



Universidad de Sucre
INCLUYENTE, INTEGRADA Y PARTICIPATIVA

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD ACADÉMICA



Septiembre 2021 | Boletín 13



RELACIONES INTERINSTITUCIONALES NACIONALES E INTERNACIONALES + CALIDAD:

Programas en convenio y
doble titulación

AGRADECIMIENTOS

Palabras de Agradecimiento del
Director de la Oficina de
Aseguramiento de la Calidad
Academica

GESTIÓN DEL CAMBIO

¿Aprender a desaprender?

ACA

EDITOR Pedro Herrera Gutiérrez

EDITORIAL Universidad de Sucre

OFICINA Aseguramiento de la Calidad Acad.

FOTOGRAFÍAS Dirección de Comunicaciones

EQUIPO EDITOR Cindy Garay Suarez

Jhon Pablo Martínez Benítez

Dani Dluís Flórez

Dagoberto Jiménez González

Diego Cuellar Paz

Para más contenido y descargas exclusivas visite
www.unisucre.edu.co



Del editor

Comunicaciones (2020)

Este concepto de Responsabilidad Social Universitaria RSU, apareció a inicios de los años 2000 en América Latina, como resultado del trabajo que realizaba la Red Chilena “Universidad Construye País” y la red Latinoamericana de Universidades, la cual se encontraba motivada por la “Iniciativa Interamericana de Ética, Capital Social y Desarrollo” que el gobierno noruego estaba impulsando en el Banco Interamericano de Desarrollo, (Vallaey y Frangois, 2014).

Según el observatorio de Responsabilidad Social Universitaria ORSU, la responsabilidad social de la educación superior es la expresión ética, autónoma y permanente de los principios fundacionales y de la educación de calidad de las instituciones de educación superior en su entorno, reflejada en sus funciones sustantivas y administrativas para gestionar de manera pertinente y corresponsable los impactos con los grupos de interés. Esto se logra por medio de la generación y transferencia multidireccional del conocimiento, con el fin de aportar al desarrollo humano sostenible.

Pero cuales son los impactos que toda universidad socialmente responsable genera por el solo hecho de existir? Son cuatro los impactos: los impactos que provienen de la organización misma, desde su campus y su personal (impactos laborales y medioambientales); los impactos que provienen de la formación que imparte hacia los estudiantes; los impactos que devienen de los conocimientos que construye desde sus centros de investigación y sus presupuestos epistemológicos, implícitos en sus decisiones académicas, y finalmente, los impactos que emergen de sus relaciones con el entorno social, sus redes, contrataciones, relaciones de extensión y de vecindario, participaciones sociales, económicas y políticas (Vallaey y Carrizo, 2006).

Más temprano que tarde la Universidad de Sucre debe incursionar en conocer y estudiar cual es la (RSU) que le corresponde y medir cada uno de los impactos de las actividades que realiza, pues esta nueva política de gestión universitaria, que es diferente a la extensión solidaria tradicional debe responder a los impactos organizativos y académicos



Pedro Herrera Gutiérrez
EDITOR

RELACIONES INTERINSTITUCIONALES NACIONALES E INTERNACIONALES + CALIDAD; PROGRAMAS EN CONVENIO Y DOBLE TITULACIÓN

POR PEDRO HERRERA GUTIÉRREZ

Comunicaciones (2020)

Las relaciones interinstitucionales son importantes dentro de la gestión de internacionalización que realizan las universidades, pues comprende las acciones de cooperación, integración, y participación, que se realizan conjuntamente con otras universidades u otros organismos internacionales para alcanzar las metas que se ha propuesto cumplir y llevar a cabo su plan de internacionalización, fijar metas conjuntas y gestionar convenios son parte de sus estrategias.

En este sentido, a Universidad de Sucre creo la oficina de Posgrados, educación continuada y relaciones internacionales, como una dependencia que promueve y fortalece los procesos de integración y cooperación. En ella se destaca el beneficio que proporciona a docentes, investigadores, estudiantes y administrativos a través de los vínculos que establece para llevar a cabo estos programas, con diferentes instituciones regionales, nacionales, internacionales y agencias de cooperación y embajadas.



