

**REVISIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN PARA LA FORMACIÓN EN TIC QUE
PROPENDAN AL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN EL MARCO DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UPN**

ADRIANA ARIZA ARDILA

CAROLINA CAMARGO LOMBANA

TUTORA

LUZ MYRIAM SIERRA BONILLA

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA SOCIAL DE LA EDUCACION

Bogotá, Colombia

2012

DEDICATORIA


Dedicamos este trabajo a nuestros padres, hermanas, hijo y sobrinos que con su comprensión y colaboración emocional y de tiempos, nos ayudaron a culminar este proyecto de grado, a nuestros docentes de la especialización que con su conocimiento nos brindaron las herramientas necesarias para cumplir los objetivos y responder nuestra pregunta de investigación.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestras familias, docentes de la especialización y demás personas que nos brindaron su apoyo, conocimiento y herramientas para culminar este proyecto como fueron:


A los docentes: Luz Myriam Sierra Bonilla (Tutora), Martha Arana Ercilla, Sandra Duran Chiappe, Alexandra Garzón, Henry Castillo, y demás docentes de la Especialización Gerencia Social de la Educación.

A los funcionarios: David Martínez (Planeación), Samuel Villamizar (Jefe de Personal), Christian Martínez (Asesor de la UPN), Carlos Cabanzo (ORSU), y a nuestras compañeras de semestre que con sus inquietudes y aportes nos ayudaron a construir este proyecto de grado.


 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <small>Escuela de Pedagogía</small>	FORMATO	
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	
Código: FOR020GIB	Versión: 01	
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 1 de 5	

1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de Grado
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
Título del documento	Revisión de los procesos de gestión para la formación en TIC que propendan al desarrollo del talento humano en el marco de responsabilidad social de la UPN.
Autor(es)	Ariza Ardila, Adriana y Camargo Lombana, Carolina
Director	Sierra Bonilla Luz Myriam
Publicación	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2012. 70 p.
Unidad Patrocinante	
Palabras Claves	TIC; CAPACITACIÓN; RESPONSABILIDAD SOCIAL; GESTIÓN DE TALENTO HUMANO; PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.

2. Descripción
<p>El presente trabajo de grado, pretende establecer que procesos en la formación en TIC ha promovido la UPN que permitan evidenciar el desarrollo del talento humano en los administrativos de la UPN de manera socialmente responsable, tomando como referencia el Plan de Desarrollo Institucional y los Planes de Capacitación y que responda a su carácter misional en la sociedad.</p> <p>Con el fin de realizar el análisis de la información y su relación se plantearon dos matrices, una donde se identifica desde el Plan de Desarrollo Institucional en cuales de sus ejes temáticos se involucra el tema de las TIC y desde que perspectiva, lo cual permitió desarrollar la segunda matriz que establece la correlación con los componentes de TIC, gestión de talento humano y responsabilidad social.</p>

 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <small>Escuela de Pedagogía</small>	FORMATO	
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	
Código: FOR020GIB	Versión: 01	
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 2 de 5	

3. Fuentes
<p>Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013. Una universidad en permanente reflexión, innovación y consolidación</p>
<p>Plan Vive Digital 2012. Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación. Recuperado de http://www.vivedigital.gov.co/marco_del_plan.php</p>
<p>Plan Nacional TIC 2008-2019. Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación. Recuperado de http://www.eduteka.org/pdfdir/ColombiaPlanNacionalTIC.pdf</p>
<p>Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria. Componentes de Investigación, Caracterización, Evaluación y Sistematización e Información. Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria. Julio de 2010. Recuperado de http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/DOCUMENTO_RSU_2010_SISTEMAS.pdf</p>
<p>CAMEJO. Armando J. y CEJAS. Magda. Responsabilidad Social: Factor Clave de la Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones del Siglo XXI. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. 21 (2009-1). Publicación Electrónica de la Universidad de Complutense</p>
<p>VALLAEYS. Francois. Breve marco teórico de Responsabilidad Social Universitaria.</p>
<p>VALLAEYS. Francois. ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Recuperado de http://www.ausjal.org/files/rsu.doc.</p>

 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <small>Escuela de Pedagogía</small>	FORMATO	
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	
Código: FOR020GIB	Versión: 01	
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 3 de 5	

OROZCO CRUZ. Juan Carlos. GUTIERREZ VARGAS. Giovanni. Políticas Tecnológicas en un escenario de gestión del conocimiento en educación. Recuperado de <http://rieoei.org/rie45a02.htm>


CHIAVENATO. Idalberto. Gestión del Talento Humano. Recuperado de http://es.scribd.com/doc/93356071/1-Gestion-Del-Talento-Humano-CHIAVENATO#outer_page_3

4. Contenidos

Revisión de aproximadamente 40 artículos en los que se referencian políticas y decretos que se mencionan como marco legal y que apuntan a los procesos de capacitación establecidos por el Gobierno Nacional e implementados por la UPN; así mismo se plantea el marco referencial que responden a Políticas TIC, gestión del talento humano y documentos de responsabilidad social tanto en su definición como en la aplicación que se da en la UPN y la definición y descripción del Plan de Desarrollo Institucional 2009- 2013 y los planes de capacitación que se relacionan en el marco contextual.

5. Metodología

Esta investigación es una revisión documental, con una metodología de investigación cualitativa, en donde se pretende analizar los procesos de gestión que la Universidad Pedagógica Nacional ha venido incorporando en su Plan de Desarrollo Institucional 2009- 2013, Planes Operativos de Capacitación para el desarrollo del talento humano de sus funcionarios administrativos en el uso de las TIC y su corresponsabilidad con la Política Nacional TIC en el marco de la Responsabilidad Social. Las fases que

 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <small>Calidad de la Educación</small>	FORMATO
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE
Código: FOR020GIB	Versión: 01
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 4 de 5


se desarrollaron durante el proceso de investigación son:

- Identificación de los requerimientos de información
- Definición y orientación de los métodos de investigación
- Búsqueda de Información
- Revisión e Integración de la información
- Análisis de la Información

6. Conclusiones

La Universidad es una institución que lidera procesos sociales y por lo tanto debe estar inmersa la responsabilidad social en cada una de sus acciones, donde las investigaciones en cuanto a didáctica, pedagogía y gestión apuntan a la construcción y mejoramiento de un sujeto integral desde sus diferentes dimensiones laborales, sociales, éticas y de conocimiento en las cuales a partir de la inclusión de la tic se posibilite la consolidación de colectivos que propendan por el bienestar cultural de la Universidad y que esto se refleje con el compromiso que se tiene con la sociedad.

La Universidad Pedagógica Nacional como organización, debe generar procesos de gestión en el que se desarrolle un adecuado conocimiento de las TIC, y deje de ser una herramienta instrumentalista para transformarse en un recurso en el que las personas que asumen la información adquieran la responsabilidad de gestionar en el otro conocimiento, y se repercuta en una comunicación efectiva, que genera construcción del conocimiento multidisciplinarmente.

 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <small>Escuela de Pedagogía</small>	FORMATO	
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	
Código: FOR020GIB	Versión: 01	
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 5 de 5	

De otro lado la gestión y la ejecución de los planes de capacitación y acompañamiento deben comenzar hacer evaluados de manera distinta, orientados al desarrollo integral del funcionario administrativo, los procesos para fomentar el uso de las TIC deben ser articuladores de las iniciativas de la Universidad, pero esto no pueden ser de manera fraccionada, debe existir un monitoreo que permita el mejoramiento y eficiencia del desempeño laboral, y con ello mejorar las condiciones de calidad de vida del sujeto.

Se propone que la Universidad a través de sus procesos de formación en el desarrollo del talento humano en TIC, logre que sus funcionarios se proyecten de una manera discursiva y social, que a su vez permita que la Institución se conciba ante la sociedad como promotora de conocimientos desde sus diferentes actores.

Elaborado por:	Ariza Ardila, Adriana y Camargo Lombana, Carolina
Revisado por:	Sierra Bonilla Luz Myriam

Fecha de elaboración del Resumen:	3	12	2012
--	---	----	------

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	11
JUSTIFICACION.....	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROGRAMA.....	14
1.1 Pregunta de Investigación	
2. OBJETIVOS	15
2.1 Objetivo General	
2.2 Objetivos Específicos	
3. ANTECEDENTES	16
4. METODOLOGIA DE INVESTIGACION	18
4.1 Tipo de Investigación	
4.2 Fases en el Proceso de Investigación	
5. MARCO LEGAL	
5.1 Marco Legal Nacional	
5.1.1 Política TIC.....	20
5.1.1.1 Decreto 1151 del 14 de abril de 2008	
5.1.1.2 Decreto 5012 del 2009	
5.1.1.3 Decreto 1341 de 2009	
5.1.2. Políticas sobre capacitación del Talento Humano	
5.1.2.1 Decreto No. 1567 de 1998.....	21
5.1.2.2. Ley 909 de 2004.....	22
5.1.2.3. Decreto 2539 de 2005	22
5.1.2.4. Decreto 4665 de 2007	23

5.2. Marco Institucional	
5.2.1. Procesos de Capacitación	
5.2.1.1. Resolución 0013 del 2002	24
5.2.1.2. Acuerdo No. 006 del 2006	25
5.2.1.3. Resolución 1308 del 2008	26
5.2.2. Procesos de políticas TIC.....	26
5.2.2.1. Resolución 0696 del 2005.....	26
6. MARCO CONTEXTUAL	
6.1 Definición Plan de Desarrollo	27
6.1.1 Plan de desarrollo Institucional 2009- 2013.....	27
6.2. Plan de Capacitación de la Universidad Pedagógica Nacional	29
7. REFERENTES CONCEPTUALES	
7.1 Política Tic en Colombia.....	32
7.2. Gestión del Talento Humano.....	38
7.3. Responsabilidad Social Universitaria	41
8. ANÁLISIS DEL PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN EN TIC DE LA UPN	
8.1 Proceso de la Revisión Documental.....	49
8.1.1 Revisión de Integración de la Información.....	56
8.1.2 Análisis de la Información.....	57
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
10. BIBLIOGRAFIA	69
11. ANEXOS	

INTRODUCCION

El Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación desde su política nacional plantea que para el 2019 *“todos los colombianos estén conectados e informados haciendo uso eficiente y productivo de las TIC, para una mayor inclusión social y competitividad”*, teniendo en cuenta este reto, la presente revisión documental pretende establecer que procesos de gestión en la inclusión de las políticas de TIC ha implementado la Universidad para propender al desarrollo del talento humano en el marco de su responsabilidad social, tomando como referencia los Planes de Desarrollo y los Planes de Capacitación y que responda a su carácter misional en la sociedad.

Se realizó una revisión de aproximadamente 40 artículos en los que se referencian políticas y decretos que se mencionan como marco legal y que apuntan a los procesos de capacitación establecidos por el Gobierno Nacional e implementados por la UPN; así mismo se plantea el marco referencial que responde a Políticas TIC, gestión del talento humano y documentos de responsabilidad social tanto en su definición como en la aplicación que se da en la UPN desde el Plan de Desarrollo Institucional 2009- 2013 y en los planes de capacitación que se relacionan en el marco contextual.

Con el fin de realizar el análisis de la información y su relación se plantearon dos matrices, una donde se identifica desde el Plan de Desarrollo Institucional en cuales de sus ejes temáticos se involucra el tema de las TIC y desde que perspectiva, lo cual permitió desarrollar la segunda matriz que establece la correlación con los componentes de TIC, gestión de talento humano y responsabilidad social.

JUSTIFICACIÓN

La Universidad Pedagógica Nacional como institución pública debe responder a las exigencias que se hacen desde los ámbitos, académicos, investigativos y de extensión social, tanto para su comunidad académica, como administrativa en procesos y procedimientos que apunten a la coyuntura global en políticas de TIC y responsabilidad social, la cual genere desarrollo y fortalecimiento a los procesos de gestión de talento humano.

Como parte de esto desde el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013 contempla en su eje temático “Gestión y Proyección Institucional” propender por armonizar las políticas institucionales, la estructura y organización interna, y los equipos de trabajo, que contribuyan con su misión de docencia, investigación y extensión. Esto ha permitido que la Institución realice un esfuerzo en avanzar a un modelo de gestión en donde los procesos académicos y administrativos se articulen a fin de lograr una constante modernización y el cual debe estar enmarcada desde la visión de responsabilidad social en donde se exige que esta sea una organización que se piense, se investigue y aprenda de sí misma para el bien de la sociedad; de otro lado las tecnologías de la información y la comunicación han generado un cambio estructural en el ámbito productivo y social, “pues su uso ha transformado la forma como se produce, divulga y utiliza la información”, ya que estas permiten comunicarse con personas y culturas que potencien la solidaridad, el talento individual, colectivo y humano en las organizaciones.

