



**LOS LIBERTADORES**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA



**INFORME** 2021  
DE APRECIACIÓN

**Grupos focales**



Juan Manuel Linares Venegas  
**Presidente del Claustro**

José Leopoldo González  
**Presidente Consejo Superior**

Ángela María Merchán Basabe  
**Rectora**

María Angélica Cortes Montejo  
**Vicerrectora General**

Vladimir Alfonso Ballesteros Ballesteros  
**Vicerrector Académico**

Ángela María Merchán Basabe  
**Vicerrectora (e) de Proyección Social y Relaciones Interinstitucionales**

Andrés Felipe Ferreira  
**Secretario General**

Yuli Viviana Melo Moreno  
**Directora (e) de Planeación**

Luz Mercedes Flechas Mendoza  
**Directora de Aseguramiento de la Calidad**

Iván Galvis  
**Director de Auditoría y Control interno**

Cesar Nieto Licht  
**Gerente de Talento Humano**

María Angélica Cortes Montejo  
**Gerente (e) de Tecnología**

Olga Marcela Panqueba Puentes  
**Gerente Comercial y de Mercadeo**



Luis Hernando Camargo  
**Gerente (e) Financiero**

Luis Guillermo Preciado Dueñas  
**Gerente Contable**

Jorge Humberto Rodríguez Martínez  
**Director Administrativo**

Lucia Chamat Barrios  
**Directora de Comunicaciones**

Alejandro Pachajoa Londoño  
**Decano Facultad de Ciencias de la Comunicación**

Martha Lorena Martínez Correal  
**Decana Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

Álvaro Luis Mercado Suárez  
**Decano Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables**

Javier Fernando Fonseca  
**Decano Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales**

Jorge Luis Nisperuza Toledo  
**Decano Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas**

## **Equipo técnico**

### **Dirección de Aseguramiento de la Calidad**

Luz Mercedes Flechas Mendoza

**Directora de Aseguramiento de la Calidad**

Claudia Marcela Neisa

**Apoyo y soporte a la Dirección de Aseguramiento de la Calidad**

Juan Sebastián Sanabria

**Profesional de Evaluación Institucional**

Norma Lucia Lemus

**Asistente Dirección de Aseguramiento de Calidad**

### **Dirección de Comunicaciones**

Lucia Chamat Barrios

**Directora de Comunicaciones**

Adriana Karina Amaya Díaz

**Coordinadora de Comunicaciones**

## **Relatores**

### **Facultad de Ciencias de la Comunicación**

Profesora Ingrid Zacipa

### **Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

Profesora Ana María Paeres

Profesor Mauricio Pantoja

### **Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables**

Profesor Miguel Iván Roa

Profesora Diana Geraldine Jiménez

### **Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales**

Profesor Raúl González

### **Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas**

Profesor Luis Alejandro Caicedo

Profesor John Castro

Profesor Iván Ladino

## Contenido

1. Introducción .....	6
2. Metodología.....	7
2.1 Instrumento de Recolección .....	9
2.2 Participantes de los grupos focales.....	12
2.3 Aplicación de los grupos focales .....	13
3. Síntesis de las apreciaciones obtenidas en los grupos focales.....	13
3.1 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Administrativos.....	14
3.2 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Directivos .....	17
3.3 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Profesores.....	19
3.4 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Estudiantes.....	23
3.5 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Graduados .....	26
3.6 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Sector Externo .....	29

## Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Actores de Interés de los grupos focales.....	7
Ilustración 2. Fases para el desarrollo de grupos focales.....	8

## Índice de Tablas

Tabla 1. Relación de participantes por grupos focales .....	12
Tabla 2. Fechas de realización de los grupos focales .....	13

## I. Introducción

La Fundación Universitaria Los Libertadores desde su plataforma estratégica le ha apostado a la calidad como un sello diferencial en el desarrollo de todas sus acciones. En tal sentido, ha venido fortaleciendo la cultura de la calidad con todos los miembros de la comunidad libertadora y sus grupos de interés, la cual ha sido apropiada y se evidencia en el desarrollo de prácticas, actitudes, formas de actuar y el compromiso con una adecuada prestación del servicio educativo, entre otras.

Además, la apropiación de esta cultura se refleja en los resultados de desempeño organizacional, en el impacto de la docencia, la investigación y la proyección social y en la mejora de las actividades de apoyo académico que soportan las funciones misionales. Al igual que en el compromiso de la Institución con sus estudiantes y egresados para alcanzar los resultados de aprendizaje y responder al sello institucional y al propósito superior para constituirnos en una institución universitaria cercana, incluyente y diversa.

En este marco, uno de los insumos fundamentales en los procesos de Autoevaluación en la Institución, es la apreciación de la comunidad académica y de los diferentes grupos de interés que permiten dar una opinión válida sobre el desarrollo institucional y de sus programas. En este sentido para el año 2021, hemos contado con una gran participación para los distintos grupos en los cuales participaron 21 administrativos, 16 directivos, 28 profesores, 31 estudiantes, 41 graduados y 11 aliados externos lo anterior suma un total de 148 personas.

Los diez grupos se llevaron a cabo con personas representativas que fueron seleccionadas de los diferentes programas, niveles de formación, modalidades, entre otros, lo anterior permitió tener una visión integral de todo el proceso. Este informe se encuentra dividido en 3 partes: La primera parte, hace mención a la metodología desarrollada, la segunda expone la aplicación de la herramienta y la tercera presenta la síntesis de los aportes más significativos realizados por los asistentes a los grupos, a partir de las relatorías realizadas y las respectivas grabaciones.

## 2. Metodología

En el marco del proceso de autoevaluación institucional se desarrolló la metodología de grupo focal con el fin de conocer la apreciación, opinión, experiencias, conceptos y pensamientos de algunos representantes de los diferentes grupos poblacionales de la Fundación Universitaria Los Libertadores, con respecto a la Institución en coherencia con los aspectos planteados en los lineamientos de acreditación institucional del Consejo Nacional de Acreditación – 2015. Los grupos poblacionales a quienes se aplicó esta metodología se enuncian en la siguiente ilustración.

7

Ilustración 1. Actores de Interés de los grupos focales



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad (2021).

De acuerdo con lo anterior, se seleccionaron representantes de los siguientes grupos poblacionales de la comunidad universitaria:

**Estudiantes:** Corresponde a la población de estudiantes activos de los programas de pregrado, posgrado, modalidades presencial y virtual.

**Graduados:** Se define como graduado la persona natural que, previa culminación del programa académico y cumplido los requisitos de ley y los exigidos por la Institución de Educación Superior, recibe el título académico.

**Profesores:** Involucra los docentes activos con vinculación de tiempo completo y cátedra tanto de Facultades como de áreas transversales.

**Directivos:** Corresponde a los cargos estratégicos liderados por el Presidente del Consejo Superior, la Rectoría, las Vicerrektorías, Gerentes, Decanos y Direcciones adscritas a la Rectoría.

**Administrativos:** Se refiere a los cargos tácticos y operativos de colaboradores representados en personal de unidades académicas y administrativas que hacen parte de las Vicerrektorías, Gerencias y Direcciones adscritas a las unidades.

**Sector Externo:** Son aquellas personas naturales o jurídicas que por medio de convenios o por relaciones académicas, como empleadores o centros de práctica, se han involucrado directa o indirectamente con la Fundación Universitaria Los Libertadores.

Para obtener el informe de apreciación a partir de la aplicación de grupos focales se desarrollaron seis (6) fases que se muestran en la ilustración 2.

Ilustración 2. Fases para el desarrollo de grupos focales.



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad (2021).

