

# **Plataforma Estratégica CEIPA**

## **Crecimiento Sostenible y Consciente**

### **2018 - 2030**

Presentado por

Consejo Directivo

Comité Rectoría

Estrategia y Planeación

## Introducción

La Plataforma Estratégica o Mapa Estratégico para la Institución Universitaria CEIPA, es la ruta de navegación por la cual se evidencia su estrategia, basada en los lineamientos y premisas institucionales, la percepción de sus grupos de interés (stakeholders) y los resultados esperados en el mediano y largo plazo.

Hemos definido nuestra estrategia como: “**Crecimiento sostenible y consciente**”. Lideraremos la gestión del conocimiento basados en la relación con nuestros grupos de interés y sus necesidades, para asegurar la prestación de servicio con altos estándares de calidad mediante un sistema efectivo de gestión de la calidad.

Estamos convencidos que más allá de buscar la sostenibilidad económica y su reinversión en calidad, la Institución pretende motivar el cambio de actitud y las maneras de actuar en relación consigo misma, con los demás y con todo lo que le rodea. Siendo sustentables desde la Institución y conscientes desde la persona.

En este sentido es de destacar que el Crecimiento será posible mediante la innovación y la diversificación, buscando incrementar nuestro impacto en la educación superior, la proyección social y la investigación. Al considerarse una Plataforma Estratégica **Sostenible** es de resaltar la importancia y relevancia de hacer un uso adecuado y responsablemente los diferentes recursos para alcanzar eficientemente los hitos institucionales, generando así valor agregado para la Institución, nuestros grupos de interés y el entorno.

Finalmente, **Consciente** al desarrollar la responsabilidad, integridad, competencia emocional, negociación constructiva, comunicación auténtica en quienes comparten nuestro propósito superior en procura de potencializar su personalidad y las relaciones interpersonales, logrando que cada uno se haga de cargo de su proyecto de vida.

## Contenido

<b>1. Principio Rector CEIPA (Charter)</b> .....	4
<b>1.1. Significado de los elementos del principio rector</b> .....	4
<b>2. Principios y Valores Institucionales</b> .....	6
<b>3. Perspectivas de la Plataforma Estratégica</b> .....	11
3.1. Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento .....	11
3.2. Perspectiva de Procesos Internos .....	12
3.3. Perspectiva del Cliente.....	12
3.4. Perspectiva Financiera .....	12
<b>4. Dimensiones Estratégicas de la Plataforma Estratégica</b> .....	13
4. Hitos de Calidad de la Plataforma Estratégica .....	14
<b>5. Mapa de Procesos CEIPA - Hacia una organización autogestionada</b> .....	15
<b>6. Modelo de Planeación y Gestión del Mejoramiento – Ciclo PHVA</b> .....	19

## Lista de gráficas

Gráfica 1. Metáfora CEIPA de la Estación del Éxito .....	7
Gráfica 2. Estructura de Principios, Valores y Comportamientos .....	7
Gráfica 3. Perspectivas del Mapa Estratégico.....	13
Gráfica 4. Dimensiones estratégicas y líneas de acción o desarrollo.....	14
Gráfica 5. Hitos CEIPA.....	14
Gráfica 6. Mapa de Procesos Estratégicos CEIPA .....	15
Gráfica 7. Modelo de Planeación y Gestión del Mejoramiento.....	19

## 1. Principio Rector CEIPA (Charter)

“Somos una Universidad emprendedora líder en la gestión del conocimiento comprometida con la formación integral, consciente e incluyente, que fomenta el espíritu emprendedor. Innovamos y trabajamos en entornos de aprendizaje ubicuos. Nos comprometemos con la prosperidad del ser humano, el porvenir de la sociedad, el desarrollo global sostenible, y la salud planetaria.

Caminamos con nuestros stakeholders generando i-futuro.”

### 1.1. Significado de los elementos del principio rector

#### **SER**

Es la voluntad planificada, comprometida, respetada y compartida, de ser un equipo de personas íntegras en lo personal e idóneas en lo profesional que desean participar en la construcción de una sociedad más humana y de un mundo más sostenible, entregando lo mejor en beneficio de todos, a través del mejoramiento permanente y la práctica continua en equipo

#### **UNIVERSIDAD EMPRENDEDORA**

Como Universidad emprendedora gestionamos el conocimiento universal, generándolo, transfiriéndolo a las nuevas generaciones y llevándolo a la sociedad para su aprovechamiento sostenible. En tanto emprendedores, formamos con el ejemplo, haciendo uso eficiente de los recursos para invertirlos en el fortalecimiento de los procesos productivos, con espíritu creativo y estrategias innovadoras.

#### **LÍDER**

Es nuestra empresa, su vocación y competencias, orientadas por nuestra filosofía a influenciar los diferentes entornos en forma proactiva, sostenida y compartida para lograr objetivos comunes efectivamente, de manera inteligente y conectada.

