

Facultad de
Humanidades, Artes
y Ciencias Sociales



**Universidad
de Ibagué**

Comprometidos con el desarrollo regional



Plan de Acción
Estratégico
de Facultad



Plan de Acción Estratégico 2020 - 2023
(documento borrador para revisión)

Equipo de trabajo
Myriam Patricia Coba Gutiérrez
Juan José Torrente Rocha
Ángela María Lopera Molano
Eduardo Peñaloza Kairuz
Daniel Lopera Molano

Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales
Plan de Acción Estratégico
Universidad de Ibagué
Ibagué, Colombia
Mayo de 2020

Presidenta del Consejo Superior

Margarita Botero de Meza

Rector

César Vallejo Mejía

Vicerrectora (e)

Gloria Piedad Barreto

Decano (e) Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales

Daniel Lopera Molano

Equipo de trabajo

Myriam Patricia Coba Gutiérrez

Juan José Torrente Rocha

Ángela María Lopera Molano

Eduardo Peñaloza Kairuz

Daniel Lopera Molano

Diagramación

Daniel Lopera Molano

Universidad de Ibagué

Carrera 22, calle 6. Barrio Ambalá

Teléfono: +57 (8) 2760010

Ibagué, Tolima, Colombia

www.unibague.edu.co

Plan de Acción Estratégico 2020 – 2023

Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales

Participantes

Las siguientes personas hicieron parte de la construcción participativa del presente Plan de Acción Estratégico de la Facultad:

De la Universidad de Ibagué

Docentes de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales que participaron en una o ambas jornadas:

Diana Ximena Puerta Cortés.

Mónica Tatiana Perdomo Pérez.

Juan José Torrente Rocha.

Eyde Frank Sánchez Quijano.

Claudia Alejandra Duque Romero.

Jhonny Alexander Lozano Bermúdez.

Leidy Bibiana Camacho Ordóñez.

Argemiro Alejo Riveros.

Oscar Ovalle Peña.

Lina Marcela Lozano Triana.

Isidro Alejandro Urbina Forero.

César Augusto Velandia Silva.

Eduardo Peñaloza Kairuz.

Juan Fernando Fandiño Ramírez.

María Victoria León Grimaldos.

Iván Guillermo Angulo Posse.

Efrén Antonio Reyes Pérez.

Juan Felipe Solis Bonilla.

Sandra Carolina Patiño Ospina.

Angela María Lopera Molano.
Tatiana Ávila Barbosa.
Orlando Barón Gil.
Carlos Rodríguez Pérez.
Sandra Gutiérrez Abella.
Patricia Coba Gutiérrez.
María Camila Celis Castiblanco.
Edna Constanza García Melo.
Yenny Marcela Sánchez Rubio.
Winston Espinosa Rodríguez.
Martha Elizabeth Fajardo Valbuena.
Gustavo René García Vargas.
Gina Constanza Quintero Aldana.
Edgar Delgado Rubio.
Hans Sanabria Gómez.
Carlos David Leal Castro.
Angélica María Rubio Bocanegra.
Juan David Zabala Sandoval.
Adriana Julieth Olaya Torres.
Leidy Carolina Tarquino Bulla.
Jennyfer Magerly Barrera Prieto.
Alexa Bajaire Lamus.
Andrés Ortiz Gordillo.
Edward Muñoz.
Nidia Chaparro Cuervo.
Milton Dionicio Lozano.

Catedráticos de la Facultad invitados a la segunda Jornada:

Diana Carolina Montoya – Catedrática del Programa de Diseño.

Dora Patricia Hincapié – Catedrática del Programa de Psicología.

Jesús Manuel Ramos Aguilar – Catedrático del Área de Lenguaje.

Natalia Carolina Sánchez Suárez – Catedrática del Área de Filosofía.

Personal administrativo de la Facultad que participó en ambas jornadas:

Martha Hoyos Herrera, auxiliar administrativa de la decanatura de Humanidades.

Olga Patricia Valbuena Riveros, asistente académica de la Facultad de Humanidades.

Directivas de la Universidad que participaron en una o ambas jornadas:

Francisco César Vallejo Mejía, rector (vigente).

Diana Carolina Velasco Malaver, vicerrectora (finalizó periodo en enero 2020).

Darío Martínez Leal, director de planeación (vigente).

Hernán López-Garay, director de Proyectos Especiales (vigente).

Bibiana Barreto Barbosa, directora de Bienestar Universitario (vigente).

Carol Giset Peña Palma, profesional de Proyectos Especiales (vigente).

Fadhia Sánchez Marroquín, decana de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales (finalizó periodo en 2019B).

Lina María Hernández Cortés, directora del Programa de Psicología (vigente).

Luz Dary Espitia Hernández, directora del Programa de Comunicación Social y Periodismo (vigente).

Daniel Lopera Molano, director del Programa de Diseño (Finalizó periodo en 2019A).

Martha Marcela Morado, directora del Programa de Diseño (vigente).

Mauricio Mogollón Pinto, director del Programa de Arquitectura (vigente).

Daniel Mauricio Montoya Álvarez, coordinador del Área de Lenguaje (vigente).

Mauricio Zabala Hernández, coordinador del Área de Filosofía (vigente).

Richard Doughman, coordinador del Área de Formación Sociohumanística (finalizó periodo en 2018).

Sandra Gutiérrez Abella, coordinadora del Área de Formación Sociohumanística (vigente).

Estudiantes y graduados de la Facultad que participaron en las jornadas:

Hasbleidy Muñoz Chaux, estudiante del Programa de Psicología.

Christian Alejandro Guzmán – Estudiante del Programa de Psicología.

Olga Lucía Pardo - Graduada del Programa de Psicología.

María Alejandra Bastidas, estudiante del Programa de Arquitectura.

Edwin Jefferson Cardales - Graduado del Programa de Arquitectura.

Rubén David Menjual – Estudiante del Programa de Arquitectura.

Fabián García Blandón – Graduado del Programa de Arquitectura.

María Camila Bastidas, estudiante del Programa de Diseño.

Nicolé Juliana Cerón – Estudiante del Programa de Comunicación Social y Periodismo.

Juan Pablo Ramírez – Graduado del Programa de Comunicación Social y Periodismo.

Elisa Fernanda Pastor – Graduada del Programa de Comunicación Social y Periodismo.

Cristian David Caro, estudiante del Programa de Comunicación Social y Periodismo.

Decanos de universidades nacionales que participaron en la primera Jornada:

Gladys Stella López, presidenta de la Asociación Colombiana de Facultades de Humanidades y decana de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle.

Patricia Zalamea Fajardo, decana de la Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad de Los Andes.

Miguel Ángel Ruíz García, decano de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas de la Universidad Nacional, sede Medellín.

Alberto Mario De Castro Correa, decano de la Escuela de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad del Norte.

Carlos Gustavo Patarroyo Gutiérrez, decano de la Escuela de Ciencias Humanas de la Universidad del Rosario.

Beatriz Eugenia Pérez Jaime, decana de la Facultad de Ciencias Humanas y Artes de la Universidad del Tolima.





Imagen 1 Primera Jornada de Reflexión de Facultad





Imagen 2 Segunda Jornada de Reflexión de Facultad

Sobre la Primera y Segunda Jornada de Reflexión de la Facultad

La Primera Jornada de reflexión de la Facultad se llevó a cabo durante los días 14 y 15 de diciembre de 2018. En esta participaron docentes, estudiantes y graduados de la Facultad, así como también invitados de otras dependencias de la Universidad e invitados externos de otras universidades a nivel nacional. En esta Jornada se realizaron una serie de talleres orientados a reflexionar sobre el estado actual y deseado de la Facultad e identificar obstáculos a superar para pasar de lo actual a lo deseado. Paralelamente, con los invitados externos se realizó una reflexión general sobre el estado de la formación humanística a nivel nacional y global, acompañada por los nuevos retos que enfrenta este tipo de formación.

La Segunda Jornada se llevó a cabo el 31 de enero de 2020. En esta participaron docentes de tiempo completo y catedráticos de la Facultad, al igual que algunos estudiantes y graduados. El propósito principal de la Segunda Jornada fue el de ofrecer todos los insumos generales para poder diseñar un plan de acción estratégico de Facultad que atendiera, en el corto y mediano plazo, los obstáculos identificados.

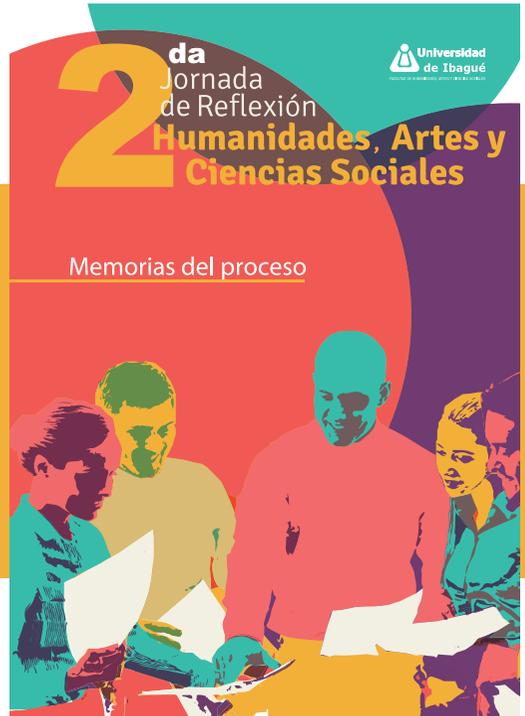
Como memoria del proceso vivido, los docentes de la Facultad construyeron un documento que resalta la información central de los diálogos sostenidos en ambas jornadas. Invitamos al lector a consultar estos dos documentos, ya que son antecedentes esenciales para comprender el contexto de creación del presente Plan.



1era
Jornada
de Reflexión
**Humanidades, Artes y
Ciencias Sociales**

Con participación nacional de decanos

Memorias del proceso



2da
Jornada
de Reflexión
**Humanidades, Artes y
Ciencias Sociales**

Con participación nacional de decanos

Memorias del proceso



Sobre el proceso llevado a cabo

Ambos documentos mencionados anteriormente constituyeron el insumo fundamental para el presente Plan. Con el objetivo de realizar una lectura cuidadosa y revisión de cada elemento contenido en las memorias, se organizó un grupo de cinco docentes que fuera el equipo encargado de este proceso. Igualmente, este equipo bosquejaría la primera versión del Plan para ser luego presentado a los demás participantes y recibir retroalimentación. Los integrantes del equipo que realizó el análisis y generó la presente propuesta fueron: Myriam Patricia Coba Gutiérrez (Área Sociohumanística), Juan José Torrente Rocha (Programa de Psicología), Ángela María Lopera Molano (Programa de Comunicación Social y Periodismo), Eduardo Peñaloza Kairuz (Programa de Arquitectura) y Daniel Lopera Molano (Programa de Diseño y Decanatura). Como se puede notar, cada docente hace parte de un programa académico de la Facultad, así como de una de las áreas, lo que también favorece la diversidad de perspectivas y la representatividad. Finalmente, se resalta que la participación de los docentes fue por interés propio.

