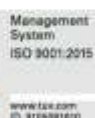




# PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI 2019

## Información de contacto:

 321 920 8288  
 743 7270 Ext. 127 - 128  
 Calle 69 N° 14 -30  
 [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)



## Contenido

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	4
1.1 Introducción .....	4
1.2 Misión.....	5
1.3 Visión.....	5
1.4 Principios institucionales .....	5
1.5 Valores institucionales .....	6
2. MODELO PEDAGÓGICO .....	6
2.1 Fundamentación del modelo pedagógico .....	7
2.2 Competencias Complejo-Humanísticas en UNIHORIZONTE .....	9
2.2.1 Competencias Socio-afectivas .....	9
2.2.2 Competencias Comunicativas.....	10
2.2.3. Competencias Cognitivas.....	10
2.3 Evaluación por Competencias .....	10
2.3.1. Indicadores de Evaluación por Competencias .....	12
2.4 Acción Docente .....	13
3. INVESTIGACIÓN .....	15
3.1. Fines de la Investigación.....	19
3.2. El Modelo de Investigación de la Universidad .....	19
3.3. Divulgación de la Investigación .....	20
4. BIENESTAR INSTITUCIONAL .....	20
5. PROYECCIÓN SOCIAL .....	22
5.1. Generalidades .....	22
5.2 Prácticas Empresariales, Educativas y/o Sociales .....	24
5.3. El Servicio Social .....	25
6. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD .....	26
6.1. Objetivos de la Autoevaluación .....	26
6.2. Momentos de la Evaluación .....	26
6.2.1. Momento I: Evaluación de los Procesos de Formación. ....	27
6.2.1.1 Autoevaluación Institucional y de Programas .....	27
6.2.1.2 Programa PARCE .....	27
6.2.1.3. Evaluación Docente .....	28
6.2.1.4. Auditoría de Procesos.....	29
6.2.1.5. Evaluación del Desempeño .....	29

6.2.1.6. Evaluación de Clima Organizacional .....	29
6.2.2. Momento II: Formación Terminada.....	30
6.2.2.1. Examen de Calidad de la Educación Superior .....	30
6.10. Evaluación de Prácticas Empresariales .....	30
6.2.3. Momento III: Ejercicio Profesional .....	31
6.11. Fases del Proceso de Autoevaluación.....	31
7. ACREDITACIÓN .....	33
REFERENCIAS.....	35

# 1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

## 1.1 Introducción

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE – UNIHORIZONTE -, se presenta a la comunidad educativa en el 2014, año en el que el Ministerio de Educación Nacional, a través de la Resolución No. 9432 del 19 de junio, autoriza a la FUNDACIÓN INSTITUTO SUPERIOR DE CARRERAS TÉCNICAS –INSUTEC- el cambio en su denominación y nivel según lo establecido en la Ley 30 de 1992 y otras normas vigentes, para orientar su quehacer educativo a la formación de profesionales como seres humanos íntegros, que desarrollen su proyecto de vida a la luz de las concepciones humanistas contemporáneas, y que reivindiquen las dimensiones de la formación universitaria, como son la autonomía, la diversidad integrada, lo cognitivo, lo estético, lo axiológico y lo espiritual, entre otras, y las cuales están direccionadas hacia el desarrollo humano y la experiencia cotidiana de la Felicidad, entendidas estas dimensiones como los presupuestos básicos y a través de los cuales se forman personas dignas, autónomas y exitosas, capaces de transformar la realidad que les rodea por medio de su propia experiencia personal y del desarrollo de las competencias complejo-humanísticas, en el contexto del modelo pedagógico constructivista y del enfoque del aprendizaje significativo, pilares de sus procesos formativos como lo indica su diseño curricular (UNIHORIZONTE, 2018 b).

Una vez alcanzado el cambio de carácter, UNIHORIZONTE inicia ante al Ministerio de Educación Nacional el proceso de solicitud de registros calificados para la aprobación de programas académicos del nivel universitario, siendo la Ingeniería en Seguridad e Higiene Ocupacional el primer Programa requerido y aprobado mediante Resolución 7596 del 27 de mayo de 2015.

Con base en el desarrollo histórico, y desde su condición actual, UNIHORIZONTE reafirma su Proyecto Educativo Institucional –PEI-, a partir de los siguientes criterios:

- Enfoque de acciones encaminadas al desarrollo de las funciones sustantivas que como institución de educación superior -IES- es responsable ante la ley, a saber, la docencia, la investigación y la proyección social.
- Concebir el bienestar universitario como el espacio de integración que promueva en el estudiante y la comunidad académica en general, la formación en áreas extracurriculares como el deporte, la cultura y el arte. Lo anterior apoyado por servicios de promoción y prevención en salud, acompañamiento académico, psicológico y espiritual, todo lo anterior como resultado de un análisis sociodemográfico de la comunidad académica en donde el portafolio de servicios responda a sus necesidades e intereses mientras desarrollan un proyecto de vida en su alma mater.
- Ampliar la oferta educativa hacia la atención de las necesidades identificadas a nivel Regional, Nacional e Internacional, en especial aquellas que se generan a partir de lo establecido en los Planes Nacional de Desarrollo vigentes formulados como proyectos de impacto para generar valor en los diferentes sectores de la economía nacional.

- Analizar las variables desarrolladas por los estudios de mercado que permitan garantizar la pertinencia de creación y/o renovación de los programas académicos que respondan a impulsar proyectos de emprendimiento y empleabilidad para los profesionales egresados de la institución.
- Generar los mecanismos que permitan velar por el mejoramiento continuo de la institución, orientados a garantizar la calidad académica para profesionales con proyectos en emprendimiento y empleabilidad.

## 1.2 Misión

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE es una institución de educación superior que contribuye al desarrollo del país y al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, por medio de la excelencia en los procesos de docencia, investigación y proyección social, fundamentalmente en el modelo de desarrollo humano y teniendo como eje el fortalecimiento de las capacidades de las personas, el talento y las relaciones interpersonales, a través de procesos humanísticos, científicos, tecnológicos y de innovación que permitan alcanzar la felicidad.

## 1.3 Visión

Como Institución Universitaria ser reconocidos en el ámbito Nacional e Internacional, por la alta calidad académica e institucional, ofreciendo soluciones creativas e innovadoras a las necesidades del sector productivo, contribuyendo al desarrollo de la felicidad de todos.

## 1.4 Principios institucionales

UNIHORIZONTE, establece como principios institucionales:

- **La Felicidad:** Considerada como el único bien absoluto que permite una relación de alteridad en la cual, el otro juega un papel fundamental contribuyendo a la realización de todos, en la medida que los vínculos íntimos con las personas más cercanas facilitan su aceptación y reconocimiento, ponderándose así los vínculos positivos interpersonales, para que al estar bien consigo mismo signifique estar bien con los demás.
- **El Desarrollo del Talento:** Orientado a propender por la felicidad en quienes emprenden proyectos de vida con la institución, se promueven las oportunidades de desarrollo en su quehacer personal, profesional y cultural, para el fortalecimiento de ejes de desempeño que incentiven y definan una actitud de emprendimiento o de empleabilidad.
- **La Pasión:** Es la expresión de la motivación y el entusiasmo por emprender retos profesionales, permitiéndole a quienes integran la comunidad educativa Unihorizontista, empoderarse desde los ámbitos de autonomía, liderazgo y calidad profesional realizar lo que sienten que deben hacer como contribución a la felicidad, el bienestar y el desarrollo humano propio y el de los demás.

- **El Desarrollo Local:** A partir de las demandas que hace el entorno inmediato de la Institución, se constituye en eje del desarrollo global como entorno mediato al que han de responder sus egresados en el ejercicio de sus capacidades y valor diferenciador adquirido como profesionales Unihorizontistas.

## 1.5 Valores institucionales

UNIHORIZONTE, asume como valores institucionales:

- **La Perseverancia:** La Institución asume sus tareas con constancia, esfuerzo y dedicación, hasta conseguir los objetivos, logros y metas que se propone, sin renunciar o detenerse frente a los obstáculos que puedan presentarse en su devenir como IES.
- **La Creatividad:** La Institución cambia la rutina por el hábito de la innovación y la visión; ella se atreve a forjar un mejor camino para dar solución a los problemas que le son propios a la situación actual, a partir de un pensamiento original, divergente y creativo, en el cual ellos son concebidos como oportunidades de mejoramiento.
- **La Lealtad:** La Institución permanece firme en el cumplimiento de sus valores y defiende aquello en lo que cree, constituyéndose en una familia y una empresa, reiterando su vocación de servicio, a través del respaldo y la confianza en las personas que constituyen su comunidad educativa.
- **El Respeto:** Al interior de la Institución se reconoce y respeta la diferencia de ideas, la pluralidad y la tolerancia, como enclaves básicos de la convivencia armónica y pacífica. Asume con dignidad, serenidad y reflexión las distintas formas de personalidad, de conocimiento y de pensamiento, permitiendo así espacios de inclusión desde todos los ámbitos de la vida personal, cultural y comunitaria.

Los mencionados principios y valores se reflejarán en el devenir del quehacer universitario a través de las acciones y el desarrollo de las capacidades y competencias adquiridas por su comunidad en búsqueda de la felicidad y su desarrollo humano, para lo cual se propone un Modelo Pedagógico, como a continuación se expone:

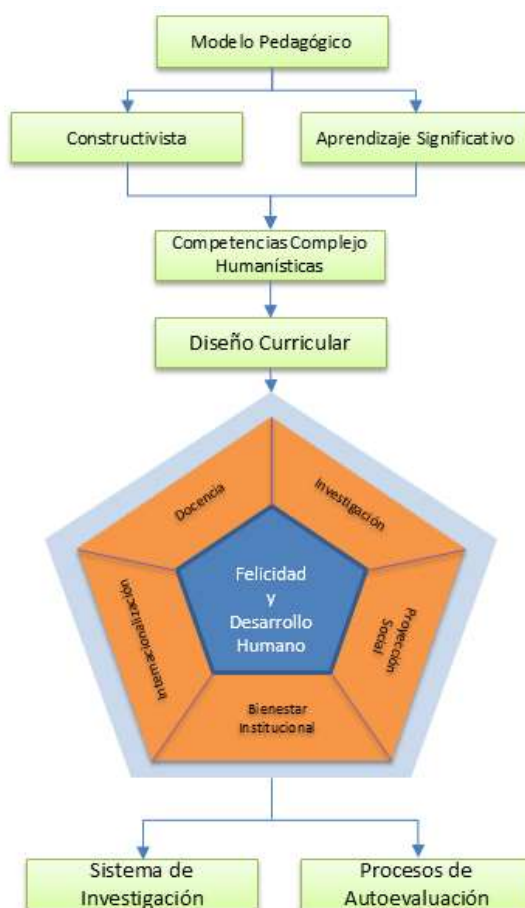
## 2. MODELO PEDAGÓGICO

## 2.1 Fundamentación del modelo pedagógico

UNIHORIZONTE, establece en su modelo pedagógico la corriente pedagógica dada por el modelo constructivista, el cual motiva al estudiante de UNIHORIZONTE para la construcción del conocimiento a través de actividades pedagógicas contextualizadas en el ser, el saber y el saber hacer de las respectivas áreas de conocimiento, aspectos enriquecidos a partir de los aprendizajes previos los cuales son muy importantes para la conceptualización y apropiación de los saberes especializados.