De acuerdo a lo anterior, se propone una revisión documental que permitirá visualizar cual es la importancia que tiene dentro de los procesos de gestión realizar el desarrollo del talento humano en el uso de las TIC con responsabilidad social, cuál es su incidencia e impacto y como la Universidad Pedagógica Nacional ha contribuido a generar condiciones que faciliten la

formación de sus funcionarios en nuevas tecnologías y que de esta manera se genere eficiencia, eficacia y calidad en los trámites y que esto repercuta en la optimización del servicio tanto del usuario interno como en la sociedad, a través del buen uso de los recursos que favorezcan al ambiente en el que se desenvuelve el administrativo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente nos encontramos ante una exigencia a nivel mundial que ha obligado a que las instituciones se piensen y se organicen de una forma diferente, teniendo en cuenta el auge de las tecnologías de la información y la comunicación como una herramienta que reduce esfuerzos en el momento de aplicarlas que exige crear estrategias y mejorar procesos para que estas realmente generen efectividad, eficiencia y calidad al momento de utilizarlas, de lo contrario ocasiona demoras en los procesos y la información no será pertinente en el momento adecuado.

Situación que en la Universidad Pedagógica Nacional, se presenta, ya que se han adelantado procesos de reingeniería a través de la adquisición de tecnología de punta; sin embargo la gestión en el desarrollo del talento humano de manera socialmente responsable en el manejo de la información y la comunicación no ha sido asertiva y eficaz y esto ha conllevado a que se retrasen procesos a nivel administrativo que impactan negativamente en los procesos académicos, de extensión e investigación y que repercute en la sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior la Universidad debe generar procesos de mejoramiento en la gestión a través de la aplicación de estrategias de capacitación y formación para el funcionario administrativo que a su vez es el encargado de aunar esfuerzos para concretar dichas acciones que optimicen a la institución y por lo tanto sea reconocida a nivel nacional e internacional; de acuerdo a esto se plantea la siguiente pregunta:

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Cuáles son los procesos de gestión en la formación en TIC que permite evidenciar el desarrollo del talento humano en los administrativos de la UPN de manera socialmente responsable?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Revisar, contrastar y analizar los procesos de gestión en formación en TIC que se han incorporado a los Planes de Desarrollo Institucional periodo 2009- 2013 y de capacitación que promueven el talento humano de los funcionarios administrativos de manera socialmente responsablemente social.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar desde los ejes temáticos del Plan de Desarrollo Institucional periodo 2009- 2013 de la UPN los componentes de gestión que permiten evidenciar el desarrollo del talento humano en el uso de las TIC.
- Establecer la relación de los componentes de gestión en la formación y desarrollo de talento humano que la UPN ha implementado desde sus planes operativos de capacitación con la política nacional de TIC.
- Comprobar desde el marco de la responsabilidad social de la UPN la relación existente de procesos de gestión y política nacional de TIC, para promover el desarrollo del talento humano de sus funcionarios.

3. ANTECEDENTES

A nivel nacional las TIC han tomado gran importancia, ya que con el uso y apropiación de estas, se quiere que Colombia sea un país más competitivo, comunicado e industrializado, para ello se han desarrollado programas como la Agenda de Conectividad, el Plan Digital y actualmente el Plan Vive Digital, donde la interacción de las TIC se contempla como política, que debe ser adoptada por las diferentes entidades públicas y privadas e incluidas en sus planes de acción como estrategias, con metas e indicadores, que permiten visualizar en que grado se está cumpliendo el logro de este objetivo.

En la revisión realizada en la Biblioteca general de la Universidad Pedagógica Nacional, los trabajos que están relacionados con los procesos respecto al uso y apropiación de las TIC van direccionados a la formación pedagógica de apoyo a los procesos de enseñanza a nivel docente y de estudiantes, de igual manera se han realizado investigaciones y diseño de ambientes de aprendizaje, que se han potencializado desde el Departamento de Tecnología en los programas de formación de Especialización y Maestría. De otro lado se encontró un trabajo de grado en la Especialización en Pedagogía, relacionado con las políticas públicas colombianas en el tema de las TIC. Los cuales se describen a continuación, como insumos que fundamentan las directrices que han conllevado a la construcción del discurso de política tic en Colombia:

El discurso de los TIC en la educación en Colombia. RAMIREZ OSPINA, M. (2012).

Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia. En sus apartes se encuentra un reporte relacionado con las políticas TIC en Colombia, avances en Colombia de las TIC hacia la

convergencia y gestión y direccionamiento estratégica para la oficina asesora en uso y apropiación de nuevas tecnológicas.

Leyendo la agenda de conectividad, un acercamiento al análisis de la política pública Colombia en el tema de las tecnologías de la Información. AYALA CASTIBLANCO, M. (2005). Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá. Colombia. Parte de la descripción desde el establecimiento de cómo se crea una política, seguido de la política TIC en Colombia dada por la agenda de conectividad, los programas de computadores para educar y las acciones dadas por la política, concernientes al sector educativo.

En el caso puntual de formación y capacitación para desarrollar la gestión del talento humano con el uso de las TIC en la Universidad Pedagógica Nacional no se evidencia ningún trabajo.

Por último, desde la Especialización en Gerencia Social de la Educación se encontró un trabajo de grado que hace alusión a las acciones que han implementado la UPN en torno al tema de Responsabilidad Social, el cual sirvió como primera mirada de los procesos de gestión que se han adelantado y que involucran el tema en mención:

Responsabilidad social universitaria: Una reflexión análtica desde la mirada de la UPN y su especialización en Gerencia Social. PIEDRAHITA, C. (2011). Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá, Colombia. Su objetivo general esta orientado a analizar en el marco de la gestión de la Universidad Pedagógica Nacional la implementación e impacto del plan de responsabilidad Social para con los estudiantes y egresados de la Especialización de Gerencia Social de la Educación.

4. METODOLOGIA DE INVESTIGACION

4.1. TIPO DE INVESTIGACION

Esta investigación es una revisión documental, con una metodología de investigación cualitativa, en donde se pretende analizar los procesos de gestión que la Universidad Pedagógica Nacional ha venido incorporando en su Plan de Desarrollo Institucional 2009- 2013, Planes Operativos de Capacitación para el desarrollo del talento humano de sus funcionarios administrativos en el uso de las TIC y su corresponsabilidad con la Política Nacional TIC en el marco de la Responsabilidad Social.

4.2 FASES EN EL PROCESO DE INVESTIGACION

- *Identificación de los requerimientos de información:* Establecer la pregunta de investigación, los objetivos y la identificación sobre qué documentos son pertinentes para dar respuesta a la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos propuestos.
- *Definición y orientación de los métodos de investigación:* Establecer mediante una indagación el tipo de investigación que se utilizará en esta revisión documental.
- *Búsqueda de Información:* Indagar en documentos legales, artículos y libros, referentes que orienten a dar respuesta al objeto de estudio. Para hacer un control y seguimiento de los

documentos revisados se elaboró un cuadro donde se relaciona el nombre del documento o página WEB consultada, fecha y hora, Este hace parte del capítulo 8 relacionado con el análisis del proceso de gestión de formación en TIC de la UPN, y se encuentra enunciado como Cuadro 1. *Cuadro de control y seguimiento de los documentos revisados.*

- *Revisión e Integración de la información:* Organización de la información por categorías (marco de referencia y marco contextual).
- *Análisis de la Información:* Comparación y análisis de los documentos institucionales planes de desarrollo y capacitación (marco contextual) con la información consultada (marco de referencia). Ver Cuadro 2. *Matriz analítica de la información.*

5. MARCO LEGAL

La presente investigación de revisión documental se inscribe dentro de un marco normativo y político tanto del Estado Colombiano como de la Universidad Pedagógica Nacional, que establecen las directrices que se deben tener en cuenta en los procesos de gestión que se formulan en torno a los contenidos de Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC, Talento Humano y Responsabilidad Social y que como ente público, debe adoptar para mejorar los servicios ofrecidos a la sociedad y que responda al compromiso institucional con sus funcionarios.

5.1 Marco Legal Nacional

5.1.1 Política TIC

5.1.1.1 Decreto 1151 del 14 de abril de 2008 expedido por el Ministerio de Comunicaciones, por el cual se establece la creación de Gobierno en Línea con el objetivo de contribuir a un Estado más efectivo, eficaz y transparente a través del aprovechamiento de las TIC. Se tendrán en cuenta y se desarrollarán estrategias como: Trámite en línea, servicio en línea, ventanilla única virtual, intranet gubernamental, y se desarrolla en 5 fases: información, interacción, democracia en línea, transacción y transformación en línea.

5.1.1.2 Decreto 5012 del 2009 expedido por el Ministerio de Educación Nacional, en su artículo 10 define las funciones de la Oficina de Innovación Educativa con Uso de Nuevas Tecnología, en términos de direccionar, generar políticas acerca del buen uso de las E-

Learning, redes, contenidos educativos digitales, fomentar la ejecución de estrategias en el uso de las TIC, estudiar y proveer servicios por internet, generar criterios para adquisición, producción y contenidos digitales, monitorear la apropiación de las nuevas tecnologías y promover el observatorio de innovación educativo para hacer seguimiento a los procesos de innovación con uso de las TIC en la educación.

5.1.1.3 Decreto 1341 de 2009 expedido por el Congreso de Colombia "Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las tecnologías de la información y las comunicaciones - tic-, se crea la agencia nacional de espectro y se dictan otras disposiciones", este decreto establece los parámetros para la formulación de políticas a nivel Nacional y Territorial, ordenamiento, protección al usuario, uso eficiente de redes y del espectro radiofónico, así como la gestión, administración y manejo de recursos eficiente, regulación y control, libre acceso a la información.

5.1.2 Políticas sobre capacitación del talento humano

5.1.2.1 Decreto No. 1567 de 1998, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". Define al sistema de capacitación en el artículo segundo como "el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones, organismo, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados, con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios". Se pretende con la capacitación "contribuir al cumplimiento de la misión

institución, prestar un mejor servicio a la comunidad y desempeñar de manera eficaz el cargo, promover el desarrollo personal integral, fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de conocimientos, habilidades y actitudes”. Otro aspecto a destacar del presente Decreto es que establece que los “procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación: detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, se deben contar con la participación activa de los empleados”.

5.1.2.2 Ley 909 de 2004, emitido por el Congreso de la República “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en el artículo 14, se definen funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, entre los cuales están: “fijar de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público en planeación del recurso humano, bienestar social e incentivos al personal, relaciones laborales; definir las políticas generales de capacitación y formación; asesorar y apoyar técnicamente a las distintas unidades de personal en estas materias”. En el artículo 36, establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias que propician la eficacia personal- grupal y organización, de otro lado se establece que se debe formular los planes y programas de capacitación, teniendo en cuenta la evaluación de desempeño.

5.1.2.3 Decreto 2539 de 2005, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, establece en su artículo segundo que las competencias laborales son “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes

contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinadas por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

5.1.2.4 Decreto 4665 de 2007, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”. Establece tres políticas para la gestión de los Planes Institucionales de Capacitación – en las entidades, articuladas al enfoque de competencias: “priorizar competencias laborales, desarrollar acciones de formación y capacitación por competencias y proveer opciones para el cierre de brechas de competencias”. Igualmente, determina como estrategias didácticas para implementarlas, “el aprendizaje basado en problemas y los proyectos de aprendizaje en equipo” y que “las organizaciones deben facilitar a sus empleados oportunidades de capacitación que fortalezcan el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño exitoso en los contextos sociales, normativos y tecnológicos de las entidades públicas”. Otorga la responsabilidad en el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y en la Escuela Superior Administración Pública – ESAP, para orientar y dar a conocer a las entidades de la administración pública nacional y territorial sobre las disposiciones de política de capacitación, instrumentos metodológicos para implementar el aprendizaje del uso de los Planes Institucionales de Capacitación- PIC. Estos planes deben contar ejes de desarrollos y contener los siguientes componentes: las habilidades (el hacer), los conocimientos esenciales (el saber) y las responsabilidades (el ser).

5.2 Marco Institucional

A nivel interno la Universidad Pedagógica Nacional, aplica la siguiente normatividad en relación con los Procesos de Capacitación para los servidores públicos y en lo relacionado con los procesos de la administración de los recursos informáticos.

