia en Maestría OnLine en Drogodependencia, programa realizado en convenio y con el apoyo de la Comisión Interamericana para el control del abuso de drogas de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y el Plan N	4	33%
Ninguno, no se desarrolló	4	33%
La madurez en las líneas y grupos de Investigación y su inscripción en Colciencias y la experiencia investigativa son otros pasos dados en este sentido.	1	8%
Las iniciativas que se han tenido para la creación de las mismas	1	8%
Reconocimiento en la trayectoria que tiene la Funlam sobre algunos saberes específicos	1	8%
Programas con grupos de investigación escalafonados	1	8%
TOTAL	12	100%

Limitaciones	No.	%
No ser Universidad, impedimentos legales ley 30	9	60%
La falta de visión y audacia de los directivos para hacer alianzas estratégicas con otras instituciones.	1	7%
Se requiere estar acreditada como universidad	1	7%
Falta voluntad política para la oferta de maestrías a través de convenios	1	7%
Destinación de talentos humanos para la gestión específica de convenios y proyectos que permitan su desarrollo	1	7%
Ser una Fundación universitaria con escasos desarrollos en la investigación en algunos programas	1	7%
Erróneo convencimiento colectivo de que “no podemos”	1	7%
TOTAL	15	100%

Retos	No.	%
Conseguir el cambio de Carácter institucional para pasar de ser institución universitaria (Fundación universitaria) a universidad	10	56%
Trabajar maestrías con alianzas	3	17%
Fortalecer el sistema de investigaciones de la FUNLAM.	1	6%
Sistematizar las investigaciones realizadas en los programas	1	6%
Fomentar la investigación científica	1	6%
Gestionar la aprobación de maestrías en las líneas temáticas institucionales	1	6%
Crear tres (3) maestrías en el 2010	1	6%
TOTAL	18	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 8		
Actualizar los recursos físicos (espacios) y tecnológicos y racionalizar su uso para atender las demandas institucionales.		

Logros	No.	%
Nueva sede, nuevos espacios físicos	11	32%
Inversiones en equipos y desarrollo Tecnológico, ancho de banda, red telecomunicaciones	19	56%
Se tienen buenas sedes en los centros regionales de Montería y Manizales	1	3%
Se ha cumplido la meta propuesta	1	3%
Política de Inversión en tecnologías de la información y la comunicación	1	3%
Nueva construcción y dotación de TIC	1	3%
TOTAL	34	100%

Limitaciones	No.	%
Incremento en la demanda de recursos tecnológicos por parte de los estudiantes, docentes y personal académico y administrativo	3	20%
Falta de espacios distintos a las aulas de clase para los estudiantes	2	13%
El tiempo de vida útil de las tecnologías de punta es cada vez mas corto; se requieren inversiones prioritarias en tecnología y recursos para los sistemas de informática y de comunicaciones.	1	7%
Los terrenos con los que se cuenta actualmente, que ha sido superado por el manejo del diseño.	1	7%
No existen sedes que respeten el estudiante y su proceso de formación en Urabá y Bogotá.	1	7%
Falta software para investigación	1	7%
Todavía es insuficiente ancho de banda	1	7%
Se espera el año 2010 alcanzando las metas en espacio físico y tecnológicos	1	7%
Falta mayor apropiación de este servicio por parte de la comunidad académica y mayor difusión y capacitación para que en los centros regionales utilicen este servicio	1	7%
No se dispone de personal por parte del Departamento de Sistemas que se encargue de la migración de la información faltante, ni del soporte al sistema. En la actualidad la relación entre el proveedor del software y la FUNLAM se da de primera instancia con los jefes de registro académico y de tesorería.	1	7%
Aún no se ha reemplazado a la ingeniera del Departamento de Sistemas que estaba encargada del proceso de migración e implementación del sistema. Esta fue trasladada al Departamento de Registro Académico y ha asumido labores del departamento de sistemas	1	7%
No se están adelantando desde la academia proyectos que utilicen este servicio	1	7%
El área de la sede	1	7%
TOTAL	15	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Retos	No.	%
Mejorar hardware, software, base de datos y redes de biblioteca	2	8,3%
Salones con tecnología necesaria	3	12,5%
Atender las demandas de los centros regionales en estos aspecto	3	12,5%
Actualizar equipos salas de docentes	2	8,3%
Renovar recursos tecnológicos de acuerdo con las necesidades de la academia	2	
Es necesario trabajar en el establecimiento de una cultura de optimización, programación y utilización adecuada de las aulas y demás recursos físicos y tecnológicos	1	4,2%
Plataforma para distancia.	1	4,2%
Obtener espacios que permitan cubrir la demanda.	1	4,2%
Dotar los nuevos espacios que se están habilitando mediante la construcción de la tercera fase del bloque 1 de la sede de Medellín	1	4,2%
Incrementar su uso a nivel país	1	4,2%
Renovar los servidores faltantes e implementar la política para renovarlos máximo a los 5 años de uso	1	4,2%
Poner en funcionamiento la totalidad de los módulos que comprenden este software y terminar la migración de datos históricos de estudiantes graduados tanto en la sede Medellín como en los centros regionales, la cual no se ha realizado	1	4,2%
Terminar con la digitalización de los archivos de registro académico y digitalizar el archivo contable, quedando así el 100% de los archivos institucionales respaldados	1	4,2%
Adecuar los espacios físicos de la Comunidad Terapéutica para actividades de formación integral	1	4,2%
Adecuar los recursos tecnológicos a las exigencias contemporáneas para la educación	1	4,2%
Adecuar espacios de estudio agradables para los estudiantes	1	4,2%
Funlam-Medellín debe ampliarse o trasladar programas	1	4,2%
TOTAL	24	100%

ESTRATEGIA 9

Diseñar y establecer mecanismos de financiación a largo plazo para matrículas en los programas académicos.

Logros	No.	%
La institución ha realizado convenios favorables y competitivos con 11 entidades financieras, cooperativas y bancos para ayudar a los estudiantes en la financiación de sus matrículas	5	56%
Se trabaja con el íceles para lo cual los estudiantes reciben benéfico.	1	11%
Portafolio de financiación de matrículas	1	11%
No se desarrollo	1	11%
Hay una oferta muy grande	1	11%
TOTAL	9	100%

FUNLAM PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2000 - 2010

Limitaciones	No.	%
Los créditos directos que la institución otorgaba desde Tesorería para el pago de matrícula se han ido disminuyendo por no contar con el personal ni con la infraestructura disponible para su manejo en este departamento	1	20%
La institución se vio en la obligación de castigar o sancionar a los estudiantes morosos que no estaban pagando oportunamente, impidiéndoles matricularse en el próximo semestre hasta no estar a paz y salvo con la universidad, todo esto llevo a disminuir este tipo de créditos.	1	20%
La falta de poder adquisitivo de la población con la que trabaja la Universidad.	1	20%
La Universidad por si misma no ofrece ningún mecanismo de financiación de matrículas. Antes lo hacía a través de Cooperamigo. Ya no lo hace.		0%
No tener planes institucionales	1	20%
La tramitología	1	20%
TOTAL	5	100%

Retos	No.	%
Seguir contactando con las entidades financieras y bancos para realizar convenios que faciliten créditos estudiantiles llamativos, con tasas competitivas, plazos adecuados, sin muchos tramites ni requisitos, para financiar los costos de matrícula a corto, mediano y largo plazo	1	17%
Promover estrategias de planes de ahorro con los padres de familia de los estudiantes que pertenecen a colegios con convenios FUNLAM.	1	17%
Encontrar mecanismos de financiación de matrículas a largo plazo.	1	17%
Estudiar posibles planes institucionales		0%
Ampliar cobertura.	1	17%
Ampliar el portafolio de financiación de matrículas	1	17%
Mantenerla y mejorarla continuamente, pues es un factor de competencia esencial	1	17%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

TOTAL	6	100%
--------------	----------	-------------

ESTRATEGIA 10 Estimular la creatividad y la innovación institucional para atender de manera flexible las características de las nuevas generaciones.

Logros	No.	%
El Departamento de Relaciones Laborales y las Facultades están vinculado personal joven en actividades docentes y administrativas que permiten entender y atender de manera flexible las características de las nuevas generaciones.	1	8%
La Facultad de Filosofía y Teología esta realizando un proyecto de Investigación sobre las características socioeconómica y cultural de los estudiantes de la Funlam en el año 2008	1	8%
Los semilleros de investigación	1	8%
El personal docente y administrativo joven que ha ingresado a la Universidad	1	8%
De ser una institución para personas adultas trabajadoras, paso a atender a jóvenes.	1	8%
Iniciativas de programas virtuales	1	8%
Creación de programas acordes a las nuevas tendencias		0%
Conformación de semilleros con personas jóvenes	1	8%
El incremento de estudiantes muy jóvenes a las diferentes carreras.	1	8%
Se cuenta con el 1% de los recursos de bienestar universitario para auxilios de estudio, para lo cual aplica como estímulo	1	8%
Interés institucional por el empresarismo y el emprendimiento	1	8%
Desarrollo de propuestas en las temáticas de infancia y juventud	1	8%
Conozco muy pocos avances en este campo	1	8%
La doble titulación	1	8%
TOTAL	13	100%

Limitaciones	No.	%
No se ha diseñado un Programa, Plan o proyectos específicos y coordinados para estimular la creatividad y la innovación institucional para atender de manera flexible las características de las nuevas generaciones, sólo se cuenta con acciones y actividades aisladas por parte de Bienestar universitario y algunas facultades.	1	9,1%
Falta una cultura interna que se adapte más a las nuevas generaciones	1	9,1%
La falta de integración entre las generaciones para una mirada más funcional del trabajo administrativo y docente	1	9,1%
La poca oferta de servicios de bienestar para los jóvenes y la falta de espacios en la universidad para las demandas que ellos hacen.	1	9,1%
No existen concursos	1	9,1%
No se promueven investigaciones sobre el tema	1	9,1%
No hay políticas claras que estimulen la creatividad	1	9,1%
Esta política inicia su funcionamiento en el II semestre del año 2009.	1	9,1%
Falta estimular la creatividad en los estudiantes		0,0%
Las demandas laborales impiden el desarrollo creativo	1	9,1%
No se tiene conocimiento real por parte de todos los actores de quienes son los jóvenes posmodernos y los sujetos estudiantes	1	9,1%
Insuficiente capacidad operativo-administrativa del Dpto. de Informática	1	9,1%
TOTAL	11	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Retos	No.	%
Se plantea como reto la formulación y diseño de proyectos específicos para el desarrollo de esta estrategia.	1	8%
Fortalecer las funciones sustantivas de la Educación, de acuerdo con una lectura más cercana de la realidad generacional	1	8%
Fomentar un trabajo de cultura organizacional que valore lo que se ha trabajado en a la historia pero que lo adapte a los nuevos tiempos	1	8%
Hacer estudios donde se de cuanta de las necesidades de las nuevas generaciones.	1	8%
Fomentar concursos de ideas originales en esta área	1	8%
Promover investigaciones sobre el tema	1	8%
Diseñar proyectos específicos que cubran las expectativas de los estudiantes	1	8%
Tener una base de datos de los talentos amigonianos.	1	8%
Implementar las monitorías que apoyen la creatividad de los estudiantes	1	8%
Creación de semilleros afines a las líneas de desarrollo académico	1	8%
Promover institucionalmente el desarrollo creativo de las nuevas generaciones	1	8%
Trabajar mas por la comunidad en su conjunto no solo por unos actores, que se entiende por estimular la creatividad y la innovación	1	8%
Ofrecer programas virtuales en DICOM	1	8%
TOTAL	13	100%

ESTRATEGIA 11 Crear un sistema de comunicación eficaz.