A nivel metodológico, se acordó llamar la propuesta Plan de Acción Estratégico de Facultad (PAEF), debido a que contenía tanto un plan estratégico como un plan de acción. El plan estratégico se enfoca en la definición de los propósitos generales a conseguir organizados en un tiempo de consecución. Complementariamente, el plan de acción describe las formas en las cuales vamos a alcanzar esos propósitos estratégicos para la Facultad, así como las formas de recopilar retroalimentación constante sobre el avance de las acciones y objetivos propuestos. De manera transversal, a partir de los documentos de las memorias, se vio necesario también destacar cuatro principios esenciales como postura ético-política de la Facultad frente al presente Plan, y que permean todo su actuar y reflexionar.

Para su desarrollo, el equipo se organizó en sesiones de trabajo semanales que permitieran avanzar, a partir de una agenda organizada por tareas y compromisos. Las primeras semanas estuvieron concentradas en



Imagen 3 Proceso de construcción del Plan por medios remotos

el análisis de las Memorias de ambas Jornadas de reflexión de la Facultad. Este trabajo se realizó en parejas para la identificación de conceptos centrales según el estado actual de la Facultad, sus propósitos a corto plazo y sus propósitos trascendentes. Estos conceptos fueron organizados en categorías y luego interpretados por todo el equipo, a la luz del plan estratégico. Estas interpretaciones apoyaron la construcción de escenarios sobre **¿qué somos ahora como Facultad?, ¿qué deseamos ser en un corto plazo? y ¿cuál es nuestro propósito trascendente?** Estos escenarios de sentido brindaron los insumos generales para la construcción de los objetivos estratégicos que permitieran poder pasar del qué somos hacia el qué deseamos ser. Cada uno de estos objetivos fue construido con base en información contenida en las Memorias y, a cada uno, se le construyó una meta basada en reflexiones y acuerdos entre el equipo de trabajo.

Como todo Plan requiere de un equipo comprometido para poder llevar a cabo las acciones y conseguir los objetivos pretendidos, se definieron cuatro posibles equipos, guardando coherencia con las funciones sustantivas de la Universidad.

Posteriormente, para el plan de acción, se extrajeron de las Memorias las propuestas concretas que los participantes habían sugerido y se ubicaron en una lista. Esa lista se categorizó conforme a los objetivos bosquejados en el plan estratégico y el posible tiempo de ejecución de estos. Finalmente, las acciones fueron ubicadas o traducidas a las estrategias definidas y se propusieron criterios de valoración para cada una de ellas. Como reconocimiento de la estrategia institucional de la que hacemos parte, contenida en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), se identificaron las metas del PDI que están asociadas con cada equipo y acción comprometida en el plan. Así, el PDI y el PAEF se interrelacionan y complementan.

Como referentes para el desarrollo del presente Plan, se tuvo como base la propuesta del *Manual del Balance del Bien Común* (Equipo de redactores de la Matriz EBC, 2017), que consiste en la construcción de una matriz estratégica que pone en el centro los valores que un colectivo define como fundamentales para el Bien Común. Aunque también está centrada en lo económico, su propuesta nos pareció valiosa porque intenta poner a dialogar equitativamente principios y valores con procesos de planeación organizacional. Acogimos algunos elementos que consideramos coherentes para una facultad y tomamos decisiones en equipo para otros abordajes en cuanto a planes estratégicos. Frente a esto, otro referente que apoyó la propuesta a nivel reflexivo fue el libro *La Universidad Comprometida* de Vicente Manzano-Arrondo (2011). Este texto soportó la necesidad de ubicar unos principios fundamentales en la base de todo el Plan de Acción Estratégico para una facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales, al igual que la importancia de mantener en todo momento la crítica sobre el mismo proceder del Plan.

A continuación, presentamos la Guía para la Gestión del Plan de Acción Estratégico de la Facultad que, consideramos, fue un ejercicio en respeto por las voces de los participantes y refleja, en gran medida, los deseos y propósitos colectivos. Efectivamente, **la razón de ser de un Plan como este, no es más que el bienestar colectivo, ya que dota de un sentido permanente (propósito) lo que hacemos en el día a día.**

Este es un Plan dinámico, bienvenidas sus reflexiones.

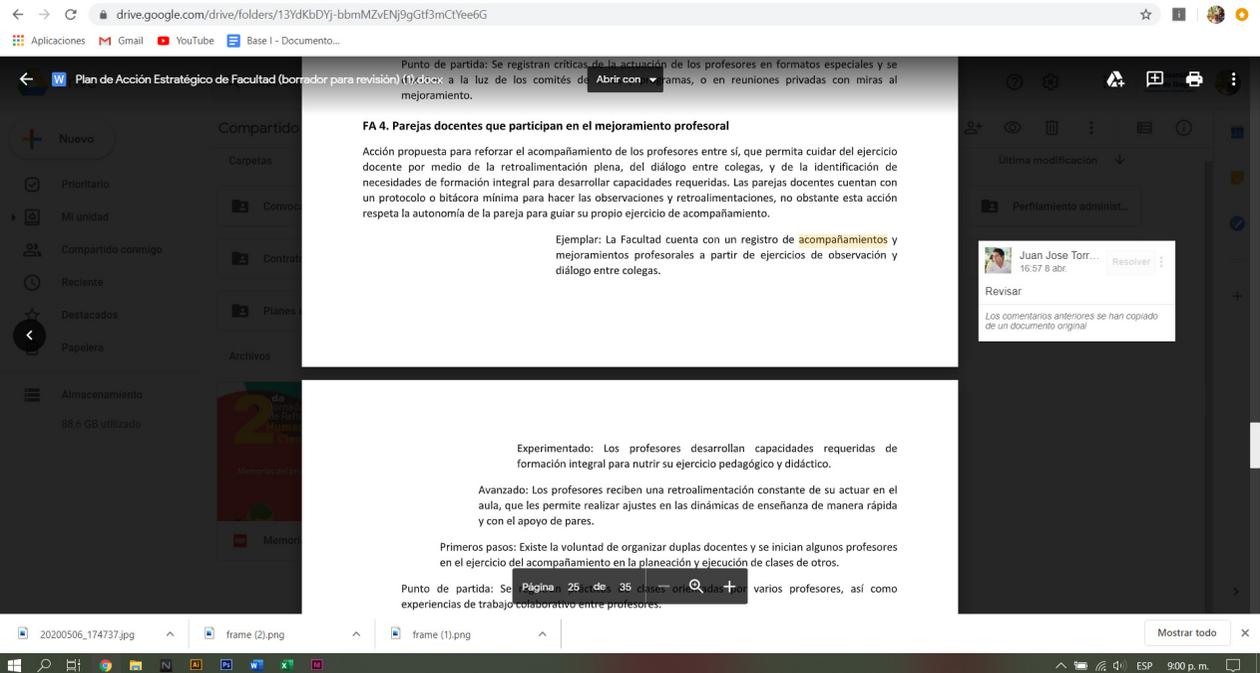
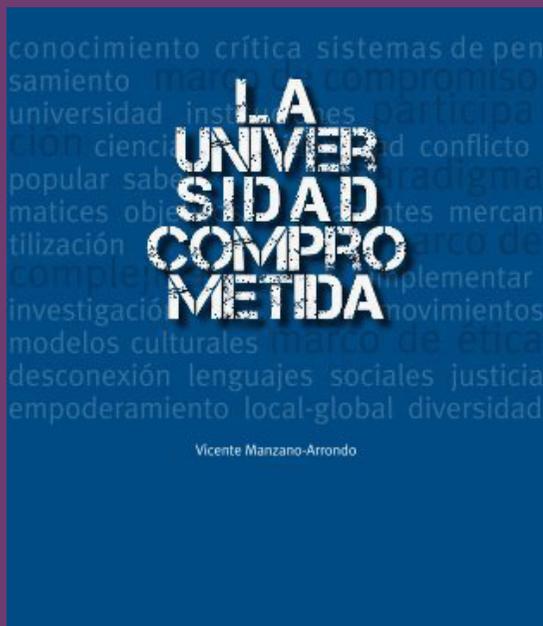
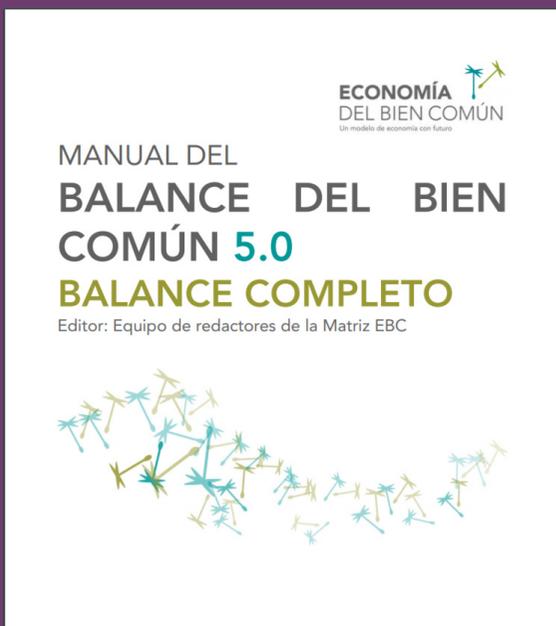


Imagen 4 Documento compartido de trabajo del Plan

Imagen 5 Referentes para el desarrollo del presente Plan





Plan de Acción
Estratégico
de Facultad

Facultad de
Humanidades, Artes
y Ciencias Sociales



**Universidad
de Ibagué**

Comprometidos con el desarrollo regional

Guía para la gestión del Plan de Acción Estratégico de la Facultad

¿En qué consiste esta guía?

Esta guía va dirigida a todo el personal académico y administrativo de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales de la Universidad de Ibagué, comprendidos como responsables del Plan y veedores de su adecuada y coherente ejecución. Presenta toda la información necesaria para comprender los asuntos y aspectos relacionados con el Plan Estratégico de la Facultad y con la forma de revisar su avance en el tiempo.

La guía reúne aspectos misionales de la Facultad que buscan exponer su razón de ser y sus expectativas en el corto, mediano y largo plazo, así como los aspectos más pragmáticos que permiten vincular nuestra filosofía con acciones y compromisos viables.

A continuación, se presentan las herramientas que permiten dar cuenta de los avances a través de balances de bien común, gestionar los recursos humanos y materiales para lograr lo deseado, y determinar las estrategias de mejoramiento convenientes en función de nuestro propósito colectivo.