5.2.1 Procesos de capacitación

5.2.1.1 Resolución 0013 del 2002, emitida por Gustavo Antonio Téllez Iregui, Rector de la UPN “Por el cual se reglamenta la capacitación para los servidores públicos de planta de la Universidad Pedagógica Nacional”, en el se establece las finalidades, definiciones, objetivos, principios rectores de la capacitación, así mismo se crea el comité de capacitación como máximo órgano consultivo y asesor del rector para la implementación del Plan Institucional de Capacitación, con el objetivo de promover el desarrollo del talento humano. Como fines se encuentra: “el definir los parámetros y procesos para el acceso a las actividades y eventos de capacitación, actualización e información por arte de los servidores públicos, determinar los requisitos mínimos para el acceso a los programas y propender por que la inversión que hace la Universidad sea retribuida en el mejoramiento de su desempeño”. Los principios rectores son: “complementariedad (la capacitación concebida como un proceso complementarios de planeación, debe ser consultada y orientada a los objetivos en función de los propósitos institucionales), integralidad (la capacitación debe contribuir con el potencial del funcionario en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con le aprendizaje organizacional), objetividad (la formulación de políticas, planes y programas de capacitación deben responder a un diagnostico de necesidades), participación

(todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación deben contar con la participación activa de los servidores públicos), prevalencia del interés de la organización (los programas de capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades de la institución), integración al sistema de carrera (la capacitación debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección), prelación de los empleados de carrera (la capacitación que busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera, tendrán prelación los empleados de carrera, docentes y administrativos), economía (manejo óptimo de los recursos gestionados a la capacitación), énfasis en la práctica y continuidad (programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes requieren acciones a largo plazo)”.

5.2.1.2 Acuerdo No. 006 del 2006, emitido por el Consejo Superior Universitario de la UPN “Por el cual se adopta el Estatuto de Personal Administrativo de la UPN”, en donde se encuentra el régimen de derechos, obligaciones, inhabilidades e incompatibilidades según su clase de vinculación, criterios de reclutamiento, selección e ingreso por concurso, evaluación sistemática y periódica, sistema de comisiones, estímulos, incentivos, entre otros, los cuales están basados en un plan de formación y capacitación, en programas de bienestar e incentivos. En su artículo 95, se establece formación y capacitación, “los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de los servidores administrativos”. En su artículo 96 establece que “el Plan de Institucional de Formación y Capacitación, será definido por el periodo que comprenda el Plan de Desarrollo de la Universidad, el cual deberá incluir programas pedagógicos, seminarios, pasantías, intercambios y programas de formación que permitan el desarrollo integral de los miembros, el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de la gestión

académica y administrativa, que contribuyan con el cumplimiento de los objetivos, planes, programas y proyectos institucionales, y con el mejoramiento continuo de los procesos”.

5.2.1.3 Resolución 1308 del 2008, emitido por Oscar Armando Ibarra Russi, Rector de la UPN “Por el cual se adopta el sistema de Gestión Humana por competencias de la Universidad Pedagógica Nacional”, la finalidad es concebir a la organización como un todo integral en donde las diferentes áreas de actividad se interrelacionan y concurren en la política y estrategia de la Universidad, permitiendo potenciar las características de los funcionarios orientándolos al logro de los objetivos misionales. Los procesos de gestión del talento humano contemplan: la selección por competencias, evaluación del desempeño por competencias y capacitación por competencias.

5.2.2 Procesos de TIC

5.2.2.1 Resolución 0696 del 2005, emitido por Oscar Armando Ibarra Russi, Rector de la UPN “Por el cual se adopta el Manual de Políticas, Normas y Procedimientos para la Administración de los Recursos Computacionales, informáticos, multimediales y de comunicaciones de propiedad de la Universidad Pedagógica Nacional”, en el se establece los objetivos, lineamientos generales y específicos en materia computacional, informática, multimedial y de comunicaciones de la Universidad. Así mismo se describen las responsabilidades de la División de Gestión de Sistemas de Información y del usuario de la comunidad universitaria.

6. MARCO CONTEXTUAL

6.1 Definición Plan de Desarrollo

Los planes de desarrollo institucional son instrumentos elaborados de manera colectiva que permiten proyectar de una forma metodológica y financiera a una institución en sus procesos misionales; contribuyen a orientar el quehacer institucional y armonizar la gestión administrativa y académica.

6.1.1 Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013

El Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013 “*Una Universidad en reflexión, innovación y consolidación*”, proyecta a la Universidad Pedagógica Nacional como una organización sistémica en permanente construcción social, que se consolida desde 5 ejes temáticos transversales, establecidos como propósitos centrales, donde se gestan los programas, planes de acción y proyectos a largo y mediano plazo, desarrollados por los diferentes estamentos académicos y administrativos, para el logro de los objetivos misionales.

Los 5 ejes temáticos son:

- **Identidad Pedagógica:** El objetivo de este eje es “reconocer la pedagogía como disciplina fundante del quehacer académico”, desde una visión histórica donde la Universidad ha sido protagonista en procesos de investigación, didáctica y docencia que han respondido de forma efectiva a problemas coyunturales de su época. Además en este eje se dinamizan estrategias, medios y espacios para hacer visibles todos aquellos esfuerzos que desde grupos interdisciplinarios están contribuyendo a una construcción social.

- **Fortalecimiento Académico:** Este eje se relaciona directamente con la calidad y la gestión que se hace para fortalecer los diferentes programas académicos desde sus ejes misionales, docencia, investigación, proyección social y desarrollo humano, como espacios para la formación de educadores y que propenda al desarrollo educativo del país. Esto se ha reflejado a través del aumento de grupos de Investigación inscritos en COLCIENCIAS, revistas indexadas, publicaciones de docentes, participación en eventos nacionales e internacionales.
- **Consolidación del Carácter Nacional e Internacional:** Para la Universidad Pedagógica Nacional es prioridad crear, proponer y establecer vínculos y convenios a nivel nacional e internacional para desarrollar procesos misionales a través de redes y plataformas virtuales que conlleven a un reconocimiento y consolidación del carácter pedagógico, político y social de la Institución.
- **Vida Universitaria y Desarrollo Humano:** Son todas aquellas acciones que como institución con responsabilidad y compromiso social, debe fortalecer para el desarrollo integral de sus miembros a nivel académico, administrativo e investigativo. En este punto se incluyen capacitaciones, cursos de extensión, bienestar universitario como herramientas para la construcción de un ser visto como sujeto y no como objeto.
- **Gestión y Proyección Institucional:** Este eje es relacionado directamente con el diseño y desarrollo de estrategias de gestión administrativa y financiera que garanticen la sostenibilidad de proyectos. Así mismo propende por articular las políticas institucionales, la estructura, la

organización interna y los equipos de trabajo con los objetivos del Plan de Desarrollo, enmarcadas en momentos de planeación, ejecución y control. Se enfoca también a desarrollar el talento humano mediante el fortalecimiento de las competencias necesarias para propiciar la cualificación permanente de los administrativos en los diferentes niveles. Busca también la actualización permanente de la plataforma, adquiriendo tecnología de punta que permita la adecuada gestión de la información y el conocimiento.

Como parte de la revisión documental realizada del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013, se elaboró una matriz creada por las autoras, que tiene como finalidad relacionar en que programas se articulan la gestión del uso de las TIC en relación con los procesos del talento humano en el marco de la responsabilidad social, su objetivo, de donde se parte (línea base) y las acciones estratégicas que apuntan al logro del objetivo. (Anexo 1: *Relación de los programas que articulan procesos de gestión relacionados con las TIC, talento humano y responsabilidad social.*)

6.2 Plan de Capacitación de la Universidad Pedagógica Nacional

La Universidad Pedagógica Nacional a partir de la División de Personal, dependencia adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, formula anualmente sus planes de capacitación desde el enfoque de competencias, orientado a fortalecer conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos de cada uno de los funcionarios que laboran en la Institución. Para esto y partiendo desde la misión y visión, la Universidad ha establecido desde su resolución rectoral No. 1308 del 2008, competencias denominadas medulares que son: habilidades de control, liderazgo, capacidad crítica, trabajo en equipo, iniciativa en la gestión, las cuales son

parte de los procesos de selección, evaluación y capacitación y que se apoyan desde la dimensión del ser (comprende el conjunto de características personales como motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, transparencia, creatividad e iniciativa, orientación a resultados, manejo de la información, relaciones interpersonales, colaboración, adaptación al cambio, entre otros), el saber (conjunto de conocimientos que se requieren para desarrollar una acción, la capacidad de recolectar la información, cuestionarla y analizarla) y el hacer (conjunto de habilidades que evidencia la manera en que se aplican los conocimientos y características personales en una actividad).

El plan anual de capacitación es elaborado de acuerdo con unas temáticas que son a fines al logro de los objetivos institucionales, y otras con las necesidades específicas de formación y capacitación que les permite a los funcionarios un desempeño eficiente y eficaz.

De otro lado, desde el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013, se contempla en su eje temático “Gestión y Proyección Institucional” el programa 5.1. Gestión Efectiva y de Calidad, en el cual se incluye acciones estratégicas encaminadas a “definir el diseño del programa institucional de capacitación, y la elaboración, adopción y gestión anual de capacitación por competencias para los servidores de la Universidad Pedagógica Nacional”.

Ese programa institucional de capacitación se encuentra además como un proceso transversal de los ejes temáticos y programas que conforman el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013, ya que en cada una de esas acciones el recurso humano es el ejecutor de las iniciativas que allí se plasman y de la apropiación de sus saberes, el desarrollo de sus potencialidades, destrezas, habilidades, su compromiso e iniciativas hacen que cada meta se convierta en realidad en beneficio de la institución.

Así mismo a través de los planes de capacitación se fortalece a la Universidad con una comunicación asertiva, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la adecuada utilización de las herramientas de tecnologías de la información y la comunicación, el manejo adecuado de la información, la sinergia entre los procesos académicos, administrativos y de extensión, y la oportuna atención al usuario tanto interno como externo.

La Responsabilidad Social Universitaria de la Universidad Pedagógica Nacional vista desde los planes de capacitación, se sustentan desde las temáticas que buscan que los individuos tengan un desarrollo integral en pro de su beneficio propio, de la institución y de su proyección con la sociedad.

7. REFERENTES CONCEPTUALES

7.1 Política TIC en Colombia

Vivimos en una sociedad que se encuentra en constante cambio. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han pasado a formar parte de la cotidianidad de la vida de muchos sectores de la sociedad, entre ellos los jóvenes, para los cuales el uso de equipos celulares, de computadoras y la navegación por Internet con fines de comunicación, acceder a la información y recreación es algo normal. Las empresas aplican de manera intensiva las TIC con el fin de mejorar la eficiencia de sus procesos. Según Carnoy (2004), “hay tres aspectos en los cuales las TIC han influenciado el cambio en las empresas, 1) en la comunicación entre los gerentes y empleados mediante el uso de herramientas de Internet como el correo electrónico, lo cual les permite el intercambio de información y la toma de decisiones de manera rápida; 2) la flexibilidad para el trabajo, permitiendo que los trabajadores puedan laborar fuera de sus puestos de trabajo, lo cual significa que las tareas y el horario de trabajo puedan ajustarse continuamente a los productos, procesos y mercados cambiantes; 3) las TIC juegan un rol fundamental en la formación del recurso humano, ya que por medio de estas los canales de información son más efectivos y eficaces, ya que es disponible en menor tiempo y de acceso a todos. Algunas empresas han implementado ambientes formación en línea o virtual (e-learning), recurriendo a estos como medios de capacitación y cualificación a sus empleados”.

Las tecnologías de la información y la comunicación se han convertido en una herramienta indispensable; las universidades han creado y desarrollado escenarios desde la investigación y ambientes virtuales para la formación, que ayudan al fortalecimiento de los espacios académicos, potenciando el aprendizaje y desarrollando nuevas habilidades y oportunidades que a la vez

garantizan una educación de calidad y cobertura a un mayor número de ciudadanos; además que han iniciado el proceso de fortalecimiento a la infraestructura de tal forma que los programas y los cursos no solo sean presenciales sino virtuales, por lo tanto las instituciones deben actualizarse a nivel administrativo para responder a estas exigencias.

Teniendo en cuenta este impacto se ha generado algo denominado por los autores John Alexander Rojas Montero, Juan Fernando Olaya Cortés, Claudia Roza Sandoval, como cultura TIC, “Dentro de este entorno las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) generan otros modos de relación entre los grupos sociales, otras dinámicas de trabajo, otras maneras de ser, de conocer, de estar presentes”.

De acuerdo a esto las TIC han generado nuevas formas en las que se pueden establecer estrategias para la gestión del talento humano, que potencian las dimensiones, del ser, porque la interrelación con los sujetos es diferente, ahora por medio on-line se construyen comunidades sociales y aquellas que tienen que ver con pasatiempos y gustos en especial; desde el hacer porque se han instaurado redes laborales, bolsas de empleo on-line y del saber a través de cursos de capacitación y actualización en un campo específico por medio de cursos virtuales como los ofrecidos por el SENA o las diferentes universidades; sin embargo no es evidente la congruencia de Responsabilidad Social y la aplicación de estos conceptos.