Logros	No.	%
Modernización de la planta telefónica	5	28%
Sitio Web Institucional e intranet, nuevas Pág. Web	3	17%
Renovación y actualización tecnológica en hardware y software para el mejoramiento de los sistemas de información y de comunicaciones de la Funlam	1	6%
Se ha avanzado en el proceso de comunicaciones con medios y estrategias que son reconocidas.	1	6%
Se ha avanzado en el proceso de llevar la FUNLAM a los medios.	1	6%
Hay buen desarrollo de la TICs para los funcionarios de la FUNLAM.	1	6%
El amigoniano y plegables de información que publica la funlam.	1	6%
Se ha dotado de computadores a un gran número de empleados esta ampliando a través de la informática la comunicación a los estudiantes.	1	6%
Implementación del correo electrónico institucional para estudiantes y docentes mediante la adquisición del dominio @amigo.edu.co y el convenio con google para utilizar su plataforma de cómputo con 20.000 buzones para la universidad	1	6%
Sistema de comunicación eficaz con apoyos tecnológicos	1	6%
Difusión oportuna de la información institucional	1	6%
La comunicación formal y simple, de enterarnos del día a día y de las medidas tomadas funciona muy bien	1	6%
TOTAL	18	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
No encuentro	2	13%
Contaminación visual en la institución por las existencias de tantas carteleras informativas	1	7%
Desarticulación de algunas Unidades Académicas y Administrativas de las directrices, políticas, procesos y procedimientos del Sistema de Comunicaciones institucional coordinados por la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas.	1	7%
Falta una mayor evaluación de la efectividad de los medios entre la Comunidad Educativa	1	7%
Falta que el Plan de Comunicaciones incluya el inglés en sus propuestas.	1	7%
Faltan mas salas de informática para los estudiantes y de equipos para los docentes	1	7%
Las dificultades que todavía presenta SOCRATES	1	7%
En algunos momentos la información no llega a los estudiantes	1	7%
Falta de personal en las unidades responsables de dar información como son registro académico y tesorería, por lo que no contestan las llamadas que entran a dichas oficinas	1	7%
Tanto docentes como empleados no se han apropiado de este servicio y aún utilizan los correos personales para comunicarse con los estudiantes en lugar de utilizar el correo institucional que les fue asignado	1	7%
Afianzar la unidad de mercadeo	1	7%
Precarias condiciones, mantenimiento o administración de los servidores de sistemas	1	7%
La verdadera comunicación académica (debate) y afectiva (entre nosotros) es casi inexistente	1	7%
Insuficientes tiempos para socializar el talento humano en actividades distintas a las ocupacionales.	1	7%
TOTAL	15	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Retos	No.	%
No encuentro	2	12%
Adquisición de 2 o 3 carteleras electrónicas para reemplazar las actuales carteleras externas (74 en total), son habladores tecnológicos que anuncien los programas y servicios de las Facultades descontaminando visualmente la institución.	1	6%
Nuevo diseño del sitio Web institucional con una plataforma interactiva mucho mas ágil, dinámica y completa que la actual.	1	6%
Se requiere de un plan de evaluación de medios.	1	6%
Desarrollar un plan de Comunicaciones que responda a la internacionalización.	1	6%
Mantener los desarrollos de las TICs y el software para apoyo administrativo y de la academia en la FUNLAM.	1	6%
Mejorar el software o cambiarlos.	1	6%
Tener unos sistemas electrónicos internos donde la información este pasando permanentemente.	1	6%
Utilizar adecuadamente los servicios implementados a través del sistema de comunicación de voz como son el Call Center y las guías dinámicas para la difusión de información	1	6%
Integrar el servidor de comunicaciones de voz con nuestros sistemas de información de manera que permitan la consulta de notas o estados de cuentas a través del teléfono	1	6%
Hacer del correo electrónico institucional la herramienta de comunicación única para envío y recepción de información institucional entre estudiantes, docentes y empleados de la Funlam	1	6%
Mantener el dinamismo de la unidad de comunicaciones	1	6%
Disponer de personal idóneo y en mayor número para el mantenimiento de sistemas	1	6%
Asignar celular por dependencia	1	6%
Promover una comunicación de altura académica y de Acción comunicativa (Habermas). Además de fomentar la integración pues nos conocemos solo por núcleos	1	6%
Crear grupos o equipos que aglutinen comunidad por afinidad de aficiones, y asignarles espacios, recursos y tiempo para socializar.	1	6%
TOTAL	17	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 12
Diseñar e implementar un plan de capacitación del talento humano.

Logros	No.	%
Creación del Comité de Capacitación Institucional.	2	13%
La existencia de una Resolución que incentiva la formación avanzada entre los docentes	4	25%
Existe un documento diagnóstico sobre capacitación del personal, existe un Plan pero no se sabe que pasó	2	13%
El Centro de Servicios a la Comunidad y las diversas Facultades de la institución han contribuido con la organización de congresos, seminarios, diplomaturas, talleres, cursos, eventos, procesos de inducción, entre otros, dirigidos a la formación, actualización y capacitación de personal administrativo, docente, estudiantes y público en general.	1	6%
La implementación del programa de formación de formadores en la FUNLAM.	1	6%
El ofrecimiento de cursos de inglés e informática para los docentes y empleados.	1	6%
Mejor presupuesto	1	6%
capacitación de docentes en la plataforma DICOM	1	6%
Se ha diseñado planes de capacitación pero no se han ejecutado sistemáticamente	1	6%
Propuesta de Escuela Pedagógica	1	6%
Propuestas de formación ofrecidas por la Funlam	1	6%
TOTAL	16	100%

Limitaciones	No.	%
No existe un Plan de capacitación y formación del talento humano.	6	40%
Pocos recursos, poco presupuesto	2	13%
Las múltiples actividades no permiten algunas veces la participación en capacitaciones.	2	13%
La falta de articulación de las unidades de la estructura orgánica mediante la implementación de una propuesta estructurada y sistemática que consolide y unifique todos estos esfuerzos individuales para no seguir trabajando como islas.	1	7%
Ha faltado una directriz institucional que de continuidad al proceso.	1	7%
Falta de recursos y tiempos de los docentes para su capacitación	1	7%
Tipo de contratación de docentes	1	7%
Escasez de postrados en la Institución y en el medio local.	1	7%
TOTAL	15	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Retos	No.	%
Implementar un Plan de capacitación del talento humano	4	25%
Mejorar asignación presupuestal	2	13%
Plan de incentivos y exigencias para formación del talento humano	2	13%
Crear políticas para asistencia a capacitaciones programada y para que la capacitación se revierta en beneficio de la institución	2	13%
Desmitificar conceptos sobre la capacitación y actualización del Talento Humano, que solo es para algunos, y hay que verlo no como un gasto de esfuerzo, tiempo y dinero sino como una inversión institucional en el talento humano.	1	6%
Revisar, actualizar y hacer mas atractivo el programa formación de formadores	1	6%
Promover más el ofrecimiento de estos cursos y darle tiempo en horas laborales a los docentes y administrativos.	1	6%
Estructurar el departamento de talento Humano para dar cumplimiento	1	6%
Ofrecer capacitación al personal interno, de acuerdo con los avances y tendencias actuales	1	6%
Conceder año sabático para cursar maestrías y doctorados	1	6%
TOTAL	16	100%

ESTRATEGIA 13 Fortalecer procesos de articulación de las Unidades de la Estructura Orgánica de la FUNLAM.
--

Logros	No.	%
Proyecto de autoevaluación y acreditación Institucional como eje articulador de las unidades de la estructura orgánica	1	9%
Se han elaborado documentos que sirven de derrotero a toda la Comunidad Educativa	1	9%
Se ha logrado la elaboración de un presupuesto anual	1	9%
Vinculación de los programas a través de las practicas de los estudiantes	1	9%
Excelente vinculación con la Empresa Publica	1	9%
La existencia de una estructura orgánica muy definida.	1	9%
Proyectos de investigación conjuntos	1	9%
Prácticas interdisciplinarias	1	9%
Contar con el plan de desarrollo 2001 – 2010 que ha permitido mostrar el norte de la funlam		0%
Dinamismo de los centros de investigación y de servicios a la comunidad	1	9%
La articulación para proyectos investigativos	1	9%
Departamentalización de servicios docentes	1	9%
TOTAL	11	100%

Limitaciones	No.	%
No existen procesos	3	20%
No encuentro	2	13%
Falta mayor articulación de las unidades académicas	2	13%
La creación y proliferación de una multiplicidad de equipos de trabajo, grupos, unidades y comités, no es garantía de un trabajo institucional articulado, muchas veces obstaculizan el normal desarrollo de la institución con muchas reuniones improductivas y asignación de tareas.	1	7%
Hay actos administrativos, normas y políticas que no se cumplen y que hacen que no se articulen las unidades.	1	7%
falta que se cumpla lo planeado y la evaluación al mismo proceso	1	7%
Hace falta más vinculación empresa – Universidad a través de los egresados, la investigación y la oferta de servicios.	1	7%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Retos	No.	%
Lograr definir procesos y su articulación en la estructura orgánica.	2	18%
Formulación de programas, proyectos y actividades que con lleven a la concientización e implementación de una cultura organizacional basada en un sistema integrado de información y gestión de la calidad.	1	9%
Evaluar todos los documentos, rediseñar aquello que sea conveniente para la Universidad y generar una cultura de planeación más clara en cada una de las áreas	1	9%
Se requiere la formación de la parte administrativa en la consolidación, ejecución y evaluación presupuestal, así como una descentralización bajo esquemas de Unidades Estratégicas de Negocios.	1	9%
Desarrollar más investigación que nos permita establecer una mayor confianza por parte de la Empresa privada.	1	9%
Fortalecer los vínculos con la Empresa privada	1	9%
Articular de manera más funcional las unidades.	1	9%
Unidades académicas desarrollando proyectos en forma integral.		0%
Definir y viabilizar mecanismos de articulación de las unidades	1	9%
Lograr articulación mediante el desarrollo de prácticas sociales interdisciplinarias e integrales, y prestación de servicios	1	9%
Subir el promedio de docentes T.C. al 50% de la planta	1	9%
TOTAL	11	100%
Hace falta diversificar la vinculación con la Empresa privada	1	7%
La poca capacidad que se tiene para el trabajo interdisciplinario y los celos entre unidades.	1	7%
No tener normas institucionales que ayudan al trabajo articulado de las diferentes unidades.	1	7%
Bajo número de docentes de Tiempo Completo.	1	7%
TOTAL	15	100%

ESTRATEGIA 14

Establecer vínculos con empresas del medio y egresados de la FUNLAM con fundamento en el requerimiento de servicios.

Logros	No.	%
La existencia de la Oficina del Programa de Graduados y de Promotora Empresarial	4	33%
Página de graduados en el Sitio Web Institucional, www.funlam.edu.co	1	8%
Conformación del sistema de información de graduados Amigonianos (SIGA) Base de datos de graduados.	1	8%
Se tiene un áreas dedicadas a dichos temas	1	8%
Se han visitado 517 empresas de los diferentes sectores	1	8%
Se han establecido convenios y se han realizado capacitaciones con algunas empresas	1	8%
El esfuerzo que hace la institución por tener el programa de graduados.	1	8%
Se tiene proyecto (Resolución No 40)	1	8%
Actualización permanente de la base de datos de graduados	1	8%
TOTAL	12	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
No se cuenta con un Portafolio de Servicios	2	20%
Hay dificultades en la utilización de medios para contactar a los graduados y que participen en las asociaciones, ya que se carece de recursos.	1	10%
Hacer que los graduados estén en contacto con la universidad y participen de sus actividades es difícil, se requiere de recursos financieros para atraerlos y de un sistema de motivación basado en comidas, fiestas, entre otros.	1	10%
Falta un proyecto integral transversal a todas las áreas que permitan la integración de las funciones sustantivas y recojan las necesidades del medio	1	10%
No se conocen las necesidades del sector productivo	1	10%
El centro de servicios a la comunidad no tiene un vínculo con el sector privado	1	10%
El centro de investigaciones no tiene vínculos con el sector privado	1	10%
Se requiere mayor apoyo por parte de las Facultades para atender en forma inmediata las demandas de los egresados.	1	10%
No hay seguimiento a los contactos ni a las propuestas desarrolladas con el sector empresarial	1	10%
TOTAL	10	100%

Retos	No.	%
Posicionar la FUNLAM en el sector productivo	6	55%
Consolidar un programa institucional de graduados, de manera coordinada con las Facultades, Centros Regionales, programas y oficinas de graduados que permita la interacción permanente, la proyección de sus profesionales en el medio y la medición de su impacto, con el fin de permear y reestructurar los currículos de acuerdo con las necesidades de las empresas y de la sociedad.	1	9%
Con respecto al número de Graduados y para mantener actualización la Base de Datos, se recomienda hacer un corte a partir de los últimos cuatro o cinco años. De esta forma se suministra información completa y actualizada a los Pares académicos y al proceso de autoevaluación con miras a la acreditación de los programas.	1	9%
Desarrollar una estructura que permita superar la limitación planteada.	1	9%
Dar valoración, reconocimiento a la oficina del egresado. Fortalecer el trabajo en equipo con esta unidad	1	9%
Implementar el proyecto	1	9%
TOTAL	11	100%

ESTRATEGIA 15

Promover y estimular la producción escrita de la Comunidad Institucional.

Logros	No.	%
Creación del Departamento Fondo Editorial de la Funlam	5	25%
Los cursos y los seminarios dirigidos a Decanos, Docentes, y Estudiantes	3	15%
Promoción y estímulos a la producción escrita	3	15%
Se ha adelantado el proceso de la producción escrita	3	15%
Se han adelantado publicaciones que cada vez toman más importancia	1	5%
Se tienen publicaciones	1	5%
Número de publicaciones realizadas por docentes de la FUNLAM.	1	5%
Fortalecimiento de Poiesis y revista institucional	1	5%
Se ha mejorado la calidad de las publicaciones	1	5%
Se fortaleció la cultura de investigar para publicar	1	5%
TOTAL	20	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
Faltan estímulos para la producción intelectual	3	17%
Falta de disponibilidad de tiempo para escribir.	3	17%
Falta de apropiación de los estándares nacionales e internacionales para los procesos editoriales	3	17%
Falta calidad e impacto en la publicaciones	2	11%
Carencia de revistas científicas	1	6%
la venta de las publicaciones son muy costosas	1	6%
No existen políticas clara para tal fin	1	6%
Falta de competencias escriturales	1	6%
Escaso tiempo para que los docentes investiguen	1	6%
Faltan docentes de tiempo completo	1	6%
Es todavía escasa	1	6%
TOTAL	18	100%

Retos	No.	%
Publicar en revistas Indexadas y Científicas	5	33%
Desarrollar un plan de estímulos económicos	3	20%
Necesidad de mejorar la calidad de la escritura y la lectura en la universidad; trabajo que debe ser coordinado entre la Biblioteca, las Facultades, el Centro de Investigaciones y el Departamento de Fondo Editorial. No se trata solo de publicar por cantidad, por títulos, sino también de aportar al conocimiento y a los saberes; que lo que se publique tenga lectores, que sea de utilidad y sea citado en otros trabajos e investigaciones.	1	7%
Fomentar un Plan de proyección de la producción escrita de la Comunidad Institucional.	1	7%
Fortalecer el Fondo Editorial y los procesos de publicaciones de las diferentes Facultades.	1	7%
Generar niveles de satisfacción para los docentes dedicados a la producción escrita.	1	7%
Formación de talentos humanos para la escritura de textos académicos y científicos.	1	7%
Generar lineamientos para la sistematización de las experiencias institucionales	1	7%
Incrementar los docentes de TC	1	7%
TOTAL	15	100%

ESTRATEGIA 16
Formular políticas de estímulos académicos para docentes y estudiantes.