#### **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Hace referencia a nuestro proceso permanente para generar, preservar, transferir y difundir el conocimiento, a la vez que se fomenta el análisis, la síntesis, la crítica y dialéctica que nos permite la investigación, la apropiación, la distribución, la

formulación y la modelación de saberes, teorías y prácticas necesarias para afrontar los problemas que nos plantea la realidad.

## **FORMACIÓN INTEGRAL**

Proceso orientado al desarrollo de las diferentes dimensiones humanas: ser, saber, hacer, estar, tener y trascender a través de la educación en sus diferentes niveles, ejecuciones y modalidades.

## **CONSCIENTE**

La dimensión consciente de los procesos formativos tiene la cualidad de formar en la responsabilidad; hacer ayuda a los estudiantes a prepararse para hacerse cargo de su devenir y aportar con compromiso y convicción al de la sociedad y la naturaleza.

## **INCLUYENTE**

Cada individuo es un proyecto de vida en sí mismo. Social y particular al mismo tiempo. Como Universidad nos comprometemos a acompañar cada proyecto de vida, buscando la riqueza que ofrece la diversidad como vehículo para construir una sociedad culturalmente más socialmente más justa y ambientalmente más sostenible.

## **ESPÍRITU EMPRENDEDOR**

Desarrollo de las competencias requeridas para que los estudiantes y egresados hagan realidad sus diferentes proyectos de vida, mediante el óptimo uso de los recursos disponibles, con creatividad, innovación, visión sistémica y estratégica y responsabilidad social que permita aprovechar las oportunidades que ofrecen los entornos.

## **PROSPERIDAD DEL SER HUMANO**

Proceso vital continuo que permite a los seres humanos darse cuenta de su potencial, ejercerlo y mejorarlo, satisfaciendo sus necesidades en forma integral

## **PORVENIR DE LA SOCIEDAD**

Las universidades estamos llamadas a liderar tanto la preservación cultural como su transformación, las cuales son requeridas para que las nuevas generaciones

enfrenten con optimismo sus propios retos. La juventud que nos confía sus proyectos de vida es poseedora del mayor acervo de la universidad y la sociedad: el futuro, el porvenir.

## EL DESARROLLO GLOBAL SOSTENIBLE

Buscamos un desarrollo que se fundamente en la capacidad social, ambiental y económica de asegurar la permanencia y transformación de las organizaciones y sus entornos, atendiendo las necesidades de las generaciones presentes y futuras de todas las especies vivas.

## SALUD PLANETARIA

Vivimos en un planeta que funciona en una clara simbiosis entre los seres vivos y entre éstos y los elementos que aseguran la supervivencia y la calidad misma de la vida. El ser humano no lo entendemos como una especie dominante del planeta, sino como, aquel que tiene el potencial y la responsabilidad de asegurar conscientemente la salud del mismo.

## ENTORNOS DE APRENDIZAJE UBICUOS

El aprendizaje es un proceso continuo que se puede desarrollar a través de un sistema integrado de diversos entornos, lo que permite que aquel sea más rico y diverso, ya que, conecta a sujetos desde diferentes contextos, incluso, socio-culturales, sin que se detenga por barreras de tiempo o espacio.

## GRUPOS DE INTERES (Stakeholders)

Personas y organizaciones que comparten el propósito superior de CEIPA, con quienes construimos el proyecto institucional y a quienes debemos nuestros mayores esfuerzos.

## I FUTURO

Prospectar y generar escenarios de aprendizaje y conectividad de múltiples potenciales y posibilidades, construido mediante la relación integral y continua de CEIPA con sus clientes, fundamentada en una visión de futuro compartida.

## 2. Principios y Valores Institucionales

La formación integral y la idoneidad profesional hacen parte constitutiva de nuestro propósito y compromiso como institución de educación superior. Para cada una de

estas dimensiones se han definido principios, valores fuentes y comportamientos esperados que se detallas a continuación (Ver gráfica 2).

Gráfica 1. Metáfora CEIPA de la Estación del Éxito



Fuente: Comunicaciones

Los cuatro primeros **aprenderes** que se detallan como principios corresponden a la formulación de la comisión Delhors en la Conferencia Mundial de la Educación de la UNESCO; los dos últimos, **metacompetir** y **emprender** con sus valores fuente, la **fractalidad** e **innovación** respectivamente, fueron formulados por el CEIPA.