Colombia no ha sido ajena a este proceso y desde el Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación se han establecido estrategias por medio del PLAN TIC, donde su objetivo es “Impulsar el uso de las TIC para dar un salto a la prosperidad democrática, con el fin de aumentar la competitividad para desarrollar industria y por ende se incremente el empleo, disminuya la pobreza y se tenga mayor acceso a los productos por su precio asequible”.

De otro lado, desde el Plan Vive digital (pág. 9, 2012) debe responder a los siguientes postulados que con el tiempo se convertirán en factores de éxito para implementar la cultura TIC en Colombia:

- **Visión del País:** Integrar al Gobierno y a la industria en la promoción al despliegue de infraestructura.
- **Agenda Regulatoria:** Se deben incluir en la agenda como objetivos.
- **Asistencia financiera:** Por parte del Gobierno, es necesario definir el alcance de la asistencia financiera pública para apoyar el despliegue de las redes con subsidios directos o indirectos.
- **Estimular la demanda:** Contar con una serie de medidas encaminadas a promover la demanda de las TIC por parte de la población general, la empresa privada y el Gobierno.
- **Despliegue de infraestructura:** Definir claramente las acciones a seguir para aumentar la cobertura de las redes de fibra óptica e inalámbrica en el país, asegurando la participación de los operadores.

Para el desarrollo de las competencias laborales y el fortalecimiento del talento humano aparte de las estrategias del SENA, que se referenciaron anteriormente se encuentra la difusión del teletrabajo que es una modalidad de empleo que se quiere implementar y fortalecer para apoyar la implementación de la Ley 1221 de 2008 expedida por el Ministerio de Trabajo ya que tiene varios beneficios para la comunidad, el empleador y el empleado, como:

- Emplear personas con problemas de movilidad.
- Reducir la congestión del tráfico y la contaminación resultante.
- Reducir la propagación de enfermedades.

- Reducir costos en la empresa ya que no se contara con puestos de trabajo fijos.
- Aumentar la productividad.
- Organizar tiempos para el trabajo como para su vida personal.
- Instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso y apropiación de las TIC.

Y mediante el Gobierno en Línea que es una estrategia que se ha venido implementando desde el Ministerio TIC encaminado a construir instituciones públicas que lideren procesos y procedimientos eficientes, transparentes y participativos, tanto para las entidades del gobierno como para los ciudadanos mediante el uso de las TIC. Su aplicación se ha desarrollado e implementado en cinco componentes, según el Plan Vive Digital (pág. 48-49, 2012):

1. Información: Se ofrece información y datos públicos no sensibles abiertos en formato reutilizable para el aprovechamiento de la sociedad, análisis de procesos y sitios web accesibles.
2. Interacción: Comunicación de dos vías entre ciudadanos y entidades del estado, consultas en línea, formularios, servicios multicanal y capacitación a funcionarios en la atención por medios electrónicos.
3. Transacción: Provisión de trámites en línea según las necesidades de los usuarios, de manera interoperable, usando esquemas de cadenas de trámites y ventanillas únicas y acompañando a los usuarios en su uso.

4. Transformación: Coproducción de servicios de valor agregado con los distintos grupos de interés, generando esquemas de incentivos y mediante Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I), para mejorar la prestación de los servicios a los ciudadanos.
5. Democracia: Inteligencia colectiva en políticas públicas y resolución de problemas, consultas públicas en la toma de decisiones y control político y social.

Estos objetivos se han trabajado mediante la aplicación de programas como: Gobierno en línea Territorial, Urna de Cristal, Notarías en Línea, Control en línea, Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP, Corporaciones en línea, Intranet Gubernamental; donde se busca principalmente que el ciudadano opine y las entidades presten un mejor servicio, además que las instituciones de carácter público estén conectadas e informadas de tal forma que se disminuya el uso de papel, se agilicen trámites, se evite la corrupción y se aumente la transparencia en procesos de contratación en cuanto a coherencia, pertinencia y divulgación de la información.

Al revisar que procesos de gestión ha adelantado la Universidad Pedagógica Nacional para dar respuesta a las exigencias y cumplir la política desde el Ministerio de TIC, se encontró que desde la Secretaria General en sinergia con la Oficina de Desarrollo y Planeación y el apoyo de las diferentes unidades académicas y administrativas implementó el “Plan de Acción de Gobierno en línea 2012 – UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL”, en el cual se plantea la correlación entre los objetivos de la Institución y los componentes del Gobierno Línea, y está representado mediante la siguiente matriz estratégica:

Matriz Estratégica

Objetivos Estrategia Gobierno en línea	Objetivos Estratégicos Universidad Pedagógica Nacional			
	Impulsar la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en los diferentes procesos de formación, investigación y extensión	Potenciar las acciones que conlleven a la aplicación de herramientas tecnológicas que agilicen la prestación de los servicios	Promover y facilitar el acceso al ciudadano a la información disponible, para su participación social	Gerenciar con eficiencia y efectividad el talento humano y los programas orientados hacia su desarrollo y bienestar
Eficiencia y Colaboración		X		
Transparencia	X		X	
Participación ciudadana		X	X	
Competitividad y calidad de vida	X			X

Cuadro 1. *Matriz Estratégica Plan de Acción de Gobierno en Línea 2012*, por Universidad Pedagógica Nacional p. 4. Recuperado de <http://www.pedagogica.edu.co/admin/docs/1348087679plandeacciongel2012.pdf>

A su vez estos objetivos estratégicos están siendo desarrollados a través de 9 proyectos que están encaminados principalmente a fomentar la accesibilidad, priorización, mejoramiento de la información que se brinda en la página WEB como instrumento de divulgación de la información; generar planes de acción donde se fortalezca y se promueva la eficiencia de los administrativos, fomentar la cultura de cero papel y el mejoramiento del servicio de atención en línea al ciudadano.

7.2 Gestión del Talento Humano

Las instituciones educativas no han sido ajenas a establecerse como sistemas de gestión en el cual sus procesos se interrelacionan e interactúan entre sí con el fin de lograr los objetivos propuestos desde su misión y visión, sus políticas, estrategias y planes se comienzan a desarrollar desde una perspectiva en la cual las personas que la integran se convierten en su patrimonio más valioso, ya que es a través de ellos que con sus habilidades, potencialidades, conocimientos, trabajo en equipo, permiten que estas organizaciones se reconozcan, se identifiquen con valores y principios desde una cultura de compromiso y motivación.

La gestión del talento humano está orientada a que cada individuo que integra la organización, no sea visto como un elemento de producción, por el contrario se resalta a cada persona, son reconocidas como participantes y colaboradoras que brindan el conocimiento y habilidades en cada proyecto e iniciativa planteada. Sus principales características están basadas en contar con una filosofía en que las personas son tratadas como sujetos que poseen diferencias individuales y particularidades específicas que son aceptadas y respetadas por la organización, son empresas flexibles, creativas e innovadoras que se descentralizan para optimizar sus procesos, los niveles de jerarquía se reducen y existe compromiso por parte de todos sus miembros, se destaca por generar procesos de preparación y desarrollo de las personas, favorecer por un clima organizacional en que el trabajo de equipo, el liderazgo, la motivación son elementos que contribuyen con el mejoramiento continuo y que les permite estar preparados con los constantes cambios que les exige la globalización y su entorno.

De acuerdo a Idalberto Chiavenato (Pág. 2, 2012), las organizaciones deben funcionar bajo una lógica de nueva economía que se caracterizan por “la globalización, el rápido desarrollo de la

tecnología de la información, la competencia desenfrenada, la necesidad de reducir costos, el énfasis en el cliente, la calidad total y la necesidad de competitividad constituyen poderosos efectos que el área no puede ignorar” y por lo tanto las organizaciones deben cambiar sus esquemas piramidales, estructurados en la centralización del poder, en la toma de decisiones unilateral, en el trato a las personas como obreros o mano de obra y convertirse en entes participativos, organizados donde el trabajo en grupo y la cualificación permanente de su capital humano es de vital importancia para dar respuesta a las exigencias que se nombraron anteriormente y que esto se vea reflejado en la prestación de un servicio con calidad.

En la actualidad el término de recurso humano ha sido cambiado por el de gestión de talento humano, ya que desde esa concepción permite que se abarque al conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales que responden a reducir la discordancia respecto al horizonte institucional (misión, visión, principios, valores), y en donde a partir de estas prácticas se establezcan sinergias para crear y fortalecer una nueva cultura de compromiso, motivación, responsabilidad de las personas, la cual va generar una visión de emprendimiento y creatividad de nuevos procesos y procedimientos que engrandezcan la organización.

En la Universidad Pedagógica Nacional estos procesos han estado en constante cambio y transformación, ya que el enfoque holístico “que ve al hombre dentro de un contexto organizacional humano y ya no como una pieza o componente cualquiera del sistema productivo. Administrar con las personas es iniciar una nueva mentalidad empresarial” (Chiavenato, Idalberto, Gestión del Talento Humano), ha permitido que el administrativo se mantenga informado de la filosofía, políticas y objetivos de la universidad, integrándolo a través de diferentes programas de capacitación que en muchos casos responde a sus necesidades y

aspiraciones y aporta positivamente a la imagen externa e interna de la Institución teniendo en cuenta que estas personas son los portadores de información pertinente a los procesos y los procedimientos que mejoran la calidad de la Universidad como institución pública que ofrece un servicio académico, investigativo y de proyección social a la sociedad.

De acuerdo a la norma técnica de calidad en la gestión pública NTCGP 1000:2009, documento que es utilizado por la Universidad y está establecido en el manual de procesos y procedimientos institucional, la gestión del talento humano debe ir encaminada a personal “competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas”, el cual debe ser fortalecida por la institución para generar efectividad y eficiencia en las acciones realizadas al igual que aumentar las competencias y valores del funcionario de acuerdo a su cargo; la entidad debe mantener actualizados sus planes de capacitación con estrategias de contingencia que respondan a las exigencias actuales de la globalización y a las políticas nacionales.

Se debe evaluar y monitorear constantemente las necesidades de formación del funcionario y atender las respectivas actualizaciones, por lo tanto en este momento es de vital importancia las capacitaciones que se están proyectando o se han dado en torno a las TIC, ya que como se nombro anteriormente la inclusión de las tecnologías de la información y la comunicación son un salto a nuevas interacciones con los diferentes roles de la sociedad a los cuales la universidad presta servicios e impacta a través de su funcionamiento, en la medida en que sus procesos sean desarrollados con un sentido de responsabilidad social, eficientes y que permita visualizar la gestión de la organización como un todo.

7.3 Responsabilidad Social Universitaria

Para el filósofo peruano- francés François Valleys, la Responsabilidad Social Universitaria se postula como una nueva filosofía ética para las universidades, así mismo establece que es una política de mejora continua que busca que todos los procesos de una Universidad se interrelacionen y que todos los actores que participan en ella se involucren para generar un impacto en el interior de la institución y en la sociedad. Su modelo está basado en un enfoque de gestión a partir de 4 impactos que se generan cuando se operan en su entorno: organizacionales, educativos, cognitivos y sociales.

Impactos organizacionales: Las instituciones generan estos impactos cuando se destacan la gestión de la ética y la transparencia, el clima organizacional, la gestión de recursos humanos, los procesos democráticos.

Impactos educativos: Se generan cuando hay cualificación permanente de sus estudiantes y docentes con aprendizajes socialmente pertinentes, organización de las mallas curriculares, diversificación de metodologías didácticas.

Impactos cognitivos: Están orientados con la promoción de la inter y trasdisciplinariedad, pertinencia de la investigación y producción del conocimiento, elaborados desde la participación y la inclusión de cada uno de los actores de la comunidad universitaria. Acceso y difusión de la información. Modelos epistemológicos impulsados desde el aula.

Impactos sociales: Se relacionan con el impacto que tiene la Universidad en la sociedad a través de su proyección social, ampliación de redes, comunidades de aprendizaje continuo.

A continuación se presenta un gráfico elaborado con François Valleys, en que se da una mayor comprensión de como se establece sinergia entre los diferentes impactos mencionados y su incidencia tanto en la comunidad universitaria (académicos, estudiantes y administrativos) como con su entorno social.