Comunicaciones (2020)

Por lo anterior, se insiste en el papel que deben desempeñar las relaciones interinstitucionales en las instituciones de educación superior (IES), para constituir alianzas o convenios con otros organismos públicos y privados dedicados a las actividades académicas, científicas, empresariales y culturales, los cuales son de gran interés para todos los estamentos universitarios.

Los convenios, son acuerdos de cooperación suscritos por los representantes de dos o más instituciones, con el fin de fijar las condiciones en actividades de interés y beneficios comunes. Los convenios de cooperación se establecen a través de acuerdos, carta de intención, actas o cartas de entendimiento. Se firman en el marco de la autonomía universitaria, fortaleciendo de esta manera la cooperación y la participación en proyectos de intercambios entre estudiantes, docentes, investigadores y administrativos.

Existen diferentes tipos de convenios que se dan de acuerdo al alcance. El alcance hace referencia a las personas y/o unidades académicas y administrativas que serán vinculadas en el convenio, al tipo de actividades que se adelantarán y a la generalidad o especificidad de los compromisos planteados en el documento, en muchos países se usan las siguientes definiciones:



Primeramente tenemos los convenios de cooperación académica, científica y cultural: Su importancia se encuentra en los vínculos que han tenido los convenios de cooperación científica, cultural y tecnológica con otras instituciones, se considera el componente internacional en los procesos de reformas educativas con especial énfasis en los elementos para mejorar la actual forma de actuar del sistema de educación superior. Las actividades establecidas en estos convenios son para un grupo muy reducido de miembros de la comunidad universitaria que debe reunir un perfil para poder acceder a los convenios internacionales.

En segundo término, tenemos los convenios marcos de cooperación internacional: Son aquellos mediante los cuales las partes establecen compromisos e intenciones generales de cooperación y se ejecutan a través de convenios específicos. Estos convenios son conocidos también como convenios paraguas y son concebidos de la siguiente manera: una declaración de buena voluntad, basándose en los intereses de las instituciones, su intención de ampliar los lazos culturales, científicos y humanistas, entre otros. De esta manera, se abre un abanico de posibilidades a todos aquellos proyectos que sean de interés para las instituciones que suscriben los convenios (Villarreal, 2005). Por su naturaleza, los convenios marcos, también conocido como genéricos, han permitido poca funcionalidad, pues, cada convenio marco o genérico deberá generar uno o más proyectos específicos, sin embargo, la finalidad de los mismos no se logra eficientemente.

Como tercera opción tenemos a los convenios específicos de cooperación: Son aquellos mediante los cuales las partes establecen compromisos determinados de cooperación y generalmente surgen de un convenio marco o genérico, sin perjuicio de que puedan celebrarse en ausencia de éste cuando sea necesario desarrollar una actividad específica en un tiempo determinado, por lo cual el número de convenios específicos deberá ser igual o superior a los convenios marcos o genéricos, si se toma en cuenta que se genera uno o más proyectos por cada uno de ellos.

Por último, tenemos los convenios Co-tutela: Estos acuerdos se firman entre instituciones de educación superior para el desarrollo de proyectos de investigación o tesis de doctorado con tutoría de ambas instituciones donde se establecen que el título otorgado sea reconocido por ambas instituciones, se hace a petición de los interesados.

En Colombia se usan generalmente 5 clases de convenios que son: 1) Los convenios de Colaboración académica, 2) Los convenios de movilidad internacional, 3) Los convenios de doble titulación, 4) los convenios para titulación conjunta y los convenios de Co-Tutelas de tesis.

Convenios de colaboración académica: Es un documento en el que las partes manifiestan su voluntad de cooperar en determinadas áreas y mediante la realización de actividades tales como el intercambio de docentes y estudiantes, el intercambio de publicaciones, la elaboración conjunta de investigaciones entre otras.

Convenios de movilidad internacional: Estos convenios permiten que los profesores, investigadores, administrativos y estudiantes inscritos en un programa académico de pre o posgrado, realicen un semestre o un año académico en otra universidad y que los cursos que sean equivalentes le sean reconocidos para continuar la carrera a su regreso.