Este modelo formativo está basado también en el aprendizaje significativo como un tipo de aprendizaje en la que el estudiante con la información recolectada y aprendizajes previos, establece conexiones relevantes a nivel cognitivo, conllevando a la formación específica de competencias disciplinares, a partir de un diseño curricular orientado a la formación en las profesiones, pero con una clara orientación hacia las competencias blandas, tal y como se muestra en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia..**

Ilustración 1. Modelo Pedagógico



Del modelo pedagógico adoptado por UNIHORIZONTE se evidencia el desarrollo de las competencias complejo - humanísticas, toda vez que permiten al estudiante constituirse en personas capaces de construir su propio proceso cognitivo y lograr representaciones

individuales que en el contexto de sus dimensiones, dan sentido y significado a su quehacer en cada uno de los roles que le son pertinentes y donde el docente, el mediador o la herramienta de aprendizaje, toma el rol de mediador en el proceso de construcción del conocimiento del estudiante generando indagaciones que conllevan a la resolución de conflictos y procesos cognitivos enriquecidos en el que hacer disciplinar.

Es por esto que el diseño curricular de UNIHORIZONTE orienta el desarrollo de sus contenidos, a partir de la coherencia en las realidades de las regiones donde se espera que el profesional impacte, no solo desde la perspectiva de la empleabilidad, sino también desde una perspectiva emprendedora que garantice el desarrollo local como eje de desarrollo global, y el desarrollo personal que lleve al profesional a un desarrollo holístico para la felicidad.

Ilustración 2. El Diseño Curricular



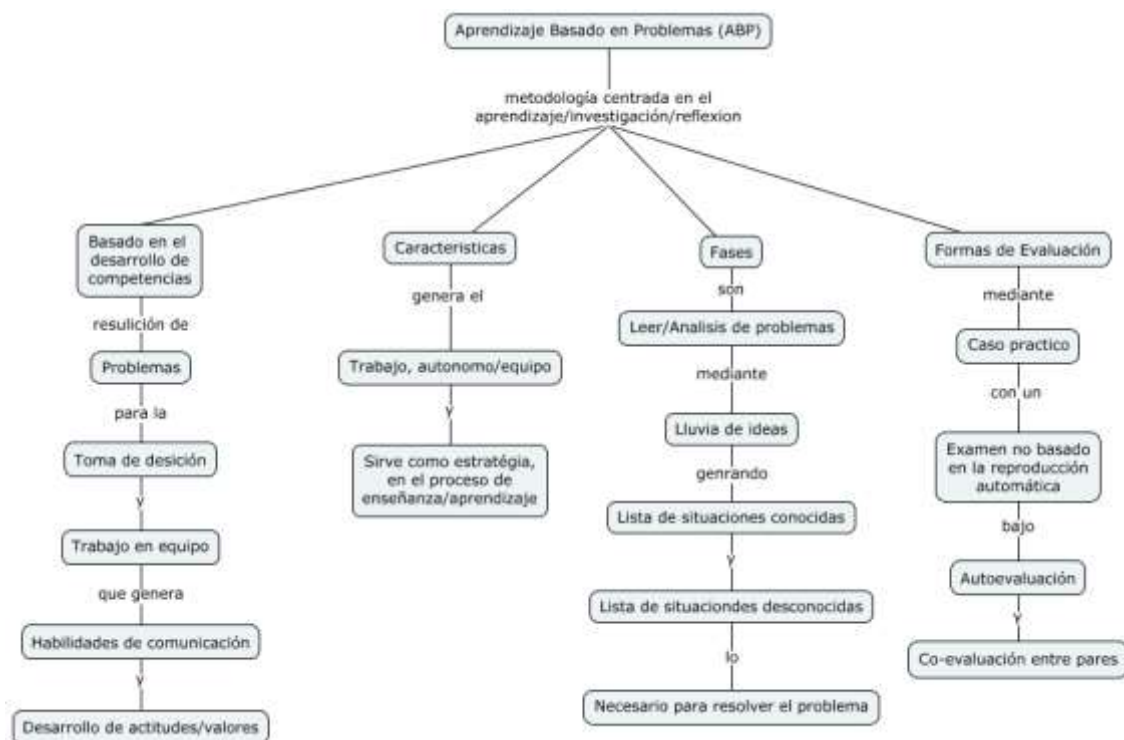
De acuerdo con lo anterior, según Frida Díaz (1999), citada por Aguirre, manifiesta que, para lograr este objetivo ha de considerarse la enseñanza como un proceso de ayuda, que se va ajustando en función de cómo ocurre el progreso en la actividad constructiva de los estudiantes. Para este logro es necesario tener presente algunas bases fundamentales para el abordaje de temas específicos, el diseño de las actividades pedagógicas que atiendan a minimizar las brechas del escenario ideal de aprendizaje en comparación con el escenario real identificado y contextualizado en un ambiente de aprendizaje acorde con las necesidades de los estudiantes, además del establecimiento de criterios de evaluación en coherencia con las actividades pedagógicas propuestas, a los objetivos propuestos y a la estrategia de aprendizaje que debe evidenciar el estudiante para conseguirlos.

Con el propósito de fortalecer el enfoque del Aprendizaje Significativo, UNIHORIZONTE adopta el Aprendizaje Basado en Problemas –ABP– como una de las estrategias pedagógicas disponibles para el docente y sus herramientas de mediación en el desarrollo de las competencias complejo-humanísticas del estudiante, las cuales se describen en el apartado siguiente.

Como respuesta al modelo pedagógico constructivista, y en el contexto del aprendizaje significativo, el ABP cumple una función pedagógica y didáctica que puede describirse en la Ilustración 3. Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), que a continuación se expone:



Ilustración 3. Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)



Una vez el estudiante apropia en sus procesos de aprendizaje actividades derivadas del ABP podrá demostrar valores agregados como:

- Un método de trabajo activo donde la participación debe ser constante para la adquisición del conocimiento.
- Se orienta en ideas problematizadoras identificadas en los contextos disciplinares para lograr el aprendizaje significativo
- En la construcción del conocimiento se brinda relevancia a los estudiantes apoyados en aprendizajes previos.
- Es un método que promueve el trabajo de forma colaborativa
- El docente y las herramientas juegan un rol de mediación y su función es la de negociar significado, relativo a los objetivos planteados.

## 2.2 Competencias Complejo-Humanísticas en UNIHORIZONTE

### 2.2.1 Competencias Socio-afectivas

De acuerdo con las demandas que tiene el desarrollo de las competencias complejo-humanísticas adoptadas por UNIHORIZONTE en el contexto del modelo constructivista y del aprendizaje significativo, y las cuales están encaminadas a la consecución de la felicidad y el fortalecimiento del desarrollo humano, las competencias básicas denominadas socio-afectivas se relacionan con los aspectos sociales y personales, en las que se clasifican características y particularidades como, la empatía, las relaciones interpersonales, la motivación, la autorregulación y la conciencia que, desde el ámbito académico, son necesarias como eje fundamental en los procesos de formación, particularmente en

UNIHORIZONTE, para lograr los preceptos y cometidos misionales y visionales, tal y como se ha mencionado.

Otro de los aspectos sobre los cuales se enfoca UNIHORIZONTE para argumentar el desarrollo socio-afectivo, se estructura en la potencialidad desde diferentes escenarios de aprendizaje, que el estudiante pueda identificar para el logro en la apropiación del conocimiento, en la medida que él o ella descubran sus fortalezas y debilidades, estará en la capacidad de establecer, con el apoyo a sus docentes y herramientas de mediación, las mejores alternativas para la construcción de sus aprendizajes a partir del desarrollo de sus propias capacidades, a las que en el devenir pedagógico y didáctico da sentido y significado a su quehacer universitario.

### **2.2.2 Competencias Comunicativas**

El carácter universal de las competencias comunicativas indica que el sentido de los actos de interpretar, argumentar y proponer es el mismo en las matemáticas, en la física, en las ciencias sociales y humanas, y en otras propias del conocimiento. Todas las ciencias se han constituido a través de preguntas fundamentales, de planteamientos de hipótesis, de explicaciones y refutaciones, entre otras acciones de este orden y en las cuales se han direccionado constantemente hacia la argumentación, la proposición y de ésta a la interpretación. Por supuesto, con el desarrollo de las competencias socio-afectivas, contribuirán aquellas a la creación de ambientes propicios a la felicidad y al desarrollo humano.

El acto de interpretar lleva implícito el establecimiento de un diálogo de razones (argumentación) con los sentidos que circulan en el contexto propio de cualquier situación comunicativa.

Para orientar la educación y la evaluación de la competencia comunicativa, es necesario tener claro cómo es que el estudiante interpreta, argumenta y propone.

### **2.2.3. Competencias Cognitivas**

En relación con la propuesta de UNIHOROZONTE, este tipo de competencias se consideran como el conjunto de operaciones mentales cuyo objetivo es que el estudiante integre la información básicamente adquirida a través de los sentidos, en una estructura de conocimiento que tenga sentido para él. Son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones y aportan al estudiante los conocimientos y habilidades necesarias para un desempeño exitoso y con criterio.

## **2.3 Evaluación por Competencias**

Para realizar el proceso de evaluación se requiere de una contextualización basada en la resolución de problemas pertinentes (Zabalza, 2003), para llevar a cabo la retroalimentación y garantizar los aprendizajes, mediante la valoración del desempeño de

los estudiantes y sus diversas potencialidades desde la perspectiva del profesor o la herramienta de mediación diseñada para tal fin.

El problema de la evaluación por competencias no se reduce al ámbito de la relación profesor-estudiante; en el contexto de la evaluación del desarrollo de competencias complejo-humanísticas se lleva a cabo una acción recíproca en cuanto lo complejo y lo socio-humanístico que implica el acto de evaluar; se configura así una relación dialéctica entre el profesor y el estudiante y viceversa, unido a ello no sólo el contexto del área o asignatura, objeto de evaluación, sino además el entorno mismo que la rodea, sumado ello a los materiales, bibliografías, guías, talleres, dinámicas que se constituyen en 'pretextos' para la evaluación. Los pre-conceptos del estudiante tienen un valor intrínseco en tanto que, de acuerdo con el aprendizaje significativo, cobran importancia por cuanto a partir de ellos se construye el objeto, que a su vez contribuye sustancial y sistemáticamente, a la construcción del sujeto, sea este profesor o estudiante. Es en consecuencia, una construcción recíproca que involucra en el proceso evaluativo tanto al uno, como al otro.