Gráfica 1. *La Responsabilidad Social Universitaria: ¿Cómo entenderla para quererla y practicarla? Ética y RSU*, por Valley, F., 2007, p. 5. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/item/16770>

De ahí que la responsabilidad social universitaria, sin que sea una política de carácter obligatoria, está siendo adoptada por las instituciones de manera autónoma en sus procesos de gestión académica, investigativa y administrativa con el ánimo de que su misión y objetivos tengan un compromiso social a nivel local, regional, nacional e internacional, que contribuya con el desarrollo del país. Para ser esto posible las universidades no pueden dejar del lado al factor humano, a las personas que laboran en ella, ya que son los agentes y actores que dinamizan los procesos, así mismo, es necesario exaltar la importancia del desarrollo integral de cada funcionario y de los demás grupos que interactúan en ella, para que la organización se vea como un sistema, como un todo.

Los cambios producidos por la globalización, la tecnología y los sistemas de la información han comenzado a emplear la Responsabilidad Social como medio en la Gestión del Recurso Humano en el siglo XXI, puesto que se ha comprendido que el Recurso Humano es el potencial que permite lograr el objetivo de una organización, que son los sujetos los que con sus habilidades, destrezas y conocimiento producen instituciones altamente competitivas, ya que son ellas los agentes que con su compromiso, innovación, sentido de pertenencia, trabajo en equipo contribuyen a que una entidad impacte en la sociedad y en su entorno.

Desde el contexto de la Universidad Pedagógica Nacional la Responsabilidad Social es comprendida por las autoras de esta revisión documental como un proceso transversal, puesto que orienta su misión al compromiso con la sociedad y con sus funcionarios desde las diferentes instancias académicas y administrativas. Entre las cuales se encuentra la División de Bienestar Universitario, unidad adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera que establece dentro de sus objetivos el propender por la formación integral, fomentar la interacción y el reconocimiento entre los miembros de la comunidad universitaria, para ello a partir de 2003, se incluyó en el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2008 como parte del Eje Temático “Vida Universitaria” el Programa de “Construcción Social de una Cultura de Bienestar y Desarrollo Humano”, el cual continúa vigente en el actual Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013, como propuesta de construcción social en la que participan todos los actores de la vida universitaria. Su gestión esta orientada en procesos de: Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria; Formación y Desarrollo Humano; Participación, Organización y Articulación en Red; Gestión e Institucionalización; Comunicación y Medios; Gestión Socioeconómica, producción y trabajo; y Deporte y Recreación. El propósito fundamental que se busca desde

Bienestar Universitario es consolidar una comunidad educativa, que tenga una identidad y sentido de pertenencia en pro de lograr convivencia en el marco de la construcción de sociedad.

Para el caso puntual de esta revisión documental, se abarco el Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitario - ORSU, que se encuentra orientado según Carlos Cabanzo (2012) a “fortalecer la relación entre la Universidad y la Sociedad, como espacio en el que se piensa por el bienestar de su comunidad, se reflexiona y se contribuye con el compromiso que tiene la Institución con su entorno, por su carácter público y estatal que educa educadores”, ya que desde allí se asumen y plantean postulados entorno a los procesos de gestión que la UPN adelanta para fortalecer el bienestar y la calidad de vida de sus funcionarios administrativos a partir del desarrollo humano integral, y la construcción de una comunidad universitaria desde el enfoque de Responsabilidad Social. Su importancia de acuerdo con sus objetivos se centra en determinar cómo la Universidad ha contribuido a la “formación de sujetos responsables en y desde sus acciones”, y que estrategias en TIC se han impulsado que le permita al funcionario hacer un uso adecuado de los recursos tecnológicos para desarrollar su labor de una manera más ágil y eficiente y con ello mejorar su calidad de vida.

Este Observatorio fundamenta sus acciones en cuatro sistemas: investigación, caracterización, evaluación y sistematización de la información y comunicación, los cuales están encaminados según Carlos Cabanzo (2012) “a que el proceso sea sostenible en el tiempo y se consolide como referente institucional que apoye las acciones de política a mejorar los estados de bienestar de la comunidad”. A continuación se realiza una breve descripción de estos sistemas:

- Investigación y caracterización desde Bienestar Universitario: Cuyo objetivo es obtener información de las comprensiones de la realidad de los integrantes de la institución, para entender que desde sus distintas posturas (docentes, estudiante o funcionario administrativo) puede ser generador de transformaciones. La caracterización se da desde lo socioeconómico y demográfico; alcoholismo, cigarrillo y consumo de sustancias psicoactivas; uso del tiempo libre y manejo de medios de comunicación; política, sociedad y grupos de interés; toma de decisiones y posición frente a problemas; sexualidad; creencias y prácticas religiosas. En este sistema los actores formulan investigaciones relacionadas con el bienestar y su articulación con la construcción de comunidad.

- La evaluación: enfocada a construir un sistema que de cuenta del quehacer de Bienestar Universitario en permanente mejoría. Evaluación en el contexto de programas y proyectos de construcción social, elementos de la evaluación en bienestar; enfoques desde tres dimensiones: normativo, estratégico situacional, evaluación comunicativa. Por último con un sentido, en el que cada uno de los integrantes de la vida universitaria tiene un compromiso con la Institución.

- Sistematización de la información: como articulador de los procesos de Bienestar Universitario con los demás procesos de la Universidad, que esta al alcance de las distintas instancias. En el se establecen principios de trabajo en equipo; compartir información; objetividad; credibilidad; claridad y confiabilidad. La fuente de información será cada unidad de la organización, cada grupo y cada actor interno y externo interesado en contribuir con el fortalecimiento del observatorio mediante fuentes documentales.

- Comunicación: Proceso inherente a los grupos humanos, en el cual se fortalece la dimensión comunicativa del ser, a través de la interacción, el intercambio y la convivencia, haciendo un adecuado uso de los medios de comunicación que tiene la Universidad.

Así mismo, desde los diferentes medios de comunicación con los que cuenta la Universidad Pedagógica Nacional como radio, televisión, internet, revistas, entre otros, se convierten en espacios a través del cual los individuos interactúan, producen conocimiento y conforman un colectivo. Lo cual conlleva que al darse esa articulación se generen dinámicas de participación, en donde existe una responsabilidad compartida, es decir, en la manera como cada persona emplee la información, la divulgue y la reproduce es reconocida la UPN en su entorno, como tejido social que propende por una cultura de bienestar y de desarrollo humano.

Igualmente, como parte de los procesos de fortalecimiento mediante el uso de la TIC, el Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitario de la UPN incorporó la Cátedra Virtual de Vida Universitaria dirigido a los estudiantes como espacio de interlocución que apoye las acciones que fortalezcan la identidad, el sentido de pertenencia por la institución, en especial con las comunidades que se encuentra en las diferentes sedes de la Universidad como son las ubicadas en las regiones de Valle de Tenza, La Chorrera, Guapi, Puerto Asís, y reducir los niveles de deserción de los estudiantes de primeros semestres. Este escenario es ofrecido a través de talleres orientados a temas como: conoce la UPN desde el computador, reflexión desde las concepciones del ser, del impacto de la profesión en el desarrollo humano y su proyección social. Propuesta que sería oportuna aplicar como proceso de inducción para que el funcionario administrativo que ingresa a la Universidad se contextualice en la vida universitaria.

De igual manera, la UPN asume su compromiso de responsabilidad social con sus funcionarios administrativos en la formación en TIC desde la División de Gestión de Sistemas de Información – DGSI, encargada de desarrollar, implementar y propender por la capacitación en las nuevas tecnologías que adopte la institución y desde la División de Personal, encargada de incluir en su plan operativo anual de capacitación procesos en formación y actualización en materia de informática, que sea necesaria para que los funcionarios desarrollen habilidades y competencias en el uso apropiado de las TIC.

Luego de las concepciones anteriormente mencionadas y de la revisión documental que se ha realizado, las autoras presentan a continuación una breve descripción que desde la comprensión que sea tenido en torno al tema de la Responsabilidad Social, pueden ser algunos de los impactos que identifican en la Universidad Pedagógica Nacional:

Impacto organizacional: La UPN cumple con este impacto a través de su modelo de gestión por procesos, en el cual cada unidad participa para el logro de los objetivos de la institución; además anualmente se realiza la rendición de cuentas ante la comunidad universitaria y la sociedad con el fin de informar los aspectos más relevantes que se han hecho durante el periodo, los procesos de contratación de docentes y servicios se hacen a través de las convocatorias las cuales son publicadas por los diferentes medios de comunicación, lo cual le da transparencia y democracia a la gestión, también es importante destacar las actualizaciones que en materia de recursos e innovaciones tecnológicos se han adelantado y que ha permitido mejorar y agilizar procesos de prestación del servicio. Por último se destaca los servicios académicos y administrativos en línea que ofrece la Universidad y las acciones y actividades que realiza a

través del Sistema de Administración Ambiental (SAA), cuyo objetivo es “desarrollar la política ambiental y asegurar la responsabilidad ambiental institucional”.

Impacto educativo: La Institución ofrece a sus estudiantes y docentes apoyos para la participación en eventos nacionales e internacionales que les permita dar cuenta de las actividades académicas que adelanta, promueve las salidas de campo y monitorias de investigación para los estudiantes lo cual contribuye con su formación profesional.

Impacto cognitivo: La Universidad promueve la creación de redes y producción del conocimiento mediante los diferentes grupos de investigación que son financiados con los recursos de la institución y/o entidades externas, con el fin consolidar saber y sistematizar experiencias al servicio de la comunidad.

Impacto social: A través de la División de Asesorías y Extensión, dependencia adscrita a la Vicerrectoría de Gestión Universitaria, la UPN promueve la construcción de relaciones académicas, pedagógicas y consultorías interinstitucionales con los diferentes sectores con el fin de transferir los saberes y prácticas institucionales que impacten en la sociedad y la cultura. Además la Universidad

8. ANALISIS DEL PROCESO DE GESTION DE FORMACION EN TIC DE LA UPN

8.1 Proceso de la Revisión Documental

Búsqueda de Información: Se nombró el uso de un cuadro con el fin de consignar el seguimiento realizado a la revisión de los diferentes documentos utilizados para dar respuesta a la pregunta de Investigación. A continuación se muestra el cuadro:

Cuadro 1. Cuadro de control y seguimiento de los documentos revisados

	Tipo documento	Título	Fecha y ed.	Tema
Luz Myriam Sierra Bonilla, Martha H. Arana Ercilla, Yolanda Rodriguez Bernal y Lucy Patarroyo Caro	Artículo	La educación científico-tecnológica de educadores infantiles en la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia	13/04/2011 5:30 pm	Enfoque CTS
Idalberto Chiavenato	Libro	Administración de Recursos Humanos	26/09/2011 5:30 pm	Cap.III.Las personas y las organizaciones
De la Orden Hoz, Arturo.	Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Volumen 3, número 1-2.	Desarrollo y Validación de un Modelo de Calidad Universitaria como base para su evaluación	10/10/2011 5:30 pm	Modelo de Calidad Educativa en Instituciones Universitarias.
Fernández Martín. McGrawHill.2001.	Libro	Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes.	15/02/2012 5:45 pm	Que es Gestión, Gestión Educativa
Elena Cano García		Evaluación de la Calidad Educativa	20/03/2012 6: 48 pm	En busca de la definición de Calidad, la calidad en los documentos de la administración educativa Española, la evaluación de la calidad de los sistemas educativos, la evaluación de la calidad de los centros educativos, los indicadores educativos, necesarios pero no suficientes.