La movilidad de estudiantes, puede ser entrante y saliente. Es entrante cuando los estudiantes nacionales o extranjeros de otras instituciones de educación superior o entidades nacionales o internacionales llegan a la universidad anfitriona en el marco del programa de Movilidad Estudiantil; y es saliente cuando los estudiantes regulares de la Universidad realizan algún tipo de movilidad en una universidad o entidad anfitriona, nacional o internacional, en el marco del programa de Movilidad Estudiantil, esta forma de movilidad aplica igualmente para profesores, investigadores y administrativos.

En términos generales desde el punto de vista de la movilidad nacional e internacional, los convenios puede ser los siguientes: de Intercambio estudiantil, doble titulación, co-tutela, co-terminal internacional, prácticas, pasantías académicas o de investigación, giras académicas, escuelas de verano, concursos internacionales, entre otros.

Convenios de doble titulación: Este es un concepto que debe ser previamente definido por la Universidad de Sucre, debido a que varía de Institución en institución, y va acorde con las necesidades de los estudiantes y de la institución, es decir, que no se hace esta articulación por la sola razón de hacerse, sino que la misma debe agregarle valor a la formación que se realiza cuidando la promesa realizada en los postulados estratégicos de la Misión y Visión institucionales de allí que es muy importante saber elegir la Universidad aliada, de modo que ambas deben tener claro los compromisos convenidos, son para programas específicos y tienen requisitos especiales, veamos algunos conceptos conocidos.

Universidad Nacional de Colombia: Consiste en la expedición de dos títulos académicos otorgados separadamente por las instituciones participantes en un convenio de cooperación interinstitucional. Adicionalmente al reconocimiento mutuo de las asignaturas u otras actividades realizadas en cada institución, el beneficiario será admitido como estudiante regular en la universidad de destino y en su acta de grado se hará mención al convenio de doble titulación del cual hizo parte.

Universidad del Rosario: Es un tipo de movilidad estudiantil conforme al cual, a partir de un convenio de cooperación académica, dos instituciones de educación superior acuerdan otorgar al estudiante un título académico a nombre de cada institución, previo el cumplimiento de los requisitos académicos de cada uno de los programas respectivos. En todo caso, el título otorgado debe ser el mínimo equivalente al nivel de formación de cada país

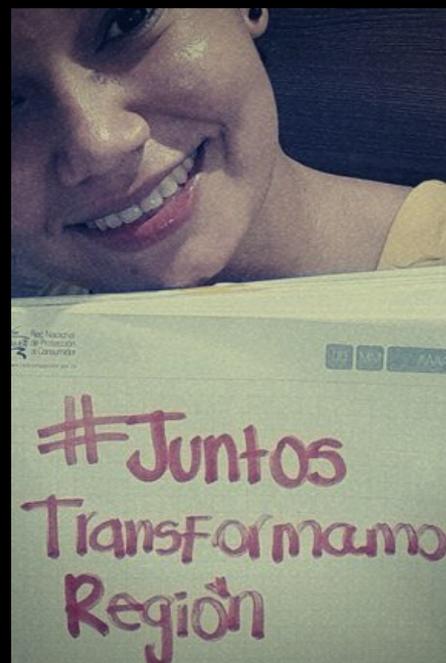
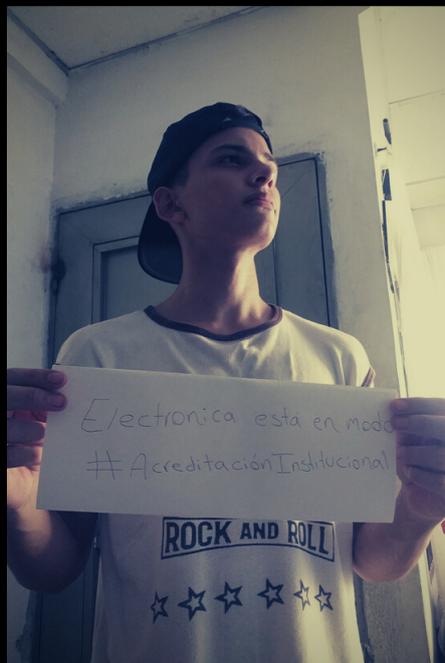
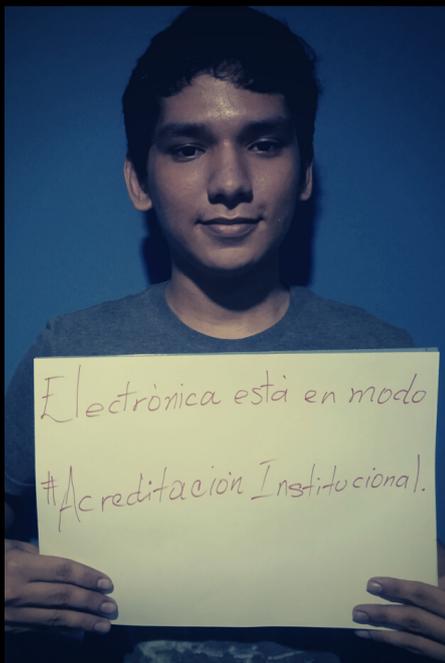
Universidad de la Salle: El doble programa consiste en la posibilidad que tiene el estudiante de cursar de manera simultánea dos programas académicos y hacerse acreedor de dos títulos- diplomas. A esta modalidad se le conoce también como "doble grado", "doble titulación interna" o, simplemente, "doble titulación".