Luego en UNIHORIZONTE se rompen los paradigmas que le han sido propios a la 'evaluación tradicional', conductista e individualista; situación que conduce al cambio de disposición (actitud) y de aptitud (técnica), por parte del docente, evento que implica un diálogo con los colegas que permita la implementación del modelo constructivista en el concierto institucional, de manera particular en lo que a los procesos de evaluación se refiere, en concordancia con las estrategias pedagógicas de enseñanza y las didácticas de aprendizaje que se aplican desde la visión del aprendizaje significativo para lograr los resultados misionales y visionales que se espera alcanzar en materia de la creación de ambientes que propicien la Felicidad y evidencien, por lo tanto, el desarrollo humano.

Así, los procesos de evaluación del desarrollo de las competencias complejo-humanísticas deberán involucrar sentido de pertenencia y pertinencia a la Institución; tanto el profesor, como el estudiante, estarán en condiciones de apropiarse de la filosofía institucional entorno de sus valores y principios –mencionados más arriba- como estandartes que contribuyen sustancialmente a sus procesos formativos recíprocos, bilaterales, mutuos y solidarios que le dan sentido a su vez a lo complejo y a lo humanístico que les compromete.

A partir de la teoría de Gardner, se trata de dejar en libertad al estudiante para que desarrolle sus propias inteligencias, su propia multiplicidad de dones que le hacen persona y que contribuye recíprocamente a formar y transformar también la persona de su maestro, dado el sentido de pertenencia y de pertinencia que comparten en cada uno de sus roles y espacios en forma dialéctica, consecuente y transformadora.

La valoración requiere de tres procesos interdependientes, tomados en cuenta en el fundamento conceptual de este PEI: La autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación, en términos de Tobón (2005). Así tal lo establece el Reglamento Estudiantil en sus Artículos 54, 58 y 59 respectivamente.

La primera se refiere a la evaluación que hace el estudiante a su propio proceso socio-afectivo, comunicativo y cognitivo, según "(...) los propósitos de formación, los criterios de desempeño, los saberes esenciales y las evidencias requeridas" (Tobón, 2005, p. 253); la

coevaluación tiene que ver con la retroalimentación que los estudiantes hacen entre sí, inmersos en sus propios roles y de acuerdo a los contextos en los cuales se han desarrollado los procesos de aprendizaje mutuo y de enseñanza, cuyas variables han sido establecidas previamente por el docente o la herramienta de mediación; y la heteroevaluación que define la valoración que hace del desarrollo de las competencias el profesor a partir de su ejercicio en la aplicación de las estrategias tanto pedagógicas –para la enseñanza-, como didácticas – para el aprendizaje-, de acuerdo a la asimilación y acomodación de los conocimientos, saberes impartidos y dialogados a través de su rol docente en el contexto de los espacios para tal fin.

### **2.3.1. Indicadores de Evaluación por Competencias**

La evaluación dirige todo el proceso de enseñanza y de aprendizaje y, por tanto, no sólo apunta a los resultados que ha logrado el estudiante, toda vez que cualquiera de las cuatro variables fundamentales que intervienen en el proceso formativo, como son las actividades que promueve el profesor, las experiencias que realiza el estudiante, los contenidos de aprendizaje y los entornos y contextos en los cuales se han movido sus saberes y conocimientos, son determinantes para el análisis, el entendimiento, la reflexión y la comprensión de todo aquello que sucede en el proceso formativo que promueve UNIHORIZONTE.

Según Wiggins (1991), las características de la evaluación destacan: la correspondencia con los objetivos del programa de formación, el apoyo al desarrollo de las capacidades de los estudiantes, sin duda, en el ambiente creado para el desarrollo de las competencias complejo-humanísticas, es diagnóstica, de desarrollo y sumativa, de carácter formativo, entre otras. Se habla de diagnóstica y sumativa en este enfoque, por cuanto se refiere a que el estudiante aplica el conocimiento adquirido previamente, esto es, desde sus pre-conceptos, en un amplio rango de tareas significativas para el desarrollo de las mencionadas competencias, de manera que permitan ensayar la realidad compleja de la vida social y profesional, dado que el objetivo final del docente es averiguar el grado de aprendizaje adquirido por el estudiante en cada uno de los elementos o indicadores de la competencia con relación a una situación que le da funcionalidad a los contenidos de aprendizaje y a las actividades de evaluación. De esta manera, el estudiante no sólo se limita a dar respuesta a cuestiones concretas, derivadas de la realidad subyacente, sino que entrena su competitividad para actuar ante realidades adyacentes, propias de sus roles particulares y personales que tendrán como ‘herramientas’ sus saberes, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, posibilitando así una aplicación futura en otros contextos que aprehenderá en su devenir existencial desde su contexto universitario y profesional.

Que de acuerdo con Zabalza (2003), la Evaluación de competencias y por competencias es un proceso de retroalimentación, determinación de idoneidad y certificador de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis de desempeño de las personas en tareas y problemas pertinentes, y además entendiendo que la clave para elaborar las actividades de evaluación de las competencias se encuentra en establecer las situaciones-problema para las cuales el estudiante moviliza

recursos que las resuelvan, evidenciando el dominio de distintos componentes y, a través de ellos, el empoderamiento de la propia competencia buscando:

- Conocer, comprender y explicar los problemas fundamentales que hacen parte de los principales desarrollos teóricos del saber.
- Interpretar los problemas sociales y culturales de su localidad o región ofreciendo soluciones.
- Interpretar diferentes tipos de textos.
- Sustentar y argumentar la interpretación de los problemas sociales y culturales.
- Elaborar propuestas de investigación para poder realizar un trabajo interdisciplinario, transdisciplinario, multidisciplinario y pluridisciplinario.
- Desarrollar teóricamente una problemática como respuesta a problemas específicos de su región, localidad, a nivel nacional o global, según le corresponda en su experiencia universitaria y/o profesional.

Debe observarse la congruencia y coherencia que habrá de dársele en la dinámica de la evaluación por y para el desarrollo de las Competencias Básicas arriba mencionadas. En tal sentido, tanto docentes, como estudiantes, deberán estar comprometidos e involucrarse en forma recíproca y efectiva en sus respectivos roles, aportando y recibiendo saberes y conocimientos desde perspectivas técnicas, tecnológicas, científicas y profesionales en los contextos tanto pedagógicos como didácticos, haciendo correcto uso y aplicación de las herramientas que se les entregan para esos efectos.

## **2.4 Acción Docente**

En UNIHORIZONTE la acción del docente se realiza en momentos diferentes: La planeación y el diseño de estrategias de enseñanza, de medios de objetivación y fuentes de acceso a la información, así como de estrategias didácticas orientadas a la creación de ambientes y contextos que potencien la autogestión formativa y el establecimiento de mecanismos para la evaluación del aprendizaje. El segundo momento se centra en el apoyo pedagógico, la tutoría académica, la evaluación de los procesos y de los resultados del aprendizaje, el seguimiento continuo y sistemático a los estudiantes acorde con la metodología de formación que podrá ser presencial, distancia tradicional, distancia virtual (e- learning) o formación dual (b-learning)

Con base en la identidad institucional, sus fines, funciones y objetivos, la acción docente en UNIHORIZONTE deberá estar direccionada al desarrollo y fortalecimiento de las competencias desde lo socio-afectivo, lo comunicativo y lo cognitivo; competencias blandas, atendiendo a la preparación de estrategias pedagógicas para la enseñanza, así como el diseño y la aplicación de estrategias didácticas para facilitar el aprendizaje en los estudiantes, obedeciendo a los siguientes principios:

**La educación permanente:** El ser humano no es sujeto exclusivo de aprendizaje en el solo contexto escolar, sino que aprende durante toda su vida. Este principio involucra el aprendizaje en el nivel universitario al interior de la vida misma como algo mucho más envolvente y, en tal sentido, enriquece el aprendizaje dirigido a la formación de personas

felices, emprendedoras, convencidas de su propio desarrollo humano. Desde la perspectiva de la acción pedagógica, el docente en UNIHORIZONTE debe partir del reconocimiento de las experiencias previas de sus estudiantes para la planeación, diseño y aplicación de las estrategias de aprendizaje, de tal manera que las motivaciones de aquellos pueden constituirse en dinámicas de búsqueda y de investigaciones que le permitan identidad en el devenir de sus carreras profesionales.

**Autogestión formativa del aprendizaje:** El estudiante es considerado como un agente esencial en la gestión de sus procesos formativos y en la creación de ambientes de aprendizaje, en cuanto que desempeña un papel activo en la perspectiva del Modelo Constructivista y del enfoque del Aprendizaje Significativo, con la aplicación del Aprendizaje Basado en Problemas –ABP-, entendido como estrategia pedagógica y didáctica fundamental, para lograr, desde allí, el desarrollo de sus Competencias Complejo-Humanísticas. Esto implica que el docente ya no es el único responsable del aprendizaje de los estudiantes, sino que procura la creación de ambientes y contextos favorables con procesos de acompañamiento en la construcción del conocimiento colectivo para su potenciación y efectividad, siempre en búsqueda de la Felicidad y del Desarrollo Humano.

**Múltiple acceso a la información:** El docente no se concibe en la Institución como la fuente exclusiva de conocimientos, ni el aula de clase o ambiente virtual de aprendizaje se constituye en el lugar fundamental de su transición. Cada vez emergen más y diversas fuentes, mecanismos de producción, circulación de saberes y conocimientos a los cuales el estudiante puede y debe tener acceso. El papel del docente no es meramente el de transmitir información, sino el de aportar al estudiante criterios para la valoración y utilización de los mismos, aplicando las TIC como medios y no como fines de los procesos de enseñanza-aprendizaje, siempre concibiéndolo como una persona emprendedora, capaz de aplicar la información en su proceso de crecimiento continuo a partir del desarrollo de sus potencialidades en una acción recíproca constante en el buen uso y aprovechamiento de la información.

**Diversas formas de interacción:** La aplicación de las nuevas tecnologías de información y las comunicaciones han posibilitado la creación de diversos mecanismos que facilitan el establecimiento de nuevos nexos entre el docente y el estudiante que, en el ámbito universitario, incrementan las posibilidades del aprendizaje mutuo, en una acción recíproca de crecimiento y desarrollo como personas. En consecuencia, la función docente es importante y trascendental en la medida que produce nuevas posibilidades de interacción para potenciar la formación y el aprendizaje del estudiante a partir del desarrollo de las Competencias Básicas, Socio-afectivas, Comunicativas y Cognitivas.