El Plan Estratégico de la Facultad

El Plan Estratégico define las orientaciones generales organizadas en el tiempo y con base en la capacidad instalada del talento de la Facultad para alcanzar el mayor bienestar y desarrollo posible de las cuatro funciones constitutivas de nuestro quehacer en la Universidad: la formación y la docencia, la investigación, la extensión y la administración académica.

La primera parte del Plan Estratégico está en definir el escenario actual desde el cual parte la transformación. Lo anterior, se realiza a partir de la pregunta sobre qué somos ahora. Para generar una propuesta a este punto fue necesario revisar las Memorias e identificar allí lo que reconocemos que hacemos actualmente como Facultad. Como punto de partida, el equipo tomó la propuesta de entender la Facultad en la actualidad como un “espacio de encuentro” (MSJ, 2020, p.33), con potencial integrador, que busca formar “ciudadanos del mundo, autónomos, realizados y artífices en la construcción de la comunidad en la

que queremos vivir” (MPJ, 2019, p.34); “ciudadanos críticos, responsables, comprometidos consigo mismos, con los otros y con el contexto” (MPJ, 2019, p.16); “éticos y sensibles ante las nuevas realidades del contexto nacional y mundial” (MPJ, 2019, p.18). Igualmente, las memorias se enfocan en señalar que la Facultad genera conocimiento orientado a la región y que este es “resultado de la socialización y discusión al interior de los programas académicos y de las áreas” (MPJ, 2019, p.33).

Por otro lado, es también importante reconocer los desafíos desde los cuales este Plan tiene sentido de urgencia, puesto que la Facultad ha atravesado varios periodos de transición que han dejado a su paso varias problemáticas que también constituyen su escenario actual. Los desafíos generales que se resaltan en las memorias se relacionan con temas de desconfianza destacando algunos procesos como poco transparentes, de escaso acompañamiento y evaluación integral. Se menciona también que la Facultad ha venido teniendo una gran variedad de orientaciones en un rango de tiempo corto, lo que ha dejado a su paso principalmente procesos inconclusos, baja planeación a mediano y largo plazo y algunas decisiones poco claras. Lo anterior, también ha repercutido en una baja articulación entre los programas y las áreas que componen la Facultad, vinculado también, a nivel externo, al poco reconocimiento percibido del carácter diferencial de una facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales. En ello, se destaca la necesidad de una reflexión y ensoñación amplia y profunda sobre las tres áreas del conocimiento que constituyen a nuestra Facultad, como lo son: las Humanidades, las Ciencias Sociales y las Artes. Estas últimas, se mencionan como ausentes o poco reconocidas e impulsadas, tanto en la Facultad como en la Universidad.

Como conclusión, este escenario actual destaca principalmente la ausencia de un proyecto común de Facultad que constituya la base para la construcción de comunidad académica y la generación de procesos estratégicos como Facultad. Todos estos desafíos serán trabajados en este documento y serán insumo fundamental para los objetivos planteados en el presente Plan.

A partir de lo anterior, se propone la siguiente descripción sobre la idea de lo que somos ahora, incluyendo el reconocimiento por los desafíos que tenemos como Facultad:



¿Qué somos ahora?

Somos un espacio de encuentro que busca formar ciudadanos críticos, sensibles, autónomos, creativos y empáticos; que genera conocimiento orientado a las comunidades y organizaciones regionales, resultado de la socialización y la articulación al interior de los programas y áreas. Reconocemos desafíos urgentes en temas de confianza, visibilización, articulación y acompañamiento, al igual que la necesidad de constituir y consolidar un proyecto común de Facultad.

La segunda parte del Plan comprende el escenario deseado a corto plazo. Es decir, lo prioritario como realizable a un plazo de tres años. Implica poder definir los aspectos centrales de atención y declarar la Facultad que deseamos conseguir al superar esos obstáculos. Nuevamente, las Memorias de las Jornadas fueron un muy buen insumo para esta definición. Los participantes desean una Facultad cercana a la idea de “una comunidad autónoma que trabaja en equipo para el desarrollo Regional con sentido humano” y de una “comunidad académica interdisciplinaria que articula el sentido de lo humano con la ciencia, la estética y el arte” (MSJ, 2020, p.55). Para que esto suceda, los miembros de la Facultad consideran que “es capital el cultivo de la sensibilidad moral, porque desafortunadamente la universidad ha descuidado este aspecto esencial de su ser, tal vez, por su afán de adaptarse al mercado” (MPJ, 2019, p.66). Por ello, lo que debe caracterizar a la Facultad es “el diseño y revisión constante [...] con el ánimo de asegurar su mejora permanente” (MPJ, 2019, p.33) y “construir prácticas de formación desde nosotros mismos y nuestras necesidades; prácticas que sucedan en la cotidianidad y que incluyan retos semanales para irnos transformando” (MSJ, 2020, p.38).

Se destaca, entonces, una revisión constante de las prácticas de la Facultad para que, de manera cuidadosa, desde valores consagrados y en práctica, transitemos el camino hacia la Facultad que deseamos ser. Nada de esto puede suceder sin un proyecto común el cual construir, revisar y cuidar. No en vano, las Memorias resaltan los ejercicios participativos como una “buena oportunidad para un reconocimiento de lo que la Facultad es y, a partir de allí, vislumbrar hacia dónde debe dirigirse” (MPJ, 2019, p.34). Para finalizar, en todos los casos se menciona como

esencial un “proyecto común de Facultad a largo plazo” (MSJ, 2020, p.32).

Cabe recalcar que la siguiente declaración está puesta en un rango de tiempo de solo tres años. Por ello, se tomaron decisiones sobre lo prioritario a construir en estos primeros años. Una vez superado este proceso, el escenario deseado a corto plazo claramente irá cambiando.

¿Qué somos
ahora?

Somos un espacio de encuentro que busca formar ciudadanos críticos, sensibles, autónomos, creativos y empáticos; que genera conocimiento orientado a las comunidades y organizaciones regionales, resultado de la socialización y la articulación al interior de los programas y áreas. Reconocemos desafíos urgentes en temas de confianza, visibilización, articulación y acompañamiento, al igual que la necesidad de constituir y consolidar un proyecto común de Facultad.

¿Qué deseamos
ser en un
corto plazo?

En tres años, vislumbramos a la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales como una comunidad que construye y revisa cuidadosa y constantemente sus prácticas (docencia, investigación, extensión y gestión académica), desde una planeación participativa que explore nuevos escenarios de mejora con metas claras y viables que consoliden un proyecto común.

La tercera parte del Plan presenta el propósito trascendente de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales. En otras palabras, es aquello que no varía y que representa el sentido de lo que somos y hacemos como Facultad. Este faro de sentido es fundamental y aclarador de aquello que construimos día a día y que no podemos perder. Es decir, que este no es un escenario deseado puesto en un lugar cronológico a un número de años, sino que representa el propósito constante del ser de la Facultad.

Para su definición, los miembros del equipo realizaron una identificación en la Memorias de ambas Jornadas sobre este tema. Posteriormente, se compartieron las citas y organizaron en cuanto a su sentido y se tomaron decisiones frente a su síntesis. Inicialmente se resalta la mención constante sobre la Facultad como formadora “con sentido Humano” (MSJ, 2020, p.55) en el que la autonomía adquiere un

rol fundamental, “por lo menos desde un ejercicio decidido de Facultad” (MSJ, 2020, p.21). La autonomía, mencionan, se concibe como “fuente de realización del ser humano” (MSJ, 2020, p.21), tanto racional como sensiblemente. De favorecer la autonomía, concluyen, somos todos corresponsables en nuestras relaciones entre los estamentos de la Universidad y la creación de condiciones de posibilidad para su adecuada formación.

Posteriormente, se resaltan algunos elementos característicos de esa formación desde y para la autonomía, mencionando a la Facultad como “el espacio integrador que fomenta la reflexión crítica e interdisciplinar de las acciones humanas desde la experiencia estética, el juicio ético, la reflexión cultural y la libertad de pensamiento”; todo esto con el propósito de “la transformación y el bienestar de las comunidades a nivel regional y global” (MSJ, 2020, p.30). Se resaltan estas características en otras menciones que expresan también competencias, valores y principios, como “el pensamiento crítico, la coherencia, el sentido de lo humano, la participación y la importancia de reconocer y velar por la pertinencia institucional, nacional, global (MSJ, 2020, p.28). Todo esto en el marco de “identificar lo que nos une frente al respeto por todo lo que nos diferencia” (MSJ, 2020, p.38) o, dicho en otras palabras, el “respeto por la alteridad y las ideas del otro” (MSJ, 2020, p.58), reconocidas en los principios de la dignidad y el trato justo.

Los miembros de la Facultad conciben esencial formar y ser ejemplo vivo de “una generación empática y solidaria” (MPJ, 2019, p.61), en la que la “justicia - credibilidad - confianza” (MSJ, 2020, p.62) acompañen constantemente nuestras prácticas y reflexiones.

Todo lo anterior es fundamental y requerido para “intervenir las problemáticas desde el contexto local y regional” (MSJ, 2020, p.75), con miras a la comprensión de los fenómenos de manera amplia y a la generación de respuestas situadas (vinculadas a los contextos concretos), activas (en tanto dinámicas y en realización) y auténticas (en respeto y reconocimiento por la diferencia de lo que somos). Para que esto suceda es fundamental el cultivo y la generación de “espacios para la ensoñación” (MSJ, 2020, p.62) colectiva, cuidadosa y amplia, a partir de nuestros saberes y prácticas (tanto disciplinares como más allá de lo disciplinar). Con *ensoñación*, los participantes refirieron aquella imaginación y

aspiración anhelada, aquel sueño de región, de sociedad mejor. El cultivo de la esperanza y el deseo por saberes y prácticas que puedan construir mejores sociedades.

Por esto se propone como propósito trascendente el siguiente:

Facultad de
Humanidades, Artes
y Ciencias Sociales



¿Qué somos
ahora?

Somos un espacio de encuentro que busca formar ciudadanos críticos, sensibles, autónomos, creativos y empáticos; que genera conocimiento orientado a las comunidades y organizaciones regionales, resultado de la socialización y la articulación al interior de los programas y áreas. Reconocemos desafíos urgentes en temas de confianza, visibilización, articulación y acompañamiento, al igual que la necesidad de constituir y consolidar un proyecto común de Facultad.

¿Qué deseamos
ser en un
corto plazo?

En tres años, vislumbramos a la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales como una comunidad que construye y revisa cuidadosa y constantemente sus prácticas (docencia, investigación, extensión y gestión académica), desde una planeación participativa que explore nuevos escenarios de mejora con metas claras y viables que consoliden un proyecto común.

¿Cuál es nuestro
propósito
trascendente?