Gráfica 2. Estructura de Principios, Valores y Comportamientos

	Principios	Valores Fuente	Comportamientos
Integridad	Aprender a Ser	Integridad	Coherencia entre el pensamiento, la palabra y la acción.
	Aprender a Convivir	Respeto	Reconocer a los otros como seres humanos, con necesidades y diferencias en un marco de deberes y derechos
Idoneidad	Aprender a Aprender	Flexibilidad	Crear alternativas de soluciones adaptadas, adaptables y oportunas a la realidad del cliente, dentro de un marco de actuación institucional
	Aprender a Hacer	Responsabilidad	Comprender mi papel en la Institución, actuar conforme a él y asumir el impacto de mis actos.
I-Futuro	Aprender a Metacompetir	Fractalidad	Actuar de forma proactiva ante situaciones complejas, inestables e inciertas
	Aprender a Emprender	Innovación	Crear soluciones y mejoras, dando valor agregado percibido por los clientes y la organización

Fuente: Estrategia y Planeación



La significación de estos principios y valores se comprende mejor desde la siguiente definición de educación que hemos elaborado en el comité de Dirección:

**Educación**, del latín, **Ex, desde, y dúcere, conducir, orientar, llevar, transportar**. Concebimos la educación como un proceso de desarrollo integral de la persona, a través del cual, las potencialidades del ser humano se enrután hacia su plena realización. Concretamos este proceso en cinco aprenderes básicos, de cada uno de los cuales se desprende un valor fuente: **Aprender a Ser**.

### **Aprender a Ser**

Este principio hace referencia concretamente a la persona, la cual está en un permanente hacerse desde que nace y a lo largo de toda su vida; nunca el ser humano está acabado, terminado, es decir, plenamente realizado; la educación debe privilegiar el **aprender a ser**; y privilegiar significa ayudar, orientar, potenciar, no imponer, ni manipular, ni obligar; el punto de partida de toda educación es el reconocimiento del otro como persona, con todo lo que ello implica, como el reconocimiento de su libertad y el respeto a todos sus derechos.

De este principio se desprenden todos los valores, los cuales tienen sentido en tanto que son referidos a las personas; pero hemos elegido como valor fuente, **La Integralidad**, para significar con él, que la educación que impartamos tiene que ser una educación integral, una educación que apunte a la totalidad del ser humano, en sus principales dimensiones ontológicas, tales como son lo biológico, lo psicológico, lo intelectual, lo estético, lo social, lo cultural, lo político, lo religioso, lo trascendente.

Coherencia entre el pensamiento, la palabra y la acción. Este principio hace referencia concretamente a la persona, la cual está en una construcción permanente desde que nace y a lo largo de toda su vida; nunca el ser humano está plenamente realizado. la educación debe privilegiar el aprender a ser; el punto de partida de toda educación es el reconocimiento del otro como persona, con todo lo que ello implica, como el reconocimiento de su libertad y el respeto a todos sus derechos.

Muy relacionados con este aprender a ser, hay otros dos aprenderes que son de suma importancia para el ser humano, y son; aprender a bien-estar y aprender a tener, los cuales se explicarán en el Manual de Convivencia.

### **Aprender a Convivir**

Reconocer a los otros como seres humanos, con necesidades y diferencias en un marco de deberes y derechos. El hombre es por naturaleza un ser social y el vivir

en sociedad implica deberes que hay que cumplir y derechos que hay que respetar; igualmente significa que cada uno de nosotros tiene derechos que los demás deben reconocernos y respetarnos. Para lograr así una coexistencia de armonía y respeto entre los grupos humanos que estemos viviendo o desarrollándonos en un mismo espacio.

El valor fuente es el respeto, entendido como la acción de respetar, considerar, atender, valorar e interactuar con nuestros semejantes como personas, sujetos de derechos y deberes; del reconocimiento de ello se desprenden otros valores como la tolerancia, la comprensión, el perdón, y todo aquello que privilegie una convivencia civilizada, fundamental para la construcción de la paz y el desarrollo óptimo de los intereses y necesidades de las personas.

### **Aprender a Aprender**

Crear alternativas de soluciones adaptadas, adaptables y oportunas a la realidad del cliente, dentro de un marco de actuación institucional. La inteligencia y la libertad son las dos notas esenciales de la persona y su ser, su realización. Así como la realización de la persona es un proceso de toda la vida, el aprender es también una tarea que tiene la misma duración en la existencia del hombre; es eso lo que significa la educación permanente. La Institución no tiene como objetivo el enseñar cosas, sino el “enseñar a aprender”. Los contenidos que se enseñan a través de nuevas tecnologías educativas, el material, las estrategias, los medios son el pretexto a partir del cual desarrollamos nuestras competencias para gestionar el conocimiento, el aprendizaje y los cambios de los seres humanos en la sociedad y en el medio.

El valor fuente es la flexibilidad, el cual significa tener la mente abierta a nuevas posibilidades de aprendizaje, a adaptarse sin inconveniente a las circunstancias que se presenten en la vida y en la sociedad, en las cuales se puedan acomodar las reglas, normas o parámetros de forma adecuada de acuerdo a la situación o necesidad de la persona.