Los mencionados principios están en concomitancia con los del orden institucional, es decir, el desarrollo local, la felicidad, la pasión y el desarrollo del talento, siempre fortaleciendo la función sustantiva de la docencia, unida a la investigación, a la proyección social, al bienestar y a la internacionalización, atendiendo a los ejes que se establecen en el plan estratégico que, tienen un carácter transversal por cuatro aspectos básicos que aportan al desarrollo de la felicidad de la comunidad educativa, como son: El Sistema Integral de Gestión, que pretende garantizar la calidad como base de toda actividad y no como objetivo a alcanzar en las actividades; la Internacionalización, como medida que

garantiza el reconocimiento y la visibilización internacional de las actividades de Docencia, Investigación y Proyección Social; el Desarrollo Humano, entendido como la base epistemológica de las propuestas y proyectos; y la aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, como garantía de acceso y cobertura para el logro del desarrollo local, regional, nacional y global. (UNIHORIZONTE, 2015)

Así entonces UNIHORIZONTE constituye un todo de alternativas de superación personal, unida a los propósitos misionales de la Institución, motivando sentidos de pertenencia y pertinencia a los miembros que comprenden su Comunidad Académica, inmersa en la cotidianidad de la Comunidad Educativa, sentido y significado de su razón de ser como Institución de Educación Superior.

### 3. INVESTIGACIÓN

UNIHORIZONTE, comprende que los procesos de investigación son los medios expeditos para la producción de nuevo conocimiento y el resultado de la práctica de los conocimientos adquiridos en la solución de problemas y situaciones reales que exigen cada vez más procesos que destacan, entre otros aspectos, atributos pedagógicos a la transversalidad, así como el enfoque inter y transdisciplinario con sus atributos y orientaciones específicas, como se aprecia en la siguiente Tabla.

*Tabla 1 La transversalidad y los enfoques interdisciplinarios y transdisciplinario*

Principios	Atributos	Orientaciones
Transversalidad	Compromiso y vinculación de la institución con el entorno. Aprender a aprender y aprender a vivir	Innovación del proceso enseñanza aprendizaje incorporando en el plan y programas de estudio las problemáticas socio-territoriales. Aprendizaje basado en problemas como estrategia de enseñanza
Interdisciplinar transdisciplinar	y Formas de apropiación del conocimiento	Interrelaciones entre las disciplinas del plan de estudios Etapa superior de integración entre las disciplinas del plan de estudio que se constituye como un sistema total

Se asume como compromiso Institucional, el fortalecimiento en los programas académicos, el componente investigativo como base fundamental para la formación de profesionales idóneos en cada Programa que desarrolle la Institución definiendo, según su disciplina, Grupos de Investigación, Líneas y Semilleros de Investigación, con el fin de fortalecer las competencias investigativas en los estudiantes como:

- Comprender el significado, la importancia y las implicaciones de la investigación educativa en la práctica pedagógica.
- Observar, preguntar, registrar, interpretar, analizar, describir contextos y escribir textos acerca de situaciones problemáticas propias de los ambientes escolares.

- Proponer soluciones a los problemas detectados, utilizando los conceptos y los métodos de investigación, sean éstos explicativos, interpretativos o críticos.
- Argumentar sobre las relaciones que se establecen dentro de la cultura escolar y las alternativas que se dan a los problemas investigativos detectados.
- Perfeccionar las prácticas escriturales, redactando notas de campo sintetizando datos, textos y sistematizando informes de investigación acerca de un problema identificado en el aula o en la escuela. (Muñoz, Quintero y Munévar, 2001, pp. 15-16).

Y de los docentes a desarrollar, como se expone en la Tabla 2:

*Tabla 2 Competencias Investigativas*

Competencia	Descripción
Competencias para preguntar	Castillo (2011) señala que buscan esencialmente desarrollar la habilidad para formular interrogantes tanto en la lógica del descubrimiento (investigación cualitativa) como en la lógica de la verificación (investigación cuantitativa). En su intento por aproximarse a la realidad, el investigador cualitativo puede acudir a la utilización de preguntas etnográficas, que pueden ser descriptivas, estructurales, de contraste, hipotéticas, de repetición, de ejemplos, de experiencias, amistosas o de lenguaje émico. Según Bartlett (1994), este componente es fundamental como punto de partida para que el docente, a través de sus registros, empiece a comprender y cuestionar lo que está sucediendo en sus clases. Por su parte, Castillo (2011) sugiere que constituyen la habilidad con la que el investigador es capaz de agudizar la observación para que sus percepciones sean selectivas y para que decida qué registrar.
Competencias Observacionales	Ramírez y Bravo (citados por Ollarves y Salguero, 2009), plantean que una de las maneras que determina el abordaje del conocimiento es a través de la reflexión sobre la propia práctica profesional, asumiendo cada situación profesional como aprendizaje y como espacio propicio para la investigación. Villarini (2014) señala que el pensamiento reflexivo está orientado a la solución de problemas y la toma de decisiones eficaces y efectivas. Por su parte, García y Veleros (2012) conciben la reflexión como una práctica renovadora auto formativa que trata de la capacidad del docente para evaluar su propia acción al determinar en forma crítica
Competencias Reflexivas	



avances, limitaciones y ausencias en el desarrollo de su función educativa.

#### Competencias Propositivas

Luque, Quintero y Villalobos (2012) las definen, junto con las competencias interpretativas y argumentativas, como competencias productivas observables que tienen un valor estratégico en la formación universitaria. Afirman que con estas competencias el investigador propone soluciones a los problemas detectados, utilizando los conceptos y los métodos de investigación, sean estos explicativos o críticos.

#### Competencias Tecnológicas

Competencias tecnológicas. Montoya (2006) sugiere que las competencias investigativas tecnológicas tienen que ver con los desempeños y comportamientos relacionados con conocimientos de carácter técnico, procesos tecnológicos y funciones productivas Específicas. Como también lo manifiesta Castillo (2011), estas competencias se relacionan con la capacidad del investigador de seleccionar y manejar técnicas de recolección de datos, como también la utilización de software para el análisis de datos y la exposición de resultados.

#### Competencias Interpersonales

Según Aular de Durán, Marcano y Moronta (2009) se conciben como la capacidad para relacionarse armónicamente entre los sujetos implicados, con un alto grado de motivación e incentivación y siempre utilizando métodos democrático-participativos cuando de liderazgo se trate. En este sentido, Ollarves y Salguero (2009) proponen que todas las actividades y decisiones necesitan la aprobación, inclusión, participación y coordinación de los miembros involucrados para generar nuevos productos, eventos o servicios confiables, ya que han sido sometidos a diversos juicios.

#### Competencias Cognitivas

Según lo plantea el sitio web Edukanda (s. f.), las competencias investigativas cognitivas tienen que ver con la capacidad para comprender, conocer, analizar, comparar y evaluar teorías, tendencias y metodologías generales relacionadas con el trabajo y sus características, que ayuden a los maestros en formación a desarrollar las destrezas pertinentes y afrontar así los problemas específicos que forman las peculiaridades del

### Competencias Procedimentales

puesto de trabajo. Como también lo sostiene Castillo (2011), estas competencias tienen que ver con procesos cognoscitivos e intelectuales que llevan a la construcción de habilidades de pensamiento y a diversas alternativas investigativas. Es decir, observar, descubrir, consultar, interpretar y desarrollar conocimientos.

Según Castillo (2011), estas competencias se refieren a la destreza del investigador en el manejo de las técnicas que se emplean durante el desarrollo de la investigación. Son el conjunto de habilidades necesarias para realizar, detectar, demostrar y poner en acción las funciones y actividades inherentes a la labor investigativa de manera precisa y eficaz. A través de estas competencias se busca que el investigador tenga la capacidad de llevar un orden secuencial en los pasos o etapas con que cuenta el proceso investigativo: el diseño, la experimentación, si es necesaria, la comprobación y por último la sistematización de los resultados obtenidos.

Son el conjunto de competencias que Ramírez y Bravo (citados por Ollarves y Salguero, 2009) definen como la habilidad para comprender en profundidad, dar sentido a los datos cualitativos y elaborar categorías de significado por medio de la información recolectada. Al mismo tiempo incluye la identificación de elementos del dominio cultural y la determinación del foco etnográfico de la investigación. Además, Hurtado (citado por Ollarves y Salguero, 2009) establece que estas competencias representan la capacidad para jerarquizar problemas detectados de acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades registradas.

### Competencias Analíticas

Según Balvo (2010), son aquellas en las que el investigador demuestra su habilidad para generar y difundir conocimientos a partir de su investigación, bien sea en forma oral o escrita con un orden lógico y propiedad de los conocimientos a difundir. Ollarves y Salguero (2009) definen estas competencias como la labor emprendida por el investigador para intercambiar experiencias y a raíz de esto generar la solución de problemas específicos dentro del entorno educativo.

### Competencias Comunicativas

Con el desarrollo de todas estas competencias, los estudiantes y docentes pueden potenciar su capacidad de respuesta frente a las exigencias conceptuales y procedimentales que impone la realización de investigaciones y así aportar explicaciones a las problemáticas que viven las comunidades locales y regionales, canalizar esfuerzos y recursos Institucionales en el desarrollo de los procesos de investigación. Además, el área de investigación de cada Programa debe contribuir con la formulación de políticas y estrategias orientadas a optimizar los procesos investigativos.

En UNIHORIZONTE, la investigación desarrollada está enfocada básicamente a dos grupos protagonistas; por un lado, los estudiantes que buscan con el cursar de un programa, y cuya labor investigativa se reconoce como Investigación Formativa. Y por otro, se encuentran los docentes especializados en áreas disciplinares particulares, con experiencia en trabajos de investigación, quienes buscan con sus productos la clasificación y calificación de los grupos de investigación que es desarrollada a través de cada programa académico al interior de la Universidad.

De esta manera la formación en investigación que se brinda en los programas permite la articulación con las acciones de proyección social que realiza UNIHORIZONTE, y que fundamentan los proyectos y acciones diseñados e implementados para contribuir a la resolución de problemas sociales y así promover el patrimonio cultural y ambiental del contexto.