Autor	Tipo documento	Título	Fecha y ed.	Tema
Eugenio Rodríguez Fuenzalida	Revista Iberoamericana de Educación	Los Indicadores Educativos, Necesarios Pero No Suficientes	04/04/2012 4:37 pm	Calidad de la Educación
Jorge Nuñez Jover	Libro	La Ciencia Y la Tecnología como procesos sociales.	20/04/2012 5:40 pm	Rigor, objetividad y responsabilidad social; la Ciencia en el encuentro entre la etica y epistemologia. Innovacion y Desarrollo Social. Un reto para CTS
Antonio m. Battro Percival j. Denham	Libro	La Educación digital Una nueva era del Conocimiento	03/05/2012 5:30 pm	Una nueva era La educación y sus circunstancias El hábito digital La escuela expandida Herramientas nuevas y antiguas La transición digital Medios y fines La biblioteca digital La computadora hogareña Los nuevos instrumentos del pensamiento Presencia y telepresencia Talento y discapacidad
Guillermo Briones	Cartillas	Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales	10/05/2012 5:40 pm	La Investigación social cuantitativa
Luis Javier Jaramillo Sierra	Serie Aprender a investigar	Módulo 1. Ciencia, Tecnología, sociedad y desarrollo	20/05/2012 5:40 pm	Ciencia, Tecnología, Sociedad y Desarrollo
Delgado, M. A. & del Villar, F.	Articulo	El analisis de contenido en la investigación De la enseñanza de la educación física	30/05/2012 6: 30 pm	Analisis de Contenido
Marlery Sánchez Díaz Juan Carlos Vega Valdés	Articulo	Algunos aspectos teórico-conceptuales sobre el análisis documental y el análisis de información.	04/06/2012 7:20 pm	Algunos aspectos teórico-conceptuales sobre el análisis documental y el análisis de información
Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación	http://www.ivedigital.gov.co/marco_del_plan.php	Plan Vive Digital	10/06/2012 5:20 pm	Objetivos, Proyeccion, programas y proyectos

Autor	Tipo documento	Titulo	Fecha y ed.	Tema
Departamento Administrativo de la Función Pública.	http://www.secretariasena.gov.co/senado/basedoc/decreto/1998/decreto_1567_1998.html	Decreto No. 1567 de 1998	09/07/2012 6:45 pm	Definicion proceso de capacitacion
Congreso de la República.	http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85837_archivo_pdf.pdf	Ley 909 de 2004	09/07/2012 7:45 pm	Dfinicion de Politicas generales de Capacitacion y Formacion.
Departamento Administrativo de la Función Pública	http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-89596_archivo_pdf.pdf	Decreto 2539 de 2005	09/07/2012 6:45 pm	Definicion de las Competencias Laborales.
Departamento Administrativo de la Función Pública	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750	Decreto 4665 de 2007	09/07/2012 8:45 pm	Adopcion Plan Nacional de Capacitacion y Formacion para servidores Publicos
UPN	http://www.pedagogica.edu.co/admin/docs/1323182421resolucion0013de2002.pdf	Resolución 0013 del 2002	09/07/2012 9:45 pm	Reglamentacion de Capacitacion para Funcionarios de la UPN, definiciones, principios y objetivos.
UPN	http://normatividad.pedagogica.edu.co/cs_acuerdo_006_2006.pdf	Acuerdo No. 006 del 2006	09/07/2012 10:45 pm	Estatuto de Personal Administrativo.

Autor	Tipo documento	Titulo	Fecha y ed.	Tema
UPN	http://www.pedagogica.edu.co/admin/docs/1266335446RES-1308%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS.pdf	Resolución 1308 del 2008	10/07/2012 6:45 pm	Sistema de Gestion Humana por Competencias de la UPN.
François Vallaëys	http://blog.pucp.edu.pe/item/16770/como-entender-la-responsabilidad-social-universitaria-para-quererla	La Responsabilidad Social Universitaria: ¿Cómo entenderla para quererla y practicarla?	10/07/2012 8:45 p.m.	Definición de Responsabilidad Social y el enfoque de gestión a partir de impactos de gestión
Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria de la UPN	http://www.pedagogica.edu.co/observatorio/bienestar/docs/DOCUMENTO_ESTADO_PRACTICAS_CHAPARRO.pdf	Aproximación al Estado de la Practica de las Experiencias de Investigación en Bienestar Universitario en la Universidad Pedagógica Nacional 1998-2003. Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria	11/07/2012 6:30 p.m.	Relacion de las primeras prácticas
Semana.com	http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/ARTICULO_SEMANA.pdf	La responsabilidad social es una nueva tarea de las universidades. El objetivo es lograr que las regiones y el país mejoren.	11/07/2012 7:45 p.m	Artículo que relacionado con la incorporacion dela Reponsabilidad Universitaria en la UPN

Autor	Tipo documento	Titulo	Fecha y ed.	Tema
Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria de la UPN	http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/DOCUMENTO_RSU_2010_SISTEMAS.pdf	Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria. Componentes de Investigación, Caracterización, Evaluación y Sistematización e Información	11/07/2012 6:30 p.m.	Definición de los componentes en los cuales se desarrolla el Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social de la UPN
Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria de la UPN	http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/OBSERVATORIO_DEBIENESTARYRSU.pdf	El Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria: como experiencia investigativa, evaluativa y comunicativa de comunidad universitaria	11/07/2012 8:15 p.m.	Definición del Observatorio de Bienestar Universitario y experiencias más importantes
Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria de la UPN	http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/CUADERNO_DEBIENESTAR_N1.pdf	Cuadernos de Bienestar Universitario. Universidad Pedagógica Nacional No. 2007	12/07-2012 7:00 p.m.	Definición del Observatorio de Bienestar Universitario, objetivos y organización

Autor	Tipo documento	Titulo	Fecha y ed.	Tema
Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria de la UPN	http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/Cuaderno_observatorio_ocio_y_tiempo_libre.pdf	Ocio y tiempo libre. Una aproximación a sus representaciones y percepciones en la Universidad Pedagógica Nacional	13/07/2012 6:45p.m.	Presentacion de las principales actividades que se han realizado desde el Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria de la UPN
UPN	Resolución	Por el cual se adopta el Manual de Políticas, Normas y Procedimientos para la Administración de los Recursos Computacionales, informáticos, multimediales y de comunicaciones de propiedad de la Universidad Pedagógica Nacional	30-08-212	Reglamentación de la administración y el uso tecnológico
Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación	http://www.eduteka.org/pdfdir/ColombiaPlanNacionalTIC.pdf	Plan Nacional TIC	10/09/2012 5:45 pm	Ejes verticales y Horizontales de la apropiación de las TIC.
Ministerio de Educación Nacional	http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-213409_documento_5012.pdf	Decreto 1250 artículo 10 de 2009	12/09/2012 8:30 pm	Funciones de la Oficina de Innovación Educativa con uso de Nuevas Tecnologías

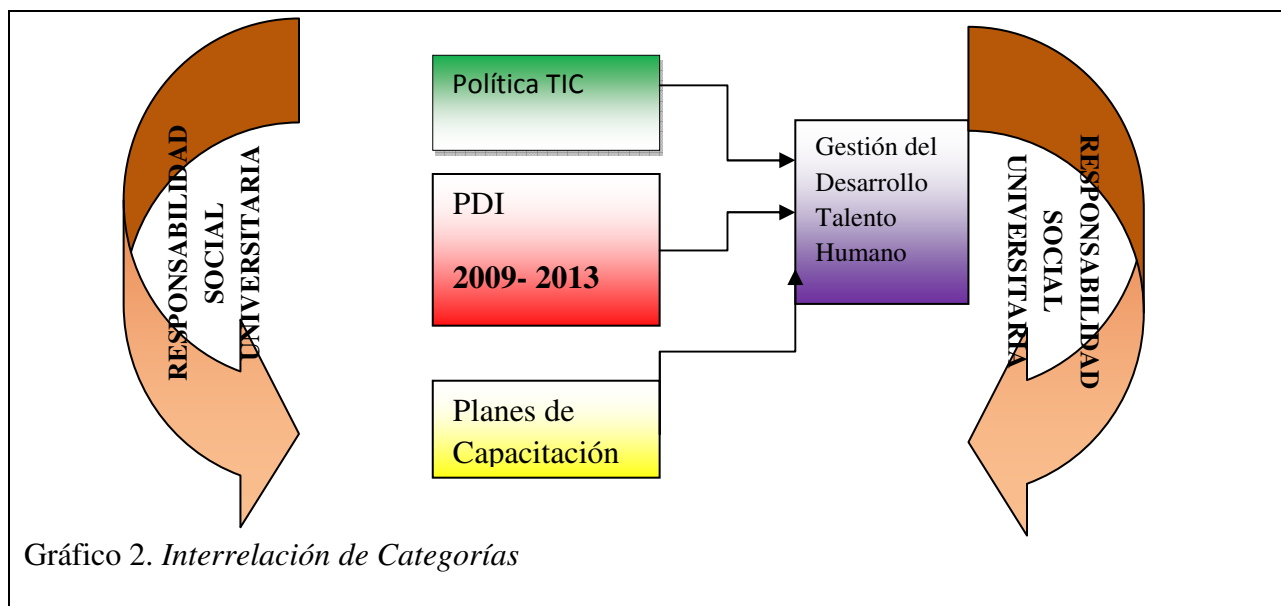
Autor	Tipo documento	Titulo	Fecha y ed.	Tema
Congreso de Colombia	http://actualizaciones.com/normatividad/2009/Leyes/L1341-09.pdf	Decreto 1341 de 2001	14/09/12 4:42 pm	Principios y conceptos sobre la sociedad de la Información y la Organización de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones - tic-, se crea la agencia nacional de espectro y se dictan otras disposiciones
Ministerio de Educacion Nacional	http://programa.gobiernoenlinea.gov.co/apc-aa-files/5854534aee4eee4102f0bd5ca294791f/Decreto1151Abril14de2008.pdf	Decreto 1151 del 14 de abril de 2008	15/09/2012 6:30 pm	Gobierno en Linea
UPN	http://www.pedagogica.edu.co/admin/docs/1348087679plandeaccionel2012.pdf	Plan de Acción de Gobierno en línea 2012 – UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL	23/10/2012 8:30 p.m.	Relación de los objetivos estratégicos de la UPN con las acciones, proyectos y actividades del Gobierno en Linea
UPN	http://www.pedagogica.edu.co/admin/docs/1348520073pida2012.pdf	El Plan Institucional de Desarrollo Administrativo (PIDA)	23/10/2012 9:30 p.m.	Instrumento que determina las acciones, actividades, responsables e indicadores para el mejoramiento de la gestión institucional.
Universidad Pedagógica Nacional	http://www.pedagogica.edu.co/vercontenido.php?id=8607	Sistema de Admisnitracion Ambiental - SAA	27/10/2012 6:08 a.m.	Definicion Politica ambiental Marco juridico Programas estratégicos

Autor	Tipo documento	Titulo	Fecha y ed.	Tema
Carlos Jairo Cabanzo Carreño – UPN	http://www.pedagogica.edu.co/proyectos/admin/agentespedagogica/docs/notas/CABANZO_CARLOS_TRABAJO%20PROYECTO%20VERSIÓN%20II.pdf	Propuesta de fortalecimiento de la Cátedra de Vida Universitaria mediante la incorporación de elementos conceptuales, metodológicos y didácticos de e-learning	31-10-2012 11:00 p.m.	Estrategia de enseñanza, de aprendizaje, objetivos, entre otros de la Cátedra

Mediante el seguimiento y control realizado en la revisión documental se logró identificar y especificar las temáticas que contribuirían a desarrollar la pregunta de investigación y los objetivos propuestos desde un marco legal, contextual y conceptual que contribuyan a sustentar los procesos de gestión en la formación en TIC que la UPN ha desarrollado para promover el desarrollo del talento humano de los funcionarios administrativos desde el marco de responsabilidad social y que dan respuesta a la política nacional de TIC.

8.1.1 Revisión e Integración de la Información: Para integrar la información después de revisarla, las autoras plantean el siguiente gráfico en donde se correlaciona lo que se ha denominado como categorías (Gestión del Desarrollo del Talento Humano, Política TIC, PDI

2009-2013, Planes de Capacitación, desde el marco de la Responsabilidad Social) las cuales abarcan el marco referencial y contextual, expuesto en los anteriores capítulos y que serán utilizadas para efectos del análisis.



8.1.2 *Análisis de la Información:* Comparación y análisis de los documentos institucionales (marco contextual) con la información consultada (marco de referencia).

Para desarrollar este análisis las autoras han elaborado la siguiente matriz que permite establecer la correlación de los procesos de gestión en formación en TIC que la Universidad Pedagógica Nacional ha adelantado desde el Plan de Desarrollo Institucional y los Planes de Capacitación, y que promueven el desarrollo del talento humano de sus funcionarios administrativos desde una perspectiva socialmente responsable.