Este **aprender a aprender** se explica a través de otros aprenderes que se han denominado fundamentales, los cuales vamos a enunciar aquí y su significación se incluye en el capítulo del Proyecto Pedagógico de nuestro PEI. Estos son:

- aprender a pensar
- aprender a cambiar
- aprender a decidir
- aprender a crear
- aprender a comunicarse
- aprender a informarse e informar.

## **Aprender a Hacer**

El hombre está en el tiempo como un ser en permanente potencia, es decir, como un ser que siempre está haciéndose, realizándose, adquiriendo su perfección; los existencialistas afirmaron que la persona es una tarea.

Ese hacerse del ser humano se logra a través de su interacción con el universo, con su entorno; y en ese actuar aparece la vocación, es decir, la llamada, la preferencia por realizarse a través de un hacer específico; el hombre profesa su existencia a través de ese hacer por el cual siente predilección, esto es, a través de la profesión que elija.

Comprender mi papel en la Institución, actuar conforme a él y asumir el impacto de mis actos. El hombre está en el tiempo como un ser que puede potenciarse, es decir, como un ser que siempre está haciéndose, realizándose, adquiriendo su perfección. Ese hacerse del ser humano se logra a través de su interacción con el universo, con su entorno, y con las personas; y en ese actuar aparece la vocación, es decir, la llamada, la preferencia por realizarse a través de un hacer específico.

El valor fuente es la responsabilidad, como conocimiento y comprensión de los deberes hace parte de la conciencia de las personas ya que es la que nos permite reflexionar, entender y valorar las decisiones o consecuencias de nuestras acciones u omisiones y de su proyección a nuestros clientes interno, externos y a la sociedad.

## **Aprender a Metacompetir**

Crear soluciones y mejoras, dando valor agregado percibido por los clientes y la organización. La cultura emprendedora es una nueva forma de pensar el sentido del trabajo. En esta cultura, se propende por personas emprendedoras gestoras de empresa. La actitud emprendedora no es exclusiva de personas que se lanzan a crear sus propios negocios: también se puede dar en todos aquellos que son empleados de empresas y tienen una relación de dependencia. Esto ocurre cuando le dan valor a su actividad dentro de las funciones que desempeñan, siendo creativos, tomando la iniciativa para resolver problemas, afrontando de forma estratégica los cambios y orientando a la empresa hacia nuevos productos, formas de organización y servicios. En todos los seres humanos hay un conjunto de competencias potenciales de creatividad, iniciativa, innovación y deseo de realizar nuevas empresas de forma autónoma. De ahí, que aprender a emprender requiere un buen proceso de formación, que de hecho tiene lugar en la Fundación Universitaria CEIPA, donde se fomenta el aprender a emprender como un objetivo próximo.

Este aprender encuentra su valor fuente en la innovación, entendida como la capacidad para crear, idear, renovar y representar maneras o formar nuevas,

diferentes y mejores de entender la realidad y transformar el conocimiento, la tecnología y la creatividad, entre otros. Con la innovación se puede lograr ese valor competitivo y diferenciador de los demás, el cual nos ayuda a incrementar el nivel de entrega y resultados en todos nuestros proyectos profesionales y personales.

## **El Aprender a Emprender**

Crear soluciones y mejoras, dando valor agregado percibido por los clientes y la organización. La cultura emprendedora es una nueva forma de pensar el sentido del trabajo. En esta cultura, se propende por personas emprendedoras gestoras de empresa. La actitud emprendedora no es exclusiva de personas que se lanzan a crear sus propios negocios: también se puede dar en todos aquellos que son empleados de empresas y tienen una relación de dependencia. Esto ocurre cuando le dan valor a su actividad dentro de las funciones que desempeñan, siendo creativos, tomando la iniciativa para resolver problemas, afrontando de forma estratégica los cambios y orientando a la empresa hacia nuevos productos, formas de organización y servicios. En todos los seres humanos hay un conjunto de competencias potenciales de creatividad, iniciativa, innovación y deseo de realizar nuevas empresas de forma autónoma. De ahí, que aprender a emprender requiere un buen proceso de formación, que de hecho tiene lugar en la Fundación Universitaria CEIPA, donde se fomenta el aprender a emprender como un objetivo próximo.

Este aprender encuentra su valor fuente en la innovación, entendida como la capacidad para crear, idear, renovar y representar maneras o formar nuevas, diferentes y mejores de entender la realidad y transformar el conocimiento, la tecnología y la creatividad, entre otros. Con la innovación se puede lograr ese valor competitivo y diferenciador de los demás, el cual nos ayuda a incrementar el nivel de entrega y resultados en todos nuestros proyectos profesionales y personales.