A continuación, se describe con mayor detalle el desarrollo de estas fases:

- Fase 1: Identificar los participantes: Se seleccionó para cada uno de los grupos focales las personas que, por su experiencia, representatividad y relacionamiento con la Institución, serían invitados a participar.
- Fase 2: Preparar el material: Se preparó el material que se usó antes y durante la sesión; este incluyó una presentación donde se le expuso al grupo de interés un panorama de la Institución y un énfasis sobre los aspectos que se abordarían durante la sesión, en esta misma presentación se incluyeron las preguntas que serían abordadas para cada grupo focal. Antes de la actividad, se eligió el moderador, el relator y se solicitaron los respectivos formatos de consentimiento informado.
- Fase 3: Invitar a los participantes: A partir de lo desarrollado en la fase 1, se enviaron las respectivas invitaciones a los correos institucionales.
- Fase 4: Garantizar la conectividad: Dada la coyuntura actual de salud pública, los grupos focales se desarrollaron de manera virtual, por tanto, se realizaron simulacros y pruebas días antes del desarrollo de los grupos, para validar los links de

ingreso a la reunión y establecer de manera clara los roles de moderador, relator y participante en la sesión. La plataforma que se usó para los encuentros fue Microsoft Teams.

- Fase 5: Realizar el grupo focal: Los participantes fueron citados 10 minutos antes del inicio de la sesión, la cual tuvo una duración aproximada de 90 minutos. Se inició con un saludo, se expusieron las reglas de participación del grupo, se realizó una breve contextualización institucional y se procedió a realizar las preguntas y recolectar la información, donde los participantes participaron de manera abierta en los tiempos acordados de intervención. Se solicitó la autorización respectiva para grabar las sesiones de grupo focal.
- Fase 6: Analizar la información producto del grupo focal: Finalmente, producto de la reunión, el relator realizó una ficha de notas de relatoría, en la que transcribió y presentó las anotaciones más importantes del grupo focal, apoyándose de las notas tomadas durante el grupo y de la grabación realizada. Sobre estas relatorías se procedió a establecer codificaciones a las participaciones, eliminando los nombres propios y cualquier información que pudiera identificar las personas que realizaron los aportes. A partir de lo consignado en las relatorías se procedió a realizar un informe que sintetiza los principales hallazgos y voces de cada una de las preguntas realizadas durante el grupo.

## 2.1 Instrumento de Recolección

Teniendo en cuenta que, en los procesos de autoevaluación, la apreciación e información cualitativa por parte de los principales actores de la comunidad académica, son insumos fundamentales para el mejoramiento continuo, se planteó el desarrollo de una serie de grupos focales, con el fin de tener información sobre la opinión, el sentir, pensar y vivir de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria.

La herramienta se centra en dar respuesta de forma colectiva a una serie de preguntas prediseñadas e invitando a la discusión por parte de los asistentes las respuestas que van surgiendo durante su desarrollo. Por lo anterior, se planteó el diseño de una guía de grupo focal en la que se ubicó paso a paso el desarrollo del encuentro y se estructuraron cada una de las preguntas que serían tenidas en cuenta para cada uno de los grupos de interés.

Partiendo de los lineamientos establecidos por el CNA que solicitan la apreciación de la comunidad universitaria, y viendo la importancia de complementar la información que pudiera obtenerse en otras herramientas, se diseñaron preguntas, teniendo en cuenta que se trataba de un ejercicio semiestructurado, es decir, que podían ir surgiendo preguntas nuevas o solicitar complementos de alguna información previa. Estas preguntas discriminadas para cada población se presentan a continuación:

### Preguntas dirigidas a **Administrativos:**

1. En su calidad de administrativo, ¿Qué opina sobre la aplicación de la Política de Gestión Humana en el marco del Proyecto FULL fortalecido? Si tiene algún caso específico, descríballo.
2. ¿Cómo calificaría los sistemas de información que brinda la Institución, en relación con el desempeño de su trabajo?
3. ¿Considera que la estrategia de comunicación interna y externa coadyuva a la gestión y al posicionamiento institucional? ¿Por qué?
4. ¿Cuál es su aporte en el fortalecimiento de la cultura de calidad institucional?
5. Desde su experiencia como administrativo, ¿Qué aspecto podría destacar como principal fortaleza de la FULL? Escríbala en el chat.
6. ¿Cuál cree que sería la principal oportunidad de mejora que considera se debe implementar para impactar positivamente la gestión administrativa? Escríbala en el chat.

### Preguntas dirigidas a **Directivos:**

1. En su calidad de Directivo, ¿Qué opinión tiene de la aplicación y resultados de las políticas en la gestión institucional?
2. ¿Cuáles aspectos considera que diferencian a la FULL de otras Instituciones de Educación Superior?
3. ¿Considera que los programas académicos que ofrece la FULL impactan en el medio? ¿Por qué?
4. ¿Considera que la asignación, ejecución y evaluación presupuestal permite dar cumplimiento a los objetivos institucionales y a los planes de mejora? ¿Por qué?
5. ¿Considera que la estrategia de comunicación interna y externa coadyuva a la gestión y al posicionamiento institucional? ¿Por qué?
6. Desde su experiencia como Directivo, ¿Qué aspecto podría destacar como principal fortaleza de la FULL? Escríbala en el chat.
7. ¿Cuál cree que sería la principal oportunidad de mejora que considera se debe implementar para impactar positivamente la gestión institucional? Escríbala en el chat.

### Preguntas dirigidas a **Profesores:**

1. En su calidad de profesor, ¿Qué opina sobre la aplicación del estatuto profesoral? Si tiene algún caso específico, descríballo.
2. ¿Cómo considera que es la participación de los profesores en los órganos colegiados?
3. ¿Cómo considera que es la participación de los profesores en la gestión académica, investigación y de proyección social de los programas académicos?

4. ¿Qué opina sobre el apoyo que brinda la Institución a los procesos de formación y cualificación docente?
5. ¿Cómo han incidido los procesos de evaluación docente en la mejora continua y en su desarrollo profesional?
6. Desde su experiencia como docente, ¿Qué aspecto podría destacar como principal fortaleza de la FULL? Escríbala en el chat.
7. ¿Cuál cree que sería la principal oportunidad de mejora que considera se debe implementar para impactar positivamente el desarrollo docente? Escríbala en el chat.

#### Preguntas dirigidas a **Estudiantes:**

1. Desde su experiencia como estudiante ¿Cuáles fueron los motivos por los cuales decidió estudiar en la FULL para desarrollar su proyecto profesional?
2. ¿Qué opina sobre la aplicación del reglamento estudiantil? Si tiene algún caso específico, descríballo.
3. ¿La Institución le ha brindado apoyo para su permanencia y el alcance de los resultados de aprendizaje? ¿Cómo?
4. ¿Ha hecho uso de apoyos que brinda la institución en materia de bienestar, financiación, tutorías académicas u otros que considere relevantes para su proceso de formación integral? Descríbalos.
5. ¿Cómo califica las estrategias desarrolladas por la Institución para mitigar el impacto de la contingencia por COVID – 19 en su desempeño académico?
6. Desde su experiencia como estudiante, ¿Qué aspecto podría destacar como principal fortaleza de la FULL? Escríbala en el chat.
7. ¿Cuál cree que sería la principal oportunidad de mejora que considera se debe implementar para impactar positivamente el desarrollo del estudiante de la Institución? Escríbala en el chat.