Logros	No.	%
Existen programas de estímulos en formación de pre y posgrado.	6	38%
Existen auxilios para estudiantes.	3	19%
La existencia de políticas de estímulos	3	19%
Políticas muy tímidas y/o incipientes.	2	13%
No se sí haya logros	1	6%
La aprobación de las monitorías	1	6%
TOTAL	16	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
Las políticas de estímulos académicos para docentes son insuficientes.	4	29%
Desconocimiento de políticas para acceder a los estímulos de la institución.	3	21%
Falta de políticas de estímulos para docentes y/o estudiantes.	2	14%
Políticas de estímulos establecidas muy recientemente.	2	14%
Falta iniciativa, preparación y gestión por parte de los docentes, pero igualmente un plan más agresivo de ayudas para ellos mismos.	1	7%
Sólo se tiene en cuenta a los más necesitados. Sin embargo, no hay planes para quienes responden bien académicamente y participan en todo lo que la Universidad les ofrece	1	7%
Escasez de postrados en la Institución y en el medio local.	1	7%
TOTAL	14	100%

Retos	No.	%
Desarrollar una política de estímulos para estudiantes y docentes.	4	33%
El Departamento de Relaciones Laborales se comprometió con diseñar y elaborar un documento o código que recopile, contenga y difunda las reglas y la normatividad institucional existente sobre estímulos, motivaciones y auxilios, de tipo académico y ad	1	8%
Falta un plan que incluya los líderes con mejores resultados, sin descuidar el que se tiene actualmente para los más necesitados.	1	8%
Desarrollar un proceso de Gestión Humana en la FUNLAM que responda a este tema y a todo lo que tiene que ver con el Talento Humano, con mayor inversión por parte de la Universidad.	1	8%
Incrementar el nivel de exigencia académico.	1	8%
Mejorar las políticas y estímulos académicos para docentes y estudiantes	1	8%
Seguimiento	1	8%
Revisar permanentemente las políticas y contrastarlas con instituciones similares del medio	1	8%
Llegar al 50% de los docentes con maestría y doctorado	1	8%
TOTAL	12	100%

ESTRATEGIA 17

Fortalecer el proceso de la evaluación académica en la Institución.

Logros	No.	%
Proyecto Educativo Institucional y reglamento estudiantil.	2	18%
Portafolio personal de desempeño (PPD)	2	18%
No sé si haya logros	2	18%
Programación de curso de Inducción semestral para docentes	1	9%
Se determina un desarrollo particular para la evaluación FUNLAM	1	9%
La existencia de un modelo de evaluación académica propio	1	9%
Cada semestre se evalúa los cursos efectuando su respectiva sistematización por parte de la decanatura.	1	9%
Sistema de Evaluación Docente (SED)	1	9%
TOTAL	11	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
Evaluación del docente por parte del estudiante.	4	24%
Falta de comprensión y aplicación del PPD	2	12%
La rotación del personal docente en la universidad es muy grande debido a la dinámica de crecimiento institucional, al tipo de contratación que en su mayoría es de Cátedra o al cambio de universidad por los atractivos económicos y estímulos docentes	1	6%
El sistema evaluativo institucional, con la adopción del Portafolio de Desempeño, no es tan fácil como se cree, implica mucho esfuerzo, compromiso y tiempo de dedicación por parte del estudiante para escribir y rendir y por parte del docente; muchos a	1	6%
No responde a lo que se maneja en el medio, con lo cual se tiene muchos inconvenientes en el momento de llevarlo a la práctica, especialmente con los docentes y estudiantes.	1	6%
Muchas de las áreas académicas no están de acuerdo con el sistema.	1	6%
El modelo de evaluación propone una asistencia muy personalizada a los estudiantes. El número tan alto de estudiantes en los grupos no permite la adecuada implementación de este.	1	6%
Los integrantes del equipo directivo no tienen posición unificada	1	6%
Dentro de la institución no hay apoyo decidido al modelo	1	6%
El reglamento estudiantil es muy permisivo	1	6%
La dificultad de algunos docentes para adaptarse al modelo pedagógico	1	6%
Falta formación de directivos, docentes y estudiantes sobre el PEI, reglamentos y modelo pedagógico institucional	1	6%
Falta de voluntad de decanos, docentes y estudiantes para utilizarlo.	1	6%
TOTAL	17	100%

Retos	No.	%
Se requiere más apertura de las directivas para analizar el proceso de evaluación y considerar cambios.	3	21%
Comprender la complementariedad de un modelo mixto de evaluación.	2	14%
No es un modelo fácil de implementar y mantener. La tendencia mundial es la de tener y presentar un portafolio de servicios y que los estudiantes tengan un portafolio personal de desempeño.	1	7%
Se requiere de una integración entre este sistema y el que se usa en el resto del medio educativo.	1	7%
Revisar algunos documentos como el reglamentos estudiantil	1	7%
Actores de la comunidad de la Funlam con comprensión integral del proceso de evaluación académica	1	7%
Aplicación consciente y sistemática del PPD	1	7%
El docente debe tener retroalimentación de su evaluación.	1	7%
El estudiante debe estar concientizado de la responsabilidad que tiene este proceso.	1	7%
Aumentar los niveles de exigencia en la evaluación de los estudiantes	1	7%
Todo docente debe contar con las tres evaluaciones por cada período académico.	1	7%
TOTAL	14	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 18 Diversificar los ingresos económicos

Logros	No.	%
Se tienen un buen ingreso por matrículas y proyectos especiales del Centro de Servicios.	3	25%
Celebración de convenios y contratos	2	17%
Ejecución de proyectos mediante la participación en convocatorias públicas	2	17%
Realización de diplomados en investigación	1	8%
Rendimientos financieros en ascenso año a año producto de la prudente y oportuna selección del portafolio de inversiones que ofrecen las corporaciones financieras y los bancos.	1	8%
Un buen número de estudiantes matriculados lo que ha hecho que los ingresos por matrículas sean importantes	1	8%
Creación del Centro de Desarrollo Humano	1	8%
No se desarrollo	1	8%
TOTAL	12	100%

Limitaciones	No.	%
No se tienen ingresos por otras funciones sustantivas, en especial el tema de investigación y extensión.	2	15%
Escaso personal para el desarrollo de la proyección social	2	15%
Faltan estrategias del Centro de Servicios hacia el Sector Privado	2	15%
Para algunas convocatorias se requiere la certificación de izo 9000.	1	8%
Faltan aprendizajes instituciones para agilizar la gestión que permita una mayor apertura para la celebración de convenios y contrataciones	1	8%
La gestión administrativa en la que debe apoyarse el Centro de Investigaciones, que incluye la logística	1	8%
No se tiene un portafolio de servicios oportuno que permita el mercadeo y la diversificación de los ingresos.	1	8%
Dependemos solo de los ingresos por matrículas	1	8%
Faltan estrategias del Centro de Servicios hacia el Sector Privado	1	8%
Faltan alianzas con empresas	1	8%
TOTAL	13	100%

Retos	No.	%
Establecer alianzas y convenios con empresas	3	25%
Dinamizar la gestión para ampliar la oferta	1	8%
Diseñar y poner en marcha un portafolio de servicios de educación formal y no formal que sean de calidad e impacten el medio	1	8%
Acondicionar espacios con la logística apropiada que permitan ofrecer servicios de extensión de excelente calidad	1	8%
Se requiere de un sistema de Mercadeo que integre las áreas con las necesidades del medio. Salir del interior de la Universidad y fortalecer	1	8%
Diversificar los ingresos con la investigación, las publicaciones.	1	8%
Mayor participación de los programas académicos en las acciones de proyección social	1	8%
Desarrollar la extensión, asesoría y consultoría	1	8%
Incrementar la participación del Centro de Servicios a la C. en las convocatorias.	1	8%
Alcanzar la certificación para poder responder a las exigencias del medio.	1	8%
TOTAL	12	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 19 Actualizar permanentemente las estructuras curriculares de los programas académicos.

Logros	No.	%
Se evidencia en general dinamismo en las estructuras curriculares de los programas	5	45 %
Formación y experiencia en Gestión de Procesos Curriculares.	2	18 %
Se reestructuraron programas que se ofrecían en la modalidad semipresencial a ofrecerse a distancia y /o presencial.	1	9%
Organización de las actividades de formación por créditos académicos	1	9%
La obtención de registros calificados de acuerdo a las políticas del MEN	1	9%
Se actualizan	1	9%
TOTAL	11	100 %

Limitaciones	No.	%
Falta de unidad de criterios curriculares para la institución y los programas académicos	3	27 %
Falta definir políticas claras de selección de estudiantes; hay procesos de formación donde hay que empezar desde cero por que los estudiantes que ingresan no cumplen con los requisitos mínimos requeridos en la estructuración curricular del programa.	1	9%
Falta la adaptación de los currículos a modelos internacionales que permitan la competitividad de los mismos con otras universidades del orbe	1	9%
Algunos programas dicen actualizar sus estructuras curriculares, pero muchas son de forma y no de fondo.	1	9%
Poca calificación en pruebas eches	1	9%
Sobre carga en asuntos operativos de los decanos que limita su acción.	1	9%
Débil vinculo que existe entre la Funlam y la Empresa.	1	9%
Falta sistematizar aprendizajes y experiencias exitosas de formación en esta temática	1	9%
No hay políticas sobre estos temas	1	9%
TOTAL	11	100 %

Retos	No.	%
Realizar un análisis de los modelos internacionales y formular cambios en el currículo que favorezcan la formación y la permanencia de la Universidad en el medio.	3	30 %
Políticas académicas de estructuración y diseño curricular de programas	3	30 %
Creación de Comunidad Académica, con credibilidad, que reflexione, piense, dialogue, critique, construya y le aporte conocimiento y experiencia a la universidad.	1	10 %
Actualización permanente de la estructura curricular	1	10 %
Investigación y sistematización de experiencias de formación sobre esta temática	1	10 %
Articular a los currículos los aprendizajes significativos logrados en las experiencias de proyección social	1	10 %
TOTAL	10	100 %

ESTRATEGIA 20

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Vincular gradualmente docentes-investigadores de medio tiempo y tiempo completo.

Logros	No.	%
Se han incrementado las vinculaciones	4	36 %
La institución ha hecho un esfuerzo por conseguir el desarrollo de esta estrategia.	1	9%
Se han mejorado los contratos	1	9%
Algunos grupos escalafonados en COLCIENCIAS	1	9%
Algunos docentes investigadores por programa	1	9%
Se han hecho avances pero insuficientes para Ser Universidad	1	9%
Se hace	1	9%
Lo hecho en Psicología, Educación, C. Adm/tivas. Y Derecho	1	9%
TOTAL	11	100 %

Limitaciones	No.	%
Los salarios de la institución para los docentes de Pregrado y Posgrado, con doctorados y maestrías, tiene salarios poco atractivos y competitivos en el medio	2	14%
Falta de una política clara que permita visualizar como conseguirá el desarrollo de esta estrategia hasta acercarse a los estándares de calidad sugeridos, de número de docentes de medio tiempo y tiempo completo por número de estudiantes.	1	7%
Faltan más docentes	1	7%
Falta mejorar y establecer políticas estables de contratación	1	7%
El tipo de contratación de docentes	1	7%
El numero de docentes por Facultad debe incrementarse	1	7%
Falta mayor cantidad y calidad de grupos de investigación	1	7%
Faltan docentes investigadores en la Funlam	1	7%
Recarga de actividades académicas en los docentes	1	7%
Escasez de recursos	1	7%
El desarrollo de la infraestructura física ha limitado estos avances	1	7%
Pero por los requerimientos de acreditación y desarrollo institucional, debe tener un poco de mayor celeridad	1	7%
Falta metas	1	7%
TOTAL	14	100%

Retos	No.	%
Aumentar la contratación de docentes de medio y tiempo completo de docentes.	5	42%
Ofrecer condiciones Laborales de permanencia para los docentes investigadores.	1	8%
Diseñar y difundir una política de contratación más estable	1	8%
Ajustar y mejorar las escalas salariales de los docentes.	1	8%
Hacer pública una política que comprometa a los directivos a alcanzar los estándares de calidad que se piden en relación con esta estrategia.	1	8%
Brindar permanente capacitación.	1	8%
Al menos un grupos de investigación por programa escalafonado en COLCIENCIAS	1	8%
Al menos un coordinador de investigación y docentes de tiempo completo dedicados a la investigación.	1	8%
TOTAL	12	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 21
Consolidar y fortalecer vínculos interinstitucionales de carácter nacional e internacional en la perspectiva de cooperación e intercambio académico, investigativo y de servicios.