## **3. Perspectivas de la Plataforma Estratégica**

### **3.1. Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento**

Esta perspectiva, define el capital intangible alineado e integrado para crear valor; en esta perspectiva se agrupan tres grandes capitales: humano, de la información y organizacional. Estos tres capitales son el motor, la fuerza o el corazón de nuestra institución sin ellos el CEIPA no sería lo que hoy en día es; por eso, queremos hacer un énfasis lo que significa cada uno de estos capitales:

- **Capital Humano:** hacemos referencia a nuestro equipo académico más el equipo administrativo; en este sentido, nos orientamos en el entrenamiento del equipo y las actitudes culturales en relación con su crecimiento y el institucional, logrado a través del fortalecimiento de las competencias del equipo de trabajo.
- **Capital Organizacional:** en este capital agrupamos el modelo pedagógico CEIPA, el modelo de consultoría, y el correspondiente a aseguramiento de la calidad. Estos combinados son los que nos permite ofrecer al mercado un modelo diferente único y son los que realmente sustentan nuestra propuesta de valor ofrecer “Más para ti”.
- **Capital de información:** todo nuestro modelo pedagógico y modelo de consultoría a clientes empresariales, se apoyan en herramientas de tecnología de información y comunicaciones, por eso nos hemos definido como un objetivo estratégico el fortalecimiento de las herramientas tecnológicas.

### 3.2. Perspectiva de Procesos Internos

En esta perspectiva se definen los procesos que agregan valor de cara al cliente; son los responsables de la transformación del capital intangible en resultados para el cliente y financieros para la Institución.

### 3.3. Perspectiva del Cliente

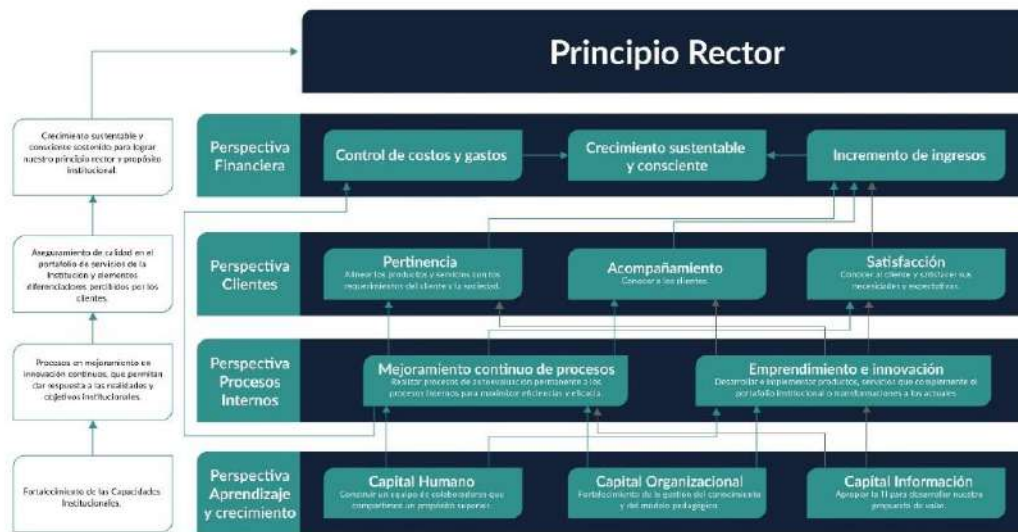
Caracterizada por ser la perspectiva de valor para el cliente; ésta aclara las condiciones que son reconocidas por el cliente y que implican diferenciación en el medio, son la razón por la cual los estudiantes nos prefieren y encuentra un valor alto con respecto a otras instituciones. Estos valores que hemos identificado y no debemos perder nunca de nuestra actuación son: personalización, acompañamiento, calidad, empresarismo, flexibilidad, y diferenciación.

### 3.4. Perspectiva Financiera

Finalmente, la perspectiva financiera demuestra la relación causa efecto entre el capital intangible transformado en valor tangible. En el caso CEIPA, hablamos de un objetivo: el crecimiento sustentable y consciente, a través de dos orientaciones el control de costos y gastos, y el crecimiento en ingresos.

Esta relación de las perspectivas del mapa estratégico se presenta gráficamente de la siguiente manera:

Gráfica 3. Perspectivas del Mapa Estratégico



Fuente: Estrategia y Planeación

#### 4. Dimensiones Estratégicas de la Plataforma Estratégica

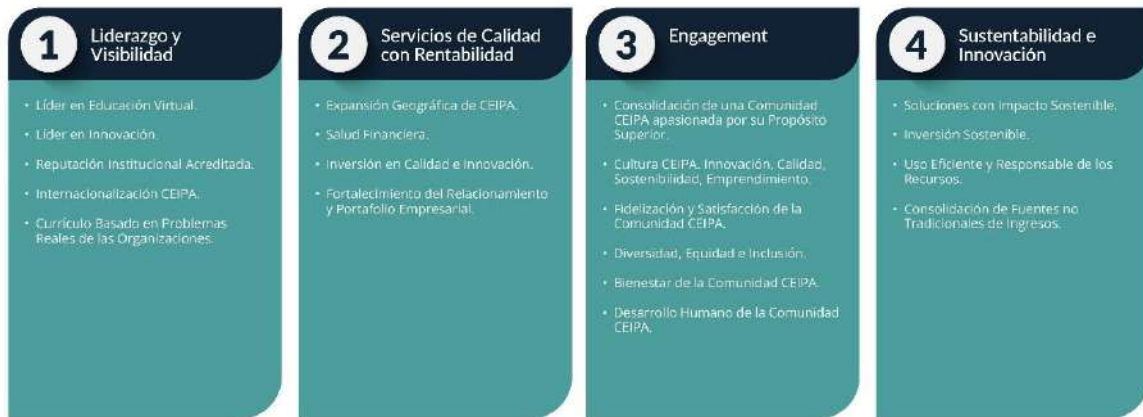
Para CEIPA alcanzar sus hitos institucionales, y por ende llevar a buen puerto el plan estratégico actual, es parte fundamental para el crecimiento y mejora continua. Es por ello que para lograrlo hemos definido un marco de actuación basado en cuatro objetivos estratégicos que son los que demarcarán los planes operativos en pro de los hitos y por ende en la materialización del plan estratégico.

- Dimensión de Liderazgo y visibilidad global: Incrementar la presencia nacional e internacional para mantener la excelencia y el liderazgo como empresa del conocimiento, universidad de la empresa y empresa virtual del conocimiento.
- Dimensión de Servicios de calidad con rentabilidad: Prospeccionar las necesidades de los clientes para generar servicios de calidad que sean rentables.
- Dimensión de Engagement: Despertar en nuestros clientes internos y externos la pasión por el propósito superior CEIPA



- Dimensión de Sustentabilidad e innovación: Crear valor a través de la sustentabilidad y la innovación.

Gráfica 4. Dimensiones estratégicas y líneas de acción o desarrollo



Fuente: Estrategia y Planeación

#### 4. Hitos de Calidad de la Plataforma Estratégica

Ceipa en su compromiso con altos estándares nacionales e internacionales de calidad se ha propuesto varios hitos de alta calidad dentro de su plataforma estratégica; en estos hitos se consideran el cambio de la categoría académica de Institución Universitaria a Universidad, procesos continuos de acreditación de alta calidad a nivel institucional y de programas, y la apuesta por participar en varias certificaciones de calidad a nivel nacional o internacional en calidad de rankings o ratings.

Gráfica 5. Hitos CEIPA



Fuente: Estrategia y Planeación

## 5. Mapa de Procesos CEIPA - Hacia una organización autogestionada

La tendencia de estructuración de las organizaciones está respondiendo a nuevos criterios que rompen con las visiones tradicionales centradas en el manejo de la autoridad y el poder, el grado de complejidad de la tarea a realizar, los niveles jerárquicos y las dimensiones de la estructura (Robbins, P.; Judge, P., 2009). Hoy las empresas están centradas en sus grupos de interés (stakeholders) y no exclusivamente en su proceso interno, generan redes de valor y atraen talentos que no requieren de dirección y control para alcanzar su desempeño.

CEIPA, como institución de educación superior que gestiona el conocimiento gerencial, aborda esta nueva realidad y se repiensa desde los paradigmas contemporáneos para reconsiderarse y redefinir su estructura, funcionamiento y desarrollo institucional.

CEIPA opta por una organización por procesos, que permita realizar la gestión en torno a sus grupos de interés y su satisfacción. Como universidad que gestiona el conocimiento, la respuesta a las necesidades se da a partir de la espiral de gestión del conocimiento que se incluye como el Core del negocio en sus dimensiones de generación, preservación y transferencia. Para generar los impactos esperados, se rodea de otros cuatro procesos: la gestión de ambientes de aprendizaje, la excelencia e innovación académica, la eficiencia y desarrollo institucional y B2BB2C.

Gráfica 6. Mapa de Procesos Institucionales CEIPA





Fuente: Estrategia y Planeación

CEIPA busca ser una organización flexible, que evoluciona anticipándose a las problemáticas futuras, que innova y transforma la educación superior, las vidas de sus estudiantes y la sociedad misma. Conformada por personas autónomas, que se gestionan a sí mismas y que logran una evolución permanente, no sólo de la manera de actuar, sino de ser. Estas organizaciones que parten de altos niveles de consciencia de sí mismos (Kofman, 2014), superan los miedos que llevan a dar respuestas prefijadas, a buscar conservar el status quo o adaptarse a los cambios, llegando a la anticipación de los potenciales problemas que se enfrentarán en el futuro.