Cuadro 2. *Matriz analítica de la información*

	Plan de Desarrollo Institucional	Plan de Capacitación	Correlación
TIC	<p>Se puede evidenciar que la Universidad Pedagógica Nacional desde sus planteamientos ha asumido la apropiación de las TIC como instrumento de recolección, sistematización y publicación de su trayectoria pedagógica, didáctica e investigativa que le ha permitido un reconocimiento a nivel nacional, regional e internacional.</p> <p>Además desde la creación y modernización de las plataformas de sistemas de información para las áreas de División de Admisiones y Registro, División Financiera, Formación Avanzada y Talento Humano se busca contar con una información oportuna, confiable, coherente, pertinente, veraz y actualizada para la toma de decisiones y que contribuya con la agilidad de sus procesos y procedimientos.</p> <p>Implementación y puesta en marcha de trámites y servicios en línea, actualización permanente del portal institucional y el fortalecimiento de Gobierno en Línea.</p>	<p>Tomando como referencia los planes de capacitación a partir del 2009, se establecen actualizaciones en torno a:</p> <p>Manejo de herramientas y aplicaciones de Microsoft.</p> <p>Actualización de herramientas en office (Word, Excel, power point entre otros).</p> <p>Capacitación específica para el desarrollo de competencias en el uso y manejo de sistemas de información institucionales de acuerdo a su cargo de desempeño como SIAFI, MARES, Talento Humano, SIGAN, CORDIS y SICE.</p>	<p>Es claro que los planes de capacitación tienen que dar cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional, en el cual se ha detectado la incorporación del uso de las TIC como recursos que mejoran la gestión institucional y que a su vez deben cumplir con las políticas establecidas en el Plan TIC y Gobierno en Línea.</p>

	Plan de Desarrollo Institucional	Plan de Capacitación	Correlación
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	<p>La UPN fortalece la cualificación de docentes, estudiantes, administrativos y comunidad en general a través del Instituto de Tecnologías Abiertas a la Educación – ITAE, mediante estrategias como la oportunidad de acceder a recursos educativos abiertos, ciudadano digital MIN TIC, proyectos de cooperación institucional desde la línea educación- comunicación y creación, construcción e implementación de ambientes de aprendizaje virtual y la consolidación de redes y grupos de trabajo.</p> <p>También con las estrategias formuladas para fortalecimiento de las competencias del desarrollo del talento humano, las cuales se ejecutan a través de los planes operativos de capacitación que se proponen anualmente y que parten de un diagnóstico de necesidades en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p>Para la Gestión del desarrollo del talento humano sus planes de capacitación están direccionados desde las dimensiones del ser, saber y hacer, para el desarrollo de habilidades y competencias que contribuyan a la eficiencia y al mejoramiento continuo del desempeño como funcionario.</p> <p>Desde el Ser se establecen a capacitaciones en temáticas relacionadas con: comunicación, liderazgo, planeación estratégica, toma de decisiones, orientación a resultados, iniciativa a la gestión, compromiso institucional, manejo de la información, cultura organizacional, transparencia, trabajo en equipo y los principios que están consignados en la Carta Ética Institucional (Resolución 2027 de 21 de diciembre de 2006).</p>	<p>La contrastación que sobre este punto se hace es que se ve al funcionario como sujeto que participa activamente en el logro de los objetivos de la Institución y que requiere que se le fortalezcan sus competencias y habilidades como agente que brinda las herramientas necesarias para la adecuada toma de decisiones.</p>

		<p>Desde el Saber: Los procesos de capacitación han estado orientados a contratación pública y en la UPN, gestión financiera, administrativa y del mejoramiento continuo, planes de desarrollo institucional y normatividad disciplinaria del servidor público.</p> <p>Desde el Hacer las capacitaciones están orientadas a: redacción y ortografía, servicio y atención a los usuarios y manual de procesos y procedimientos de la UPN.</p>	
<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA</p>	<p>La Universidad Pedagógica Nacional asume su compromiso como una Institución socialmente responsable a través del desarrollo integral de sus miembros a nivel académico, administrativo e investigativo en el cual se contempla al Bienestar Universitario como instrumento donde su fin es la calidad de vida de la comunidad universitaria y su integración con la sociedad.</p> <p>Esto se está realizando a través de procesos que apuntan a la formación y desarrollo humano, deporte y recreación, extensión cultural, acompañamiento a padres de familia, estudiantes y funcionarios administrativos a</p>	<p>No se relaciona directamente con los planes de capacitación; sin embargo ya que son acciones transversales al compromiso e impacto institucional y social, se relacionan con un sistema de estímulos brindados a los funcionarios con descuentos especiales en: Cursos de extensión (estímulo ofrecido a hijos y cónyuge) y en los programas de pregrado y posgrado.</p>	<p>Tomando como referencia el planteamiento de Foucault en su texto los métodos del buen encauzamiento establece que “a partir de relaciones sociales se generan procesos de aprendizaje y pedagogía”, las cuales la Universidad está construyendo mediante la creación de espacios virtuales, que posibilitan la multiplicidad del conocimiento del sujeto que aporta a la sociedad y que</p>

	<p>nivel psicoafectivo, salud ocupacional, seguridad industrial y estrategias para evitar la deserción estudiantil.</p> <p>Además a través de la Proyección Social asume su compromiso desde la oferta de programas a nivel rural y regional; como son los proyectos Centro Valle de Tenza, Chorrera, Guapi y Puerto Asís.</p>	<p>Recreación, Cultura y Sano Esparcimiento.</p> <p>Jornadas de Integración.</p>	<p>contribuye al progreso del país.</p>
--	--	--	---

Análisis: Mediante el matriz presentada, se ha buscado identificar cuáles son aquellos procesos que la Universidad Pedagógica Nacional ha adelantado en los procesos de gestión de talento humano con TIC, como parte de su compromiso de responsabilidad social, de lo cual se puede inferir que:

La gestión que la Universidad ha promovido en la formación del desarrollo humano de sus funcionarios administrativos en uso de las TIC no está claramente definida en el Plan de Desarrollo Institucional, ya que sus procesos están orientados a fortalecer habilidades y competencias que de acuerdo a las funciones laborales que requieran de herramientas informáticas. De lo revisado se encuentra que en el PDI se le da importancia a los procesos que competen a factores misionales y que por medio de las TIC se complementan y se fortalecen como creación de ambientes e- learning, redes de docentes, comunidades académicas, escenarios que no son contemplados en los administrativos.

La modernización de las plataformas de sistemas de información implementadas en la UPN requiere que desde la División de Gestión de Sistemas de Información se asuma el compromiso de responder socialmente con una adecuada y oportuna sensibilización en la capacitación del uso de las TIC, brindando al funcionario una mayor comprensión de los beneficios y ventajas que

obtienen al utilizar de manera apropiada los recursos tecnológicos, ya que en ocasiones cuando no hay claridad en el manejo de los mismos se convierte en una herramienta que obstaculiza los procesos. Así mismo, debe tenerse en cuenta el tiempo que se brinda para las capacitaciones ya que muchas veces quedan inconclusas generando incertidumbre e inadecuado uso de las plataformas.

Por otro lado, las capacitaciones que están contempladas en el plan operativo de capacitación y el cual es liderado por la División de Personal están dirigidas a la actualización y manejo de herramientas básicas de Office, sin tener en cuenta que de acuerdo a las TIC es necesario desarrollar competencias en cuanto al manejo de las demás ventajas que ofrecen el uso de las tecnologías como son los componentes de internet entre los cuales están el correo electrónico institucional, redes en línea para fortalecer el trabajo en equipo, comunidades virtuales de aprendizaje cooperativo de acuerdo a la especificidad e interés del funcionario, almacenamiento de información en la nube, videoconferencias, llamadas electrónicas, entre otros, aspecto que se deben reevaluar con el fin de optimizar los procesos y hacer un uso responsable de las tecnologías. De ahí, que sí se gestiona una formación sobre los beneficios, asentarán al funcionario a establecer relaciones sociales y humanas que permitirán fortalecer el talento humano en el marco de la responsabilidad social ya que este desde su hacer, saber y ser, brindará herramientas para que los objetivos de la institución se cumplan y se construya conocimiento a través del buen uso de las TIC.

Otro aspecto detectado está relacionado con la corresponsabilidad que la Universidad asume desde la política nacional de TIC con su compromiso con los actores internos y el entorno, ya que la institución gestiona la formulación e implementación de servicios en línea que son

desarrollados y monitoreados por el talento humano, entre los cuales se encuentran servicios como inscripción, registro de asignaturas, revisión de notas, solicitud de certificación y diplomas, todos ellos realizados a través del portal institucional, que sin duda alguna disminuye los procesos operativos que ejecutaba el funcionario ya que se agilizan los trámites, y estos a su vez impactan en la sociedad al ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía. A su vez da respuesta a una de las políticas que el Gobierno ha impulsado para modernizar a las instituciones públicas en sus procesos; sin embargo para el caso de la Universidad, estos procesos han sido alejados y la mayoría de los funcionarios no los conocen excepto por aquellos que están directamente inmiscuidos con esto.

La revisión documental elaborada permitió identificar que la UPN mediante su portal institucional informa la organización de cada una de las dependencias y brinda la información de las personas que laboran en estas. Además teniendo en cuenta que la UPN se basa en un modelo de Gestión por procesos denominado Sistema Integrado de Gestión y Control de la UPN, el cual proporciona el manual de Procesos y Procedimientos que es una guía accesible a todos los usuarios, donde se describe las actividades necesarias para desarrollar y ejecutar determinadas tareas, sin embargo este no es socializado, ni se ofrece capacitación, ni es descrito a los funcionarios de acuerdo a sus labores lo cual en ocasiones retrasa y demora los procesos.

Así mismo se contrasta la relación de los componentes de gestión en la formación y desarrollo del talento humano con la política nacional TIC, ya que la Universidad debe impulsar en sus funcionarios el adecuado manejo de la información, y para esto es necesario contar con personal capacitado en recursos tecnológicos que den respuesta coherente y veraz mediante los espacios virtuales que ha creado la Institución para la participación ciudadana y la transparencia en la

gestión, como es la sesión de quejas y reclamos y demás servicios en línea que se ofrecen, puesto que en la medida en que el funcionario tenga un uso eficiente de las TIC dará una oportuna, acertada y confiable respuesta a los requerimientos del usuario interno y externo.

La importancia de la implementación de los procesos de capacitación en las TIC se convierte en una nueva manera de gestionar el desarrollo del talento humano ya que a través del buen uso y apropiación de los sistemas de información y comunicación, que se simplifican y optimizan los procesos y ayudan a mejorar el bienestar y la calidad de vida del funcionario puesto que mejora el clima organizacional y responde a las exigencias del mundo laboral y contemporáneo.

Así mismo, los procesos de gestión que promueva la UPN entorno a la formación de TIC, deben estar orientados a que los funcionarios reconozcan la importancia de hacer un uso responsable de las tecnologías, las implicaciones que se tiene cuando la información no es manejada apropiadamente y los efectos e impactos que esto ocasiona tanto en el interior de la institución como en entorno.

Además estos procesos de gestión en formación de TIC que la Universidad impulse deben ser más repetitivos, teniendo en cuenta la rotación y cambios de personal que se presentan. A su vez es oportuno posibilitar que las capacitaciones que se ofrecen de manera presencial puedan ser consultadas virtualmente por los funcionarios, teniendo como referencia que su consulta sea realizada responsablemente.

Es importante que al interior de la Universidad se desarrolle procesos de mayor promoción y divulgación para que los funcionarios administrativos se involucren en las acciones y propuestas que se plantean desde las diferentes instancias a fin de construir una comunidad socialmente responsable que se proyecta y reconoce ante la sociedad y que se genere un proceso pedagógico

de sensibilización del manejo que se le pueden dar a herramientas como Facebook, cuentas de correo no institucional y otras aplicaciones donde en vez de limitar y bloquear, deben generar procesos de sensibilización en cuanto al uso y cuidado para que así esto se reproduzca y sea una cadena para proteger a nuestra sociedad de las situaciones perjudiciales que ha ocasionado el inadecuado uso de las TIC.

Al generarse procesos de gestión entorno a la formación de TIC, se necesita que los funcionarios administrativos de la UPN, aprendan a identificar que a partir de sus acciones y conformación de grupos interactivos mediados por las tecnologías, son propulsores de conocimiento y de proyección a la sociedad.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La Universidad es una institución que lidera procesos sociales, en la cual debe estar inmersa la responsabilidad social en cada una de sus acciones, donde las investigaciones en cuanto a didáctica, pedagogía y gestión contribuyan a la construcción y mejoramiento de un sujeto integral desde sus diferentes dimensiones laborales, sociales, éticas y de conocimiento en las cuales a partir de la inclusión de la TIC se posibilite la consolidación de colectivos que propendan por el bienestar cultural de la Universidad y que esto se refleje con el compromiso que se tiene con la sociedad.

La Universidad desde su Plan de Desarrollo Institucional tiene la intención de ligar los ejes misionales con sus programas que propenden por la conjunción de los procesos académicos y administrativos, ya que estos dos son necesarios y se deben complementar, uno no funciona sin el otro; de ahí la necesidad de generar procesos de formación que potencien las habilidades y competencias en el uso de las TIC de manera socialmente responsable que se proyecte y responda con las exigencias de la globalización.

La Universidad Pedagógica Nacional como organización, debe generar procesos de gestión en el que se desarrolle un adecuado conocimiento de las TIC, y deje de ser una herramienta instrumentalista para transformarse en un recurso en el que las personas que asumen la información adquieran la responsabilidad de gestionar en el otro conocimiento, y se repercuta en una comunicación efectiva, que genera construcción del conocimiento multidisciplinariamente.

De otro lado la gestión y la ejecución de los planes de capacitación y acompañamiento deben comenzar hacer evaluados de manera distinta, orientados al desarrollo integral del funcionario administrativo, los procesos para fomentar el uso de las TIC deben ser articuladores de las iniciativas de la Universidad, pero esto no pueden ser de manera fraccionada, debe existir un monitoreo que permita el mejoramiento y eficiencia del desempeño laboral, y con ello mejorar las condiciones de calidad de vida del sujeto.