Logros	No.	%
Se han realizado convenios y con diferentes entidades.	6	30%
Existencia de la oficina de cooperación interinstitucional que apoya estos procesos	6	30%
Proyectos de investigación interinstitucionales e internacionales	2	10%
Rueda de la solidaridad	2	10%
Se asume la internacionalización como función sustantiva	1	5%
Las relaciones que la Universidad ha desarrollado con la FIUC	1	5%
Respaldo de las Directivas al proceso de internacionalización.	1	5%
Se ha hecho con instituciones y universidades	1	5%
TOTAL	20	100%

Limitaciones	No.	%
La falta de seguimiento y dinamización de los convenios establecidos	2	13%
Falta de una segunda lengua por los administrativos y docentes	2	13%
Tenemos una mentalidad de lo local y regional que obstaculiza las relaciones globalizadas e internacionales, por lo tanto se requiere de un cambio de mentalidad; de menos limitantes en cuanto a visados y tramitología para hacer convenios y relaciones i	1	6%
Los paradigmas, modelos, directrices e indicadores que rigen la cultura investigativa de las instituciones y el tipo de investigación reconocida son establecidas por las comunidades científicas, investigativas y académicas a nivel internacional y nacional.	1	6%
Falta mayor transversalidad en dicha función dentro de la Universidad	1	6%
Falta apoyo para movilidad de decanos y docentes	1	6%
Lentitud al seguimiento de convenios y acuerdos formados.	1	6%
Se hace necesario hacer contactos personales y no a través de teléfono e Internet	1	6%
Falta de Recursos Económicos de los estudiantes.	1	6%
Falta reconocimiento de la importancia de los convenios en el desarrollo de la comunidad académica	1	6%
Falta gestión de mayores dimensiones en la comunidad académica	1	6%
Falta consolidar vínculos interinstitucionales	1	6%
Escaso recurso humano para la gestión de la OCRI	1	6%
El no ser universidad	1	6%
TOTAL	16	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Retos	No.	%
Fomentar una cultura interna de internacionalización	3	19%
Firmar convenios con universidades nacionales y extranjeras en la perspectiva de cooperación e intercambio académico, investigativo y de servicios.	3	19%
Es importante visualizar las relaciones nacionales e internacionales, los vínculos y participaciones que los programas académicos tienen con las asociaciones y redes, pero hay que fijar indicadores de gestión o de resultados para determinar los alcances	1	6%
Apoyar la pertenencia a redes y asociaciones y dar los recursos económicos necesarios para mantener la permanencia en ellas, pues muchas exigen cuotas de afiliación.	1	6%
Fortalecer los vínculos y el liderazgo con la FIUC, explicitado en el desarrollo de proyectos conjuntos.	1	6%
Darle un mayor respaldo financiero y con personal a dicha oficina y establecer una política que oriente su proyección	1	6%
Cultivar vínculos estables	1	6%
Diseñar una política de movilidad de decanos y docentes.	1	6%
Apoyar proyectos como Rueda de Solidaridad	1	6%
Enfocar lo Internacional hacia Latino América	1	6%
Fortalecer el segundo idioma .Ingles.	1	6%
Formación de la comunidad académica en el significado e impacto en la gestión del conocimiento	1	6%
TOTAL	16	100%

ESTRATEGIA 22

Apoyar y estimular la creación de organizaciones de egresados de cada programa académico de la FUNLAM.

Logros	No.	%
La existencia y apoyo que la institución le ha dado a algunas asociaciones.	4	36%
Existencia de la oficina de apoyo a la asociación de egresados	3	27%
Existencia de directrices y reglamentación de políticas y normas sobre el programa de graduados de la Funlam	1	9%
Los programas de Administración de Empresas, Contaduría, Economía, Psicología, Desarrollo Familiar, Comunicación Social, Derecho, Ingeniería de Sistemas, han realizado estudios de seguimiento a sus egresados, para determinar el impacto de nuestros profesionales.	1	9%
Se han actualizado las bases de datos de buena parte de los egresados.	1	9%
Se han creado	1	9%
TOTAL	11	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
Falta mayor dinamismo de las unidades académicas con los graduados	2	20%
Crear una asociación de egresados y graduados requiere de un proceso jurídico, de tener un sistema contable, de tener un representante legal, unos estatutos, unos afiliados y asociados, entre otros; se trata de juntar una serie de requisitos legales	1	10%
No se tiene un portafolio de servicios actualizado y atrayente para los egresados.	1	10%
No existe apoyo y estímulo por parte de la Universidad que motiven y estimulen la organización de los egresados.	1	10%
Falta de actividad de las asociaciones	1	10%
Pocos beneficios para los graduandos a través de las asociaciones.	1	10%
Espacio limitado para los egresados efectuar sus reuniones.	1	10%
Muy poca participación de egresados en la vida institucional	1	10%
No trascienden o no se escucha nada de ellos	1	10%
TOTAL	10	100%

Retos	No.	%
Las asociaciones deben generar productos y servicios como, proyectos, asesorías, diplomados, seminarios, congresos, trabajos de capacitación, de extensión, de investigación que una el quehacer institucional y les permitan generar sus propios ingresos	1	11%
Se requiere de un plan de mercadeo integral para la FUNLAM que apoye el proceso de egresados.	1	11%
Crear un plan integral que sea transversal a todas las áreas.	1	11%
Promover y estimular el asociacionismo, entre los egresados.	1	11%
Dinamizar las asociaciones.	1	11%
Lograr incrementar la vinculación laboral de los graduandos.	1	11%
Proyectos de actualización y cooperación entre la Funlam y los graduados	1	11%
Incrementar la participación de los egresados en la vida institucional	1	11%
Que las organizaciones no sean solo para promover empleo sino para proyectar académica y socialmente a los egresados y a la Universidad	1	11%
TOTAL	9	100%

ESTRATEGIA 23

Optimizar y racionalizar la planta de cargos de la FUNLAM y aplicar el proceso de selección institucional para el personal académico y administrativo.

Logros	No.	%
Procesos claros y transparentes	3	33%
Se ha aumentado la planta de cargos para beneficio de la formación.	1	11%
La planta de Cargos es escasa para la demanda.	1	11%
Gestión institucional basada en el trabajo en equipo	1	11%
En los últimos años se han hecho vinculaciones de personal por convocatoria	1	11%
Se ha racionalizado en exceso el recurso humano a todo nivel	1	11%
Pocos; racionalizar no implica disminuir número de empleados	1	11%
TOTAL	9	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Limitaciones	No.	%
Falta un proceso de selección riguroso que permita tener los perfiles adecuados para dichos cargos.	4	36%
Faltan docentes de medio tiempo y tiempo completo y sobre todo con formación de maestrías y doctorado.	1	9%
Fijar políticas acordes a las necesidades	1	9%
Falta documentar la gestión por procesos y procedimientos	1	9%
No existen escalas salariales, ni de ascensos para el personal.	1	9%
Se han aumentado las cargas laborales de manera importante en unas áreas	1	9%
Política de asignación de funciones de cargos acéfalos o increados a otros empleados	1	9%
No veo	1	9%
TOTAL	11	100%

Retos	No.	%
Plan de selección para el personal administrativo y académico.	1	13%
Vincular profesionales de medio tiempo y tiempo completo con maestría y doctorado	1	13%
Organizar el departamento de Gestión Humana.	1	13%
Análisis de puestos de trabajo y responsabilidades con procesos y procedimientos	1	13%
Creación de un Departamento de Desarrollo Humano que asuma las responsabilidades de vinculación, administración, evaluación, capacitación y desarrollo del recurso humano institucional.	1	13%
Establecer lineamientos claros para el proceso de selección de personal	1	13%
Racionalizar el recurso humano sin detrimento de lo misional	1	13%
Determinar el número preciso de cargos, ajustar manual de funciones y asignar funciones sólo por encargo con duración máxima.	1	13%
TOTAL	8	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

ESTRATEGIA 24
Posicionar la producción investigativa de la FUNLAM en los ámbitos nacional e internacional, mediante la modernización del sistema universitario de investigaciones, para el logro de la eficiencia y competitividad.

Logros	No.	%
La dinámica que ha empezado a tener la investigación en el institución a través de los grupos de investigación	1	6%
Dinamismo del centro de investigaciones	1	6%
Creación del sistema de investigaciones	1	6%
La creación de grupos y semilleros	1	6%
La publicación de textos, resultados de investigación	1	6%
La participación con otras instituciones de educación superior en encuentros nacionales	1	6%
Existen Grupos de diferentes categorías en colciencias.	1	6%
Se esta Realizando investigación el convenio con otras Universidades.	1	6%
Se han realizado estudios con un alto impacto social.	1	6%
El posicionamiento alcanzado hasta el momento, gracias a la celebración de convenios y de publicaciones	1	6%
Apropiación de normas y regulación en investigación nacional e internacional, que se materializan en procesos y procedimientos implementados en el Centro	1	6%
En el ámbito nacional se notan avances	1	6%
No hay avances en este ámbito	1	6%
Se ha promovido y posicionado	1	6%
En los proyectos avalados por Conciencias	1	6%
La Universidad es considerada por sus grupos de investigación clasificados en el Íceles.	1	6%
TOTAL	16	100%

Limitaciones	No.	%
Se requiere más recurso humano y financiero	4	25%
Falta vínculo de la investigación con el sector privado	3	19%
Hacer investigación es un proceso costoso, se requiere de más recursos humanos y financieros. Hace falta mas presupuesto dedicado a la investigación, lo cual se puede compensar con venta de servicios y búsqueda de financiación y cofinanciación de investigaciones	1	6%
Se requiere un mayor apoyo para la investigación y un redimensionamiento de las temáticas escogidas para que respondan más a las necesidades externas y no internas de la FUNLAM.	1	6%
Falta de publicaciones en revistas indexadas	1	6%
Falta de investigaciones con mayor impacto y que desarrolle nuevo conocimiento y tecnologías sociales.	1	6%
Preparación del recurso Humano en Investigación	1	6%
Falta de suscripción y visibilización de la producción en las bases de datos en los ámbitos nacional e internacional	1	6%
Faltan condiciones para la apropiación de la regulación y las normas	1	6%
Falta dar un mayor apoyo y dinamismo a la investigación institucional y de los programas académicos	1	6%
Avanza en forma lenta por ser un proceso en crecimiento	1	6%
TOTAL	16	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Retos	No.	%
Participación en la cultura de escribir y producir para revistas indexadas y científicas y para la publicación de investigaciones en redes nacionales e internacionales.	3	25%
Vincular la investigación con el sector privado	2	17%
Redimensionar la investigación en función de la internacionalización y de fomentar temáticas que sean producto de las necesidades del medio externo.	1	8%
Producir investigaciones de impacto tecnológico y social.	1	8%
Tener muchos grupos escalonados en categoría de colciencias.	1	8%
Posicionar la producción investigativa en bases de datos nacionales e internacionales	1	8%
Producción de textos con altos niveles de calidad	1	8%
Potenciar la investigación institucional y de los programas académicos	1	8%
Aumentar el número de docentes investigadores	1	8%
TOTAL	12	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

En conclusión:

El Plan Estratégico de Desarrollo, 2001-2010, significó sin duda alguna un avance en el fortalecimiento de una cultura de la planeación institucional, al posibilitar enmarcar y conducir las acciones de la FUNLAM durante estos años. En efecto, las estrategias definidas se constituyeron en la autopista por la cual transitó la Institución durante estos últimos nueve años de su desarrollo. El Plan sirvió de marco para que las distintas Unidades académicas y administrativas formularan sus planes de acción orientando su gestión hacia el desarrollo de tales estrategias.

Luego de este trabajo de análisis a continuación se resaltan los que se consideran los diez logros más importantes de la institución durante el período:

1. Consolidación de una cultura de la investigación, la cual se manifiesta, entre otros aspectos en: implementación de un Sistema Universitario de Investigaciones, formulación de líneas y grupos de investigación, grupos reconocidos y escalafonados por Concienias, convocatorias anuales para financiar proyectos de investigación, fomento a las publicaciones resultado de ejercicios investigativos, formulación del Plan Universitario de Investigaciones y, vinculación de un creciente número de docentes y estudiantes a los proyectos de investigación.
2. Aumento importante de la oferta de programas de pregrado y posgrado en todo el país.
3. Incremento significativo de la población estudiantil matriculada.
4. Importante presencia de la Institución a nivel municipal y departamental mediante el desarrollo de asesorías y consultorías al sector público.
5. Desarrollo de una infraestructura física apropiada al crecimiento y a las necesidades específicas de los programas de pregrado y posgrado.
6. Inicio de un programa de apoyo a docentes en proceso de formación en maestrías y doctorados.
7. Vinculación de docentes-investigadores de medio tiempo y tiempo completo.
8. Reconocimiento en el medio del enfoque humanista de la FUNLAM
9. Fortalecimiento de la cultura de la planeación y la autoevaluación
10. Racionalizar los recursos institucionales.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

3. LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y SUS GERENTES

La Dirección de la Institución, teniendo como criterio orientador el Plan Estratégico de Desarrollo, 2001- 2010, se ha propuesto implementar durante el período comprendido entre el 20 de Enero del 2009 y el 31 de Diciembre de 2012, doce líneas estratégicas. Para cada una de estas líneas la dirección de la FUNLAM ha nombrado un gerente el cual se encargará no sólo de orientar y dirigir la formulación del Plan en su área respectiva, sino también, estimulará la participación y el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

El propósito fundamental que orienta el accionar del presente Plan de Acción está enmarcado en la línea estratégica denominada “**RECONOCIMIENTO COMO UNIVERSIDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ**”. Se entiende que la consolidación de esta línea será el resultado del trabajo conjunto de toda la comunidad universitaria en la implementación de todas las demás líneas estratégicas.