Para este modelo de gestión, los procesos corresponden a:

- **Gestión de conocimiento**

La generación de nuevo conocimiento es una dinámica que en sentido estricto se manifiesta en los proyectos de investigación, de innovación y de desarrollo de nuevo conocimiento; pero, en sentido amplio, se materializa en los métodos de aprendizaje y en las dinámicas de consultoría empresarial. Esto se traduce en dos dimensiones que dan cuenta de la calidad investigativa de una IES: se investiga para generar nuevo conocimiento pertinente y de impacto, a la vez que se investiga para formarse en la ciencia misma.

Este proceso se da por medio de una espiral hermenéutica, ya que la preservación y transferencia producen nuevas preguntas sin resolver, que son asumidas por la investigación para dar nuevas respuestas en programas de formación, contenidos específicos, metodologías de intervención, tecnologías, software, licencias, patentes, etc., por medio de las cuales se construye el conocimiento gerencial.

En consecuencia, el legado a preservar a través de la comunión entre docentes y estudiantes no es la información a transferir, sino aquello que da cuenta de las fuentes de conocimiento: los métodos de aprendizaje y de construcción de conocimiento; o sea la docencia dota a los estudiantes de las herramientas para aprender a aprender y aprender a construir.

La palabra "**método**" viene del latín *methodus* y éste del griego ΜΕΘΟΔΟΣ, μέθοδος, que significa, "el camino a seguir" para alcanzar una meta (μετα), o sea para ir más allá. Por lo tanto, la docencia en Ceipa (preservación del conocimiento) se ocupa de dotar a los que aprenden (estudiantes, principalmente) de los métodos para alcanzar las principales metas que aseguren el desarrollo sostenible, de las personas, las organizaciones y la sociedad en general.

Entre los métodos pertinentes en esta sociedad del conocimiento se destacan el aprendizaje por descubrimiento, el aprendizaje basado en problemas, el autoaprendizaje, el aprendizaje colaborativo y el aprender haciendo. Todos ellos tienen la particularidad de centrarse en la capacidad creativa e innovadora (investigación) y en la interacción entre las personas y entre éstas y los objetos a apropiarse e intervenir.

En síntesis, el docente acompaña al estudiante en los procesos de aprendizaje por descubrimiento y construcción de conocimiento, empoderando al estudiante como estrategia didáctica para asegurar su formación.

Si en las dos primeras funciones sustantivas, con un propósito de aprendizaje continuo, en CEIPA se genera nuevo conocimiento y se asegura la preservación de este a través de las generaciones; la labor siguiente es la de impactar positivamente a la sociedad y a la naturaleza. En consecuencia, la transferencia del conocimiento es la manifestación central de la responsabilidad social y ambiental de la IES. CEIPA, por diferentes medios lleva a las organizaciones sociales su acervo de conocimiento para que impacte positivamente el entorno.

La transferencia del conocimiento es el proceso por medio del cual, CEIPA impacta positivamente las organizaciones sociales y el medio ambiente a través del conocimiento creado y preservado, ya sea de manera directa o a través de sus egresados. Son estos últimos, el principal compromiso de la institución educativa con la sociedad y, a la vez, su extensión para impactarla.

Finalmente, la difusión del conocimiento no es proceso en sí mismo. Sin embargo, la creación, preservación y transferencia del conocimiento no existen, no se conocen, ni impactan, si no se difunden.

En la sociedad del conocimiento, los esfuerzos aislados para generar conocimiento y usarlo con fines sociales no es eficiente. Realizar proyectos en alianzas y redes nacionales y globales; divulgar los hallazgos -método, contenido teórico o impacto-; realizar publicaciones en medios de reconocida idoneidad científica, tecnológica, empresarial y académica; al igual que, elaborar material didáctico para estudiantes, fruto de las investigaciones y actividades de proyección social; son acciones de difusión que le dan sentido y enriquecen a las demás funciones de la gestión del conocimiento.

Para la comunidad académica de CEIPA, la difusión de conocimiento tiene tres grandes propósitos:

- Impactar a los públicos: material académico (estudiantes), material científico (docentes, investigadores, consultores), material práctico (estudiantes, empresarios y consultores);
- Fortalecer la capacidad de generar y de transferir nuevo conocimiento,
- Consolidar la marca Ceipa como entidad gestora de conocimiento.

A partir de estos tres grandes propósitos, se deben definir los productos a difundir (en su profundidad, enfoque, lenguaje, etc) y los canales seleccionados (revistas, libros, eventos, etc.) para llevar al público la producción académica.

### ● **Excelencia e Innovación Académica**

Este proceso se responsabiliza en lograr que todos los procesos de gestión del conocimiento se den con los más altos estándares, en el marco del Principio Rector, modelo pedagógico del CEIPA y el Capitalismo Consciente. En este sentido, se preocupa por la difusión del soporte filosófico y epistemológico del CEIPA; por la generación de programas, conocimiento y metodologías para ser apropiadas en la preservación y transferencia; y la selección y formación de los actores que agencian la gestión del conocimiento gerencial. Se pregunta constantemente por las nuevas formas, busca ir más allá adelantándose y buscar formas de resolver problemas futuros de la sociedad, de las organizaciones, del ser humano.