#### Preguntas dirigidas a **Graduados:**

1. En su calidad de graduado, ¿Qué podría decir sobre la existencia de estrategias que desarrolla la Institución para facilitar la vinculación de los egresados al ámbito laboral?
2. ¿Cómo considera que son los sistemas y medios de comunicación que utiliza la Institución para mantenerse en contacto con sus egresados?
3. ¿Ha participado en actividades que le hayan permitido compartir con la Institución sus experiencias como graduado para enriquecer a la Institución y al programa académico que cursó? Describa su experiencia.
4. ¿Cuáles aspectos considera que diferencian al egresado de la FULL de los egresados de otras Instituciones de Educación Superior?

5. Desde su desempeño como graduado de esta Institución y del programa que cursó, ¿Qué aspecto podría destacar como principal fortaleza de la FULL? Escríbala en el chat.
6. ¿Cuál cree que sería la principal oportunidad de mejora que considera se debe implementar para impactar positivamente su desempeño laboral? Escríbala en el chat.

### Preguntas dirigidas a **Aliados - Sector Externo:**

1. Desde sus principios misionales, la FULL desarrolla actividades de formación, investigación y proyección social. Desde su percepción como representante del sector externo, ¿Cómo considera que ha sido el desempeño de la Institución y/o de los programas académicos para impactar a la sociedad desde estas funciones? Si tiene algún caso específico, descríballo.
2. ¿Considera usted que la FULL impacta en el medio? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles aspectos considera que diferencian a la FULL de otras Instituciones de Educación Superior?
4. Desde su perspectiva como sector externo, ¿Qué aspecto podría destacar como principal fortaleza de la FULL? Escríbala en el chat.
5. ¿Cuál cree que sería la principal oportunidad de mejora que considera se debe implementar para que la institución logre un mayor impacto en el medio, desde el relacionamiento con el sector externo? Escríbala en el chat.

## 2.2 Participantes de los grupos focales

Teniendo en cuenta que la técnica de grupos focales se caracteriza por reunir de forma simultánea a un número reducido de participantes con el fin de poder interactuar con todos ellos, se seleccionaron representantes de cada uno de los grupos de interés, buscando que fueran personas que por su experiencia, conocimiento y rol en la Institución pudieran compartir sus opiniones con conocimiento y propiedad. Así, se desarrollaron diez (10) grupos focales, para seis (6) poblaciones diferentes (estudiantes, administrativos, directivos, sector externo, profesores y egresados) para un total de 148 participantes. La discriminación de esta participación se presenta en la tabla I.

Tabla I. Relación de participantes por grupos focales

Población	No. de grupos focales	No. de participantes
Administrativos	1	21
Directivos	1	16
Profesores	2	28
Estudiantes	2	31
Graduados	2	41
Aliados externos	2	11
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>148</b>

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad (2021).

### 2.3 Aplicación de los grupos focales

Una vez desarrollada la guía de grupo focal y diseñadas las preguntas que se abordaría para cada uno de los grupos según los actores, se procedió a invitar a las personas elegidas para cada uno de los grupos, para asistir de forma virtual por medio de la plataforma Microsoft Teams.

A continuación, se presenta información sobre las fechas en las que se realizaron los diferentes grupos focales; es importante mencionar que, como se mencionó previamente, con el fin de obtener una mayor participación y aportes de la población de estudiantes, docentes, graduados y sector externo, se desarrollaron dos grupos de forma simultánea en diferentes salas virtuales:

Tabla 2. Fechas de realización de los grupos focales

Población	Fecha de realización
Administrativos	12 de abril de 2021
Directivos	14 de abril de 2021
Profesores	19 de abril de 2021
Estudiantes	13 de abril de 2021
Graduados	15 de abril de 2021
Aliados externos	20 de abril de 2021

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad (2021).

## 3. Síntesis de las apreciaciones obtenidas en los grupos focales

En este apartado se presentará la síntesis que se realizó de los aportes más relevantes otorgados por los asistentes a los diferentes grupos focales, obtenidos a partir de las relatorías y la revisión de las grabaciones de los grupos. En algunos casos se hace uso de afirmaciones textuales dadas por los actores, las cuales se presentan en comillas y con la codificación utilizada para proteger la confidencialidad de los aportes, como complemento a los textos parafraseados.

Es importante tener en cuenta, que las preguntas son diferentes para todos los grupos focales, dado que fueron elaboradas para obtener una apreciación diferenciada por actor, sobre algunos aspectos que se consideró que era relevante abordar con mayor detalle.

### 3.1 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Administrativos

#### 3.1.1 Aplicación de la Política de Gestión Humana en el marco del Proyecto FULL

Con relación a la aplicación de la Política de Gestión Humana, los miembros de la comunidad de administrativos asistentes al grupo focal destacan que con esta política se evidencia la importancia que otorga la Institución al recurso humano como uno de sus recursos más valiosos, porque es el motor de la calidad de los procesos que permite dar cumplimiento a lo establecido en la misión institucional.

Igualmente, como lo refiere GFAI, “*con el Proyecto FULL fortalecido se creó una cultura de evaluación constante de nuestros directivos, que genera transparencia en la gestión*”. Complementan destacando que con él se busca fortalecer las capacidades de los funcionarios y docentes de la institución, a través de la formación, la evaluación y los incentivos.

Así mismo, hacen referencia a la forma en que ha impactado positivamente el liderazgo libertador, especialmente en cuanto a la gestión de los equipos con compromiso, al enfoque de resultados orientados a la gestión de la calidad y al seguimiento e identificación de acciones de mejora en cada uno de los procesos.

#### 3.1.2 Apreciación sobre los sistemas de información de la Institución, en relación con el desempeño del trabajo

Sobre los sistemas de información se destaca que la Institución cuenta con una plataforma buena que responde a las necesidades de la misma, asegurando la trazabilidad de los procesos administrativos y académicos de forma confiable a través de los subsistemas que lo conforman. Se considera que estos sistemas son eficaces y eficientes y atienden a diferentes poblaciones; se destaca especialmente los sistemas Sirena (docentes), Ulises (estudiantes), nómina y biblioteca.

En el marco de la Pandemia, es importante destacar lo referido por GFA4 quien indica que ello sirvió para identificar que “*los sistemas de información con que cuenta la Institución son bastante robustos y han permitido soportar muy bien una operación para la que no todos estábamos preparados*”. Al respecto mencionan como elemento importante que la Institución crea respuestas asertivas a las nuevas realidades, como por ejemplo la mesa de ayuda virtual y el canal de atención virtual a estudiantes en admisiones y registro.

De igual forma, se refiere los avances que ha tenido la institución en este tema, especialmente referido al seguimiento a los egresados, dado que se está creando el proyecto SISGRADUADOS que se encuentra en la etapa final de implementación y con el que se puede hacer un seguimiento desde que el estudiante pasa a condición de egresado graduado.

Así mismo, GFA6 destaca “... el sistema elaborado conjuntamente entre planeación y aseguramiento de la calidad que recauda la información estadística de cifras institucionales que le llamaban cuadros mágicos, agilizando los procesos de registros calificados y de acreditación...” lo anterior permitió mejorar sustancialmente la obtención de la información requerida para estos procesos de forma confiable.

Un aspecto de mejora que se refiere sobre estos sistemas es la necesidad de trabajar por la integración de las plataformas con lo que se esperaría dar un mejor servicio y una mejor respuesta. También GFA7 menciona que “si bien los sistemas de información atienden con efectividad las necesidades actuales que reclama la educación superior para todos los grupos, genera grandes retos para las IES, a medida que los avances tecnológicos se dan”.