En el cuadro siguiente se muestran las distintas líneas estratégicas, los gerentes correspondientes, así como las estrategias del Plan de Desarrollo a las cuales apuntan o se enmarcan.

LÍNEA ESTRATÉGICA	GERENTE DE LÍNEA	ESTRATEGIAS DEL PLAN DE DESARROLLO, 2001-2010 A LAS QUE APUNTA
1. RECONOCIMIENTO COMO UNIVERSIDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ	Rector	Acuerdo N° 10 de 2004 ³
2. HUMANISMO CRISTIANO	Decano Facultad de Filosofía y Teología	3.
3. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Jefe Departamento de Relaciones Laborales	5, 12, 23.
4. BIENESTAR INSTITUCIONAL	Directora Dirección de Bienestar Universitario	4, 8, 9, 13, 16, 22.
5. PROCESO CONTINUO DE EVALUACIÓN INTERNA Y EXTERNA	Coordinador Sistema de Gestión de la Calidad	5.12.17.19.23
6. COMUNIDAD ACADÉMICA Y CIENTÍFICA	Vicerrectoría Académica
7. LA MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA Y CIENTÍFICA	Jefe Departamento de Sistemas	1, 2, 8 y 11
8. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	Vicerrectoría Administrativa y financiera	18
9. PROYECCIÓN SOCIAL	Directora Centro de Servicios a la Comunidad	4, 14, 18, 22 y 24
10. VINCULACIÓN DE LA INSTITUCIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO Y DE SERVICIOS	Coordinadora Programa de graduados y promotora empresarial	14
11. INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Jefe Oficina de Cooperación Interinstitucional y Relaciones Internacionales
12. CENTROS REGIONALES	Directora Centro Regional Bogotá

³ Por medio del cual se autoriza a la Fundación Universitaria Luís Amigó para que inicie ante el Ministerio de Educación Nacional los trámites pertinentes para obtener el cambio de carácter de Institución Universitaria por Universidad.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, PROYECTOS, OBJETIVOS Y METAS

Línea estratégica 1. RECONOCIMIENTO COMO UNIVERSIDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ

Presentación

Desde Agosto 3 de 2004 y mediante acuerdo 10 del Consejo Superior, la Institución asumió como tarea realizar la gestión necesaria para adelantar los procesos e implementar las acciones que permitieran el reconocimiento de la FUNLAM como Universidad. Con este fin el Centro de Investigaciones asumió la tarea de gestionar un proceso evaluativo que diera forma a este acuerdo. Pese a los avances del mismo, dicho proceso se vio interrumpido y hasta la fecha ha estado como un acuerdo sin operacionalización. En el presente plan de acción, y antes de la terminación del año 2012 dicho acuerdo se logrará mediante el reconocimiento de la Funlam como Universidad Católica Luís Amigó.

Como gerente de dicha línea ha sido designado el Rector General de la Institución, de modo que alineando todas las estrategias, implementando todas las acciones y disponiendo de todos los recursos humanos, técnicos, tecnológicos, científicos, económicos y financieros gestione tanto el inicio, como el avance y culminación de este proceso de conversión Institucional.

Objetivo General

Evaluar e implementar las acciones necesarias con miras a cumplir los requerimientos del MEN en el tema relacionado con el reconocimiento de la FUNLAM como Universidad Católica Luís Amigó.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 1: RECONOCIMIENTO COMO UNIVERSIDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ

Proyecto	Objetivos específicos	Indicador	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Factibilidad y prospectiva de la FUNLAM como UNIVERSIDAD	1.1. Implementar las acciones necesarias para operacionalizar esta iniciativa institucional	Documento diagnóstico FUNLAM actualizado	Informe Diagnóstico visita de reconocimiento como Universidad. Jorge Acuña Zarate. Septiembre 8 de 2006.	Documento diagnóstico FUNLAM terminado	Documento diagnóstico FUNLAM terminado			
		Nº de programas acreditados	0	12			4	8
		PEI actualizado	PEI actual	Nuevo PEI		Acto administrativo de aprobación de PEI		
		% de los programas que han actualizado el PEP.	PEP actual de todos los programas	El 100% de los programas han actualizado los PEP.		Acto administrativo de aprobación de los PEP		
		Estructura Orgánica y Estatutos Actualizados	Estructura Orgánica y Estatutos actuales	Nueva Estructura Orgánica y Nuevos Estatutos		Acto administrativo de aprobación nueva Estructura Orgánica y		

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

						Estatutos		
		Reglamento Docente y Reglamento Estudiantil actualizados	Reglamento Docente y Reglamento Estudiantil actuales	Reglamento Docente y Reglamento Estudiantil en plena vigencia			Acto administrativo de aprobación Reglamento Estudiantil y Reglamento Docente	
		Creación Vicerrectoría de Investigaciones	Sistema Universitario de Investigaciones PUI	Vicerrectoría en pleno funcionamiento		Vicerrectoría en pleno funcionamiento		
	1.2. Adecuar la estructura orgánica a las exigencias derivadas del cambio de naturaleza de la FUNLAM	Reestructuración de facultades	0	Nueva Estructuración de facultades en funcionamiento		Documento propuesta reestructuración de facultades	Acto administrativo de aprobación de Reestructuración de facultades	

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

	Creación de un programa de pregrado en ciencias básicas	0	Programa de pregrado en funcionamiento		Estudio de Factibilidad	Documento de sustentación del programa	Apertura programa
	Grupo de investigación en Ciencias Básicas	0	Acto administrativo de creación del grupo				Acto administrativo de creación del grupo
	Creación del Departamento de ciencias Básicas	Documentos: 1. Plan de acción para implementar el Departamento de Ciencias Básicas en la FUNLAM. 2. Implementación por fases del Departamento de Ciencias Básicas	Departamento de Ciencias Básicas en Funcionamiento	Documento : naturaleza, identificación, misión, visión, funciones, articulación curricular con programas de pregrado y posgrado	Documento sustentación Departamento de Ciencias Básicas	Inicia Funcionamiento	

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 2. FORMACIÓN SOCIOHUMANISTA HUMANISMO CRISTIANO E IDENTIDAD AMIGONIANA

Presentación

En la formación de profesionales, la FUNLAM asume el compromiso de *la realización del ser humano*, lo que conlleva la adopción de un modelo pedagógico con un acentuado interés socio-humanista, en consonancia con su Proyecto Educativo Institucional, que “define la esencia misma de la Universidad y la manera como asume sus funciones en coherencia con la concepción sobre el ser humano, la concepción sobre la cultura, la concepción sobre la sociedad y la concepción sobre el ser humano integral. Concepciones que permiten desarrollar la filosofía institucional fundamentada en la misión, visión, principios y objetivos, los cuales dan cuenta de nuestra identidad” (PEI 2002. FUNLAM Medellín).

La orientación socio-humanista de la FUNLAM busca favorecer la formación integral de sus estudiantes, preparándolos para el ejercicio práctico de la ciudadanía, a través de la interiorización de valores éticos, culturales y cristianos, que encuentren su sentido en la realización del ser como totalidad que debe desarrollar cada una de sus potencialidades que evidencien la armonía y el equilibrio del ser humano, para que con actitud crítica no reduzca su formación sólo a lo profesional y técnico, sino que oriente sus conocimientos y habilidades con valores que fundamenten y den sentido a la labor educativa, preparando así ciudadanos para una sociedad más justa y equilibrada.

La educación debe “sacar” del hombre aquellas potencialidades que posee en determinado contexto histórico y cultural, de modo que lo encamine a constituirse en un ser humano capaz de comprender las dimensiones reales y realizables como ser individual y como ser comunitario, como naturaleza y como historia, como ser-en-el-mundo y como ser-de-trascendencia.

Educar en la perspectiva del humanismo cristiano, significa formar un ser integral, que desarrolle facultades físicas, intelectuales y morales; que tenga en cuenta lo racional, lo sensible y lo comportamental. En una palabra, alcanzar una formación que abarque modos de pensar, actuar y sentir, en coherencia con el pensamiento amigoniano, como propuesta fundamental de la FUNLAM.

En ese contexto, la formación ética y en valores constituye una preocupación inmediata de la FUNLAM, que como institución educativa católica, deriva de sus políticas estatutarias la obligación ineludible de formar deliberadamente al estudiante en la plenitud de lo humano y lo social, siguiendo los postulados axiológicos, antropológicos y filosóficos del humanismo cristiano y del Padre Fray Luis Amigó y Ferrer, en aras de consolidar el proyecto pedagógico de una educación integral con proyección comunitaria.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Objetivo General

Propender por la plena formación de seres humanos, capaces de articular y asimilar desde la formación socio-humanista los valores derivados del humanismo cristiano y del pensamiento amigoniano, de modo que puedan estar en capacidad de contribuir al desarrollo responsable y ético de la sociedad.

Línea estratégica 2. FORMACIÓN SOCIO-HUMANISTA

Proyecto	Objetivos específicos	Indicador	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
Formación Socio Humanista	1. Evidenciar la formación socio-humanista en la propuesta educativa, a través de los planes curriculares, y en la formación permanente de docentes y administrativos.	Nº de publicaciones institucionales en las que se explicita la orientación socio-humanista de la propuesta educativa de la FUNLAM	6	1		1	0	0
		Grado de aceptación e identificación de los aportes ofrecidos por los contextos y cursos de formación socio-humanista	71 ⁴ %	90%	71%	80%	85%	90%
		Número de créditos ofrecidos de formación socio-humanista en los diferentes programas académicos	15	2		2	2	2
		Cátedras abiertas institucionales modalidad presencial	5	6	5	5	5	6
		Cátedras abiertas institucionales modalidad virtual	0%	100%	0%	20%	50%	100%

⁴ . Corresponde a un ejercicio de evaluación del nivel de cumplimiento de la Visión institucional.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

2. Propiciar la comprensión del mensaje cristiano sobre el hombre, su espiritualidad, dignidad y vocación trascendente y social, permitiéndole al estudiante abordar de forma crítica los desafíos de la sociedad actual y formular respuestas significativas con criterio abierto y responsable, conscientes de la fuerza que tiene la propuesta del humanismo cristiano.	Nº de publicaciones institucionales en las que se explicita la orientación humanista-cristiana de la propuesta educativa de la FUNLAM	0	1	0	0	1	0
	Grado de aceptación e identificación de los aportes ofrecidos por los contextos y cursos de formación socio-humanista	0%	90%	0%	80%	85%	90%
3. Presentar a los estudiantes la propuesta amigoniana como una opción de vida, que por su atracción estimativa, antropológica y espiritual, permite el crecimiento personal, la formación de su proyecto existencial y la apropiación de una concepción integral del hombre y la sociedad.	Nº de publicaciones institucionales en las que se explicita la orientación socio-humanista de la propuesta educativa de la FUNLAM	0	1	0	0	0	1
	Grado de aceptación e identificación de los aportes ofrecidos por los contextos y cursos de formación socio-humanista	0%	90%	0	80%	85%	90%
	Nº de cursos ofrecidos de formación socio-humanista en los diferentes programas académicos	10 ⁵	3	10		3	3

⁵ . Se pasará de la actual propuesta de 10 cursos de un crédito cada uno a 3 cursos de dos créditos cada uno

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 3. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Presentación

En toda organización, tanto del sector productivo como en el de la prestación de servicios, la gestión del talento humano es parte fundamental, pues es precisamente el personal vinculado a la organización quien hará posible que lo planteado en la misión y en la visión se alcance o se quede simplemente como una proyección estratégica del ser y el deber ser de la Institución.

Dentro de la Fundación Universitaria, existe un significativo N° de servidores en los sectores directivo, administrativo, docente, investigativo y de servicios, cuya capacidad de entrega y de servicio debe verse acompañada de verdaderos procesos de acompañamiento y de gestión humana, no solo orientada a la satisfacción de los usuarios de nuestros servicios educativos y formativos, sino también a la capacidad de realización y bienestar individual que cada uno de nuestros servidores experimenta en la dinámica interna de la Funlam desde su capacidad laboral, contribuyendo todo esto al desarrollo y crecimiento institucional.

La gestión del Talento humano, pretende optimizar al máximo el potencial que reside en el interior humano y la capacidad de trabajo y de gestión, orientándolo sobre todo a la consecución de las metas propuestas en el ámbito institucional, brindando satisfacción a las expectativas de nuestros clientes tanto internos como externos y creando un clima y una ambiente laboral en el cual cada persona pueda encontrar el ámbito y el espacio propios para su realización y felicidad.