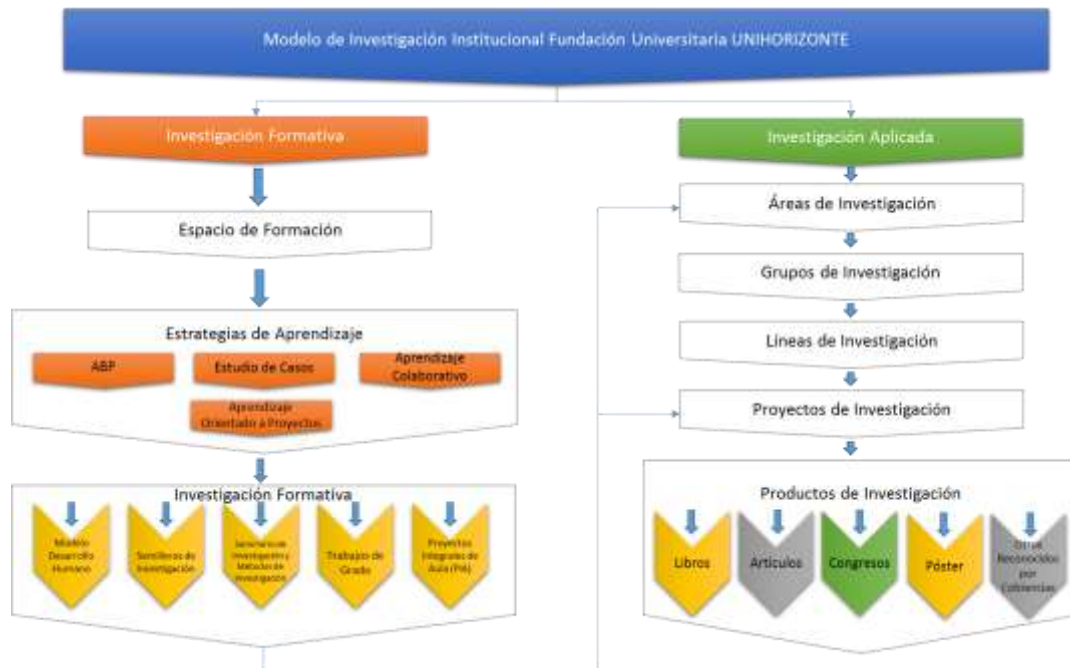
### **3.1. Fines de la Investigación**

- Dentro de la comunidad académica, propiciar una actitud de reflexión y debate permanente dentro y fuera, conducente al fortalecimiento de espacios de diálogo de saberes.
- Consolidar una cultura investigativa analítica y crítica.
- Fomentar una actitud reflexiva y propositiva sobre las dinámicas sociales, políticas, económicas y culturales que influyen en la realidad Nacional.
- Proponer la creación y consolidación de un lenguaje investigativo al interior de la Universidad.
- Desarrollar estrategias que permitan el desarrollo de competencias, habilidades y experticias investigativas en los estudiantes y docentes.
- Promover la visibilización de los resultados de los productos de investigación, mediante la utilización de los medios de publicación internos y externos.

### **3.2. El Modelo de Investigación de la Universidad**

El modelo de investigación de la Institución (Ilustración 4 Modelo de Investigación Institucional., Fuente: Horizonte), evidencia la dinámica de la actividad docente desde los dos tipos de Investigación: Formativa y Aplicada; además se muestra cómo estas se articulan para generar conocimiento, que es el insumo que permite la categorización y reconocimiento de los grupos de investigación.

Ilustración 4 Modelo de Investigación Institucional., Fuente: Horizonte



### 3.3. Divulgación de la Investigación

Como parte del aporte científico y cultural a través de la Investigación, se procura socializar a través de medios electrónicos e impresos, toda la producción a la sociedad en general. A continuación, se describen los espacios y medios disponibles para tal fin:

- Encuentro de semilleros de investigación.
- Revistas institucionales
- Encuentra de los proyectos integrados de aula (PIA's)

## 4. BIENESTAR INSTITUCIONAL

Se busca orienta a la comunidad académica y administrativa hacia una perspectiva de desarrollo multidimensional, en la cual los campos de intervención y desarrollo del Bienestar Institucional comprenden una serie de proyectos, programas y acciones en pro de beneficios de formación y calidad de vida.

Es así como, desde la misión institucional, se orienta el desarrollo de potencialidades humanas, autonomía y capacidad de aprender, como sello característico de los futuros graduados de la institución. La formación integral, la construcción de comunidad, las tecnologías de la Información, la investigación y el desarrollo humano orientados a programas que redunden en beneficios para el bien-estar desde el desarrollo de

competencias, habilidades y destrezas que propicien identidad y autonomía para el desenvolvimiento en las relaciones interpersonales y grupales en el contexto social.

Bajo esta orientación, la Institución en su perspectiva de mejoramiento continuo y fortalecimiento de sus funciones misionales, abre espacios para el desarrollo efectivo en el entendimiento que la razón humana proyecta hacia seres felices que buscan el desarrollo armónico de los sentidos, el desarrollo de habilidades y aptitudes del ser humano.

Desde esta representación la dinámica institucional avanza en la construcción de una cultura de Bienestar Institucional, justificada desde las políticas y propuestas concretas de aplicación, que transversalizan la formación integral, academia y los procesos administrativos inherentes a la Institución.

En este sentido los lineamientos generales del Bienestar Institucional, apoyados en las directrices y políticas del CESU, la Ley 30 de 1992 y el Proyecto Educativo Institucional se insertan como ejes rectores para el desarrollo del Bienestar Institucional, cuya perspectiva integral se asocia a los planes de desarrollo institucionales bajo el objetivo de formación integral, haciendo necesaria una constante actualización, ajuste e innovación de estrategias, programas y proyectos que redunden en el cumplimiento de la filosofía y políticas del Bienestar, que claramente se evidencian en la actualización estructural de dicha función del orden sustantivo desde la perspectiva institucional.

Este contexto exige que Bienestar institucional efectúe constante referencia a la filosofía y políticas que para tal fin se han desarrollado, definiéndose así como el conjunto de actividades que orientan el desarrollo físico, psicoafectivo y social de los Estudiantes, Egresados, Graduados, Docentes y Personal Administrativo; de tal manera que se propicie la construcción de espacios de formación integral de los educandos, manteniendo un clima de participación y valoración de los aspectos humanos culturales y sociales de la vida Institucional, siempre conducentes al desarrollo humano y a propiciar espacios físicos y virtuales, que hagan posible la felicidad en la comunidad educativa en general.

Además de las cinco áreas dispuestas por el CESU en el Acuerdo 03 de 1995, en los lineamientos del Bienestar se incluyen: la elaboración de planes operativos para el desarrollo de sus acciones, oferta de servicios de primera calidad, guía y canales de comunicación, programas que involucren a la comunidad universitaria, y planes permanentes en temas de retención estudiantil; aspectos que UNIHORIZONTE pone de manifiesto en su política institucional.

Como se mencionó previamente, el objetivo apunta a la pertinencia en la estructura, planes, programas y acciones, que implican el análisis de concordancia entre las líneas de acción, el talento humano, la infraestructura administrativa-física-tecnológica y el presupuesto; además de un cambio cultural en el pensamiento de los diferentes actores de la comunidad educativa, que se refleje en la optimización académica y de desarrollo personal.

De esta forma, Bienestar Institucional – en su significado más amplio - debe ser entendido como un conjunto de procesos dinámicos e integrales, cuyo enfoque se centra en la

satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, asociadas a la formación en Educación Superior, a través de líneas de reflexión, investigación y acción, para el mejoramiento de la calidad de vida de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, mediante programas de amplio impacto, considerando las distintas dimensiones del ser humano.

Por otra parte, desde esta perspectiva, los principios manifiestos en todas y cada una de las dimensiones previamente enunciadas, deben encontrarse con espacios de concreción desde representaciones claras de asociatividad y sistematicidad de planes, programas y actividades, que en la Institución reciben el nombre de campos de acción, en cuanto estructura de agrupación de servicios.

### **Campo Formativo – Desarrollo Humano**

Promueve el desarrollo de potencialidades personales y grupales; contribuyendo a su observación y transformación en las interacciones de la comunidad universitaria y la diversidad en las formas de pensar, ser y actuar, a través de programas que beneficien el aprendizaje y la permanencia en la Institución

### **Campo Salud - Promoción y Prevención**

Proporcionar espacios que promueven el fortalecimiento de hábitos saludables. Contribuye a la formación integral brindando herramientas que favorecen el crecimiento personal y el desarrollo colectivo, ampliando el campo de acción en lo social y el personal en la salud.

## **5. PROYECCIÓN SOCIAL**

### **5.1. Generalidades**

En la UNIHORIZNTE la proyección social se concibe como la relación permanente que la institución establece con la comunidad para articularse con ella; parte de influir en los procesos de transformación social y en las realidades de su propio desarrollo; procura vincularse a la búsqueda de soluciones e interpretaciones de los problemas sociales en las comunidades locales, regionales y nacionales

La proyección social se consolida con la docencia y la investigación como las funciones sustantivas y razón de ser de la Institución; es decir, se constituye en fuente de sentido del quehacer académico que hace explícito el compromiso y la responsabilidad social de la Universidad.

Este ideal no es una preocupación propia y exclusiva de la educación en el país, sino que encuentra presente en las agendas de todos los países de América Latina en las que se hace

imperativo que las Instituciones de Educación Superior –IES-, como expresa la Declaración Final de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe, en su Conferencia Regional de Educación Superior del 2008, puedan “(...) avanzar en la configuración de una relación más activa con sus contextos. La calidad está vinculada a la pertinencia y la responsabilidad con el desarrollo sostenible de la sociedad.” (Numeral 5).

Para ello se propone el adelanto de Modelos Académicos caracterizados por:

“La indagación de los problemas en sus contextos; la producción y transferencia del valor social de los conocimientos; el trabajo conjunto con las comunidades; una investigación científica, tecnológica, humanística y artística, fundada en la definición explícita de problemas a atender, de solución fundamental para el desarrollo del país o la región y el bienestar de la población; una activa labor de divulgación vinculada a la creación de conciencia ciudadana sustentada en el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural; un trabajo de extensión que enriquezca la formación, colabore en detectar problemas para la agenda de investigación y cree espacios de acción conjunta con distintos actores sociales, especialmente los más postergados” (Ibídem).

A UNIHORIZONTE, como Institución de Educación Superior, le corresponde contribuir a la protección y el desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural, mediante la Investigación, la relación enseñanza-aprendizaje y las diversas formas en la cuales se articula con las comunidades (locales, nacionales e internacionales), del orden económico, político y social.

Las Instituciones de Educación Superior –IES- están llamadas a ser un instrumento cada vez más eficaz de progreso cultural, tanto para las personas, como para la sociedad, y deberán contribuir, desde el ejercicio de sus distintas funciones, al estudio de los difíciles problemas contemporáneos, tales como el atropello a la dignidad humana, la impunidad y la injusticia, la negación a la calidad de vida personal y familiar, el atentado sistemático contra la naturaleza, la negación de la paz y la concentración del poder político y económico, una distribución inequitativa de los recursos del mundo. Así entonces, se pretende fortalecer la creación de un nuevo ordenamiento económico y político que sirva mejor a la comunidad humana a nivel nacional e internacional. Tienen además la responsabilidad de contribuir concretamente al progreso social en la que opera, y promover el sentido de la solidaridad en la sociedad y en el mundo.