Se recomienda que la Universidad piense en la creación de un espacio de la Cátedra Virtual Universitaria, para sus funcionarios, ya que esto permitirá generar una identidad y compromiso con la institución, así mismo se convierte en una oportunidad en la que cada persona que ingrese a la UPN se reconozca en ella y se interiorice en la cultura de una comunidad universitaria.

Se sugiere que la Universidad desarrolle un diagnóstico que identifique la aplicación de las TIC, si estas responden al compromiso que tiene la institución y generar espacios en lo que se inmiscuya a los funcionarios administrativos en los proyectos de investigación que se están desarrollando con TIC, con el fin de construir una organización que se vea como un todo y que se refleje en la sociedad con la introducción de software libre, ambiente e- learning, entre otros.

Se propone que la Universidad a través de sus procesos de formación en el desarrollo del talento humano en TIC, logre que sus funcionarios se proyecten de una manera discursiva y social, que a su vez permita que la Institución se conciba ante la sociedad como promotora de conocimientos desde sus diferentes actores.

Finalmente se quiere hacer una invitación a la reflexión por parte de la comunidad universitaria, para que se revise como están incorporando las TIC en sus procesos laborales, personales, afectivos y sociales, teniendo en cuenta que el ser humano necesita contacto, ser escuchado, ser comprendido y que construye conocimiento y valores a partir de procesos de la interacción, y que no debe permitir que las TIC se conviertan en una herramienta que controle y supervise su accionar, si no que se emplee como mecanismo de gestión del conocimiento.

BIBLIOGRAFÍA

Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013. Una universidad en permanente reflexión, innovación y consolidación

Aproximación al Estado de la Práctica de las Experiencias de Investigación en Bienestar Universitario en la Universidad Pedagógica Nacional 1998-2003. Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria. Diciembre de 2003. Recuperado de http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/DOCUMENTO_ESTADO_PRACTICAS_CHAPARRO.pdf

Propuesta de autoevaluación institucional de características, aspectos e indicadores desde Bienestar Universitario. Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria. Mayo de 2007. Recuperado de http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/INDICADORES_BIENESTAR_UNIVERSITARIO.pdf

Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria. Componentes de Investigación, Caracterización, Evaluación y Sistematización e Información. Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria. Julio de 2010. Recuperado de

http://www.pedagogica.edu.co/observatoriobienestar/docs/DOCUMENTO_RSU_2010_SISTEMAS.pdf

Responsabilidad Social Universitaria. Como sistema de investigación, caracterización, evaluación y sistematización de información. Observatorio de Bienestar y Responsabilidad Social Universitaria. Cuadernos del Observatorio Número 3- 2012

CAMEJO. Armando J. y CEJAS. Magda. Responsabilidad Social: Factor Clave de la Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones del Siglo XXI. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. 21 (2009-1). Publicación Electrónica de la Universidad de Complutense

Artículo Semana. Com. La responsabilidad social es una nueva tarea de las universidades. El objetivo es lograr que las regiones y el país mejoren

SORIANO. OSCAR. Responsabilidad Social Universitaria. Universidad Nacional Autónoma de Honduras. 14 de junio de 2011

DIAZ. Javier. Responsabilidad social universitaria como mecanismo de inclusión digital: experiencia de la Universidad Nacional de La Plata. XIII Congreso Internacional del CLAD Sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, 4-7 nov. 2008

VALLAEYS. Francois. Breve marco teórico de Responsabilidad Social Universitaria.

VALLAEYS. Francois. DE LA CRUZ. CRISTINA y SASIA. Pedro M. Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <http://www.iadb.org/pub>

VALLAEYS. Francois. ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?

Recuperado de <http://www.ausjal.org/files/rsu.doc>.

OROZCO CRUZ. Juan Carlos. GUTIERREZ VARGAS. Giovanni. Políticas Tecnológicas en un escenario de gestión del conocimiento en educación. Recuperado de <http://rieoei.org/rie45a02.htm>

CHIAVENATO. Idalberto. Gestión del Talento Humano. Recuperado de http://es.scribd.com/doc/93356071/1-Gestion-Del-Talento-Humano-CHIAVENATO#outer_page_3

ANEXO 1

La siguiente matriz es elaborada por las autoras como parte de la revisión documental realizada del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013, en la cual se identifica en que programas, los cuales “son las unidades integradoras que organizan las acciones para el desarrollo de los eje temáticos del Plan” (PDI 2009.20013, Pág. 46), se articulan la gestión del uso de las TIC en relación con los procesos del talento humano en el marco de la responsabilidad social, su objetivo, de donde se parte (línea base) y las acciones estratégicas que apuntan al logro del objetivo.

Anexo1: Relación de los programas que articulan procesos de gestión relacionados con las TIC, talento humano y responsabilidad social

Programa	Objetivo	Línea Base	Acciones Estratégicas
Consolidación de comunidades de conocimiento profesional docente y saber pedagógico.	Fomentar estrategias para que la comunidad académica desarrolle, produzca y difunda conocimientos educativos, culturales, teorías, prácticas científicas, Pedagógicas y didáctica.	Base de datos disponible con los registros de información de los RAE desarrollados por REDUC hasta 2003	Gestión de la información de producción investigativa a digitalizar, realizada en la primera fase del proyecto Archivo Pedagógico de Colombia
Fortalecimiento de la Investigación	Posicionar los resultados de las investigaciones en bases de datos nacionales e internacionales y otros centros de investigación	Cinco de seis revistas Indexadas en Colciencias: Nodos y Nudos (categoría B), Revista Colombiana de Educación (categoría B), Folios (categoría B), Pedagogía y Saberes (categoría C), y Técne, Episteme y Didaxis (categoría C) en 2008.	Apoyo a la gestión ante el Fondo Editorial o entidades pertinentes para la publicación. Fomento de canje publicitario con revistas afines a la temática de las revistas. Apoyo a la actualización de la base de datos Publlindex de Colciencias. Actualización de las colecciones de las revistas institucionales en la página web de la Universidad

Programa	Objetivo	Línea Base	Acciones Estratégicas
Fortalecimiento de la Formación Inicial y Avanzada	Poner en funcionamiento el Sistema de Formación Avanzada, SIFA	Acuerdo de creación del SIFA. Falta desarrollar la reglamentación	Gestión curricular e investigativa del SIFA. Aprobación de la estructura del SIFA. Propuesta sobre la flexibilidad y articulación curricular por créditos, entre los distintos programas de posgrado
Incorporación de medios y Tecnologías de la Información y Comunicación en el desarrollo de Procesos Académicos	Propiciar la innovación constante en los programas de formación de maestros mediante la incorporación de espacios mediados por Tecnologías de Información y Comunicación, TIC.	Cerca del 10% de los docentes incorpora las TIC en los espacios académicos	Desarrollo de procesos de formación para los docentes de la UPN en TIC. Consolidación del Instituto de Tecnologías Abiertas en Educación, ITAE.
Internacionalización	Participar en la construcción de una agenda regional de ciencia, tecnología e innovación para la superación de brechas y el desarrollo sustentable de América Latina y el Caribe, acorde con las políticas generales de cada estado miembro.	Se cuenta con diez (10) programas de intercambio	Contactos y gestión con instituciones nacionales e internacionales que apoyen los procesos de movilidad.
Comunicación, Imagen y Medios	Mejorar los procesos de comunicación internos y externos de la Universidad	Se ha avanzado en un 80% de los elementos del documento de política de comunicaciones	Definición de los retos de la institución con base en las políticas de la Universidad. Definición del papel de las dependencias relacionadas con las comunicaciones para ayudar a cumplir el objetivo general. Definición del papel y la función de las comunicaciones en los diferentes asuntos institucionales

Programa	Objetivo	Línea Base	Acciones Estratégicas
Comunicación, Imagen y Medios	Mantener informados a los miembros de la comunidad universitaria y del entorno educativo sobre los diversos aspectos de la vida Institucional.	Se estima en un 40% de efectividad	Desarrollo de estudios de audiencias para conocer las necesidades de la comunidad universitaria relacionadas con la comunicación. Creación de medios y estrategias de comunicación que permitan mejorar las relaciones con las diferentes audiencias. Definición estrategias oportunas para suplir las necesidades comunicativas e informativas
	Articular los procesos comunicativos y las acciones de relación desarrolladas por las diferentes unidades Académicas y administrativas.	Una (1) estrategia vigente. Tres que se diseñaron en su momento para diferentes propósitos, ya se implementaron.	Desarrollo de asesorías y acompañamientos en comunicación a las diferentes dependencias de la Universidad. Creación de estrategias y campañas comunicativas para los procesos y proyectos que emprenda la Institución
Gestión Efectiva y de Calidad	Consolidar el Sistema Integrado de Información, SII, de la Universidad, como sustento para la generación de información que aporte a la toma de decisiones.	Lograr que el 100% del Sistema Integrado de Información de la Universidad esté consolidado y funcionando	Definición de los requerimientos que conforman la totalidad del componente sistémico. Actualización y complemento de los desarrollos informáticos, conducentes a la integralidad del Sistema de Información Institucional.
		Adquirir o renovar una la planta telefónica de la Universidad	Gestión de convenios de renovación de computadores.
		Lograr que el 90% parque computacional de la Universidad este Actualizado o renovado.	Gestión de convenios de renovación de computadores

Programa	Objetivo	Línea Base	Acciones Estratégicas
Gestión Efectiva y de Calidad	Implementar los procesos formales de selección, evaluación, capacitación y formación por competencias en todos los niveles de la planta administrativa.	Se estima un avance del 10%, en la formulación del nuevo modelo	Desarrollo de una plataforma tecnológica para la validación del instrumento que operacionalizan el proceso de evaluación del desempeño por competencias. Monitoreo al proceso de implantación del proceso de evaluación del desempeño por competencias. Elaboración de estudios técnicos que permitan definir el diseño del programa institucional de Capacitación. Elaboración, adopción y gestión del plan de acción anual de capacitación por competencias para servidores públicos de la Universidad Pedagógica Nacional
Fortalecimiento de la gestión financiera para el cumplimiento de la responsabilidad social institucional	Disponer de la información financiera y contable por cada centro de responsabilidad y de costos que contribuya a la toma de decisiones	Implementación en 40%	Actualización de las herramientas informáticas requeridas para la implementación del sistema
Sistema de Planeación y Evaluación Institucional	Consolidar el sistema información estadística institucional que facilite la toma de decisiones de manera pertinente y oportuna	Datos dispersos y reportados fuera de las fechas dispuestas	Implementación de una base de datos que recoja las variables más relevantes de la vida institucional.
Construcción Social de una Cultura de Bienestar y Desarrollo Humano	Potenciar los procesos de desarrollo y extensión cultural.	Veinticinco talleres culturales al año.	Generación de redes y articulación a través de entornos virtuales y desarrollo de la plataforma de servicios web

Programa	Objetivo	Línea Base	Acciones Estratégicas
Construcción Social de una Cultura de Bienestar y Desarrollo Humano	Fortalecer los procesos de indagación, conocimiento y comprensión de quienes hemos sido, somos y deseamos ser como comunidad pedagógica en cuanto a problemáticas, retos, potencialidades y sueños que afectan nuestros estados de bienestar y calidad de vida.	Existe el estudio de caracterización de estudiantes de 2006 I a 2008 II. Sistema de investigación y caracterización de la comunidad universitaria consolidado	Realización de ejercicios de caracterización de la población universitaria. Fortalecimiento del sistema de investigación de Bienestar Universitario en articulación con las unidades académicas y administrativas mediante el apoyo o realización propia de la indagación y comprensión relacionada con los estados de bienestar de la comunidad universitaria. Socialización periódica de los hallazgos obtenidos por el Observatorio sobre Bienestar
		Existe una aproximación a la caracterización de los estudiantes de Cátedra Vida Universitaria, cvu.	Acompañamiento a estudios realizados por estudiantes, como práctica universitaria o investigación, en relación con el bienestar de la comunidad pedagógica, su cultura, conflictos y problemas, entre otros.
Construcción Social de una Cultura de Bienestar y Desarrollo Humano	Afianzar los procesos de participación, organización y articulación en red intrainstitucional e interinstitucional de grupos de creación y proyección social de carácter académico, artístico, recreativo–deportivo, de servicio social, investigativo, político, productivo, entre otros, y, con ello, las estrategias de formación política.	Existen iniciativas conjuntas de bienestar universitario y facultades a favor de la convivencia y los derechos humanos.	Ampliación de los espacios participativos por medio de recursos tecnológicos y redes virtuales