Construir y vivenciar constante y coherentemente la formación con sentido humano, desde y para la autonomía crítica y estética, la participación, la dignidad, la solidaridad y la justicia, alrededor de fenómenos y problemáticas locales, regionales y globales para la ensoñación colectiva de saberes y prácticas volcados a la transformación situada, activa y auténtica.

La cuarta parte del Plan está en la construcción de los objetivos. Para esto, se partió de la base de los obstáculos definidos por cada grupo de trabajo como aquellos de mayor incidencia, para impedir que la Facultad llegara a su escenario deseado. Igualmente, se le aplicó el filtro de relevancia en cuanto a cuáles eran los más significativos para poder pasar del qué somos ahora, hacia el qué deseamos ser en tres años. En este sentido, estos 24 obstáculos se pueden categorizar en cinco grandes asuntos de atención prioritaria, los cuales son:

- La ausencia de un proyecto común de Facultad.
- La falta de coherencia entre el sentido de la Facultad y sus acciones.
- El formalismo administrativo y la poca flexibilidad.
- La falta de reconocimiento sobre las humanidades y lo que hacemos.
- La desarticulación, el individualismo y la ausencia de acompañamiento.

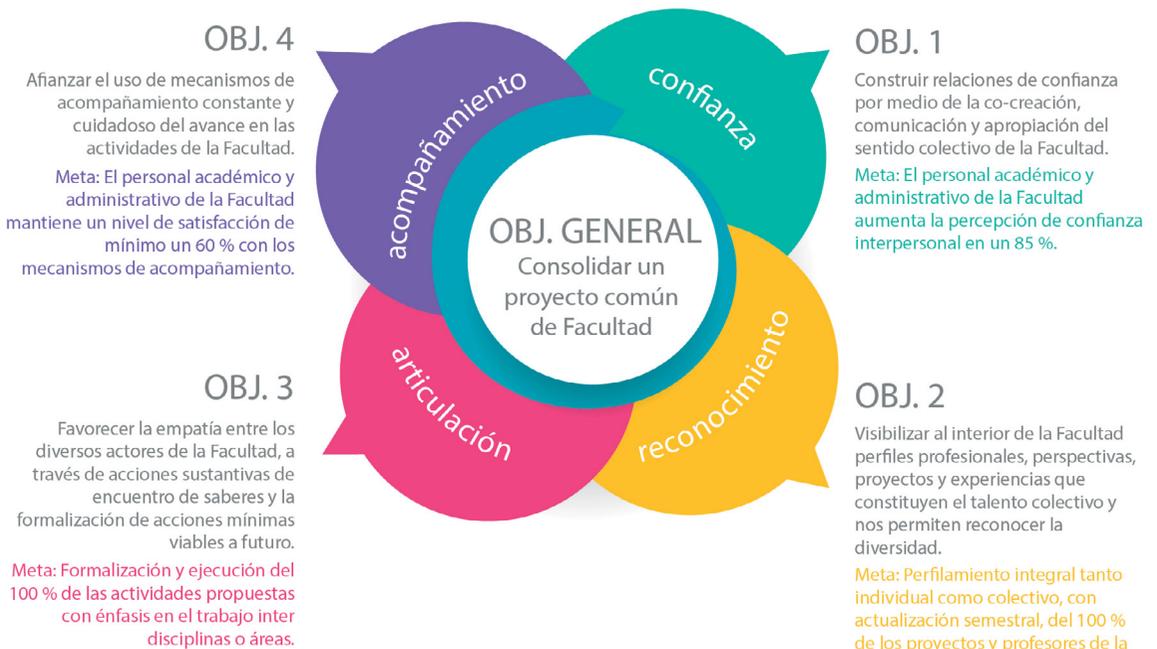
El primer y segundo asunto de atención prioritaria está completamente vinculado a la razón de ser del presente Plan de Acción Estratégico de Facultad. La ausencia de un proyecto común conlleva a la dificultad para articular las acciones desde un sentido colectivo declarado, al igual que para revisarlas y atenderlas conforme al propósito declarado. Igualmente, complementario a este ejercicio práctico está la declaración de principios que acompañan toda acción desde una ética cotidiana.

Concebimos, igualmente, que estos dos primeros asuntos representan un reto enorme para la construcción de confianza, pues, como mencionan en las Memorias de las Jornadas, “la credibilidad de lo que hacemos es clave para la recuperación de la confianza; y la consistencia de los procesos en los que creemos es necesaria para no volver a perderla” (MSJ, 2020, p.37). Hay que mencionar que varias de las acciones presentadas por los equipos se vinculaban a la recuperación de la confianza, a partir de aclarar el sentido de la Facultad y de construir caminos transparentes y participativos.

El segundo y tercer asunto prioritario tiene que ver con el

reconocimiento de la diversidad. Esta diversidad, si es reconocida, favorecería la flexibilidad de los procesos, entendiendo que no todos hacemos lo mismo, ni abordamos los fenómenos desde las mismas formas. Al reconocer la diversidad se está abriendo camino a la empatía, reconocida en las Memorias como central porque “ser apáticos es un mecanismo que le conviene al autoritarismo; lo anterior es contrario a la empatía. Los caminos hacia la empatía parten de la autoreflexión, de la formación para sí mismo, para construirnos a nosotros mismos” (MSJ, 2020, p.38). Así, la empatía abre paso a la articulación consciente y respetuosa con el otro, lo que se vincula con el quinto asunto de atención prioritaria. Articularnos y acompañarnos es mencionado en las Memorias como lograr tener un “énfasis en comunicación, motivación, acompañamiento y no mando” (MSJ, 2020, p.50). Esto implica acompañar desde el cuidado y el respeto por el otro, pero también desde la atención clara hacia un propósito que hemos acordado entre todos.

Así, la **confianza**, que crea condiciones de posibilidad para el **reconocimiento** auténtico y da apertura a relaciones más **empáticas** hacia una **articulación** en beneficio de todos, es el ejercicio constante para asegurar un cuidadoso **acompañamiento** desde lo que somos y lo que hacemos. Estos conceptos son asumidos en el Plan para sus objetivos que, como se puede ver más adelante, presentan una cierta circularidad en su consecución. Se entienden como un proceso constante, cíclico, situado en nuestras prácticas cotidianas y altamente *realimentativo*, es decir, que se favorecen mutuamente.



Equipos comprometidos con el plan estratégico

Todo plan es realizado por alguien. Quienes estamos comprometidos con este Plan somos todos los que hemos hecho parte de este y actualmente hacemos parte de la Facultad. Sin embargo, conforme a nuestros perfiles y funciones, podemos acompañar mejor el desarrollo de algunas acciones más que de otras. Especialmente por el carácter distintivo que estas pueden tener, según su énfasis. A continuación, siguiendo la conformación de mesas para la Primera Jornada, resaltamos los cuatro equipos comprometidos con el plan estratégico; de tal manera que aseguremos que, al igual que el proceso de planeación, su desarrollo y consecución es participativo.

Incluye a las personas cuya actividad es esencial para la organización, la eficiencia y el buen trato de los recursos materiales, del tiempo y el talento. Hacen parte de esta unidad profesores con encargos administrativos o personal con funciones administrativas, que trabajan por la calidad y el mejoramiento continuo de las áreas y programas de la Facultad.

Incluye a todos los grupos de profesores y personas de la comunidad universitaria o de la comunidad extensa, que comparten y desarrollan experiencias académicas, investigativas o artísticas relacionadas con el desarrollo humano y social de la región. Hacen parte de esta unidad los profesores con vínculos con otras instituciones, entidades gubernamentales, territoriales y sociedad civil, así como con el personal amplio de la Universidad en áreas como Bienestar, Extensión Universitaria, Paz y Región, Responsabilidad Social, entre otras.



Este grupo incluye a los profesores de la Facultad quienes, a través de su conocimiento en pedagogía, didáctica y en el arte de la docencia, pueden generar contribuciones al mejoramiento de los procesos de enseñanza - aprendizaje, relacionados con los estudiantes y con los mismos profesores. A esta unidad es llamado el personal con experiencia en asuntos curriculares o de formación de formadores, unidades de apoyo académico de la Universidad, monitores académicos y representantes estudiantiles y graduados.

Hacen parte de esta unidad los profesores que resaltan por su experiencia en procesos de investigación e innovación del conocimiento, en el desarrollo de las artes y, en general, en la ejecución de actividades con carácter científico y artístico. Los profesores con doctorado tienen un rol activo en esta unidad, así como los investigadores reconocidos, los profesores con perfil investigativo, los directores de grupos de investigación, los semilleros de investigación y los jóvenes investigadores.

Para darle viabilidad a este punto, es necesario que los lineamientos para la asignación de horas en los planes semestrales también contemplen tiempo suficiente para la gestión de estos equipos. Adjunto encontrarán los lineamientos para la asignación de carga docente semestral que guardan coherencia y relación con este punto y que reconocen el tiempo necesario y posible para que los equipos comprometidos puedan ejercer sus labores. Ver [documento adjunto](#).

Principios trascendentales

A continuación, presentamos los principios que se identificaron, a partir de lo mencionado en las Memorias de las Jornadas de reflexión de la Facultad, como centrales para nuestro actuar cotidiano. Estos principios tienen valor en la medida en que sean incorporados por todas las personas, ya que su función es acompañar la reflexión y acción ética en las relaciones, y procurar el bienestar a través del cuidado de sí, del otro y de lo otro.



Nuestros principios del Bien Común



Por DIGNIDAD entendemos el derecho fundamental e inherente que tenemos los seres humanos para ser reconocidos, valorados y respetados en nuestra individualidad, autonomía y principalmente en nuestro ser. Aunque sea un derecho inherente, es necesario traerlo concientemente a la reflexión y práctica cotidiana.



Por PARTICIPACIÓN entendemos el encuentro afectivo y crítico entre personas que forman parte de un colectivo, que asumen un rol y toman decisiones a favor de esa colectividad, permitiendo que cada miembro del grupo desarrolle sus potencialidades individuales, a partir del respeto por las diferencias.



Por SOLIDARIDAD entendemos la capacidad emotiva y racional de convivir con otros, creando vínculos y sentimientos de pertenencia que nos permitan imaginar la situación de otro, cuidar a los demás y definir metas y acciones comunes.



Por JUSTICIA entendemos la aplicación consciente de las normas, reglas y acuerdos establecidos para que los miembros de una comunidad desplieguen y apliquen sus capacidades y puedan participar de los ideales, objetivos y acciones comunes que lleven a su bienestar.

Lógica de acciones estratégicas

El Balance del Bien Común esquematiza y permite valorar los avances en un plan de acción más específico que conecta todos los elementos de la Facultad de una manera interdependiente, para alcanzar un solo objetivo general, con una orientación estratégica de la Facultad y de la mano con las metas institucionales.