La Institución aprovechará los resultados y conocimientos derivados del ejercicio de la docencia y de la investigación para el óptimo desarrollo de su papel en el entorno respecto a las problemáticas sociales con respuestas pertinentes y efectivas. Por consiguiente, UNIHORIZONTE plantea como objetivos para la función sustantiva de la proyección social, los siguientes:

- Desarrollar en los estudiantes un sentido de responsabilidad social, que genere de relieve la importancia de lo comunitario, lo ético, lo solidario, la libertad, el amor y la paz, en la formación de los futuros técnicos, tecnólogos, profesionales universitarios y profesionales posgraduales que demanda el país.

- Consolidar el Modelo Institucional de la Proyección Social, de tal forma que el mismo se constituya en una línea de acción prioritaria y en un ejercicio cotidiano, que comprometa y vincule a todos los miembros de la comunidad universitaria en tal cometido.
- Plantear mecanismos y procedimientos que posibiliten la gestión de los programas, proyectos y planes encaminados a la implementación de soluciones concretas para las comunidades, frente a los problemas económicos, políticos, sociales, culturales y ambientales que las afectan.
- Consolidar un modelo no asistencialista y de autogestión, para el desarrollo de proyectos comunitarios que contribuyan a la construcción de soluciones permanentes con la participación activa de todos los miembros de las comunidades beneficiadas.
- Establecer convenios, alianzas estratégicas y otras formas de vínculos interinstitucionales, que viabilicen la consecución de los recursos necesarios para la gestión de los campos de acción que le son propios de la proyección social.
- Diseñar programas pertinentes a la Educación Continuada, que favorezcan la cualificación del talento humano mediante el desarrollo de competencias profesionales específicas, asociadas a las competencias complejo- humanísticas establecidas en el PEI, y con una amplia cobertura, abriendo espacios a la participación de diferentes miembros de la comunidad y la atención de necesidades variadas de formación y capacitación.
- Brindar a los estudiantes espacios que permitan el desarrollo de experiencias interpersonales significativas en procura de garantizar el bienestar individual y social, optimizando la calidad de vida, con el propósito de que dichas experiencias deriven en un sentimiento de felicidad, tanto en la comunidad, como en los estudiantes.
- Promover el desarrollo de las potencialidades personales, en el marco del desarrollo humano, a través del fortalecimiento de las dimensiones y capacidades del estudiante.

## **5.2 Prácticas Empresariales, Educativas y/o Sociales**

UNIHORIZONTE concibe la Práctica a nivel institucional como una actividad de carácter académico que asume el Estudiante en su proceso de formación. Es un proceso académico, formativo, complementario y sistemático, de carácter obligatorio, que permite el afianzamiento de las competencias adquiridas por los Estudiantes en su proceso de formación, en el cual se consolida la enseñanza y el aprendizaje, por tanto, no sólo apunta a los resultados que han logrado, toda vez que cualquiera de las cuatro variables



fundamentales que intervienen en el proceso formativo, como son: las actividades que promueve el docente, las experiencias que realiza el estudiante, los contenidos de aprendizaje y los entornos físicos o virtuales en los cuales se han movido sus saberes y conocimientos, son determinantes para el análisis, el entendimiento, la reflexión y la comprensión de todo aquello que sucede en el proceso formativo que promueve UNIHORIZONTE, enfocado al contexto productivo inmediato.

La práctica, además de constituirse en requisito para la obtención del título profesional de la formación académica a que corresponda, se incluye al interior del plan de estudios de cada uno de los programas académicos ofrecidos. Al encontrarse debidamente integrada al diseño curricular de los programas vigentes en la Institución, su naturaleza pedagógica, didáctica e investigativa exige contar con el acompañamiento disciplinar de un Docente-Asesor para responder, de manera ética en el contexto del servicio, a las necesidades y exigencias del sector productivo y de la sociedad en general.

La institución en el marco de la autonomía Universitaria, propenderá por la búsqueda de espacios de practica y asignación de tutores de manera presencial o virtual, que permitan el logro del ejercicio. Acorde con la Política de Proyección Social y el reglamento de prácticas, la institución ofrecerá diferentes modalidades para el desarrollo de la práctica, posibilitando la culminación de la misma en los tiempos establecidos por la institución.

### **5.3. El Servicio Social**

El trabajo de la Comunidad Universitaria es de Voluntariado y tiene como población objetivo comunidades que requieren de los servicios, competencias y conocimientos de los profesionales en formación, con privilegio de aquellas identificadas como poblaciones en condición de vulnerabilidad y en las cuales se logre potencializar la acción social como apoyo al beneficio de una mejor calidad de vida y el desarrollo social de las mismas.

Adicionalmente, aquí se incluye el Servicio Social Obligatorio, según lo dispuesto, para aquellos estudiantes que han sido beneficiados con auxilios académicos o becas específicas aportados por la Institución, o por las entidades externas con las que UNIHORIZONTE tiene convenio. Esta es la forma en la cual el estudiante retribuye a la comunidad el beneficio que le ha sido otorgado, acercándose a realidades sociales y coyunturales que fortalecen su proceso de formación integral.

Para concluir, es imperativo que la proyección social se encuentre en permanente correspondencia con los diferentes componentes que hacen parte del modelo pedagógico contemplado en éste PEI. Debido al carácter transversal de esta función sustantiva, es de capital importancia que los proyectos, actividades, y otras formas de praxis, se relacionen de forma dialógica con dicho modelo, otorgando un sentido y significado al quehacer del estudiante en su proceso formativo en el aula y fuera de ella. Una relación que sea pertinente a las necesidades actuales de la comunidad y que involucre también la investigación y la docencia. Se espera además que, en el actuar de los estudiantes, se vea reflejado un sentido de pertenencia institucional y que se demuestren así los principios diferenciales de la Institución como son la Felicidad y el desarrollo humano.

## **6. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

UNIHORIZONTE apropia la evaluación permanente de la calidad como una necesidad para el mejoramiento continuo y aseguramiento de los estándares de satisfacción en todos sus procesos y procedimientos tanto académicos como administrativos, por lo que plantea estrategias de medición que permiten identificar los campos de mejoramiento, a través de un Modelo Institucional que articula diversas metodologías y conceptos.

### **6.1. Objetivos de la Autoevaluación**

- Evaluar y mejorar continuamente las actividades y los procesos institucionales en aspectos relacionados con el plan de desarrollo y los lineamientos de calidad asociados al desarrollo de las funciones sustantivas de la educación superior, docencia, investigación y proyección social.
- Evaluar los niveles de ejecución de los planes y programas definidos.
- Identificar las tendencias y competencias de formación profesional a nivel nacional y local.
- Definir las áreas de proyección institucional acordes con la naturaleza y requerimientos del sector empresarial.

### **6.2. Momentos de la Evaluación**

El Modelo Institucional de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE considera tres momentos de evaluación como se observa en la Ilustración 8, en los cuales se articulan todos los procesos académicos y administrativos, en referencia a los lineamientos institucionales y la normatividad vigente, para asegurar la calidad y la mejora continua de sus funciones sustantivas y de los procesos transversales; dichos momentos son:



Ilustración 5 Momentos Evaluación Institucional., Fuente: Modelo de Autoevaluación Institucional y Aseguramiento de la Calidad.

### 6.2.1. Momento I: Evaluación de los Procesos de Formación.

En este momento de la evaluación se consideran seis componentes que permiten mejorar continuamente la gestión de los Programas Académicos y los procesos transversales al ejercicio institucional; dichos componentes son los siguientes:

#### 6.2.1.1 Autoevaluación Institucional y de Programas

El proceso de Autoevaluación Institucional y de Programas se encuentra orientado bajo los lineamientos del CNA, según el fin del ejercicio a aplicar y hacen referencia a las características de calidad.

La metodología de evaluación establecida por el CNA está constituida por un conjunto de Factores, Características e Indicadores que sirven como instrumento analítico en la valoración de los diversos elementos que intervienen en la apreciación comprensiva de la calidad de una Institución o de su Programa.

El grado de cumplimiento de cada característica de calidad debe ser establecido mediante una valoración integral de los diferentes aspectos a evaluar incorporados en estos lineamientos.

Para esto se contemplan los elementos de evaluación, ponderación y gradación de factores y características, las fuentes de información, así como los instrumentos y herramientas para la obtención de información.

#### 6.2.1.2 Programa PARCE

El Programa de Intervención Integral para la Permanencia Estudiantil – PARCE- se fundamenta en la planeación estratégica que orienta a la Institución en pro de su

desarrollo, la cual pretende entender necesidades específicas en las dimensiones que alteran el rendimiento académico y estadía de los estudiantes de Pregrado en la Institución.

El programa tiene como propósito implementar estrategias con acciones concretas desde los diversos frentes: académico, psicológico, biológico, económico y social con opciones pertinentes que permitan brindar alternativas para la disminución en el porcentaje de estudiantes que desertan de la Institución.

### **6.2.1.3. Evaluación Docente**

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE reconoce la importancia de la Evaluación Docente y el impacto que esta produce al retroalimentar el proceso curricular; para tal caso, asume la evaluación desde varios criterios para identificar la coherencia entre el Modelo Pedagógico formulado y la práctica de los docentes, que debe facilitar el desarrollo de las competencias complejo-humanísticas de los estudiantes, enfocadas en el fortalecimiento de las competencias básicas del orden cognitivo a nivel interpretativo, argumental, propositivo y creativo, así como la formación de profesionales integrales con personalidad emprendedora y cumplir con la Misión de lograr altos estándares de calidad de los Programas.

El sistema contempla tres instrumentos de evaluación docente.

- ✓ Instrumento de evaluación por parte de los estudiantes.
- ✓ Instrumento del Jefe inmediato.
- ✓ Instrumento de Autoevaluación.

Criterios de Evaluación de Desempeño del Docente.

- ✓ Pertinencia Institucional: Evalúa aspectos referidos al conocimiento de los lineamientos institucionales y al compromiso y trabajo con el Programa.
- ✓ Metodología y Didáctica: Evalúa aspectos referidos al dominio de los temas en el área del conocimiento, planeación y organización de las sesiones de clase, uso de herramientas didácticas, motivación hacia la asignatura, utilización de ayudas pedagógicas.
- ✓ Calidad Profesional – Socio humanística: Evalúa aspectos referidos a la relación con los estudiantes, responde en el aula y desarrollo del aprendizaje.
- ✓ Investigación y Desarrollo: Evalúa aspectos referidos al fomento de la cultura investigativa, búsqueda y manejo de la información, elaboración de proyectos, participación en Grupos de Investigación y aplicación de la investigación en el aula de clase.
- ✓ Comportamiento Personal: Evalúa aspectos referidos a la actitud docente, imagen personal, respeto al estudiante.
- ✓ Asignatura: Evalúa aspectos referidos al conocimiento del Plan de Estudios y la asignatura, cumplimiento del Proyecto Educativo de Aula (PPA) y desarrollo de competencias Complejo-Humanísticas.

Estos criterios se evalúan a través de la encuesta que cada semestre, responden estudiantes, el Director del Programa y el propio docente.