Objetivo General

Desde los procesos continuos de evaluación y mejoramiento diseñar estrategias que cualifiquen más el recurso humano, orientando la acción a los principios básicos de optimización, racionalización, eficacia y eficiencia (estrategias 5, 12, 20, 23)

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 3. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Proyecto	Objetivos específicos	Indicador	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Plan de formación del recurso humano	1.1. Diseñar un plan de formación y capacitación del recurso humano de la Institución.	Documento Plan de Formación	Sistema de Formación y Mejoramiento Continuo del personal. MG. Luz Amalia García Arango. Enero 19 de 2004.	Documento Plan de Formación		Documento Plan de Formación		Documento Plan de Formación
		% de empleados que ha recibido capacitación	22.32%	80%	5%	30%	60%	80%
		% de profesores que ha recibido capacitación para el perfeccionamiento docente	14.06%	80%	5%	30%	60%	80%
	1.2 Poner en funcionamiento el Departamento de Gestión Humana	Unidad de Gestión Humana	Unidad de Gestión Humana en funcionamiento	Primer borrador del proyecto.		Unidad de Gestión Humana en funcionamiento	
	1.3 Elaborar manual de perfiles y competencias de todos los cargos existentes en la Institución	Manual de Perfiles y competencias	Manual de Perfiles y competencias			Documento Manual de Perfiles y competencias Terminado	
		% avance de la evaluación Institucional con base al manual		100%			70%	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

		Difusión del manual en el ámbito institucional				100%	
2. Clima organizacional	2.1 Diseñar estrategias que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral	Plan de mejoramiento ambiente laboral			Plan de mejoramiento del ambiente laboral Terminado		
		Percepción (favorable) del ambiente laboral	N.D	90%			70%	90%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 4. BIENESTAR INSTITUCIONAL

Presentación

La Fundación Universitaria Luís Amigó, ofrece programas educativos inscritos en una filosofía que se evidencia en su Misión, lo que señala el imperativo de transversalizar todos los procesos de formación integral que ofrece, con programas de acompañamiento extra académico, que estimulen y potencialicen el desarrollo integral.

La especificidad filosófica de la Funlam caracterizada por el componente humano, así como las exigencias legales explicitadas en la Ley 30 de 1992, donde el Consejo nacional de Educación Superior –CESU- en el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 117 de esta Ley, establece como políticas de Bienestar Universitario; exige que la Dirección de Bienestar Universitario en la FUNLAM, desarrolle todos sus procesos en el marco del desarrollo humano.

Según la Ley de referencia, “El bien estar de cada comunidad no se logra únicamente con los “programas de bienestar” tradicionales. La primera fuente de bienestar es la coherencia entre el discurso, la filosofía de la institución y la realidad cotidiana de su quehacer”. En sus artículos 3 y 6, explicitan la obligatoriedad de la implementación de programas dirigidos hacia el bienestar en diferentes áreas, cuya ejecución conlleva a la transversalidad referida.

“Artículo 3. Es responsabilidad de la Educación superior definir claramente la organización encargada de planear y ejecutar programas y actividades de bienestar. Deberá asegurarse la adecuada coordinación entre las distintas dependencias que tengan a su cargo acciones de bienestar”.

“Artículo 6. El Bienestar Universitario en las instituciones de educación Superior debe atender las áreas de: salud, cultura, desarrollo humano, promoción socio-económica, recreación y deportes”.

A partir de esta correspondencia entre la legislación y la filosofía de la Funlam, el equipo interdisciplinario de la dirección, en el marco de una reflexión conjunta, ha definido tres proyectos para el desarrollo del plan de acción. Estos proyectos son: 1: Estilos de vida saludables, 2: Promoción de aprendizajes para la autogestión, 3: Formación de Cultura ciudadana.

El proyecto propuesto sobre promoción del desarrollo humano, se fusionó con el de estilos de vida saludables, ya que en la estructuración del mismo, el proceso de trabajo del equipo condujo a diseños similares; además, según la Ley 30 en su artículo 15 establece que: “Las acciones de Bienestar Universitario en el área de desarrollo humano deben: facilitar en cada persona el mejor conocimiento de sí mismo y de los demás miembros de la comunidad; fomentar su capacidad de relacionarse y comunicarse; desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso individual con la institución y fortalecer las relaciones humanas dentro de ella para lograr una verdadera integración que redunde en beneficio del entorno social

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Objetivo General

Promover, estimular y apoyar las iniciativas de todos los miembros de la comunidad educativa universitaria, tendientes al desarrollo de sus intereses y necesidades particulares, en cuanto favorezcan su crecimiento integral y el de la misma Institución, ofreciendo en las sedes regionales, como en la sede principal, un conjunto de programas y actividades orientadas al desarrollo intelectual, psíquico, afectivo, espiritual, social, cultural y físico de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Línea estratégica 4: BIENESTAR INSTITUCIONAL

Proyecto 1	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Estilos de vida saludables (Cultura de la prevención y el auto cuidado)	1.1 Desarrollar un programa de acompañamiento integral psicológico	Nº Participantes Satisfechos en el programa/ Nº total de participantes del programa	N.d	80%	80%	80%	80%	80%
	1.2 Mejorar la capacidad de atención psicológica	Tiempo promedio de respuesta actual	90 días	2	2	2	2	2
	1.3 Desarrollar campañas de prevención y promoción en salud	Tasa de participación	ND	8%	2%	4%	6%	8%
	1.4 Ampliar la cobertura horaria de la prestación del servicio médico	Incremento en horario de atención al público	46.3% ⁶	100%	13.4%	13.4%	13.4%	13.4%
	1.5 Aumentar la participación de la comunidad universitaria en actividades deportivas, culturales, lúdicas y recreativas.	Tasa participación estudiantes	ND	20%	5%	10%	15%	20%
		Tasa participación empleados	ND	10%	3%	6%	9%	10%
		Tasa participación docentes	ND	10%	3%	6%	9%	10%

⁶ . El cálculo se realizó de la siguiente manera. Actualmente la cobertura semanal es de 45.5 horas a la semana. Para una cobertura de jornada académica completa de lunes a sábado se requiere atender 96 horas (16 horas diarias * 6 días a la semana) a la semana. De tal manera que actualmente la cobertura es de 46.3% (esto es 44.5/96).

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

	1.6 Incrementar el N° de participantes, de la comunidad universitaria, en los programas que ofrece la Pastoral Universitaria	Tasa de cobertura Servicios de Pastoral	ND	7%	4%	5%	6%	7%
2. Promoción de aprendizajes para la autogestión	2.1 Promover el programa de fortalecimiento académico en la comunidad universitaria	N° de estudiantes asistentes al programa con mejora académica / N° total de estudiantes que entran al programa	ND	80%	20%	40%	60%	80%
		N° de participantes satisfechos / N° total de participantes	ND	60%	60%	60%	60%	60%
3. Formación de cultura ciudadana	3.1 Fomentar la generación de cambios positivos para una sana convivencia	N° total de participantes /total población universitaria	ND	15%	5%	10%	13%	15%
	3.2 Fomentar la responsabilidad social y el compromiso ciudadano entre la comunidad universitaria.	N° total de participantes /total población universitaria	ND.	15%	5%	10%	13%	15%

*Metas no acumulativas

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 5. PROCESO CONTINUO DE EVALUACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Presentación

La Funlam consciente de su responsabilidad social y consecuente con los nuevos retos que plantea el entorno nacional e internacional, considera necesario emprender procesos permanentes de autoevaluación y acreditación de programas de pregrado e institucional, todo esto en el marco de un Sistema de Gestión Institucional, para asegurar la calidad en la prestación de los servicios y la satisfacción de los clientes. En esta perspectiva, desde el año 2001 la Funlam adelanta el proceso de autoevaluación de todos los programas de pregrado con miras a la acreditación de los mismos y desde el año 2008, se ha comprometido con el diseño e implementación de un Sistema de Gestión Institucional inspirado en la Norma Técnica ISO9000.

En este marco, nuestra Política de Calidad expresa el compromiso de la Institución con liderar procesos continuos de autoevaluación y evaluación externa de cara a satisfacer las expectativas de los usuarios.

Objetivo General

Institucionalizar un proceso continuo de evaluación y aseguramiento de la calidad, que permita garantizar la pertinencia y la excelencia de cada uno de nuestros servicios y de nuestros servidores, un sistema que desde indicadores de gestión precisos y evaluables, permita reconocer nuestras fortalezas y debilidades y a la vez nos plantee alternativas que propendan por el desarrollo integral de la calidad educativa y formativa y de los procesos de investigación institucionales.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 5. PROCESO CONTINUO DE EVALUACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Proyecto	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Sistema de Gestión Institucional	1.1. Proveer a la institución de una herramienta de gestión basada en procesos.	% de ejecución del plan operativo	20%	100%	60%	100%		
		% de procesos documentados	0%	100%	60%	100%		
		Efectividad en la difusión de los procesos	0%	95%	85%	90%	90%	95%
	1.2. Promover la adopción de la cultura del mejoramiento continuo	Cobertura en eventos de sensibilización / capacitación	15%	100%	85%	90%	95%	100%
		% de satisfacción en eventos de sensibilización / capacitación	0%	95%	80%	85%	90%	95%
		Efectividad de planes de mejoramiento	0%	90%	80%	85%	90%	90%
	1.3. Ajustar los procesos para el cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO9001	% de procesos auditados	0%	100%	60%	100%		
% de Procesos que cumplen requisitos para certificación		0%	100%	0%	100%			
2. Aseguramiento de la Calidad	2.1. Mejorar la calidad académica de los programas de pregrado y posgrado mediante procesos permanentes de autoevaluación interna y evaluación externa.	% de avance del proceso de autoevaluación de pregrados	30%	100%	100%			
		% de programas de pregrado autoevaluados	0%	100%	100%			
		% de programas de pregrado acreditados	0%	100%	0%	31%	46%	62%
		% de programas de posgrado autoevaluados	0%	100%	0%	10%	50%	100%
		% de avance del proceso de autoevaluación de posgrados	0%	100%	0%	30%	60%	100%
	2.2. Implementar el proceso de autoevaluación institucional con miras a la Acreditación Institucional	% avance del proyecto	0%	100%	0%	30%	60%	10%
		% de cumplimiento de los indicadores de acreditación institucional	30%	90%		40%	60%	90%
3. Cultura de la Planeación	3.1. Fortalecer la cultura de la planeación institucional.	% de satisfacción en capacitación en procesos de planeación	0%	95%	80%	85%	90%	95%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

	3.2. Implementar una Agenda de Investigación Institucional que le permita a la Dirección de la FUNLAM implementar políticas y tomar decisiones sobre distintos ámbitos de la vida institucional en el corto, mediano y largo plazo.	Estudios desarrollados por la Dirección de Planeación	0	3	0	1	1	1
		Estudios propuestos por la Dirección de Planeación y desarrollados por la academia	0	3		1	1	1
4. Sistema de Información Gerencial	4.1. Desarrollar un SIG que le permita a la dirección de la FUNLAM tomar decisiones basadas en información confiable y oportuna.	% avance del proyecto	0%	100%	0%	30%	60%	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea Estratégica 6. COMUNIDAD ACADÉMICA Y CIENTÍFICA

La formación de Comunidad Académica y científica, evidencia en las instituciones de Educación Superior el grado de madurez alcanzado en el desarrollo de su misión y visión institucionales. Es por esto que en la Funlam la presente Línea Estratégica establece como propósito alcanzar la consolidación de un proyecto de formación a través del cual se incentive el desarrollo del cuerpo docente, la investigación, la excelencia académica institucional y las publicaciones, cuyos resultados impactarán la vida académica institucional en todas sus dimensiones.

En esta perspectiva, la formación de docentes de alto nivel (maestría y doctorado) constituye una estrategia vital de mediano y largo plazo, en la perspectiva de cualificación de los talentos humanos inscritos en los procesos de formación profesional y de producción del conocimiento, garantizando dinámicas en la generación del saber y en su apropiación social.

Objetivo General

Promocionar la formación y el fortalecimiento de la comunidad académica y científica a través de la convergencia de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión.

Línea estratégica 6: COMUNIDAD ACADÉMICA Y CIENTÍFICA

Proyecto	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Formación de docentes en los niveles de maestrías y doctorados	1.1 Cualificar la formación de los docentes de la institución	% de docentes con formación en maestría	16.3%	25%		20%	23%	25%
		% de docentes con formación en doctorado	1.7%	3%				3%
		% de docentes de tiempo completo	23,7%	28,7%		25%	27%	28,7%
		Destinación de fondo para auxilios maestrías y doctorados	150 SMMLV	300 SMMLV		200	250	300

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

		Adecuación de políticas para maestrías y doctorados	Políticas actuales	Documento actualizado		Documento con acto administrativo		
		Nuevo Estatuto docente	Estatuto docente actual					Aprobación nuevo estatuto docente
2. Investigación de alta calidad	2.1 Propiciar nuevas formas de gestión de la investigación y del conocimiento en la Funlam	# de grupos clasificados por el Departamento Nacional de Ciencia y Tecnología	9	15		11	12	15
		# de grupos escalafonados A		3				3
		# de grupos escalafonados B		2			1	2
		% de grupos escalafonados C	3	5	3			5
		% de grupos escalafonados D	6	5	6	2	2	5
		Incremento % de recursos para la investigación	2%	3%				3%
		Nº de proyectos obtenidos en convocatorias nacionales del Departamento Nacional de Ciencia y	3	7	0	2	2	3

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

		Tecnología						
		Nº de nuevos grupos de investigación		6		2	2	2
3. Excelencia académica en los procesos pedagógicos	3.1 Actualizar el modelo pedagógico y los currículos de los programas	Revisión y adecuación del Modelo pedagógico	Modelo actual				50%	100%
		Revisión y adecuación de enfoque de Evaluación Institucional y del desempeño docente y discente	0					Nuevo sistema de evaluación institucional y de desempeño docente y discente
		% de programas que han llevado a cabo reformas curriculares acordes con las demandas nacionales e internacionales	Programas actuales	100%			50%	100%
	3.2 Implementar un modelo de educación a distancia acorde con las nuevas tecnologías, la legislación existente y las	Modelo de educación y a distancia apoyado en las TIC	Documento presentado por el jefe del Departamento de Informática			Implementación experiencia		

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea Estratégica 7. LA MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA Y CIENTÍFICA

Presentación

La organización del sistema de trabajo, la gestión del capital humano y la tecnología de la información, constituyen los tres pilares fundamentales para el desarrollo de una institución.