Las acciones corresponden a cada objetivo específico y están orientados a cada equipo comprometido con el Plan. La manera en que se definieron las acciones partió de una categorización realizada por el equipo de trabajo sobre las propuestas de acción de la Segunda Jornada de Reflexión. Como resultado de este proceso las acciones se caracterizan por aquellas que se orientan a:

1. Aclarar el sentido de Facultad.
2. Buscar transparencia en los procesos y libertad de pensamiento.
3. Reconocer para visibilizar y respetar lo diverso.
4. Comunicar para retroalimentar, concertar y articular.
5. Reflexionar y ensoñar juntos el mundo.
6. Procurar la calidad.

Como podrán observar en la propuesta, la primera característica corresponde al objetivo general del Plan. De la segunda característica surgió el objetivo específico número uno en cuanto a confianza. Complementariamente, en cuanto a libertad, reconocimiento y respeto por lo diverso, el objetivo específico número dos da cuenta de estos y los aborda. Los procesos de articulación empática y encuentro de saberes se vinculan a ejercicios de comunicación y concertación, presentes en el objetivo específico número tres. Así mismo, la retroalimentación y reflexión juntos para ensoñación de mejores formas de sociedad, la vinculamos a todo el proceso, pero, en particular al objetivo específico número cuatro, a nivel de acompañamiento. Finalmente, todo este proceso, al igual que la declaración de metas, la alineación con propósitos institucionales y la definición de formas de revisar sus avances dan cuenta de la sexta característica mencionada en cuanto a “procurar la calidad”.

Así, el equipo de trabajo organizó la información presentada en las Memorias y justifica sus decisiones con base en un juicioso ejercicio de análisis y síntesis. El resultado de lo anterior es nuestro Plan de Acción Estratégico de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales de la Universidad de Ibagué y que se resumen en el siguiente esquema:



Objetivo general:
Consolidar un proyecto común de Facultad

Objetivo específico 1:
Construir relaciones de confianza por medio de la co-creación, comunicación y apropiación del sentido colectivo de la Facultad.

Objetivo específico 2:
Visibilizar al interior de la Facultad perfiles profesionales, perspectivas, proyectos y experiencias que constituyen el talento colectivo y nos permiten reconocer la diversidad.

Objetivo específico 3:
Favorecer la empatía entre los diversos actores de la Facultad a través de acciones sustantivas de encuentro de saberes y la formalización de acciones mínimas viables a futuro.

Objetivo específico 4:
Añazar el uso de mecanismos de acompañamiento constante y cuidadoso del avance en las actividades de la Facultad.

Meta general:
Consolidación del plan de facultad en los PEP y los planes de Área.

Equipos	Acciones comprometidas				Metas del PDI
<p>Efa Equipo de formación y aprendizaje</p>	Efa1. Diseño del trabajo, admisión de responsabilidades y cumplimiento adecuado de lo que nos proponemos como equipo y a nivel individual.	Efa2. Perfilación docente en 4 dimensiones: biografía, áreas de interés, experiencia en la universidad, publicaciones.	Efa3. Implementación de una red interna de crítica constructiva para el aprendizaje y el fortalecimiento de la formación profesional y de los estudiantes.	Efa4. Incorporación de parejas docentes de acompañamiento y formación integral para desarrollar capacidades en pedagogía, didáctica, investigación o extensión.	A1. Formación de líderes humanistas y autónomos. B1. Aumento de la oferta académica pertinente, oportuna y de calidad que incorpore la virtualidad.
<p>Eid Equipo de investigación y desarrollo</p>	Eid1. Presentación y publicación de resultados y avances preservados en un archivo histórico de la Facultad.	Eid2. Perfilación investigativa y de proyectos de la Facultad en 4 dimensiones: área del conocimiento, población objetivo, variable de estudio, experiencia.	Eid3. Generación de espacios para compartir experiencias pedagógicas, de investigación y de creación artística.	Eid4. Acompañamiento en el diseño, ejecución y comunicación de experiencias de ciencia e innovación a través de la Mesa de Investigación y Desarrollo de la facultad.	A3. Aumento del impacto de la investigación en el territorio B3. Incremento de la producción científica de alto impacto.
<p>Eei Equipo de extensión e impacto</p>	Eei1. Socialización constante del Plan de Facultad que asegure la alineación de los procesos y decisiones con los propósitos de la Facultad.	Eei2. Perfilación de la red extensa de la facultad en 4 dimensiones: actor, tipo de vínculo, experiencia reciente, posibles acciones.	Eei3. Gestión de acuerdos de colaboración entre la comunidad extendida y la Facultad.	Eei4. Coordinación de las actividades realizadas con la comunidad universidad y regional bajo la orientación de un Equipo de Extensión e Impacto de la facultad.	A3. Fortalecimiento del programa Paz y Región. B4. Aumento de la participación activa de graduados en la Facultad.
<p>Ega Equipo de gestión académica administrativa</p>	Ega1. Criterios claros y oportunos para todos los procesos de la Facultad (asegurar lo colegiado, el dinamismo y la autonomía)	Ega2. Perfilación por competencias del personal académico y administrativo de la Facultad, según el Sistema de Valoración del Desempeño.	Ega3. Gestión y creación de eventos académicos o asignaturas mixtas entre programas, con asignación y responsabilidades registradas en los planes de trabajo.	Ega4. Apoyo a la autoevaluación y mejoramiento continuo a través de la consolidación de un Grupo de Calidad de la facultad.	B2. Implementación de un sistema para la evaluación formativa e integral de los profesores. B8. Aumento de la coherencia entre la gestión académica y la gestión administrativa segura, efectiva y responsable.
Metas por objetivos	El personal académico y administrativo de la Facultad aumenta la percepción de confianza interpersonal en un 85 %.	Perfilamiento integral tanto individual como colectivo, con actualización semestral, del 100 % de los proyectos y profesores de la Facultad.	Formalización y ejecución del 100 % de las actividades propuestas con énfasis en el trabajo inter disciplinas o áreas.	El personal académico y administrativo de la Facultad mantiene un nivel de satisfacción de mínimo un 60 % con los mecanismos de acompañamiento.	Alineación de las metas del PDI con las metas del Plan de Facultad.

Descripción de cada acción comprometida

A continuación, presentamos una descripción más detallada de cada acción comprometida. Cabe anotar que en varias de estas pueden identificar acciones que fueron propuestas por los mismos participantes en la Segunda Jornada de Reflexión de la Facultad. La priorización se basó en el Plan Estratégico, expuesto anteriormente en este documento.

Acciones asignadas al Equipo de formación y aprendizaje (Efa):

Efa1. Adquisición de compromisos individuales

Acción que consiste en el diseño del trabajo, es decir, en la participación de todos los profesores en el diseño de sus planes semestrales en virtud de sus competencias, experiencia y expectativas tanto personales como del grupo. De este diseño se deben construir, concertar y admitir las responsabilidades adquiridas y delegadas para que exista un cumplimiento adecuado de lo que nos proponemos como equipo y a nivel individual.

Efa 2. Perfilación docente actualizada y disponible

Esta acción consiste en el ejercicio de identificar y registrar constantemente los perfiles personales y profesionales de los profesores de la Facultad. Se considerarán cuatro dimensiones en la perfilación: datos biográficos, intereses, experiencias adquiridas en la Universidad y publicaciones logradas. Lo importante es construir una perfilación incluyente que permita reconocer la diversidad docente y sus posibles aportes complementarios a los propósitos colectivos.

Efa 3. Actitud crítica y constructiva permanente

Tiene que ver con la implementación de una red interna de crítica constructiva para el aprendizaje y el fortalecimiento de la formación profesoral y de los estudiantes. Esta red estaría en cabeza de un grupo de profesores y representantes estudiantiles, enfocados en analizar las prácticas de aprendizaje en docencia, investigación y

extensión que llevan a cabo los profesores de la Facultad, con miras a fortalecer las capacidades que sean requeridas, o ajustar aspectos que sean indispensables. Para su correcto desarrollo es fundamental ir construyendo el Proyecto Educativo de la Facultad (PEF), en el que se sustentarían estos procesos de reflexión constante sobre nuestras formas de enseñanza-aprendizaje.

Efa 4. Parejas docentes y formación integral para el mejoramiento profesoral

Acción propuesta para reforzar el acompañamiento de los profesores entre sí, que permita cuidar del ejercicio docente por medio de la retroalimentación plena, del diálogo entre colegas y de la identificación de necesidades de formación integral para desarrollar capacidades requeridas. Las parejas docentes cuentan con un protocolo o bitácora mínima para hacer las observaciones y retroalimentaciones, no obstante, esta acción respeta la autonomía de la pareja para guiar su propio ejercicio de acompañamiento. Paralelamente, los seminarios de formación integral entre los docentes de la Facultad ofrecen espacios para el aprendizaje mutuo desde una oferta abierta.

Acciones asignadas al Equipo de investigación y desarrollo (Eid):

Eid1. Presentación, sistematización y publicación de avances

Acción relacionada con la preservación, en un archivo histórico de la Facultad, todo el material disponible de publicaciones y avances de proyectos sistematizados, así como las experiencias científicas y artísticas. Implica la organización y actualización constante de este archivo vivo de la Facultad. En este sentido, no solo estamos hablando de la articulación con las plataformas CvLAC o PURE, que contienen resultados de investigación, sino también contar con un archivo vivo de los proyectos en curso, de tal manera que, de forma dinámica, se pueda ir respondiendo a las necesidades que van surgiendo en estos.

Eid 2. Perfilación investigación actualizada y disponible

Consiste en la identificación de perfiles de investigación y de los proyectos de la Facultad en, por lo menos, estas cuatro dimensiones: área del conocimiento, población implicada, variable de estudio y experiencia. Esta perfilación va más allá de los estudios de los profesores, su énfasis está en la caracterización de las actividades de investigación según las áreas del conocimiento y la población de estudio. Lo anterior, posibilita contar con un panorama más claro sobre qué es lo que se investiga como ejercicio de reconocimiento para favorecer alianzas, redes y apoyos diversos entre nosotros.

Eid 3. Espacios para compartir experiencias en ciencia, artes y desarrollo humano

Consiste en la generación de espacios para compartir experiencias pedagógicas, de investigación y de creación artística. Se trata de la organización de eventos que unen a los diversos actores de la Facultad en momentos en los que se favorezca el compartir de experiencias recientes en formulación, ejecución o cierre de proyectos orientados al desarrollo de las ciencias, el arte y lo humano. Se espera que de los eventos se generen nuevas sinergias de investigación.

Eid 4. Mesa de investigadores que participan en el avance científico del grupo

Acompañamiento en el diseño, ejecución y comunicación de experiencias de ciencia e innovación a través de la Mesa de Investigación y Desarrollo de la Facultad. La Mesa es un espacio de conversación organizada con autonomía y libertad de decisión frente a la forma como se planea la producción científica de la Facultad y la creación artística. De la Mesa de Investigación se espera que representen a los profesores que se encuentran en distintos niveles de participación científica, y la propuesta constante de mecanismos de mejoramiento, de acuerdo con las necesidades de los grupos de investigación y los perfiles de la Facultad.