15

### 3.1.3 Comunicación interna y externa como apoyo a la gestión y al posicionamiento institucional

Al abordar con los administrativos si consideran que la estrategia de comunicación interna y externa coadyuva a la gestión y al posicionamiento institucional, refieren que ésta ha sido clave no solo en el posicionamiento institucional sino en la respuesta que se ha debido dar en el marco de la pandemia. Al respecto GFA8 resalta que “... está impactando positivamente el posicionamiento de la Institución, pues con seguridad ahora conocen mucho más a la Fundación Universitaria Los Libertadores y lo que hace en términos de consolidación de investigación y de sus resultados...”

Los asistentes destacan tanto los mecanismos internos, que han permitido que la comunicación fluya y llegue a toda la comunidad, como los externos, que han favorecido la visibilidad de la institución en el medio y con ello desarrollar acciones a nivel local, nacional e internacional.

GFA11 destaca “... lo que se ve a través de redes sociales, permite afirmar que la universidad se da a conocer de una buena manera”. Así mismo GFA3 refiere que “las ceremonias de grado en la época de pandemia transmitidas por los canales de comunicación internos de radio y televisión, y por las redes sociales, fortalecen los vínculos de la IES en la trama social de la comunidad educativa y con las familias de los graduados generando el vínculo afectivo que distingue y posiciona a Los Libertadores en los afectos de su público objetivo”.

GFA2 resalta que “la estrategia de comunicación ha sido fundamental para el posicionamiento de la Institución... el espacio Full Siempre Contigo ha permitido que los estudiantes en temporada de matrículas cuenten con un espacio en el que se pueden aclarar sus inquietudes con los líderes de cada área”.

Se indica como una oportunidad de mejoramiento que la comunicación se fortalezca hacia los temas transversales de la institución, pues se conoce bien la especificidad interna de los procesos, pero no la de otros aspectos de orden institucional. De igual forma, como refiere GFAI se debe “diversificar los canales de comunicación actuales, porque se saturan; esta diversificación debería orientarse a públicos objetivos específicos”.

#### 3.1.4. Aporte al fortalecimiento de la cultura de calidad institucional

En cuanto a los aportes que han realizado los administrativos al fortalecimiento de la cultura de la calidad se encuentran, entre otros, participar activamente en los procesos de calidad de renovación de registros calificados y de acreditación de alta calidad, involucrar a todos los miembros de las unidades y de los programas en la cultura de la calidad haciéndolos responsables de factores de calidad, realizar autoevaluación en todos los procesos que se gestionan desde las áreas que permite identificar oportunidades de mejora y establecer acciones para garantizar el mejor servicio a los estudiantes. Se destaca también como aporte importante la articulación entre las dependencias y el trabajo cooperativo así como la participación que se ha dado desde cada una de las funciones requeridas en su cargo, para aportar en el mejoramiento de la institución como un todo.

#### 3.1.5 Fortalezas de la FULL

Entre las fortalezas institucionales que identifican los administrativos asistentes al grupo focal se encuentran: la existencia de un proyecto educativo institucional que define claramente su identidad y propósitos, el compromiso directivo, la claridad en los objetivos institucionales, la articulación con los procesos desde las funciones sustantivas, un equipo humano altamente calificado y comprometido, la comunicación asertiva y su cultura de respeto y buen trato, la estrategia de planeación, la gestión de Aseguramiento de Calidad, la formación integral, los grupos de investigación, el relacionamiento con el sector externo, la infraestructura física acompañada de todos los recursos físicos y servicios de apoyo administrativo para toda la comunidad Libertadora, el compromiso por el bienestar de toda la comunidad, la articulación de las diferentes áreas, la sostenibilidad financiera y su transparente ejercicio en la ejecución de los recursos.

#### 3.1.6 Oportunidades de mejoramiento de la FULL

Dentro de las oportunidades de mejoramiento identificadas por los administrativos asistentes al grupo focal se encuentran: la actualización de procesos y manuales de funciones, la actualización de los procesos y la gestión documental, mejor integración de los sistemas de información, articulación entre las áreas con el fin de optimizar tiempos de respuesta para las solicitudes y peticiones de los estudiantes y en esa misma medida, el fortalecimiento

de la cultura de servicio al estudiante, fortalecer los procesos de inclusión dentro de la institución, implementar una estrategia comercial que permita aumentar el número de estudiantes matriculados, y fortalecer el bilingüismo en la comunidad estudiantil.

## 3.2 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Directivos

17

### 3.2.1 Aplicación y resultados de las políticas en la gestión institucional

Sobre la aplicación y los resultados de las políticas en la gestión institucional los miembros de la comunidad de directivos destacan la importancia que tienen las mismas en relación con la calidad institucional que permiten tener resultados de impacto más allá de los reconocimientos y que, como menciona GFD2, su aplicación “... es un deber que tenemos como funcionarios, como parte de un grupo que se ha caracterizado por hacer las cosas bien...” De igual forma, indica que “el objetivo se vuelve más extenso, dado que la calidad está, podemos estar bien, pero siempre podemos estar mejor”.

Al respecto también se refiere que estas han favorecido la toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo, dado que se encuentran alineadas con los objetivos institucionales de tal forma que impactan la gestión institucional. Se refiere como aspecto importante la maduración que se ha tenido sobre este aspecto en los últimos años, especialmente, en la actualización que se ha dado de estas políticas y de la importancia que tiene que se continúe midiendo su impacto. De igual modo, se resalta que la Institución ha ido más allá del establecimiento y la implementación de las políticas dado que, como refiere GFD3 “...identifica la ambición de crecimiento, el interés por la consolidación del proyecto con calidad y la pertinencia...”.

### 3.2.2 Aspectos que diferencian a la FULL de otras Instituciones de Educación Superior

Entre los aspectos que consideran los directivos que diferencian la FULL de otras instituciones se destacan: a) la oferta académica inclusiva con calidad, b) la multiculturalidad, c) la diversidad no solo porque se favorece la inclusión de diferentes zonas geográficas sino de poblaciones como habitantes de frontera y personas con capacidades especiales (discapacidad), d) la innovación pedagógica, e) la estructura organizacional, pensada para trascender y responder a cambios del contexto, f) el apoyo al desarrollo docente, y g) los servicios de bienestar.

Como menciona GFD7 también la diferencia “la preocupación constante de la formación de los estudiantes, que se materializa en inversión de recursos para el aprendizaje... por ejemplo, la inversión en tecnología, los laboratorios y demás espacios que complementan la formación con calidad”. Como un aspecto diferencial GFD8 refiere “el direccionamiento estratégico, a partir del trípode de diferenciación... es la máxima expresión de lo que se

hace, conocimiento aplicado, desde la perspectiva de que el conocimiento tiene un propósito, y la orientación hacia el desarrollo tecnológico”.

### 3.2.3 Impacto de los programas académicos que ofrece la FULL en el medio

Se destaca que los programas académicos impactan en el medio porque tienen en cuenta la necesidad del medio para la formación, así como su flexibilidad para el ajuste en respuesta a la evolución de estas necesidades. Adicionalmente, como plantea GFD3 “... los programas no se gestan solo desde la necesidad, sino que tienen la intención de acercar a los estudiantes a posibilidades estructuradas, programas y transferencias, para los diferentes lugares de desarrollo”.

18

De igual forma, se recalca la pertinencia de la oferta educativa la cual también se refleja en el impacto de la empleabilidad de los graduados, los niveles de ingreso, la remuneración y las tasas de enganche, así como en las evaluaciones positivas que realizan los empleadores.

### 3.2.4 Asignación, ejecución y evaluación presupuestal para dar cumplimiento a los objetivos institucionales y a los planes de mejora

Sobre la asignación presupuestal se resalta que el presupuesto cuenta con una juiciosa y disciplinada ejecución; destacan especialmente el destino que se da a aspectos de infraestructura y de apoyo financiero a los estudiantes a partir de créditos directos. Se muestra como aspecto importante el cumplimiento que se da al presupuesto establecido anualmente y el seguimiento que se realiza mes a mes sobre su ejecución.