La doble titulación puede ser externa e interna. Esta última se da cuando los estudiantes tienen la posibilidad de estudiar dos carreras en la misma universidad o institución de educación superior, pues allí se le denomina doble titulación "a secas" en el posgrado cuando es de especialización a maestría y de maestría a doctorado; igual sucede en la Universidad Nacional en contraste con la doble titulación interinstitucional .

PARA LA UNIVERSIDAD DE SUCRE ES IMPORTANTE LA MOVILIDAD DE ESTUDIANTES ENTRANTES Y SALIENTES



Comunicaciones (2020)



Los Convenios de titulación conjunta: Finalmente, aparece la categoría de la cotitulación, también llamada “titulación compartida” o “titulación conjunta”, la cual permite que en el marco de un convenio establecido por dos o más IES (nacionales o extranjeras), se otorgue al estudiante un solo título expedido por la universidad responsable del Sistema Nacional de Instituciones de Educación Superior (SNIES), y se hace mención al convenio firmado con otras IES. Ejemplo de esto es lo que sucede con el Doctorado Interinstitucional en Educación en el marco del convenio firmado entre tres universidades: la Universidad Pedagógica Nacional, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y la Universidad del Valle. - Hernández-Rodríguez M (2017) .

Convenios de Co-tutelas: Como se dijo anteriormente, es una modalidad de dirección de tesis doctoral y/o de maestría, a través de la cual el trabajo de investigación que desarrolla un estudiante de doctorado y/o maestría es supervisado y orientado en conjunto por profesores e investigadores de las instituciones que participan en el convenio de cooperación académica.



VISITA DE PARES

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

VISITA VIRTUAL

Durante los días 23 al 26 de Agosto de 2021 se desarrolló la visita Externa de pares en el marco del proceso de Acreditación Institucional



COMPROMISO DESDE LA ALTA DIRECCIÓN

Todo el talento humano desde la alta dirección tubo un gran compromiso en el desarrollo de la visita de Pares



OFICINA ACA

¡COMPROMETIDOS CON LA ACREDITACIÓN!

Desde la oficina de Aseguramiento de la Calidad Académica se coordinó toda la logística para el desarrollo de la visita de Pares



GESTIÓN DEL CAMBIO

POR DIEGO CUÉLLAR PAZ

¿Aprender a desaprender?, es común ver este tipo de frases donde nos motivan a buscar nuevas maneras de afrontar las situaciones personales y laborales, pero todo esto está enmarcado dentro de un concepto denominado Gestión del Cambio, pero ¿Qué es la Gestión del Cambio?