Acciones asignadas al Equipo de extensión e impacto (Eei):

Eei 1. Socialización y alineación de procesos y decisiones

Dirigido a generar procesos de comunicación con la comunidad de la Facultad, en cuanto a los aspectos sensibles del colectivo académico y administrativo, alineados con procesos y decisiones que atienden los propósitos de la Facultad. Incluye la utilización de diversos canales de comunicación y retroalimentación. Lo anterior implica, ver a la Facultad como nuestro primer ejercicio de impacto en donde la generación de confianza, a través de la socialización constante, oportuna y clara, es clave para la acertada alineación de procesos.

Eei 2. Perfilación de la red extensa actualizada y disponible

Consiste en identificar, en la red extensa de la Facultad, por lo menos cuatro dimensiones que nos permitan planear actividades teniendo en cuenta grupos de interés de diversas naturalezas. Las dimensiones de caracterización son: actor, tipo de vínculo, experiencia reciente de posible valor para la Facultad, acciones a realizar. La utilidad de esta perfilación radica en la posibilidad de tener un acceso oportuno a los grupos de actores con los que realizar actividades académicas de mutuo beneficio. Estos actores y experiencias de valor surgen a partir de los vínculos que hemos construido como docentes, a partir de nuestros intereses y procesos académicos. Se compartirán como ejercicio de perfilación de una red extensa.

Eei 3. Gestión de acuerdos de colaboración con el exterior de la Facultad

Esta acción consiste en la creación y gestión de acuerdos de colaboración entre la comunidad extendida y la Facultad. Por comunidad extendida entendemos la región con sus instituciones educativas, gubernamentales, sociedad civil y empresas. Esta actividad facilita los esfuerzos de la extensión universitaria y nos conecta con el contexto de aplicación del conocimiento.

Eei 4. Equipo de extensión e impacto que coordina la Facultad, la comunidad universitaria y regional

Para esta acción es indispensable coordinar, bajo un mismo propósito, los sitios de práctica profesional con énfasis en lo humano y lo social; apoyar articuladamente a los profesores y estudiantes de Paz y Región; adelantar acciones integrales vinculadas a la responsabilidad social universitaria y ofrecer servicios a la comunidad, coherentes con nuestra razón de ser.

Acciones asignadas al Equipo de gestión académico administrativa (Ega):

Ega 1. Criterios claros y oportunos frente a los procesos de gestión interna

El Equipo de Gestión académico administrativa está encargado de delimitar, con criterios claros y oportunos, todos los procesos de la Facultad, bajo tres condiciones básicas: el aseguramiento de la participación colegiada, el dinamismo de los procesos y el respeto por la autonomía personal y universitaria. Si bien muchos procesos están delimitados por la Universidad, esta actividad requiere que se comprendan, se socialicen y se retroalimenten en el marco de su alcance. Cuando nos referimos a todos los procesos de la Facultad, estamos señalando tanto las acciones de comunicación interna y toma de decisiones, como las acciones generales relacionadas con el adecuado funcionamiento académico y administrativo, al igual que las acciones adicionales contempladas en este Plan.

Ega 2. Perfilación del personal por competencias actualizada y disponible

Esta acción se soporta en el sistema de valoración integral del desempeño de profesores y del personal administrativo de la Facultad. Consiste en la identificación de los niveles de dominio de las competencias específicas de cada cargo y generales de la Universidad. Esta perfilación permite reconocer las diferentes fortalezas de los docentes y funcionarios de la Facultad, las necesidades de formación y de planeación de acompañamientos.

Igualmente, permite identificar perfiles con un mayor enfoque administrativo o académico.

Ega 3. Orientación de acuerdos de gestión académica al interior de la Facultad

Gestión y creación de eventos académicos o asignaturas mixtas entre programas, con asignación y responsabilidades registradas en los planes de trabajo. Esta acción posibilita la conexión efectiva entre los profesores que están dispuestos a realizar colaboraciones entre clases o entre prácticas libres, a fijar compromisos en eventos artísticos de la Facultad, desde los acuerdos curriculares pertinentes, y a organizar las actividades de desarrollo integral desde los planes semestrales y la agenda de la Facultad.

Ega 4. Grupo de calidad que apoya la autoevaluación y el mejoramiento continuo

Apoyo a la autoevaluación y mejoramiento continuo, a través de la consolidación de un Grupo de Calidad de la Facultad. Grupo que, desde el trabajo coordinado y la comunicación efectiva, estaría en la capacidad de orientar los planes de mejoramiento continuo de los programas y de las áreas en sintonía con los planes estratégicos de la Facultad y de la Universidad. Esta acción también está dirigida a acompañar los procesos de autoevaluación con fines del aseguramiento de la calidad. Cuando nos referimos a calidad la situamos desde los propósitos del Bien Común para la consecución de nuestra Facultad deseada; vinculado a esto están los principios y valores del presente Plan, enmarcados en el adecuado cumplimiento de la misión de la Universidad.

Referencias

- Barber, B. (1983). *The logic and limits of trust*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Butler, J. & Cantrell, R. (1984). A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. *Psychological Reports*, 55: 19-28.
- Carnevale, P, Pruitt, D. & Carrington, P. (1982). Effects of future dependence, liking and repeated requests for help on helping behavior. *Social Psychology Quarterly*, 45: 9-14.
- Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2: 265-279.
- Felber, C. (2012). *La economía del bien común*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Fernández, M. (2013). Evaluación de impacto para un cambio sostenible en las organizaciones educativas. *Revista española de pedagogía*, 71 (254), pp. 119-138.
- Gambetta, D. (1988). Can we trust trust? In D. Gambetta (Ed.), *Trust: Making and breaking cooperative relations*: 213-238. New York: Basil Blackwell.
- Long, N. (2015). Acercando las fronteras entre la antropología y la psicología para comprender las dinámicas de desarrollo rural. En Landini, F. (Ed). *Hacia una psicología rural latinoamericana*. (pp. 77-96). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Luhmann, N. (1980). *Trust and power*. New York: Wiley.
- Mestre, U. (2016). Criterios para la evaluación de impacto académico de programas de maestría en modalidad semipresencial. *Revista Didáctica y Educación*, 7 (5), pp. 85 – 96.
- MPJ - Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales de la Universidad de Ibagué. (2019). *Memorias Primera Jornada de Reflexión de Facultad*. Ibagué: Universidad de Ibagué.
- MSJ - Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales de la Universidad de Ibagué. (2020). *Memorias de la Segunda Jornada de Reflexión de Facultad*. Ibagué: Universidad de Ibagué.
- Pessoa, F. (1933). *Antología poética*. España: CEGAL.
- Scoppetta, O. (2006). Discusión sobre la evaluación de impacto de programas y proyectos sociales en salud pública. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. *Universitas Psychologica*, 5(3), 695-704.
- Zand, D. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative Science Quarterly*, 17: 229-239.

Anexos

1. Herramientas de Autoevaluación

Matriz del bien común

Una gestión orientada al bien común es un modelo de desarrollo organizacional y valoración de la actividad estratégica de una organización, que se fundamenta en una gestión por principios, fijada por la colaboración entre personas que buscan objetivos comunes (Felber, 2012). En nuestro caso, hemos ajustado una matriz con 16 acciones de nuestra gestión como Facultad, para valorar cada año el nivel de avance frente a la estrategia formulada. Este proceso de valoración dialógica tomará como base estas herramientas y las llevará al diálogo en nuestras Jornadas anuales de reflexión de Facultad.

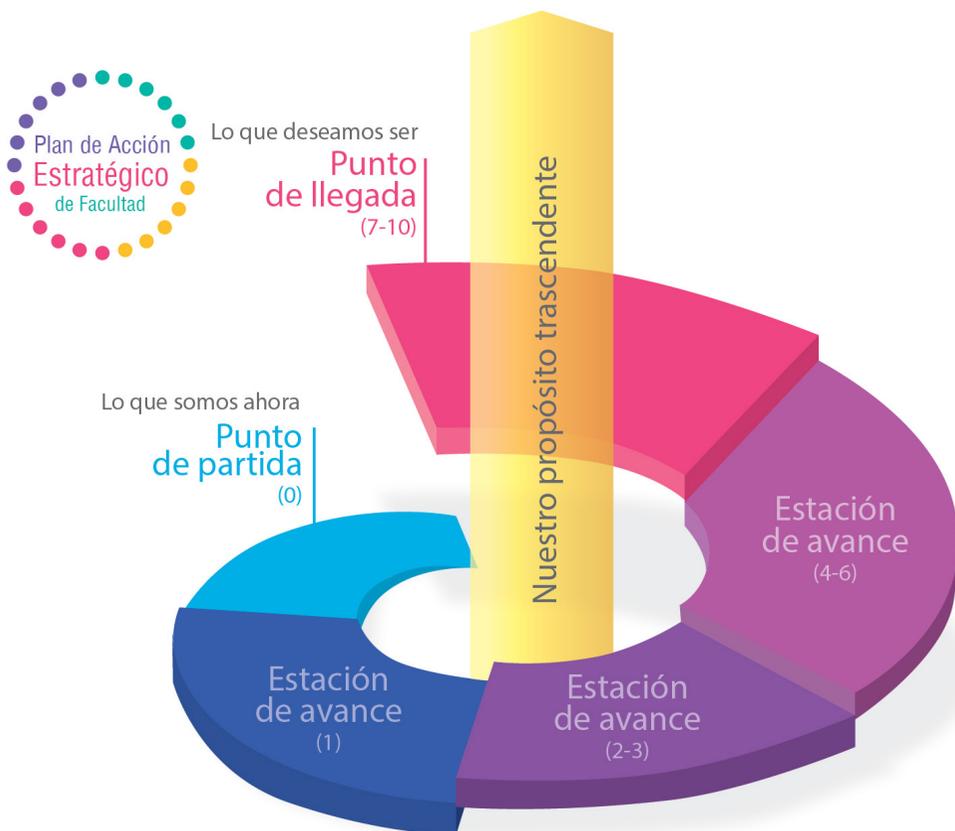


Balance del bien común - Niveles de aportación

El objetivo de la valoración es reflejar el impacto de la actividad de la Facultad sobre el bien de todos. En el proceso de valoración se analiza el desempeño de la Facultad en cada una de las acciones realizadas por sus unidades. No se trata de una medición, sino la aplicación de una escala de valores del bien común a las actividades concretas de la Facultad.