### 3.2.5 Fortalezas de la FULL

Entre las fortalezas institucionales que identifican los directivos asistentes al grupo focal se encuentran: el cumplimiento de la promesa de valor, la alineación entre el discurso institucional y las acciones concretas en las funciones sustantivas, la imagen en el medio como institución seria y responsable, la educación de alta calidad, la oferta académica en diversas modalidades así como el alto porcentaje de programas acreditados, la inclusión para poblaciones que no cuentan con la posibilidad de acceder a educación superior en región, la responsabilidad social, la transformación social y la solidez institucional.

### 3.2.6 Oportunidades de mejoramiento de la FULL

Dentro de las oportunidades de mejoramiento identificadas por los directivos asistentes al grupo focal se encuentran: la plataforma tecnológica y la transformación digital, la gestión por procesos y su sistematización, los sistemas de información como soporte a la gestión,

simplificación de procesos de forma digital para mejorar los tiempos de respuesta, y la proyección internacional.

### 3.3 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Profesores

19

#### 3.3.1 Aplicación del estatuto profesoral

Con respecto a la aplicación del Estatuto Profesoral, los miembros de la comunidad de docentes asistentes al grupo focal refieren que el mismo ha sido aplicado conforme lo estipulado, en procesos como selección, escalafón y ascenso. Se destaca que, en 10 años, este se ha actualizado en 2 oportunidades en lo referente al escalafón, con lo que se ha buscado siempre mejorar las condiciones de los docentes, y como lo menciona GFP3 “... garantiza la excelencia y la exigencia”.

De igual forma, se resalta la existencia del Comité de Evaluación Docente con el que se garantiza que el proceso sea transparente, justo y basado en las directrices institucionales. Sobre estas modificaciones en el Estatuto se recalca que en las mismas ha habido participación de los docentes y, como menciona GFP4 “...se han analizado las condiciones de los profesores y las necesidades de la Institución, haciendo especial énfasis en mejorar los procesos de ascenso y favoreciendo el reconocimiento de los profesores a través de incentivos...”. El escalafón valora la experiencia de quienes se vinculan a la universidad y reconoce los estudios, la investigación y la cualificación del docente para ubicarlo en determinado escalafón.

Sobre la modificación del escalafón en el estatuto en 2017 GFPI I indica “... en el nuevo perfil de profesor libertador se solicita tener un nivel de Inglés BI... la Universidad dio a los profesores antiguos un periodo de dos años de transición para lograr el cumplimiento de estos requisitos, además dentro del plan de trabajo generó 3 horas para capacitación en inglés...”, con ello se evidencia no solo el interés de la Institución por fortalecer el Estatuto sino el apoyo a los docentes para su transición. También se destaca la existencia de incentivos por investigar, escribir, publicar, así como el apoyo económico o en descarga de tiempo para poder desarrollar estudios posgraduales.

Como oportunidad de mejora se hace referencia a que pudiera revisarse la flexibilidad del escalafón, como menciona GFP2 “... puede ser un poco rígido en su aplicación”, especialmente en cuanto al idioma inglés, dado que un docente puede ser sobresaliente en los demás requisitos, pero tener dificultad con este idioma. Al respecto también se refiere que es importante realizar una revisión del estatuto en cuanto a los puntajes en escalafonamiento para creación artística y cultural y lo de investigación-creación para que sean valorados e incluidos en el proceso.

De igual forma se refiere como mejora dar a conocer un calendario anual para el ascenso a escalafón para que los profesores puedan preparar oportunamente sus evidencias de requisitos, así como fortalecer la comunicación con los profesores sobre el tema para que puedan tener claro lo que deben tener para ascender en el escalafón, es decir, hacer un mayor acompañamiento.

También se sugiere mejorar la socialización sobre los premios otorgados a los profesores dado que el publicar sobre que hicieron, cuál fue el impacto, a qué poblaciones se dirigió, pudiera servir para que otros profesores se postularan para los reconocimientos, evidenciando la importancia de la comunicación en estos procesos.

### 3.3.2 Participación en órganos colegiados

Sobre la participación de los docentes en los órganos colegiados, se refiere que cuentan con representación antes diferentes instancias de la Institución, con voz y voto y que allí las sugerencias son recibidas y acogidas. Dicha participación es abierta, transparente y democrática. Se destaca el fortalecimiento que ha tenido esta representación, dando claridad sobre cómo se puede acceder a la misma en un proceso estructurado y socializado.

Destacan que este es un proceso democrático, en el que se da la oportunidad para que todos los profesores interesados se postulen y presenten sus propuestas, sin embargo, refieren que no a todos les interesan los temas de gobernabilidad y por ello no se postulan. Algunos de los profesores que han sido representantes refieren que esta experiencia les ha servido para conocer la Institución y aprender sobre la gestión administrativa, así como para crecer como personas y profesionales.

Se resaltan afirmaciones como la realizada por GFPI6 quien indica que “la participación en órganos colegiados en la posibilidad de aportar en la construcción y transformación de la universidad” y la de GFP7 quien afirma “... esta representación es importante desde los Comités de Investigaciones, Consejos de Facultad, Comités académicos y curriculares de programa de programas, Consejo Académico, y he notado que el profesor es una persona esencial en esos procesos”.

Como oportunidad de mejora GFPI4 indica que “falta fortalecer la comunicación... buscando mecanismos de acercamiento entre representantes y representados, tanto en estudiantes, profesores y graduados”.

### 3.3.3 Participación en la gestión académica, investigación y de proyección social de los programas académicos

Sobre la participación que tienen los docentes en la gestión académica, de investigación y de proyección social, los asistentes refieren que en general todos participan en gestión académica y que la representación docente ante el consejo de facultad permite vincular la investigación y la proyección con la gestión académica, favoreciendo procesos de modificación curricular y la creación de programas académicos. Se resalta lo planteado por GFPI0 quien indica “he podido observar que los profesores de la Institución cuentan con la oportunidad de participar en escenarios de proyección social, investigación y gestión académica influyendo en los resultados de posicionamiento de los programas a través de redes académicas y de otras instituciones que nos reconocen como Institución líder en estos procesos...”

Se destaca en la gestión académica la participación de todos los profesores quienes pueden compartir sus propuestas y ser escuchados; especialmente refieren la participación que se da en los procesos de registros calificados y acreditaciones en los que hacen parte importante de los equipos de trabajo.

En la gestión de investigación y la proyección, se refiere que se han generado alianzas y convenios con los que se han desarrollado proyectos de gran impacto con las comunidades. Con respecto a la investigación se refiere una participación activa y que se han generado incentivos que permiten que cada vez haya más profesores interesados en la investigación.

Como oportunidad de mejora GFPI2 refiere “... revisar el equilibrio entre profesores con dedicación a la docencia, frente a otros que tienen una marcada inclinación a la investigación o a la proyección social”.

### 3.3.4 Apoyo a procesos de formación y cualificación docente

Sobre el apoyo que otorga la Institución a procesos de formación y cualificación docente, se refiere el esfuerzo que realiza la FULL sobre dos aspectos: la cualificación profesoral y los apoyos para cursar programas posgraduales.

Con respecto a la cualificación profesoral se destaca que todos los semestres se realizan cursos y diplomados que apoyan y fortalecen la labor docente. Se refiere como elemento importante la cualificación que se ha dado en el tema de atención a la diversidad y la inclusión, e igualmente la cualificación en estrategias virtuales y en inglés.