La modernización tecnológica y científica, tiene los siguientes propósitos: fortalecer la planeación, el control y la operación de los procesos de la FUNLAM y contribuir para crear las condiciones que le permitan a la institución responder a las exigencias de cambio del entorno.

Esta línea estratégica, se desarrollará a partir de un portafolio de soluciones tecnológicas que contemplan la infraestructura de cómputo y comunicaciones para soportar el procesamiento y el intercambio de información, los sistemas de información para el manejo de las transacciones de los procesos, para la planeación y la toma de decisiones y sistemas estratégicos que posibiliten a la institución el ser más competitiva en el entorno (educación virtual).

Para garantizar el aprovechamiento y uso productivo de las tecnologías incorporadas el plan de modernización tecnológica está soportado con un programa para la gestión del cambio que cubre la creación de consciencia de los beneficios para la institución, claridad en los roles y las responsabilidades de las personas, programas de entrenamiento y capacitación para su uso e indicadores para medir la eficiencia y efectividad de los objetivos propuestos.

Objetivo General

Orientar la institución universitaria a un proceso constante de renovación y dotación, de manera que se faciliten y agilicen los procesos administrativos, el acceso a los sistemas de información digitales, a las bases de datos, a las bibliotecas virtuales y a la formación del personal en el manejo de estas herramientas tecnológicas y científicas; orientando todo ello al intercambio científico de experiencias investigativas y de aprendizaje, que cualifiquen más la actividad docente y los procesos de aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea Estratégica 7. LA MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA Y CIENTÍFICA

Proyecto	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Modernización de la plataforma de cómputo y comunicaciones existente	1.1 Actualizar los equipos de cómputo requeridos para el desarrollo académico y administrativo	Nº De equipos por renovar en oficinas de Medellín	112	146	34	40	40	32
		Nº De equipos por renovar en oficinas de Bogotá	25	33		25	8	
		Nº De equipos por renovar en oficinas de Montería	9	9		9		
		Nº De equipos por renovar en oficinas de Manizales	17	17			17	
		Nº de salas por renovar para estudiantes	9	9	1	2	3	3
		Nº de computadores por renovar en las salas de profesores en Medellín	33	33		11	11	11
	1.2 Actualizar los servidores	Nº de servidores por renovar	5	5	2	1	2	2
1.3 Actualizar los equipos de comunicaciones de la red de cómputo (switches)	Nº de redes por renovar	2	2	2				
1.4 Habilitar el acceso inalámbrico WIFI en los centros regionales	Nº de centros regionales por conectar inalámbricamente	2	2	2				
2. Actualización de los sistemas de información	2.1 Implementar un sistema de información integrado para el manejo de los procesos académico-administrativos	% de avance de la implementación del sistema de Biblioteca	0%	100%	30%	70%		
		% de avance de la implementación del sistema financiero	0%	100%	30%	100%		
		% de avance de la implementación del sistema	0%	100%	30%	100%		

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

		de cartera						
		% de avance de la implementación del sistema de compras	0%	100%	30%	100%		
		% de avance de la implementación del sistema de nómina	0%	100%	30%	100%		
		% de avance de la implementación del sistema de gestión del talento humano	0%	100%		30%	100%	
	2.2 Implementar la gestión de la seguridad en la información basado en la norma ISO 27001	% de avance de implementación del esquema de seguridad	0%	100%		10%	70%	100%
3. Sistema de información gerencial	3.1 Desarrollar un SIG que le permita a la dirección de la FUNLAM tomar decisiones basadas en información confiable y oportuna	% de avance de implementación del sistema de información gerencial	0%	100%		30%	60%	100%
4. Plataforma tecnológica para la Educación Virtual	4.1 Seleccionar e implementar los recursos de hardware y software requeridos	% de avance de implementación de la plataforma Tecnológica para la educación virtual	0%	100%	30%	60%	90%	100%
5. Capacitación y entrenamiento para el uso productivo de la tecnología	5.1 Desarrollar las competencias para que todos los empleados utilicen la tecnología requerida para realizar su trabajo de forma productiva	% de usuarios capacitados por sistema implementado	0%	100%	25%	50%	75%	100%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

6. Dotación de nuevas salas de informática para los estudiantes	6.1 Dotar los espacios físicos destinados para salas de informática en la nueva construcción con la tecnología requerida	No. de salas nuevas	0	6		1	2	3
7. Dotación de aulas tecnológicas	7.1 Dotar aulas con: videobeam, portátil, conexión inalámbrica, tablero electrónico	Nro. de aulas	0	3		1	1	1
8. Dotación para docentes	8.1 Dotar los puestos de trabajo para los docentes con computadores conectados a Internet	No. de computadores por docente	1 / 13	1 / 5	1 / 13	1 / 10	1 / 7	1 / 5

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 8. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Presentación

Que la Institución dependa económicamente en un alto porcentaje de los ingresos por concepto de matriculas de educación formal (pregrado y posgrado), la hace muy vulnerable financieramente a una variación negativa en ese solo aspecto, lo cual puede afectar el desarrollo en el mediano y largo plazo.

En el marco de este Plan de Acción, y de cara a alcanzar el reconocimiento como Universidad, la diversificación de los ingresos debe constituirse en una prioridad institucional no sólo para ampliar las fuentes de estos de tal manera que disminuya esa vulnerabilidad, sino para ampliar recursos económicos que permitan soportar las inversiones requeridas para alcanzar el objetivo de calidad propuesto para el logro de la línea estratégica N° 1, matriz del Plan de Acción Institucional 2009- 2012. En tal sentido, corresponde pues a todos los empleados de la FUNLAM gestionar iniciativas para apuntarle a esta línea estratégica N° 8. De igual manera es necesario mantener una actitud austera frente al compromiso del desarrollo de las funciones misionales, teniendo como prioridad el objetivo propuesto en el Plan.

Objetivo General

Diseñar, implementar y ejecutar acciones que propendan por la diversificación de los ingresos económicos de la Institución, de modo que se garanticen los recursos financieros necesarios para el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión universitaria.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 8. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Proyecto	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Diversificación de los ingresos institucionales.	1.1 Incrementar los ingresos de la institución por diversas fuentes de financiación	Margen de utilidad de por servicios prestados por Centro de Servicios a la Comunidad.	-1,17%	22.25% ⁷	0%	7%	7.49%	8.05%
		Margen de utilidad por servicios generados por investigación	-1,95%	22,5% ⁸	0%	7%	7,49%	8,014%
		Incremento en los ingresos por rendimientos financieros	1.565.142.000	19,1% ⁹	1.745.824.980	1.850.574.479	1.961.608.948	2.079.305.484
		Incremento anual en los ingresos por alquiler de espacios institucionales	161.147.000	22,5% ¹⁰	303.017.264	324.228.472	346.924.466	371.209.178
2. Optimización de los recursos institucionales	2.1 Incrementar los márgenes de rentabilidad por prestación de servicios	Margen de EBITDA ¹¹ (3)	23%	27%	24%	25%	26%	27%

⁷ Se refiere al margen acumulado durante el periodo. Crecimientos anual de IPC (5%) + 2%

⁸ Se refiere al margen acumulado durante el periodo Crecimientos anual de IPC (5%) + 2%

⁹ Se refiere a la tasa de crecimiento durante el periodo. Crecimientos anual de IPC (5%) + 1%

¹⁰ Se refiere a la tasa de crecimiento durante el periodo. Crecimientos anual de IPC (5%) + 2%

¹¹ Margen de EBITDA: Muestra por cada cien pesos de ingresos cuántos pesos de utilidad operativa en efectivo se producen. Margen de EBITDA = EBITDA/ INGRESO OPERACIONAL

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Fuente de Ingreso	Recaudado Junio	Factor	Total 2009
Centro de servicios	956.594.671	2,00	1.913.189.342
Investigación	69.566.134	2,00	139.132.268
Rendimientos financieros	872.912.490	2,00	1.745.824.980
Alquiler espacios	151.508.632	2,00	303.017.264

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea Estratégica 9. PROYECCIÓN SOCIAL

Presentación

La Ley 30 de 1992 define la proyección social como una función esencial de las instituciones de Educación Superior, en cuanto les posibilita participar del proceso de transformación social y propiciar el desarrollo integral de los estudiantes universitarios y de los actores sociales con quienes interactúan en diferentes contextos.

La proyección social es una función sustantiva que busca integrar en forma articulada los resultados de la docencia y de la investigación y del trabajo interdisciplinar de la comunidad universitaria, a través de la interacción permanente y flexible con el entorno, con el fin de contribuir al desarrollo de la sociedad y a la cualificación de los procesos formativos de los estudiantes y así viabilizar la relación transformadora entre Universidad y Sociedad. La proyección social contribuye a la formación de profesionales críticos, propositivos y solidarios, con capacidad para aportar al mejoramiento social, soportado en reflexiones que conducen a una verdadera aplicación del conocimiento y la conexión entre la teoría y la práctica.

La extensión o proyección social, en sus relaciones con la docencia, la investigación y la internacionalización, se constituye en el medio que vincula la Institución con otros contextos socioculturales y que facilita la difusión y validación de los saberes institucionales con grupos y organizaciones, mediante la atención a demandas y preguntas que los diferentes actores sociales le plantean a la Universidad.

La proyección social es una acción de doble dirección, con tránsito asegurado a la comunidad académica, que encontrará en el medio la oportunidad de desarrollo de una práctica social del conocimiento académico, e implica el retorno a la universidad de los aprendizajes que sometidos a la reflexión teórica, acrecentará el saber institucional

Objetivo General

Fortalecer el desarrollo de la proyección SOCIAL institucional para contribuir a la consolidación de la Funlam como Universidad, con la finalidad de lograr un impacto SOCIAL desde la extensión de sus programas y servicios, de tal manera que pueda realimentar los procesos que soportan el desarrollo institucional y contribuir al mejoramiento SOCIAL.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 9. PROYECCIÓN SOCIAL

Proyecto	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de Base	META 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Servicios académicos de proyección social. áreas: Educación Continuada; Proyectos, Asistencia Técnica	1.1 Difundir el conocimiento en el marco de la visión institucional, orientado a la transformación social y a la cualificación de los saberes institucionales, mediante el desarrollo de proyectos y servicios	Nº de eventos de capacitación realizados en todo el país.	30	42	10	13	12	7
		Nº de propuestas presentadas	39	82	14	23	23	22
		Nº de propuestas ejecutadas	20	41	5	11	14	11
		Unidades académicas con personal vinculado a la ejecución de proyectos o a la prestación de servicios	16	14	3	2	5	4
		Porcentaje de ingresos por servicios prestados	9.58%	9%				9%
		Nº de eventos de educación continuada realizados	44	77	14	19	21	23
		Nº. de alianzas y convenios con el sector público	...	53	16	16	16	5
		Nº de contratos ejecutados con el sector público y privado		11	2	2	3	4
2. Prácticas Sociales Interdisciplinarias	Intervenir los diferentes contextos sociales donde hace presencia , mediante el desarrollo de prácticas sociales interdisciplinarias que	% de avance del diseño y funcionamiento del proyecto de Prácticas Sociales Interdisciplinarias.	Documentos que orientan conceptual-mente el proyecto. Resultados de la investigación sobre prácticas	100%	20%	20%	30%	30%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

	promuevan el diálogo de saberes, en función de la transformación de las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables		sociales interdisciplinarias del 2008					
		Nº de experiencias interdisciplinarias conformadas	3	30	6	8	9	7
		Nº de estudiantes que se vinculan al Proyecto	50	293	71	79	74	69
		Nº de programas vinculados al Proyecto.	8	35	7	11	10	7
		Nº de comunidades intervenidas	3	120	22	29	34	35

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea Estratégica 10. VINCULACIÓN DE LA INSTITUCIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO Y DE SERVICIOS

Presentación

Será prioridad de la Fundación Universitaria Luís Amigó fortalecer los vínculos Universidad-Empresa-Estado, a través de ofertar servicios, que satisfagan sus necesidades, en el ámbito local, regional y nacional.