El cambio es constante en nuestro entorno y en nosotros mismos, así surge la gestión del cambio como una metodología que busca facilitar y conseguir la implementación de los procesos de transformación, esto significa poder aportar herramientas a las personas que hacen parte de una organización para aceptar los cambios, disminuir la resistencia y aceptar el nuevo presente.

Las principales estrategias incorporadas a la gestión del cambio en el sector público han sido la gestión de la calidad total (Total Quality Management), el aprendizaje y desarrollo organizativo, la reingeniería de procesos y la incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación. Se incorpora adicionalmente la planificación estratégica, la evaluación de las políticas públicas y la participación ciudadana (Bañón, 2008).

Los sistemas públicos están buscando cambios para ser cada vez más parecidos a los privados, para dejar de ser menos burocráticos y convertirlos en sistemas más empresariales, en ellos se ha venido incorporando conceptos como competitividad, eficiencia, liderazgo, trabajo en equipo, procesos, así como se ha creado más conciencia sobre la importancia de definir objetivos que sean cuantificables y medibles.

La gestión del cambio exige altos niveles de adaptabilidad, genera crisis, ruptura, implica hacer transiciones afectando directamente la cultura organizacional, sabiendo que esta corresponde a la suma de prácticas, creencias, símbolos, ritos, valores y expectativas acerca de lo que se considera mayoritariamente en una institución. Pero las organizaciones del presente deben aprender a adaptarse a la dinámica del mercado, estar en constante actualización para seguir a flote sin importar su naturaleza. Es común escuchar a funcionarios respaldados en oraciones como “así es cómo se hacen las cosas aquí”, para evitar modificaciones, pero el primer paso es la disposición, el cual implica transformar culturas, hábitos y prácticas de trabajo. (Jimenez;2013)

¿APRENDER A DESAPRENDER?



Fuente: www.karismatia.com

GESTIÓN DEL CAMBIO

POR DIEGO CUÉLLAR PAZ

Para dar inicio a la gestión de un cambio en la organización, inicialmente se debe identificar el tipo de cambio que va a realizar y preguntarse: ¿Necesitamos cambiar? ¿En qué? ¿Hay alguna propuesta clara al respecto? ¿Vale la pena el esfuerzo? ¿Qué prioridad le entregaremos?, ¿se tiene disponibilidad de los recursos necesarios para su implementación?, esto con el fin de estar totalmente seguros si es el momento adecuado para iniciar un proceso de este tipo.



Fuente: www.seekpng.com

Después inicia una etapa crucial de implementación, donde los líderes deben socializar y concientizar sobre los cambios que se van a generar, para ello es importante ser claro en la transmisión de la información, asegurarse que el nivel de complejidad sea el adecuado para todos los implicados y hacer seguimiento minucioso durante su desarrollo. Es posible encontrar resistencia durante esta etapa, por lo tanto, es importante identificar la causa del temor que genera esa resistencia para eliminarla de raíz.