Con relación a la formación posgradual, la Institución apoya la formación con apoyos económicos en la matrícula, en pasajes y el tiempo de 3 horas semanales asignadas en el plan de trabajo, además de los permisos que otorgan cuando el docente requiere

desplazarse para cumplir con los compromisos de su programa de formación en otra ciudad o país.

Como oportunidad de mejoramiento se sugiere que la Institución revise los tiempos que otorga como apoyo para el desarrollo de programas de Maestría y Doctorado, dado que las 3 horas resultan insuficientes para toda la carga que requiere el desarrollar dicha formación, especialmente en el momento del desarrollo de la tesis de grado.

22

De igual forma, se sugiere que se divulgue de manera amplia los planes de financiación que la Institución tiene, que se desarrollen convocatorias públicas en las que se identifiquen los recursos que se disponen para esa formación y el número de profesores que lo pueden tomar.

### 3.3.5 Incidencia de los procesos de evaluación docente en la mejora continua y en el desarrollo profesional

Sobre la forma en que inciden los procesos de evaluación docente en la mejora y el desarrollo profesional, se destaca que la evaluación es parte del proceso de aprendizaje, en el que se involucra la autoevaluación, la evaluación de los estudiantes, del jefe inmediato, del decano y la evaluación del comité de evaluación profesoral. Este ejercicio le permite al docente reflexionar sobre su quehacer y especialmente reconocer sus fortalezas y aspectos a mejorar a partir de las cuales adquiere compromisos con la dirección del programa o la decanatura. Al respecto GFP18 refiere que “la evaluación 360 grados implementada da mucha más confianza, se atiende el proceso con profesionalismo siempre reflejando la intencionalidad de mantener al profesor”.

Adicionalmente se destaca la importancia que se da a la retroalimentación de los estudiantes (a partir de sus comentarios, los cuales también son una fuente de motivación cuando son positivos) y la que se realiza el Director del programa y el Decano. Este proceso se constituye en un acompañamiento que permite despertar conciencia, invita a la transformación y no se percibe como algo punitivo. Existe un Comité de Evaluación Docente en el que se realiza un seguimiento a los resultados de la evaluación como una posibilidad de mejora contemplada en el Plan de Mejoramiento para el profesor.

Como acciones de mejoramiento del proceso de evaluación se la importancia de generar mecanismos para que la totalidad de los estudiantes evalúen a sus profesores.

### 3.3.6 Fortalezas de la FULL

Entre las fortalezas institucionales que identifican los profesores asistentes al grupo focal se encuentran: es una institución diversa, incluyente y humana; la educación integral y la

aplicación del conocimiento; el Capital Humano reflejado en el conocimiento, calidad y compromiso de los docentes; la participación activa e inclusión de las opiniones de los profesores en los órganos colegiados; el apoyo para la capacitación y formación docente reflejado en el interés permanente por la actualización académica de los profesores; el clima laboral caracterizado por la preocupación por el bienestar del docente; la existencia de incentivos para garantizar la continuidad del cuerpo profesoral; la existencia de proyectos conjuntos de investigación aplicada; el relacionamiento con el sector externo.

### 3.3.7 Oportunidades de mejoramiento de la FULL

Dentro de las oportunidades de mejoramiento identificadas por los profesores asistentes al grupo focal se encuentran: estrechar lazos con el sector real y fortalecer los convenios con empresas y universidades; balancear los tiempos para el desarrollo de las funciones sustantivas asignadas en los planes de trabajo; mejorar el apoyo en tiempo al docente para la realización de posgrados; fortalecer el apoyo a profesores y estudiantes en los procesos de investigación; desarrollar estrategias para favorecer la internacionalización; favorecer la interlocución académica de los profesores; mantener indicadores favorables en la relación profesores/estudiantes.

## 3.4 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Estudiantes

### 3.4.1 Motivos por los cuales decidieron estudiar en la FULL para desarrollar su proyecto profesional

Sobre los motivos por los cuales decidieron estudiar en la FULL para desarrollar su proyecto profesional, los miembros de la comunidad de estudiantes asistentes al grupo focal refieren, entre otros aspectos: la calidad de sus egresados y el reconocimiento como buenos profesionales, la experiencia de formación de amigos o familiares en la institución que la recomiendan; la ubicación y la calidad de las instalaciones; la calidad y formación de los profesores; el precio de la matrícula lo que la hace accesible; contar con carreras innovadoras que no se encuentran en otras instituciones.

### 3.4.2 Aplicación del reglamento estudiantil

Con relación a la aplicación del reglamento estudiantil destacan que el mismo está a favor de los estudiantes porque apoya el plan de vida; de igual forma se destaca la aplicación que se da del mismo en todas las facultades y que se aplica a las distintas situaciones y problemas que presentan los estudiantes. Hacen referencia a que en él se encuentran claramente establecidos los procesos evaluativos los cuales son aplicados adecuadamente por los

docentes en el desarrollo de las clases. Algunos estudiantes refieren no conocer mucho sobre el reglamento, pero consideran que ello se debe a que no han tenido necesidad de consultarlo.

Se resalta la forma en que el reglamento y la institución favorece a los estudiantes ante situaciones especiales, garantizando todos los derechos como estudiantes. GFE14 destaca que “el reglamento estudiantil para programas virtuales se diferencia del estudiante presencial; para la maestría virtual el reglamento estudiantil es un estamento adecuado y eficiente para la solución, ha sido de gran ayuda para resolver situaciones varias”.

24

### 3.4.3 Apoyo para la permanencia y alcance de los resultados de aprendizaje

Sobre el apoyo que la Institución les ha dado para la permanencia y para alcanzar los resultados de aprendizaje los estudiantes resaltan que la Universidad brinda ayudas y apoyos especialmente en las áreas de PYGO, Relaciones Interinstitucionales y Comunicaciones; se destaca el apoyo que se da a los estudiantes en sus procesos de reingreso y en el cumplimiento de los requisitos pendientes para poder obtener su graduación. Con respecto a las situaciones de crisis de orden nacional que pueden afectar a los estudiantes, refieren que la Institución brinda alternativas para que no cesen sus actividades de aprendizaje.

Al respecto GFE6 resalta que “la universidad brinda espacios para el refuerzo académico, por medio de tutorías y ayudas académicas. La Institución presta servicio de ayuda laboral y psicológica, siempre obrando en pro del bienestar del estudiante y de la comunidad libertadora”. Un aspecto para resaltar en esta época de pandemia ha sido el programa FULL conectados en el que, como refiere GFE3 “la Universidad le ha suministrado equipos de computación y modem a los estudiantes que no tienen computador”.

Se destaca también como estrategias el apoyo que la Institución brinda en los medios de pago, como plantea GFE5 “especialmente en cuanto a la flexibilización dirigida a quienes laboran y no pueden pagar en un solo momento”; así mismo, se refieren la existencia del programa de becas y descuentos, a la figura del profesor consejero – mentor, que escucha las necesidades de los estudiantes y ayuda a la solución de los problemas.

### 3.4.4 Apoyos que brinda la institución en materia de bienestar, financiación, tutorías académicas u otros relevantes para el proceso de formación integral

Sobre los apoyos institucionales para el proceso de formación integral se resalta entre otros, las tutorías virtuales, dado que los profesores son pacientes en dar las explicaciones; de igual forma se destaca la existencia de programas de bienestar como el programa de yoga virtual, el gimnasio y los servicios de psicología y de salud. También se refieren como aspecto importante la existencia de becas por merito cultural, los apoyos económicos por prestar

servicios de tutorías en los laboratorios, la reducción de la matrícula por promedio acumulado de 4.0, así como la consejería que se da a los estudiantes que tienen situaciones difíciles personales o académicas.