La evaluación docente suministra al profesor, la retroalimentación necesaria acerca de la eficiencia y eficacia de su labor enseñanza-aprendizaje, de tal forma que le permita identificar debilidades y fortalezas en pro de establecer estrategias de mejoramiento que permiten alcanzar altos estándares de calidad.

#### **6.2.1.4. Auditoría de Procesos**

Si bien, el Sistema de Gestión de Calidad (S.G.C) permite a la Institución asegurar el cumplimiento de los requisitos y la satisfacción del cliente; también permite la apropiada identificación de los procesos y sus interacciones, la documentación de sus actividades (manuales de funciones, procedimientos, caracterización de procesos, formatos, etc.), el seguimiento y evaluación de resultados (a través de Indicadores de Gestión), la propuesta e implementación de planes de mejora que permitan alcanzar los objetivos y metas propuestas por la Institución.

El objetivo de la auditoría es evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos específicos y la eficacia de los procesos, dicho ejercicio, se efectúa conforme a las disposiciones establecidas para tal fin.

#### **6.2.1.5. Evaluación del Desempeño**

La evaluación del desempeño es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Este ejercicio es aplicado conforme a los lineamientos establecidos por la rectoría y hace parte de la evaluación realizada desde la dirección de talento humano, es de carácter semestral en atención a la contratación laboral y en ella participan todos los colaboradores.

#### **6.2.1.6. Evaluación de Clima Organizacional**

La Evaluación de Clima Organizacional se realiza anualmente y esta es coordinada entre la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Institucional, en ella participan tanto el Personal Docente, como el Administrativo y el Directivo de la Institución. La metodología definida para este fin permite la valoración de las 15 siguientes condiciones:

1. Remuneración laboral.
2. Desarrollo Integral del Recurso Humano.
3. Ambiente Social del Trabajo.
4. Comunicación.
5. Compromiso Institucional.
6. Motivación Laboral.
7. Imagen y Proyección Corporativa.

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 8. Liderazgo.             | 12. Organización y Estructura Organizacional. |
| 9. Trabajo en Equipo.     | 13. Autonomía Laboral.                        |
| 10. Manejo de Conflictos. | 14. Respeto.                                  |
| 11. Toma de Decisiones.   | 15. Libertad de Expresión.                    |

### **6.2.2. Momento II: Formación Terminada**

El Ministerio de Educación Nacional, mediante el Decreto 1781 del año 2003, creó y reglamentó los Exámenes de Calidad para la Educación Superior – Saber Pro – los cuales son pruebas académicas de carácter oficial y obligatorias, con las cuales el gobierno pretende comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que cursan el último año de los Programas Académicos de Pregrado.

La información suministrada por dichas pruebas constituye un importante indicador de la calidad de un Programa Académico y es por lo mismo, considerada en los procesos de Acreditación de Alta Calidad.

De igual forma, su impacto ha sobrepasado los ambientes meramente académicos y en la actualidad es tomado en cuenta como criterio de selección por parte de los empleadores.

#### **6.2.2.1. Examen de Calidad de la Educación Superior**

El Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior – ICCFES-, es la entidad encargada de “el Examen de Calidad de la Educación Superior, SABER PRO que es un instrumento estandarizado para la evaluación externa de la calidad de la educación superior. Forma parte, con otros procesos y acciones, de un conjunto de instrumentos que el Gobierno Nacional dispone para evaluar la calidad del servicio público educativo y ejercer su inspección y vigilancia.

La evaluación de los resultados es realizada por la Vicerrectoría Académica, dependencia que elabora el plan de acción y de mejora respectivo a implementarse en el siguiente periodo académico desde las Direcciones de Programa.

### **6.10. Evaluación de Prácticas Empresariales**

Con la Práctica Empresarial se busca:

- Aplicar el conocimiento durante la formación del estudiante en los diferentes sectores de la economía para complementar su formación y facilitar la incorporación al mercado laboral.
- Fortalecer el perfil ocupacional y profesional de los programas vigentes en la Fundación.

- Identificar las necesidades del sector productivo para su desarrollo empresarial y social.

La evaluación de esta actividad es realizada por la coordinación de prácticas, que verifica el grado de aceptación y de preparación con el que cuentan los estudiantes para el momento del desarrollo laboral, permitiendo la retroalimentación de los Programas Académicos, con el Informe de prácticas semestrales, el cual consiga los resultados de las evaluaciones a los empresarios y de las apreciaciones respectivas de los estudiantes. Dicho informe es presentado por el director de proyección social.

### **6.2.3. Momento III: Ejercicio Profesional**

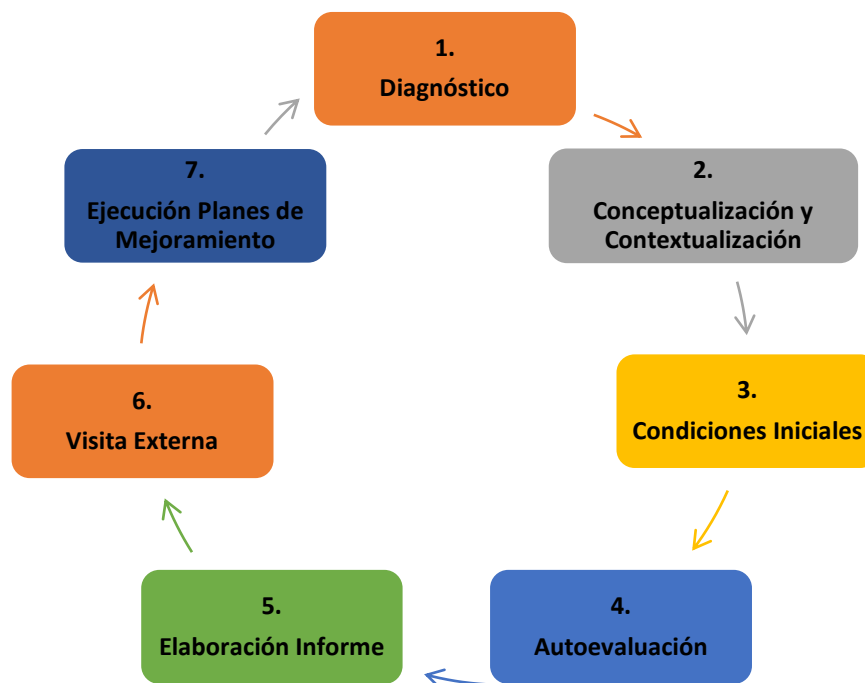
El tercer y último momento de la evaluación se relaciona con el impacto de los graduados en su ejercicio profesional.

Para la consolidación de estrategias de apoyo y seguimiento a los Egresados se configura institucionalmente la política de apoyo y seguimiento a los egresados, la cual pretende establecer los parámetros que enmarcan la forma en la que institucionalmente se mantiene el contacto con esta comunidad, y la vinculación de la unidad como tal a redes de apoyo y con-construcción para el fortalecimiento de los graduados alineados con las políticas internas, las políticas distritales y nacionales al respecto. (UNIHORIZONTE, 2018)

### **6.11. Fases del Proceso de Autoevaluación**

De acuerdo con la Ilustración a continuación, se describen las fases que soportan el proceso de Autoevaluación de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA HORIZONTE así:

- Fase 1: Diagnóstico.
- Fase 2: Conceptualización y Contextualización.
- Fase 3: Preparación Condiciones Iniciales.
- Fase 4: Autoevaluación: Recolección y Sistematización de Información y Experiencias, Análisis y Emisión de Juicios.
- Fase 5: Elaboración del Informe de Autoevaluación.
- Fase 6: Preparación Visita de Pares (Institucional y Académicos).
- Fase 7: Ejecución de Planes de Mejoramiento.



*Ilustración 6 Fases del Modelo de Autoevaluación., Fuente: Modelo de Autoevaluación Institucional y Aseguramiento de la Calidad.*

### **Fase 1: Diagnóstico**

Esta fase tiene como finalidad realizar un diagnóstico sobre el estado o situación actual de la Institución y de cada programa a acreditar en función de los resultados obtenidos en los procesos de autoevaluación desarrollados y que están inspirados y sustentados en la Política de Calidad Institucional.

### **Fase 2: Conceptualización y Contextualización**

La fase de conceptualización y contextualización del proceso de autoevaluación, se realiza con el propósito de socializar y comprender el compromiso con la evaluación de la Institucional y de sus programas.

### **Fase 3: Preparación Condiciones Iniciales**

Esta fase se desarrolla teniendo en cuenta el resultado del diagnóstico efectuado en la Fase 1. En esta fase del proceso se prepara y consolida la información del programa teniendo como referente las plantillas y cuadros maestros diseñados por la dirección de planeación y el acuerdo 02 de 2012 del CESU; una vez consolidada y validada la información por parte de la dirección de planeación y la vicerrectoría académica, se procede a la radicación en el aplicativo SACES-CNA de la información del programa, cuando se reciba el aval del CNA aprobando las condiciones iniciales del programa, se procede a iniciar el proceso de Autoevaluación con fines a la Acreditación de Alta Calidad. En caso contrario a resolver las observaciones del CNA.

### **Fase 4: Autoevaluación, recolección y sistematización de información y experiencias, análisis y emisión de Juicios**



En esta fase del proceso se define las muestras para la obtención de información; esta fase incluye la recolección de información primaria proveniente de las diferentes audiencias (profesores, estudiantes, directivos, egresados y empleadores) e información secundaria proveniente de informes, documentos, registros, comunicaciones, entre otras.

#### **Fase 5: Elaboración del Informe de Autoevaluación**

El informe final reúne los fundamentos, resultados y análisis del proceso de autoevaluación del programa, así como los planes de mejora, según los lineamientos previstos por el Consejo Nacional de Acreditación; para tal fin se contempla la Guía de Procedimientos No.3 para la Acreditación de Programas Académicos 2013.

#### **Fase 6: Preparación Visita de Pares Externos**

En esta fase del proceso se prepara y se atiende la visita de pares externos designados por el CNA, quienes juzgarán la calidad del programa y de la institución. Es importante tener organizada toda la información que se anexo al Informe de Autoevaluación.

#### **Fase 7: Ejecución de Planes de Mejoramiento**

De la sistematización y análisis de la información obtenida a través de las fuentes, se obtienen conclusiones con la cuales se formulan las acciones de mejora.

Dependiendo de la magnitud de las acciones, su gobernabilidad, e impacto sobre la calidad del programa, estas acciones se definen a corto, mediano y largo plazo. Se establecen acciones correctivas y preventivas; las primeras encaminadas a disminuir las debilidades encontradas en el programa y las segundas encaminadas a evitar la aparición de las mismas y mantener la calidad incrementando los estándares previstos institucionalmente. (UNIHORIZONTE, 2018)

## **7. ACREDITACIÓN**

Para las instituciones de Educación Superior, la calidad debe ser concebida como un principio, no básico sino fundamental, en tanto que el servicio que ofrecen es un servicio de vital importancia para el desarrollo de las comunidades y en esa línea UNIHORIZONTE, pone de manifiesto su intención de gestionar de manera permanente y determinar como objetivo estratégico constante, aquel aspecto que el sistema educativo colombiano a través del Ministerio de Educación Nacional a denominado la

Acreditación en Alta Calidad.