La investigación para el desarrollo se articulará con las necesidades del sector productivo, para generar ofertas de bienes y servicios, acordes con las políticas públicas que permitan el avance científico, el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo sostenible y la formación humana de quienes realizan los procesos productivos en las organizaciones

Objetivo General

Generar y articular procesos institucionales que permitan dar respuestas pertinentes y oportunas a las necesidades del Estado y del sector productivo y de servicios, a nivel local, regional y nacional, teniendo como principio orientador el horizonte institucional.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea Estratégica 10. VINCULACIÓN DE LA INSTITUCIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO Y DE SERVICIOS

Proyectos	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Relación Universidad, Empresa, Estado	1.1 Fortalecer el vínculo Universidad-Empresa, Estado, en concordancia con los requerimientos del desarrollo local, regional y nacional.	No de actividades o eventos con participación de las ONG y el sector solidario.	0	3	0	1	1	1
		Nº de actividades o eventos con participación de las Pymes.	0	3	0	1	1	1
		Nº de actividades o eventos con intervención del sector Gubernamental	0	3	0	1	1	1
	1.2 Realizar estudios enfocados a conocer necesidades y demanda de los sectores.	Nº de estudios para conocer las necesidades de formación y capacitación al sector solidario y de servicios.	0	3	0	1	1	1
		Nº de estudios para conocer las necesidades de formación y capacitación a las Pymes.	0	3	0	1	1	1
		Nº de estudios para conocer las necesidades de formación y capacitación al sector gubernamental.	0	3	0	1	1	1
2. Cultura del emprendimiento	Formación teórica practica para el emprendimiento en la comunidad universitaria. (Cátedra electiva sobre emprendimiento).	Nº de estudiantes formados en emprendimiento.	1	400	100	100	100	100
		Nº de docentes formados en emprendimiento.	0	30	0	10	10	10
		Nº de graduados formados en emprendimiento.	50	200	50	50	50	50
	Asesorar y acompañar proyectos empresariales.(Planes de Negocio)	Nº de proyectos asesorados a estudiantes	50	80	20	20	20	20
		Nº de proyectos asesorados a docentes	0	9	0	3	3	3
		Nº de proyectos asesorados a graduados	3	35	5	10	10	10
	Participar en convocatorias de emprendimiento a nivel nacional e internacional	Nº de convocatorias con participación de estudiantes	3	12	3	3	3	3
		Nº de convocatorias con participación de docentes	2	4	1	1	1	1
		Nº de convocatorias con participación de graduados.	2	4	1	1	1	1

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

		Nº de convocatorias con participación de graduados.	2	7	1	2	2	2
3. Graduados	4.1 Ofrecer capacitación a los graduados en diversos temas de su interés	Nº de capacitaciones realizadas a graduados	1	7	1	2	2	2
		Nº de capacitaciones realizadas a graduados, en Inducción a la vida Laboral.	1	4	1	1	1	1
		Nº de graduados asistentes a programas de capacitación	0	200	50	50	50	50
	4.3 Prestar apoyo laboral al graduado	Nº de solicitudes empresariales recibidas	36	200	40	45	50	55
		Nº de graduados vinculados al sector empresarial	4	40	10	10	10	10
	4.4 Realizar estudios de seguimiento a graduados	Nº de estudios de seguimiento a graduados	0	12	0	4	4	4
	4.5 Crear medio de comunicación permanente con los graduados	% de graduados activos que reciben el medio de comunicación.	54%	40%	10%	10%	10%	10%

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 11: INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Presentación

En el marco de la Educación Superior se contemplan, en la actualidad, cinco funciones sustantivas: Academia, investigación, extensión, bienestar e internacionalización. De esa manera, la dinámica de una Universidad que interactúa con el mundo es cada vez más necesaria y se convierte en una exigencia para la proyección en el tiempo. Así, el Programa de Internacionalización FUNLAM pretende dar respuesta al compromiso que se tiene con la Comunidad Educativa para conectar el conocimiento, promover el propio y generar un espacio de reflexión entre ambos que permita el crecimiento de la dinámica universitaria.

Así, fomentar los métodos y procesos administrativos, generar espacios para una cultura internacional, promocionar la función sustantiva en la academia, la investigación, la extensión y el bienestar; apoyar la dinámica del bilingüismo, la movilidad internacional, la cooperación para el desarrollo y abrir espacios para las relaciones interinstitucionales que fomenten alianzas y convenios en beneficio de la FUNLAM son aspectos fundamentales para el logro de una Institución Educativa que compita con un mercado educativo local, nacional e internacional.

La responsabilidad de la Universidad está en la formación de hombres y mujeres integrales que tengan la capacidad de interactuar con un mundo cada vez más globalizado pero en una dinámica de responsabilidad, con comportamientos que planteen la internacionalización del conocimiento, la economía, la cultura, la política y todos los valores basada en el respeto por la identidad de los pueblos. En esta dinámica, la I Fase que se inscribe en el Plan Rectoral 2009 -2012, tendrá como centro Ibero América, con algunos componentes del mundo en lo concerniente a bilingüismo.

Objetivo General

Implementar y ejecutar proyectos y acciones que permitan el proceso de internacionalización de la FUNLAM, de modo que se genere un intercambio de experiencias en las dimensiones pedagógicas, investigativas, formativas y de cooperación para el desarrollo concretizada en: Generación de cultura interna, movilidad de la Comunidad Educativa, análisis del currículo y fomento de productos y servicios de formación desde y para la Institución y realización de convenios para el desarrollo de proyectos sociales.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea estratégica 11: INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Línea estratégica 11: INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL								
Proyecto	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Fortalecimiento Institucional de la Internacionalización	1.1. Realizar el Estudio FUNLAM Internacional, que servirá de base para la construcción del Proyecto del mismo nombre	% de avance del Estudio FUNLAM Internacional	0	Documento Final	100%			
	1.2. Formular las directrices, políticas y normatividad que rigen la internacionalización en la FUNLAM	% de formulación Plan FUNLAM Internacional	Documentos: Líneas de Desarrollo OCRI. OCRI: Subsistema que abre la FUNLAM al Mundo. 85 reflexiones para creación y puesta en marcha de la OCRI.	Documento Final		100%		
	1.3. Formular los métodos y procedimientos organizacionales, jurídicos, administrativos y financieros para la internacionalización			Documento Final		100%		
	2.1. Lograr una primera fase en la internacionalización de la academia que favorezca el currículo, así como la formación de docentes, estudiantes y egresados.	Numero de eventos de capacitación de Directivos y docentes en Tratados de Bolonia, Tuning y sus aplicaciones en contextos locales	0	12	3	3	3	3

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

2. Internacionalización de la academia, la investigación y la extensión		Documento: Investigación de los tratados educativos como Bolonia y Tuning, así como las características para la internacionalización del currículo.	ND	Documento con los resultados de la investigación	100%				
		Número de estudiantes que tienen experiencias de movilidad o de formación virtual con instituciones nacionales o internacionales	ND	3	0	1	1	1	
	2.2. Generar un acercamiento y posibles desarrollos de investigaciones con universidades y/o centros de investigaciones pares de carácter internacional		Número de centros de investigación universitarios o independientes con los que se logran convenios marco y específicos.	0	7	1	2	2	2
			Número de proyectos internacionales de investigación, en ejecución	0	3	0	1	1	1
	2.3. Producción, promoción y venta de productos y servicios de extensión de carácter internacional		Número de proyectos y servicios de extensión, diseñados para ofrecimiento nacional e internacional	0	4	0	1	1	2

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

	Número de productos y servicios de extensión ofrecidos como alianza con entidades internacionales para el mercado local	1	3	0	1	1	1
2.4. Cultura de la Internacionalización	% de cobertura en charlas de formación de la Cátedra Abierta Funlam Internacional, para estudiantes	ND	100%	0%	100%	100%	100%
	% de satisfacción en charlas de formación de la cátedra abierta	ND	70%	0%	70%	70%	70%
	Número de eventos de carácter internacional y/o de proyección en temas internacionales	ND	4	1	1	1	1
	Número de docentes que participan en eventos de carácter internacional como expositores	9	16	0	4	4	8
	Número de estudiantes que participan en eventos de carácter nacional o internacional	ND	12	9	2	4	6
	Número de redes nacionales e internacionales en las que participa la FUNLAM	ND		3	1	1	1

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

3. Bilingüismo	3.1. Promover la formación en una segunda lengua entre el personal administrativo, docentes, estudiantes.	% de personal administrativo que inicia su formación en una segunda lengua (niveles A1 - Primer año-, A2 (segundo año), B1 (tercer año))	2.7%	20%	5%	10%	15%	20%
		% de personal docente que inicia su formación en una segunda lengua (niveles A1 - Primer año-, A2 (segundo año), B1 (tercer año))	1.05%	10%	0%	5%	7%	10%
		% de estudiantes de sexto y noveno semestre, que pasan los exámenes obligatorios de la segunda lengua (niveles B1 - Primer año- B2)	32.5%	65%	50%	50%	60%	65%
4. Relaciones Interinstitucionales	4.1. Generar alianzas y convenios con universidades nacionales e internacionales para el intercambio de la academia, la investigación y la extensión.	Número de convenios ejecutados en favor de la Comunidad Educativa en términos académicos	ND	6	0	2	2	2
		Número de convenios ejecutados a favor de la Comunidad Educativa en términos investigativos	ND	3.	0.	1	1	1

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

		Número de convenios ejecutados a favor de la Comunidad Educativa en términos de extensión	N.d	3.		1	1	1
		Número de proyectos de cooperación para el desarrollo en ejecución	3	3.	1	0	1	1

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea Estratégica 12. FORTALECIMIENTO DE LOS CENTROS REGIONALES

Presentación

Los Centros Regionales de la Funlam y la Cuna de Uraba, hacen parte de la historia de la FUNLAM y representan la Universidad en la región.

Desde su nacimiento en 1.986 a la fecha, se han hecho desarrollos múltiples en docencia, investigación, proyección social, egresados tanto a nivel de calidad como de cobertura que se encuentran sistematizados en varios documentos institucionales.

La fragilidad institucional de los CR (que tuvieron su auge con el modelo de educación a distancia 1984-1995) a nivel orgánico, con políticas coyunturales de mercadeo, con una oferta limitada a nivel académico debido a las restricciones normativas del ICFES (Ahora MEN- Viceministerio de educación Superior) que han ido siendo superadas afortunadamente con el decreto 2566/2003 y los CERES, han construido un panorama difícil y amenazante para su existencia en el quinquenio 2002-2007 , que sólo apenas en este momento presenta algunas posibilidades de mejoramiento y desarrollo.

La mezcla de infraestructura, programas, calidad, prestigio, precios razonables, ofertas de crédito educativo es difícil de alcanzar pero requiere compartir una voluntad institucional y es de querer todos: comunidad, administración central, directores y equipos de trabajo sacar la universidad en la región adelante.

Objetivo General

Implementar en el mediano plazo estrategias de fortalecimiento de los Centros Regionales en las dimensiones Administrativa, Académica, Investigativa, Extensión, Bienestar, Tecnología y Financiera.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

Línea Estratégica 12. FORTALECIMIENTO DE LOS CENTROS REGIONALES

Proyecto	Objetivos específicos	Indicadores	Línea de base	Meta 2012	META ANUAL			
					2009	2010	2011	2012
1. Proyecto de Fundamentación de la Línea	1.1 Definir con precisión las características que determinan que es un Centro Regional para la FUNLAM, a través del desarrollo de una investigación y la formalización de la Red de Centros para el efectivo desarrollo de los C.R	Documento elaborado	0		Entrega de Documento			
		Eventos de socialización del documento realizados	0	3		1	1	1
	1.2 Definir una política que permita fortalecer la presencia de la FUNLAM en las regiones.	Documento con políticas para el fortalecimiento de los Centros Regionales	0			Entrega de documento		
		Socialización en la sede y en los centros regionales del documento	0	3		1	1	1
2. Fomento y desarrollo de las unidades orgánicas	2.1 Redefinir el modelo organizativo de proyección de la FUNLAM en las Regiones.	Modelo organizativo redefinido	0				Documento con propuesta de estructura organizativa para los centros regionales	Procesos y Procedimientos- Cargos, funciones y sueldos actualizados para los Centros Regionales.

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

	Implementar el modelo organizativo de proyección de la FUNLAM en los Centros Regionales	Planes de acción de cada una de las unidades orgánicas.			Planes de acción anuales en ejecución	Planes de acción anuales en ejecución	Planes de acción anuales en ejecución	Planes de acción anuales en ejecución
3. Proyecto educativo regional contextualizado	3.1 Formulación en los Centros Regionales de la FUNLAM de proyectos educativos pertinentes con nuestra misión, visión y los requerimientos del entorno	Proyecto Educativo Regional Formulado	0	4			Proyecto Educativo Regional aprobado	
		% de Implementación de los PER	100%			100%	
	3.2 Favorecer la apropiación del PER del Centro Regional por los integrantes de la comunidad universitaria amigoniana.	Eventos de socialización del PER	3		1	1	1
		% de satisfacción en eventos de sensibilización / capacitación sobre PER	ND	95%			70%	95%
4. Oferta académica regional	4.1. Ampliar la oferta de programas de pregrado y posgrado con registro propio en los centros regionales	Nuevos programas de pregrados ofrecidos.	2	8	Documento de los nuevos programas.	Radicar documentos ante el MEN	4	4
		Nuevos programas de posgrado ofrecidos.	0	4			Documento de los nuevos programas.	Radicar documentos ante el MEN
	4.2. Extender nuevos programas de pregrado y postgrado	Nuevos programas de pregrado extendidos.	0	4				
		Nuevos programas de posgrado extendidos.	0	8		4	4	

FUNLAM, PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2009 – 2012

	4.3. Consolidar y fortalecer los programas de pregrado y postgrados existentes	Población estudiantil matriculada en pregrado	1357	3313	1696	2120	2650	3313
		Población estudiantil matriculada en posgrado	86	435	129	194	290	435
	4.4.- Fortalecer estrategias de mercadeo en los Centros regionales para reactivar su proyección académica y social.	Documento con el Plan de mercadeo de los Centros Regionales	0	4	Entrega de Documento			
		% de implementación del Plan de Mercadeo	0			80%	100%	
5. Tecnología	5.1 Implementación tecnológica para el fortalecimiento del sistema de información de los Centros Regionales.	% de acondicionamiento infraestructura tecnológica	ND.	80%	30%	70%	80%	
6. Internacional	6.1 Estructurar los Centros de Información de OCRI para cada Centro Regional	% de avance en la creación de los Centros de información OCRI	0%	100%		30%	40%	100%