El balance se hace de acuerdo con niveles de aportación. Para ello se debe tener en cuenta toda la información disponible desde la planeación de cada acción, su ejecución y los resultados obtenidos. Las acciones presentadas en la matriz se denominan indicadores, mientras que su explicación en el Plan de Acción Estratégico se denominan criterios. Los niveles de aportación siguen una secuencia flexible de cumplimiento de los criterios e indicadores, es decir, al punto de llegada sólo puede alcanzarse al demostrar un avance desde el punto de partida, pero este avance puede desarrollarse de diversas formas. La manera de comprender un avance puede ser a partir de una forma cíclica y en espiral, que vuelva sobre sí misma a revisarse y a aprender de lo realizado. El avance en espiral también permite que todo el tiempo se mantenga presente el cumplimiento constante y la vivencia de nuestro propósito trascendente (columna amarilla en el esquema). La propuesta que les presentamos tiene el propósito de servir de guía para el estado de avance y de desarrollo de las acciones con miras a la Facultad deseada. La comprensión de estos estados, así como la revisión de sus características, será objeto de las Jornadas anuales de reflexión de la Facultad.

A continuación, presentamos los niveles propuestos para la valoración, junto con una puntuación que también nos permita cuantificar el avance, para apoyar las decisiones estratégicas que se requieran.



La valoración de cada indicador permite determinar un nivel de aportaciones del cumplimiento del objetivo general, este nivel se calcula sumando los promedios de todos los criterios de cada objetivo específico, determinando un promedio general en la misma escala de 0 – 10. La puntuación se justifica a partir de las observaciones de las metas propuestas, tanto a nivel de la estrategia de la Facultad como a nivel de su conexión con las metas institucionales, de esa manera la valoración global cuenta con un nivel y una justificación reflexionada.

Acciones y criterios de valoración

Efa1. Adquisición de compromisos individuales

Acción que consiste en el diseño del trabajo, es decir, en la participación de todos los profesores en el diseño de sus planes semestrales en virtud de sus competencias, experiencia y expectativas tanto personales como del grupo. De este diseño se deben construir, concertar y admitir las responsabilidades adquiridas y delegadas, para que exista un cumplimiento adecuado de lo que nos proponemos como equipo y a nivel individual.

Punto de partida: Los planes semestrales cuentan con la participación de los profesores y son flexibles a las necesidades de las partes.

Posibles estaciones de avance:

Más allá de la distribución de funciones, los profesores participan en la organización de sus tareas y tiempos de acuerdo con cada lugar de trabajo.

Los profesores asumen responsabilidades adquiridas por voluntad y las cumplen en los tiempos previstos, sin descuidar los deberes delegados desde el plan semestral.

Los profesores trabajan por el cumplimiento de las responsabilidades grupales con un desempeño individual sobresaliente.

Punto de llegada: El equipo demuestra altos niveles de valoración positiva del desempeño individual y grupal en cada ciclo de evaluación, alcanzando una mayor claridad de las funciones profesoriales.

Efa 2. Perfilación docente actualizada y disponible

Esta acción consiste en el ejercicio de identificar y registrar constantemente los perfiles personales y profesionales de los profesores de la Facultad. Se considerarán cuatro dimensiones en la perfilación: datos biográficos, intereses, experiencias adquiridas en la Universidad

y publicaciones logradas. Lo importante es construir una perfilación incluyente que permita reconocer la diversidad docente y sus posibles aportes complementarios a los propósitos colectivos.

Punto de partida: Los Directores y Coordinadores tienen claridad sobre el número de profesores que hacen parte del Área o Programa y de las funciones que desempeñan.

Posibles estaciones de avance:

La información de formación profesional y de experiencia en la Universidad está actualizada y registrada de alguna manera formal.

Los profesores cuentan con un registro de hoja de vida universitaria que combina su información biográfica con los logros en la Universidad y en el cvLAC.

Es posible identificar intereses en común o proyectos que a futuro serían viables de acuerdo con la descripción completa de los perfiles profesoriales.

Punto de llegada: La Facultad cuenta con un sistema actualizado y disponible sobre la red de profesores, cuya información es útil para la toma de decisiones.

Efa 3. Actitud crítica y constructiva permanente

Tiene que ver con la implementación de una red interna de crítica constructiva para el aprendizaje y el fortalecimiento de la formación profesoral y de los estudiantes. Esta red estaría en cabeza de un grupo de profesores y representantes estudiantiles, enfocados en analizar las prácticas de aprendizaje en docencia, investigación y extensión que llevan a cabo los profesores de la Facultad, con miras a fortalecer las capacidades que sean requeridas, o ajustar aspectos que sean indispensables. Para su correcto desarrollo es fundamental ir construyendo el Proyecto Educativo de la Facultad (PEF) en el que se sustentarían estos procesos de reflexión constante sobre nuestras formas de enseñanza-aprendizaje.

Punto de partida: Se registran críticas de la actuación de los profesores en formatos especiales y se discuten a la luz de los

comités de áreas y programas, o en reuniones privadas con miras al mejoramiento.

Posibles estaciones de avance:

Existe una red interna de crítica constructiva conformada por un equipo representativo de la Facultad, que valora el trabajo realizado por los profesores, pero que también es consciente de las debilidades y aspectos por mejorar.

A través de una red interna de crítica constructiva los Programas y Áreas pueden orientar con mayor facilidad los diseños de sus tiempos y tareas, registrados en los planes semestrales de los profesores.

La red interna de crítica constructiva permite identificar la formación en competencias y capacidades o el apoyo requerido que buscan mejorar el desempeño de los profesores.

Punto de llegada: La Facultad cuenta con una red interna de crítica constructiva que hace seguimiento a los procesos de formación profesoral y a los procesos de construcción del saber en general.

Efa 4. Parejas docentes y formación integral para el mejoramiento profesoral

Acción propuesta para reforzar el acompañamiento de los profesores entre sí, que permita cuidar del ejercicio docente por medio de la retroalimentación plena, del diálogo entre colegas y de la identificación de necesidades de formación integral para desarrollar capacidades requeridas. Las parejas docentes cuentan con un protocolo o bitácora mínima para hacer las observaciones y retroalimentaciones, no obstante, esta acción respeta la autonomía de la pareja para guiar su propio ejercicio de acompañamiento. Paralelamente, los seminarios de formación integral entre los docentes de la Facultad ofrecen espacios para el aprendizaje mutuo desde una oferta abierta.

Punto de partida: Se registran prácticas de clases orientadas por varios profesores, así como experiencias de trabajo colaborativo entre profesores.

Posibles estaciones de avance:

Existe la voluntad de organizar duplas docentes y se inician algunos profesores en el ejercicio del acompañamiento en la planeación y ejecución de clases de otros.

Los profesores reciben una retroalimentación constante de su actuar en el aula, que les permite realizar ajustes en las dinámicas de enseñanza de manera rápida y con el apoyo de pares.

Los profesores desarrollan capacidades requeridas de formación integral para nutrir su ejercicio pedagógico y didáctico.

Punto de llegada: La Facultad cuenta con un registro de acompañamientos y mejoramientos profesoraes, a partir de ejercicios de observación y diálogo entre colegas.

Eid1. Presentación, sistematización y publicación de avances

Acción relacionada con la preservación, en un archivo histórico de la Facultad, todo el material disponible de publicaciones y avances de proyectos sistematizados, así como las experiencias científicas y artísticas. Implica la organización y actualización constante de este archivo vivo de la Facultad. En este sentido, no solo estamos hablando de la articulación con las plataformas CvLAC o PURE, que contienen resultados de investigación, sino también contar con un archivo vivo de los proyectos en curso, de tal manera que, de forma dinámica, se pueda ir respondiendo a las necesidades que van surgiendo en estos.

Punto de partida: Se registran en el CvLAC y en PURE las publicaciones y proyectos de los docentes, así como otros resultados científicos y artísticos.

Posibles estaciones de avance:

Se desarrolla un proceso participativo-colaborativo para generar un archivo histórico vivo de los productos de investigación (científicas y artísticas) de la Facultad para el

conocimiento de todos, basado en lo que han registrado los docentes en el CvLAC y en PURE.

El archivo histórico vivo de investigación y creación de la Facultad es socializado a todos los docentes.

Los profesores de la Facultad participan en la actualización constante de ese archivo de investigación y creación de la Facultad.

Punto de llegada: La Facultad cuenta con un archivo histórico vivo de la investigación y creación que está organizado y actualizado, gracias al apoyo constante de todos los docentes.

Eid 2. Perfilación investigación actualizada y disponible

Consiste en la identificación de perfiles de investigación y de los proyectos de la Facultad en, por lo menos, estas cuatro dimensiones: área del conocimiento, población implicada, variable de estudio y experiencia. Esta perfilación va más allá de los estudios de los profesores, su énfasis está en la caracterización de las actividades de investigación según las áreas del conocimiento y la población de estudio. Lo anterior, posibilita contar con un panorama más claro sobre qué es lo que se investiga como ejercicio de reconocimiento para favorecer alianzas, redes y apoyos diversos entre nosotros.

Punto de partida: Los directores de los programas académicos y coordinadores de las áreas tienen claridad sobre los docentes que dedican tiempo a la investigación, según las áreas de conocimiento y la población de estudio, a través de informes técnicos o de avance, investigación formativa, CvLAC o PURE.

Posibles estaciones de avance:

La información sobre los docentes investigadores está registrada de alguna manera formal (en informes técnicos o de avance, investigación formativa, CvLAC o PURE), a partir de la caracterización de las actividades de investigación según las áreas de conocimiento y la población de estudio.

Los registros de las actividades investigativas de los docentes coinciden con la información consignada (en informes técnicos o de avance, investigación formativa, CvLAC o PURE) y permiten identificar perfiles de investigación y de los proyectos.

Es posible identificar intereses en común o proyectos que a futuro serían viables de acuerdo con la descripción completa de los perfiles de investigación y de los proyectos en cuatro dimensiones: área de conocimiento, población objetivo, variable de estudio, experiencia.

Punto de llegada: La Facultad cuenta con un sistema actualizado y disponible sobre la red de profesores investigadores, cuya información es útil para la toma de decisiones frente a nuevos proyectos y proyectos en curso.

Eid 3. Espacios para compartir experiencias en ciencia, artes y desarrollo humano

Consiste en la generación de espacios para compartir experiencias pedagógicas, de investigación y de creación artística. Se trata de la organización de eventos que unen a los diversos actores de la Facultad en momentos en los que se favorezca el compartir de experiencias recientes en formulación, ejecución o cierre de proyectos orientados al desarrollo de las ciencias, el arte y lo humano. Se espera que de los eventos se generen nuevas sinergias de investigación.

Punto de partida: Se desarrolla un proceso participativo-colaborativo para proponer espacios para compartir experiencias pedagógicas, de investigación y de creación artística.