### 3.4.5 Estrategias desarrolladas por la Institución para mitigar el impacto de la contingencia por COVID – 19 en el desempeño académico

25

Sobre las estrategias que desarrolló la FULL para mitigar el impacto por la pandemia en el desempeño académico, los estudiantes refieren que la Institución tuvo una ventaja significativa porque ya contaba con plataformas de educación virtual, por cuanto algunos espacios académicos se ofertaban de esta forma, lo que favoreció la respuesta a la educación mediante el uso de plataformas, consideran de hecho que se dio un aumento en la asistencia a las clases. Destacan que los profesores se adaptaron fácilmente y que por tanto los estudiantes no sintieron un cambio radical en cuanto al desarrollo de los espacios académicos.

Se indica que pese a ello, igual se presentaron algunos inconvenientes especialmente por el cambio de plataforma de Blackboard a meet y luego a teams lo que significó que se borrarán algunas grabaciones de clases y que algunos estudiantes no hubieran tenido acceso a las mismas y que pudo afectar un poco su desempeño dado que por razones laborales o familiares no alcanzaron a acudir a las sesiones programadas; este aspecto también se evidencia en la medida en que algunos estudiantes ingresan a las plataforma como invitados y ello impide que puedan tener acceso a las grabaciones. Los cambios de plataformas significaron que estudiantes y docentes se tuvieron que adaptar muy rápidamente a las mismas.

Algunos estudiantes que han asistido esporádicamente a las instalaciones, resaltan que la Institución es estricta con los protocolos de bioseguridad, se respeta el distanciamiento y frecuentemente les recuerdan el manejo de protocolos.

### 3.4.6 Fortalezas de la FULL

Entre las fortalezas institucionales que identifican los estudiantes asistentes al grupo focal se encuentran: facilidades en el proceso de admisión; calidad y permanencia docente; acompañamiento docente; programas de calidad, con buenos planes académicos, que integran temas como la inclusión; altos niveles de exigencia; la formación de un pensamiento emprendedor; la posibilidad de ser parte de semilleros de investigación, cursos y prácticas; las instalaciones y laboratorios; los convenios.

### 3.4.7 Oportunidades de mejoramiento de la FULL

Dentro de las oportunidades de mejoramiento identificadas por los estudiantes asistentes al grupo focal se encuentran: apoyar más al estudiante en el proceso de práctica, favoreciendo espacios donde puedan desarrollar la práctica aquellos que no tiene facilidad de conseguir lugares; incorporar en las asignaturas electivas de últimos semestres los temas de actualidad aplicadas a la disciplina; actualizar los currículos en función de las exigencias y cambios a nivel mundial, enfocados en la práctica; revisar la intensidad horaria de algunas asignaturas dando tiempo a aquellas que son de mayor relevancia; tener más zonas de descanso y zonas verdes; ampliar programas de doctorado.

## 3.5 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Graduados

### 3.5.1 Estrategias que desarrolla la Institución para facilitar la vinculación de los egresados al ámbito laboral

Con respecto a las estrategias que desarrolla la FULL para facilitar la vinculación de los egresados al ámbito laboral, los miembros de la comunidad de graduados asistentes al grupo focal destacan estrategias como los talleres mensuales de capacitación, el envío de la hoja de vida para la revisión y mejoramiento de su presentación por parte de la coordinación de egresados, la divulgación que se hace desde Facebook sobre ofertas de empleo, la asesoría en competencias blandas para las entrevistas y la bolsa de empleo para la cual se realiza el envío de un formulario.

Sobre la bolsa de empleo y el diligenciamiento del formulario, GFG1 indica que posterior a ello "...no se sabe que sucede con ello, no hay contacto por parte de la institución ni realimentación alguna...". De igual forma, sobre la bolsa de empleo se refiere la importancia que tiene fortalecerla para que se incorpore un mayor número de ofertas hacia todos los perfiles.

Se considera necesario mejorar las estrategias para apoyar la vinculación laboral, porque anteriormente la Institución tenía vínculos con ministerios y agencias en donde el estudiante hacia las pasantías, que favorecían si posterior vinculación. Se percibe la necesidad de tener un equilibrio entre la academia y la realidad laboral.

### 3.5.2 Sistemas y medios de comunicación para mantenerse en contacto con los egresados

En cuanto a los sistemas y medios de comunicación que tiene la Institución para mantenerse en contacto con sus graduados, se refiere que existen estrategias de comunicación como los correos electrónicos, un WhatsApp de egresados, WhatsApp de representantes de egresados y el Facebook, desde allí se busca tener comunicación constante con los egresados. Al respecto GFG7 indica que "los medios de comunicación son buenos

considerando el grupo en el que estamos dirigidos, somos egresados, es muy difícil llegar a ese grupo”.

Se considera importante que se incorpore a los egresados en el Facebook institucional para que tengan información actualizada de la misma, y que se mantengan actualizadas las bases de datos ya que muchos de los egresados no vuelven a consultar el correo institucional y no reciben información importante. En cuanto a las redes sociales se reporta la necesidad de motivar al egresado para seguirlas, pudiera ser con la publicación de temas relevantes o llamativos para esta comunidad, y que en las aplicaciones se busque la opción de actualizar datos de los egresados.

27

Se destaca especialmente el envío a los correos de información relacionada con la formación que tuvieron, especialmente enviando sobre cursos importantes, conferencias, tema de actualidad, actividades organizadas por la FULL, entre otros, lo que les ha permitido participar en calidad de conferencistas o asistentes; se refiere la adecuada atención que tiene por el call center.

Se indica que hay algunas falencias en los sistemas de comunicación dado que, como menciona GFG5 “... se dan por correos electrónicos y en realidad se dan de forma impersonales, los correos se tornan de forma repetitiva y en los que los que tenemos inscritos los correos en la base de datos del departamento de egresados suelen ser dos o tres a la semana... no parametrizan los perfiles particulares de las comunidades de egresados”. De otro lado, se identifica la necesidad de fortalecer el contacto, dado que, para la cantidad de egresados que tiene la Institución aún le hace falta buscar contacto con la mayoría de ellos.

### 3.5.3 Participación en actividades que hayan permitido compartir experiencias como graduado

Con respecto a la participación de graduados en actividades que le hayan permitido compartir con la Institución sus experiencias para enriquecer a la Institución y al programa académico cursado, se encuentra que pocos de los asistentes al grupo reportan haber podido participar para compartir sus experiencias. Algunos de ellos refieren que han tenido participación, pero indican que posiblemente se ha dado porque se encuentran aún vinculados con la Universidad como representantes o trabajando en ella.

Se destaca lo planteado por GFG2 quien comparte que “... estuve realizando un taller desde la coordinación de egresados de estrategias neuro-psicopedagógicas ahorita en virtualidad... también estuve apoyando la parte de publicidad y mercadeo para los estudiantes que quieren ingresar al programa... hice una presentación para que nuevos estudiantes se enamoraran o escucharan la experiencia de un egresado del programa”; es importante destacar que varios asistentes al grupo reportan haber sido invitados para compartir sus experiencias de egresados con el fin de invitar a interesados a hacer parte de la FULL y de sus programas.