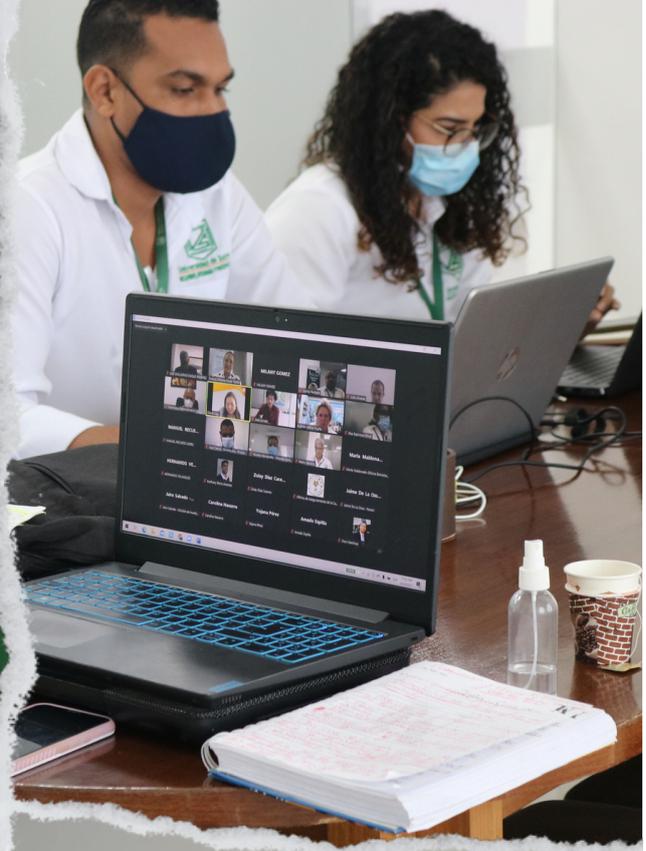


Fuente: blog.tigabytes.com

Como dato adicional durante la fase de implementación es posible que las personas involucradas transcurran a la "historia" e identifiquen las fortalezas y debilidades de este proyecto o cambio, afectándolos de manera positiva o negativa. Para ello, es importante que, durante el proceso de elaboración, estas personas participen en su construcción dejando claro el objetivo por el cual se está trabajando. Se debe construir una estrategia dinámica donde se definan roles, plazos, tareas, etc. Se debe capacitar al personal, empoderarlos, darle las herramientas necesarias para el desarrollo de actividades y monitorearlos periódicamente para asegurar el cumplimiento de lo propuesto.

Es importante que el líder del proyecto mantenga y continúe con las acciones implementadas, previniendo que todo lo realizado desaparezca, motivando al equipo de trabajo y de esta manera poder verificar si los resultados obtenidos cumplieron con lo planteado.

En conclusión, la gestión del cambio es una metodología que afronta tanto a las personas como a las organizaciones a ser dinámicos, estar a la vanguardia, seguir mejorando sus procesos internos y desarrollar la habilidad de adaptarse al entorno. Es importante que este tipo de prácticas se lleven a cabo periódicamente para generar cultura y hábitos que impacten de manera positiva a la organización.



"Seguimos trabajando para llegar a la meta"
Transformación



UNIVERSIDAD DE SUCRE

Incluyente, Integrada y Participativa

AGRADECIMIENTOS

Después de varios años de preparación, realizando un sinnúmero de actividades preparándonos para convertirnos en una mejor universidad, después de muchas reuniones de trabajo, después de enfrentar la pandemia más grande que hemos padecido en estas tierras, después de tocar muchas puertas para realizar un trabajo conjunto, donde la participación fue abundante y provechosa, después de muchas luchas y discusiones, después de muchas cosas, finalmente el pasado mes de agosto, durante los días 23 al 26, recibimos la comisión delegada por el CNA de verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos por Consejo Nacional de Educación Superior –CESU, en cuanto a la acreditación institucional se refiere.

Hoy queremos agradecer a todas las personas que hicieron posible la realización de este encuentro con pares externos que vinieron de manera virtual a conocernos y conocer más de nuestra universidad.

Es gratificante ver el esfuerzo realizado por todo el talento humano con que cuenta la Universidad, desde el obrero, el vigilante, el jardinero, la aseadora, pasando por todos los niveles medios, de apoyo, secretariales, jefes y decanos, directivos hasta el más alto de ellos, demostrando compromiso y sentido de pertenencia, los estudiantes, egresados, profesores, investigadores y empleadores. Estamentos que con su participación demostraron el amor que sienten por nuestra alma mater. Con el esfuerzo de todos supimos sortear esta etapa y unidos seguiremos hacia el objetivo trazado, la acreditación institucional

¡A todos ustedes muchas, pero muchas gracias!

No conocemos aún el concepto de los pares evaluadores, pero estoy seguro que cualquiera sea el resultado de los mismos, la Universidad de Sucre ya no será la misma, será una nueva universidad y seguirá esforzándose cada día más por ser mejor, brindando un servicio educativo de calidad y una universidad que transforma región. De nuevo mil Gracias.

Atentamente,

Pedro Herrera Gutiérrez
Director