### ● **Gestión de Ambientes de Aprendizaje**

Este proceso se responsabiliza para que se creen entornos que faciliten el proceso de generación de acuerdo con el marco filosófico y epistemológico de la propuesta

del CEIPA. Estos ambientes de aprendizaje se concentran en la preservación y transferencia del conocimiento desde la infraestructura física y tecnológica, desde su diseño, adecuación, ambientación y la medición de su efectividad.

- **Eficiencia y Desarrollo Institucional**

Este se responsabiliza por planear, disponer, hacer seguimiento a los recursos, de tal manera que se valide su aplicación en el logro del propósito superior del CEIPA y el avance en el cumplimiento del Principio Rector.

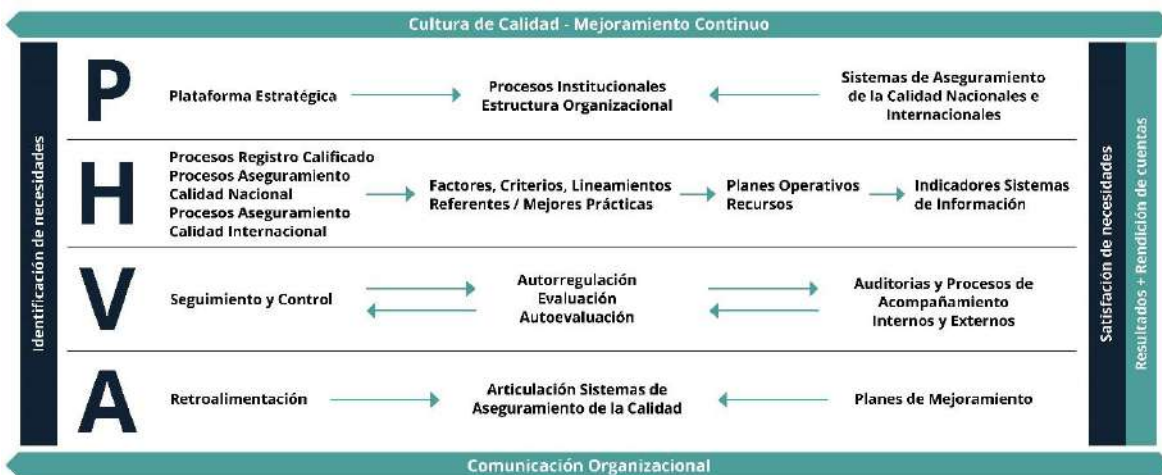
- **Relacionamiento Empresarial (B2B2C)**

Este proceso que buscar fortalecer el relacionamiento empresarial, la identificación de necesidades, retos o problemáticas empresariales, y apoyo en el diseño soluciones a dicha problemáticas

## 6. Modelo de Planeación y Gestión del Mejoramiento – Ciclo PHVA

El modelo de Planeación y Gestión del Mejoramiento CEIPA, definido en el año 2010, orienta el enfoque institucional y de sus procesos, a través de la metodología de trabajo PHVA –Planear, Hacer, Verificar y Actuar, todo esto gira en torno al establecimiento y fortalecimiento permanente de la cultura de calidad y mejoramiento en toda la comunidad universitaria

Gráfica 7. Modelo de Planeación y Gestión del Mejoramiento



Fuente: Estrategia y Planeación

- **PLANEAR**

La institución tiene identificados procesos de planificación basados en el mapa estratégico institucional y en su plan de desarrollo. Estos procesos contribuyen también a identificar o hallar las deficiencias y/o las mejoras que debemos implementar para lograr ser más competitivos.

- **HACER**

Tiene que ver directamente con la ejecución de los procesos, los mismos que se definen asegurando el cumplimiento de requisitos institucionales, legales y normativos. Estos procesos dan respuesta a los requisitos o lineamientos dados instituciones reguladoras y certificadoras de carácter nacional e internacional.

- **VERIFICAR**

Llevar a cabo una revisión de los procesos de acuerdo con los datos recolectados durante el desarrollo y los resultados obtenidos con respecto a las metas u objetivos planteados. A través de procesos regulares de seguimiento y control a la ejecución de los procesos definidos, implementando procedimientos de auditorías internas y externas que validen el comportamiento de los procesos, y la cultura de calidad y mejoramiento; y finalmente, a través de procesos de evaluación y autoevaluación en la que participan los integrantes de la comunidad universitaria.

- **ACTUAR**

Por medio de hallazgos y en general de los resultados de los procesos de verificación que se presente en el desarrollo de las actividades de cada uno de los procesos, los cuales nos ayude a implementar o establecer planes de acción y mejoramiento, que se generan gracias a los procesos de retroalimentación permanente. Dichos planes, se socializan y comunican a toda la comunidad universitaria.