Algunos refieren que no han sido invitados o tenidos en cuenta en dicho aspecto y en la experiencia de otros, algunas de las participaciones que han tenido en la asistencia a cátedras o en otras participaciones, han sido por invitación directa de sus profesores, por el estrecho vínculo que se crea con ellos durante la formación. También se reporta haber participado en algunas ocasiones en procesos de autoevaluación, especialmente para aquellos programas que están acreditados, en los que tienen en cuenta sus puntos de vista como egresados. Al respecto GFG10 refiere “nos preguntaron si académicamente ya estábamos vinculados... si teníamos proyectos, como estábamos laboralmente, qué éxitos hemos tenido o por el contrario que desventajas hemos encontrado... fue un conversatorio muy bonito, se dio la oportunidad de compartir y de escuchar otros compañeros y de nosotros también contar aquellas cosas que estábamos viviendo”.

#### 3.5.4 Aspectos que diferencian al egresado de la FULL de los de otras Instituciones de Educación Superior

Sobre los aspectos que diferencian al egresado de la FULL de los de otras Instituciones de Educación Superior, los egresados asistentes al grupo focal refieren, entre otros: la formación integral; los planes de estudio de los programas; la preparación con la que salen los egresados para enfrentar el mundo laboral tanto a nivel nacional como internacional; alto nivel de exigencia; el sentido humano con el que forman al estudiante; el perfil del egresado como líder, colaborador y responsable; la diversidad que favorece la institución que permite interactuar con personas todas las esferas de la sociedad; el enfoque social; la facilidad que brindan para el acceso a la educación de las personas que requieren este apoyo para poder realizar sus estudios;

Al respecto se destaca el aporte realizado por GFG6 quien indica “... se diferencia en ser un profesional eclético, recursivo, integral, comprometido, diverso e incluyente y social, participativo y resiliente, creo que estos elementos por inercia nos permiten vislumbrar aspectos que son necesarios en las dinámicas sociales que se presentan en el nivel organizacional...”.

#### 3.5.5 Fortalezas de la FULL

Entre las fortalezas institucionales que identifican los graduados asistentes al grupo focal se encuentran: la calidad, la academia, la versatilidad, la inclusión social, la integralidad, la ética, los semilleros de investigación, el empoderamiento para la transformación, el apoyo para la continuidad y la retención del estudiante, las instalaciones y los recursos de apoyo académico como los laboratorios.

### 3.5.6 Oportunidades de mejoramiento de la FULL

Dentro de las oportunidades de mejoramiento identificadas por los graduados asistentes al grupo focal se encuentran: incluir espacios académicos para ofrecer actualización a los egresados especialmente en modalidad virtual, fortalecer la comunicación e inclusión de los egresados, incrementar programas de posgrado orientados a las necesidades de formación de los egresados, disponer de suficientes escenarios de práctica para los estudiantes, mayor caracterización de los egresados para generar comunicación continua.

## 3.6 Síntesis de las apreciaciones del grupo de Sector Externo

### 3.6.1 Desempeño de la Institución y/o de los programas académicos para impactar a la sociedad desde las funciones sustantivas

Sobre la forma en que el desempeño de la Institución y/o de los programas académicos a impactado a la sociedad desde las funciones de docencia, investigación y proyección social, los miembros del sector externo asistentes al grupo focal destacan que la Institución es dinámica, que buscan sumar a sus programas elementos que reduzcan la brecha entre el sector público y el sector académico y darles valores agregados a los estudiantes y a los egresados. Como refiere GFSEI "... creo que ahí es donde impacta positivamente a la sociedad con su formación y que busca pertinencia en todo sentido".

De igual forma se destaca el impacto social que se da con la formación que se brinda a los estudiantes, que especialmente se ha evidenciado con los practicantes, quienes aportan sus conocimientos en los sitios de práctica y dejan huella. Así mismo, refieren que la Institución demuestra el interés que tiene de colaboración y establecimiento de redes para el desarrollo de proyectos y del relacionamiento.

Otro de los aspectos que refieren es la evolución que ha tenido la Institución, así como la actualización permanente y la formación de profesionales que aporten al país.

### 3.6.2 Impacto de la FULL en el medio

Al abordar el impacto que tiene la FULL en el medio destacan que uno de ellos se encuentra en los practicantes en quienes se nota la formación no solo en la carrera sino la que tienen como personas; destaca la disposición que siempre tienen para proponer y realizar tareas. De igual forma se impacta desde el pensamiento altruista de los estudiantes, el sentimiento de querer apoyar.

De igual forma se refiere como impacto la interacción con el sector externo y el amplio sentido social y de interacción con los demás. Se destaca que la Institución tiene una mirada internacional que impacta a la sociedad y a los espacios de práctica donde se encuentran los estudiantes; de igual forma se resalta la educación de calidad que ayuda a cerrar brechas y donde se evidencia la inclusión.

Otro de los aspectos en los que se indica que la FULL impacta tiene que ver con la investigación, dado que como lo plantea GFSE6 “... siempre tienen un enfoque investigativo tanto los docentes como los estudiantes, siempre tienen ese rasgo muy marcado, y yo creo que eso logra generar un impacto en la medida que no siempre es hacer por hacer, sino que siempre están buscando el conocer el por qué, entonces son muy inquietos en ese sentido”.

### 3.6.3 Aspectos que diferencian a la FULL de otras Instituciones de Educación Superior

Con relación a los aspectos que diferencian a la FULL de otras Instituciones de Educación Superior los asistentes al grupo focal refieren, entre otros: la exigencia para la selección de profesores gracias a la cual se cuenta con un equipo de alta calidad; el desarrollo metódico y juicioso de proyectos con el sector externo que hace que se tenga confianza en ellos; la preocupación por el apoyo y la formación en innovación que ha permitido desarrollar espacios de cooperación en torno a ella; la inquietud permanente de estarse renovando, es decir, de tener planes de estudio que se ajustan a las tendencias y a las necesidades del mercado; el buen relacionamiento; el sentido investigativo; la aplicación del conocimiento dado que la Institución busca darles a los estudiantes un enfoque más aplicado hacia la vida real; el seguimiento continuo que realizan los profesores a los practicantes; los aspectos misionales de inclusión y diversidad.

### 3.6.4 Fortalezas de la FULL

Entre las fortalezas institucionales que identifican los representantes del sector externo asistentes al grupo focal se encuentran: la preocupación constante por mejorar los procesos e identificar lo que se puede hacer mejor, el diálogo permanente con la empresa - estado - sociedad, el impacto que se ha dado con la sede de Cartagena en una sociedad que lo necesita, el bienestar universitario que se refleja en los estudiantes que realizan prácticas, la inversión que realizan en infraestructura y laboratorios, la formación de los estudiantes que les permite responder en las prácticas con profesionalismo, la construcción del pensamiento crítico, la permanente asesoría que tienen los estudiantes de sus asesores asignados, la calidad de los productos que entregan, y la preocupación por desarrollar en los estudiantes habilidades blandas.

### 3.6.5 Oportunidades de mejoramiento de la FULL

Dentro de las oportunidades de mejoramiento identificadas por los representantes del sector externo asistentes al grupo se encuentran: fortalecer en las competencias de escritura para mejorar la redacción de textos; enseñar a los estudiantes la practicidad para el desarrollo de actividades, si bien se requiere saber el cómo desde la teoría, en la práctica este proceso puede ejecutarse de forma más práctica y rápida, lo que evitaría demoras en los productos; tener mayor nivel de comunicación en otro idioma y fortalecer la movilidad internacional;



trabajar con entidades regionales en temas de investigación que les aporten a las regiones; dar a conocer los aportes y desarrollo que se están realizando en distintas áreas y los programas académicos que tiene; trabajar de la mano con la empresa; llevar la investigación a nuevas metodologías y procesos para las empresas; fortalecer la cobertura, es decir, llegar a más ciudades en Colombia.