Este elemento es aplicable tanto a programas como institución y es gestionado a través del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), quien lo presenta de la siguiente manera en su página web.

“La Acreditación es el acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento que los pares académicos hacen de la comprobación que efectúa una institución sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la Acreditación no es sólo una oportunidad para el reconocimiento por parte del Estado de la calidad de un programa o de una institución; es una ocasión para comparar la formación que se imparte con la que reconocen como válida y deseable los pares académicos. Es decir, aquellos que representan el deber ser, los que tienen las cualidades esenciales de la comunidad que es reconocida como poseedora de ese saber y que ha adquirido, por ello mismo, una responsabilidad social. También es una ocasión para reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad y para precisar metas de desarrollo deseable. La participación de pares internacionalmente reconocidos dentro del proceso de acreditación podría derivar en un reconocimiento internacional de la calidad de programas e instituciones.” Recuperado de <https://www.cna.gov.co/1741/article-187231.html>

La base fundamental para el logro de la Acreditación tanto a nivel institucional como de programas, se fundamenta en la autoevaluación, que como ya se mencionó pretende evaluar de manera permanente los diferentes aspectos que faciliten la medición de la calidad de los servicios que presta la institución en su objeto de formar personas con sentido crítico, innovadoras, emprendedoras y felices.

De acuerdo con el CNA las instituciones de educación superior cumplen una tarea fundamental en la formación de competencias que se requieren para la productividad creciente de la sociedad y para la vida democrática. La educación superior es responsable de la formación de profesionales capaces de crear conocimiento y de proponer nuevas formas de análisis y nuevas herramientas y relaciones de trabajo en todas las áreas. La educación superior es, en síntesis y como dice la Constitución, un servicio público que tiene una función social estratégica y que por tanto debe ser prestado con la mayor calidad posible.

En este contexto, la evaluación y la acreditación han pasado a convertirse en imperativos, ya que garantizan a la sociedad la calidad y credibilidad de los procesos educativos y sus resultados. En Colombia, donde existe una gran heterogeneidad en la oferta de educación superior, que se expresa no sólo en la multiplicación de programas distintos sino también en importantes diferencias de calidad, la acreditación tiene un papel estratégico dentro de la política orientada a promover el mejoramiento del sistema de educación superior. Y como la educación es un servicio público que tiene una función social, las instituciones responsables de la educación superior deben, por tanto, rendir cuentas ante el Estado y la sociedad sobre el servicio que prestan.

El proceso de Acreditación se desarrolla a través de la evaluación de la calidad realizada

por la institución misma (autoevaluación), por pares académicos externos que pueden penetrar en la naturaleza de lo que se evalúa (heteroevaluación) y por el Consejo Nacional de Acreditación (evaluación final); el proceso culmina con el reconocimiento público de la calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional.

Este proceso en sus diversos componentes se desarrolla de la siguiente manera:

- La Autoevaluación, que consiste en el estudio que llevan a cabo las instituciones o programas académicos, sobre la base de los criterios, las características, y los aspectos definidos por el Consejo Nacional de Acreditación. La institución debe asumir el liderazgo de este proceso y propiciar la participación amplia de la comunidad académica en él.

- La Evaluación Externa o Evaluación por Pares, que utiliza como punto de partida la autoevaluación, verifica sus resultados, identifica las condiciones internas de operación de la institución o de los programas y concluye con un juicio sobre la calidad.

- La Evaluación Final que realiza el Consejo Nacional de Acreditación a partir de los resultados de la autoevaluación y de la evaluación externa.

- El reconocimiento público de la calidad se hace a través del acto de acreditación que el Ministro de Educación emite con base en el concepto técnico del Consejo Nacional de Acreditación.

## **REFERENCIAS**

AGUIRRE A., Erika (2010). Una mirada desde el Aprendizaje Significativo en comparación a un Modelo Pedagógico Tradicional, para la enseñanza del concepto biológico de población y análisis de los problemas relacionados al proceso enseñanza-aprendizaje a estudiantes de noveno grado. Eje Temático: Educación Comparada: Teoría y

Metodología. Universidad Distrital Francisco José de Caldas Bogotá D.C. Disponible en: <https://docplayer.es/32316254-Bogota-d-c-eje-tematico-educacion-comparada-teoria-y-metodologia.html>

AUSUBEL (1983). Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo. Segunda Edición. Editorial Trillas. México.

BATISTA, M. (Julio de 2010). [www.eumed.net](http://www.eumed.net). Recuperado el 13 de agosto del 2012 de <http://www.eumed.net/rev/17/mbb.htm>

BUENDÍA-ÁRIAS, Ximena, et. al. (2018) El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. FOLIOS Segunda época N° 47. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n47/0123-4870-folios-47-00179.pdf>

CASTILLO, Sandra (2008) Evaluación de Competencias Investigativas. XIII Conferencia Latinoamericana de Matemática. Recife, Brasil. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/267710221\\_Evaluacion\\_de\\_competencias\\_investigativas](https://www.researchgate.net/publication/267710221_Evaluacion_de_competencias_investigativas)

CONFERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CRES), 2008. Tomado de: <https://www.oei.es/historico/salactsi/cres.htm>. El 26 de septiembre del 2018.

DE ZUBIRÍA S., Julián (2017) Los Modelos Pedagógicos: Hacia una pedagogía dialogante. Colección Aula Abierta. Editorial Magisterio. Bogotá D.C. Disponible en: <https://saberplacentero.wikispaces.com/file/view/Hacia-una-pedagogia-dialogante.pdf>

DÍAZ B., Frida (1999). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: Una interpretación constructivista. McGraw-Hill, México.

GADAMER, Howard (2011) Inteligencias Múltiples: La Teoría en la Práctica. Editorial Paidós Ibérica.

GÓMEZ, Patricia (2013) Teoría de la Experiencia del Aprendizaje Mediado del Dr. Reuven Feuerstein: La importancia del maestro como principal mediador del aprendizaje. Universidad Pedagógica Nacional. Unidad Ajusco. México D.F. Disponible en: <http://200.23.113.51/pdf/29960.pdf>

PALOMERO, Pablo (2009) Desarrollo de la Competencia Social y Emocional del Profesorado: Una aproximación desde la Psicología Humanista. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Universidad de Zaragoza (Enlace web: <http://www.aufop.com> - Consultada en fecha 23-07-18).

PIAGET, Jean (1969) Psicología y Pedagogía. Luria Leontiev Vigotsky. Akal, Básica de Bolsillo. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Psicologia-y-Pedagogia.PDF>

PÉREZ, A. (2007). La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas, Cuadernos de Educación de Cantabria Nº 1, Consejería de Educación, Santander.

PINTO B., Ana Myriam et. al. (2000) Los Modelo Pedagógicos. Secretaría Académica IDEAD, Universidad del Tolima.

Disponible en: <https://pedroboza.files.wordpress.com/2008/10/2-2-los-modelos-pedagogicos.pdf>

REGLAMENTO DOCENTE (2015) Disponible en: [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)

REGLAMENTO ESTUDIANTIL (2015) Disponible en: [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)

RODRÍGUEZ, Margarita (2012) Diagnóstico y mejora de la competencia comunicativa en los alumnos del grado de Primaria. Didáctica y Organización Educativa. Universidad de Sevilla. Disponible en:

[https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/43007/Diagnostico\\_y\\_mejora\\_de\\_la\\_competencia\\_comunicativa\\_en\\_los\\_alumnos\\_del\\_grado\\_de Primaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/43007/Diagnostico_y_mejora_de_la_competencia_comunicativa_en_los_alumnos_del_grado_de Primaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

RODRÍGUEZ, Wanda (1999) El Legado de Vygotsky y de Piaget a la Educación. Revista Latinoamericana de Psicología, Vol. 31, Nº 3. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80531304.pdf>

ROMERO, Silvia et. al. (1999). Comunicación y Lenguaje: visión general. México: SEP. [www.itesm.mx](http://www.itesm.mx) (s.f.). Recuperado el Marzo de 2011, de <http://sistema.itesm.mx/va/dide/inf--doc/estrategias/>

SÁNCHEZ, Octavio (2001) Implicaciones Educativas de la Inteligencia Emocional.

Revista Psicología Educativa, Vol. 7, Nº 1. Getafe (Madrid).

Disponible en:

<http://www.orientacionsekcastillo.blogsek.es/files/2012/05/implicaciones-educativas-de-la-inteligencia-emocional.pdf>

SÁNCHEZ S. Iván et. al. (2004) Aprendizaje Significativo Basado en Problemas. Horizontes Educativos, Nº 9. Universidad del Bio Bio. Chillán, Chile.

Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/979/97917171011.pdf>

TOBÓN, Sergio (2005). Formación Basada en Competencias: Pensamiento Complejo, Diseño Curricular y Didáctica. 2ª.ed. Bogotá: ECOE Ediciones.

\_\_\_\_\_ (2006). Formación Basada en Competencias. ECOE Ediciones Ltda., Segunda Edición, Bogotá D.C.

UNIHORIZONTE (2015) Plan de Desarrollo e Inversión Institucional 2015 – 2020. Disponible en: [www.unihorizonte.edu.co](http://www.unihorizonte.edu.co)

\_\_\_\_\_ (2018a) Competencias Complejo-Humanísticas: Una Propuesta para el Diseño Curricular. Formación Curricular. Bogotá D.C.  
Consultar en: [formacioncurricular@unihorizonte.edu.co](mailto:formacioncurricular@unihorizonte.edu.co)

\_\_\_\_\_ (2018 b) Propuesta de Diseño Curricular. Área de Formación Curricular. Bogotá D.C. Consultar en: [formacioncurricular@unihorizonte.edu.co](mailto:formacioncurricular@unihorizonte.edu.co)

\_\_\_\_\_ (2018) Modelo de Autoevaluación Institucional y Aseguramiento de la Calidad. Dirección de Planeación. Bogotá D.C.

ZABALZA, Miguel A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Narcea S.A. Madrid.

\_\_\_\_\_ (2006). Competencias en la Educación Superior. Políticas hacia la calidad. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.

\_\_\_\_\_ (2006). Formación basada en Competencias. ECOE Ediciones Ltda., Segunda edición, Bogotá DC.

WIGGINGS, Grant. (1991). "The case for authentic assessment. Practical Assessment, Research and Evaluation", 2(2). Available on line: <http://ericae.net/getvn.asp?v=2&n=2>. Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario. . Cuadernos Monográficos del ICE, N° 12.