Posibles estaciones de avance:

Se plantea un calendario de eventos para el semestre en el que se incluyen espacios para compartir experiencias pedagógicas, de investigación y de creación artística; así como los grupos encargados de orientar estos procesos.

Los eventos proyectados para el semestre se planean y ejecutan en equipos de trabajo y con la participación de los demás miembros de la comunidad.

Durante la planeación, realización y evaluación de los eventos se identifican posibles sinergias de investigación.

Punto de llegada: De estos espacios surgen articulaciones de investigación para la formulación y ejecución de propuesta de investigación de Facultad.

Eid 4. Mesa de investigadores que participan en el avance científico del grupo

Acompañamiento en el diseño, ejecución y comunicación de experiencias de ciencia e innovación a través de la Mesa de Investigación y Desarrollo de la Facultad. La Mesa es un espacio de conversación organizada con autonomía y libertad de decisión frente a la forma como se planea la producción científica de la Facultad y la creación artística. De la Mesa de Investigación se espera que representen a los profesores que se encuentran en distintos niveles de participación científica, y la propuesta constante de mecanismos de mejoramiento, de acuerdo con las necesidades de los grupos de investigación y los perfiles de la Facultad.

Punto de partida: Desde la participación de diferentes docentes de la Facultad se crea la Mesa de Investigación y Desarrollo de la Facultad.

Posibles estaciones de avance:

La Mesa de Investigación y Desarrollo de la Facultad define sus objetivos y propósitos a corto, mediano y largo plazo para apoyar las experiencias de investigación de los docentes de la Facultad, acordes a las necesidades de los docentes y los grupos de investigación.

La Mesa genera un procedimiento de acompañamiento respetuoso a los docentes investigadores y grupos de investigación que lo requieran, para los procesos que estén desarrollando.

La Mesa realiza acompañamiento en el diseño, ejecución y comunicación de ciencia e investigación de la Facultad.

Punto de llegada: La Facultad cuenta con un protocolo de acompañamiento y resultados de procesos llevados a cabo con docentes y grupos de investigación para atender a sus necesidades.

Eei 1. Socialización y alineación de procesos y decisiones

Dirigido a generar procesos de comunicación con la comunidad de la Facultad, en cuanto a los aspectos sensibles del colectivo académico y administrativo, alineados con procesos y decisiones que atienden los propósitos de la Facultad. Incluye la utilización de diversos canales de comunicación y retroalimentación. Lo anterior implica, ver a la Facultad como nuestro primer ejercicio de impacto en donde la generación de confianza, a través de la socialización constante, oportuna y clara, es clave para la acertada alineación de procesos.

Punto de partida: Comunicación clara y precisa a toda la comunidad mediante correo institucional, páginas oficiales, carteleras, folletos, comunicados y demás medios que tenga la Facultad.

Posibles estaciones de avance:

Diseño y puesta en marcha de un protocolo de comunicación periódica interna y externa. Seguimiento de los pasos del debido proceso cuando se requiera información sobre algo o se tenga alguna dificultad.

Aseguramiento y permanencia de los protocolos y la fluidez de los procesos internos de comunicación, que motiven la credibilidad. Participación en Consejos de Facultad, reuniones de Área, y ser capaces de manifestar desacuerdos de manera respetuosa, clara y empática.

Algunos procesos de comunicación internos y externos están trabajando en la generación de confianza y transparencia, lo que nos permite asegurar una consolidación de los propósitos de la Facultad.

Punto de llegada: Los procesos de comunicación internos y externos nos permiten coordinarnos en el marco de la confianza y la transparencia.

Eei 2. Perfilación de la red extensa actualizada y disponible

Consiste en identificar en la red extensa de la Facultad por lo menos cuatro dimensiones que nos permitan planear actividades teniendo en cuenta grupos de interés de diversas naturalezas. Las dimensiones de caracterización son: actor, tipo de vínculo, experiencia reciente de posible valor para la Facultad, acciones a realizar. La utilidad de esta perfilación radica en la posibilidad de tener un acceso oportuno a los grupos de actores con los que realizar actividades académicas de mutuo beneficio. Estos actores y experiencias de valor surgen a partir de los vínculos que hemos construido como docentes a partir de nuestros intereses y procesos académicos. Se compartirán como ejercicio de perfilación de una red extensa.

Punto de partida: Existe un perfil reconocido de los actores, pero carente de registro formal. El vínculo entre programas y actores, aunque existe, es débil.

Posibles estaciones de avance:

La Facultad conoce los diversos grupos de actores del medio interno y externo de la Universidad y puede identificar posibles vínculos.

Se mantiene actualizado el registro de interacciones de extensión y los logros, de manera que permita identificar líneas de trabajo, con beneficio social o económico en red con externos.

Se gestionan recursos desde la Facultad para actividades de extensión justificadas en el marco de una vinculación histórica con grupos externos y la priorización de logros bien definidos.

Punto de llegada: Se consolidan saldos e impactos académicos, económicos e inmateriales de beneficio mutuo y de proyección institucional.

Eei 3. Gestión de acuerdos de colaboración con el exterior de la Facultad

Esta acción consiste en la creación y gestión de acuerdos de colaboración entre la comunidad extendida y la Facultad. Por comunidad extendida entendemos la región con sus instituciones educativas, gubernamentales, sociedad civil y empresas. Esta actividad facilita los esfuerzos de la extensión universitaria y nos conecta con el contexto de aplicación del conocimiento.

Punto de partida: La Facultad tiene conexiones con una comunidad extendida dispersa, desigual y poco conocida por la comunidad académica en general.

Posibles estaciones de avance:

De manera conjunta se establece una política de creación y gestión de acuerdos para la ejecución de actividades, según el contexto de aplicación.

Se enmarcan acciones en curso dentro de la política establecida para impulsar nuevas acciones, de acuerdo con líneas hasta ahora no abordadas.

Existe un registro, monitoreo y divulgación de las acciones de extensión y de su impacto en los currículos.

Punto de llegada: El resultado de los procesos de extensión es reconocido a nivel institucional y permite ampliar la comunidad extensa de la Facultad con apoyo de la Universidad.

Eei 4. Equipo de extensión e impacto que coordina la Facultad, la comunidad universitaria y regional

Para esta acción es indispensable coordinar, bajo un mismo propósito, los sitios de práctica profesional con énfasis en lo humano y lo social; apoyar articuladamente a los profesores y estudiantes de Paz y Región; adelantar acciones integrales vinculadas a la responsabilidad social universitaria y ofrecer servicios a la comunidad, coherentes con nuestra razón de ser.

Punto de partida: Se realizan actividades para lograr una dirección organizativa clara y coordinada con Responsabilidad Social y con el Programa de Paz y Región.

Posibles estaciones de avance:

La Facultad cuenta con un equipo de extensión e impacto y establece sus reglas de funcionamiento (propone planes de trabajo articulados, garantiza la inclusión de los programas a Paz y Región, establece un protocolo de acciones compartidas con Responsabilidad Social, etc.).

La Facultad cuenta con mecanismos para monitorear los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo relacionados con las actividades de extensión que permiten dar cuenta de las necesidades, las victorias tempranas y sus impactos en conjunto con las organizaciones aliadas.

Se concretan de forma progresiva proyectos e impactos ante la comunidad regional, nacional e internacional. Existe un reconocimiento al interior de la Facultad a quienes realizan los proyectos de extensión.

Punto de llegada: Los proyectos y programas de extensión son apropiados naturalmente en el quehacer de las personas y su dinámica es continua e integrada.

Ega 1. Criterios claros y oportunos frente a los procesos de gestión interna

El Equipo de Gestión académico administrativa está encargado de delimitar, con criterios claros y oportunos, todos los procesos de la Facultad, bajo tres condiciones básicas: el aseguramiento de la participación colegiada, el dinamismo de los procesos y el respeto por la autonomía personal y universitaria. Si bien muchos procesos están delimitados por la Universidad, esta actividad requiere que se comprendan, se socialicen y se retroalimenten en el marco de su alcance. Cuando nos referimos a todos los procesos de la Facultad, estamos señalando tanto las acciones de comunicación interna y toma de decisiones, como las acciones generales relacionadas con el adecuado funcionamiento académico y administrativo, al igual que las acciones adicionales contempladas en este Plan.

Punto de partida: Se han identificado procedimientos académicos y administrativos priorizados para el buen funcionamiento de la Facultad.

Posibles estaciones de avance:

Los procedimientos están organizados en protocolos o guías disponibles para ser consultados en un repositorio de la Facultad.

Los procedimientos y sus actualizaciones son socializados con la comunidad cuando se requiere.

Existen mecanismos que garantizan la retroalimentación y el análisis de ajustes pertinentes a los procedimientos internos de la Facultad.

Punto de llegada: La Facultad se apropia e incorpora los procedimientos internos a través de su uso permanente.

Ega 2. Perfilación del personal por competencias actualizada y disponible

Esta acción se soporta en el sistema de valoración integral del desempeño de profesores y del personal administrativo de la Facultad. Consiste en la identificación de los niveles de dominio de las competencias específicas de cada cargo y generales de la Universidad. Esta perfilación permite reconocer las diferentes fortalezas de los docentes y funcionarios de la Facultad, las necesidades de formación y de planeación de acompañamientos. Igualmente, permite identificar perfiles con un mayor enfoque administrativo o académico.

Punto de partida: El personal académico y administrativo tiene una perfilación inicial que describe los dominios de sus competencias de acuerdo con las particularidades personales y de grupo.

Posibles estaciones de avance:

El personal académico y administrativo de la Facultad conoce su perfil y orienta su carga semestral de acuerdo con sus fortalezas o aspectos a mejorar.

La perfilación del personal se actualiza anualmente en virtud del mejoramiento sugerido en las valoraciones del desempeño.

La perfilación del personal orienta los planes de desarrollo de competencias y capacidades desde la integralidad.

Punto de llegada: La perfilación del personal permite determinar los espacios de desarrollo profesoral dentro de la Universidad, en función de las fortalezas del equipo humano.

Ega 3. Orientación de acuerdos de gestión académica al interior de la Facultad

Gestión y creación de eventos académicos o asignaturas mixtas entre programas, con asignación y responsabilidades registradas en los planes de trabajo. Esta acción posibilita la conexión efectiva entre los profesores que están dispuestos a realizar colaboraciones entre clases o entre prácticas libres, a fijar compromisos en eventos artísticos de la Facultad, desde los acuerdos curriculares pertinentes, y a organizar las actividades de desarrollo integral desde los planes semestrales y la agenda de la Facultad.

Punto de partida: Se han identificado a nivel curricular las asignaturas o espacios que podrían ser nodos vinculantes del ejercicio interdisciplinario.

Posibles estaciones de avance:

Se favorece la ejecución de encuentros entre Programas y Áreas en los periodos intersemestrales para la planeación de actividades interdisciplinarias.

Las acciones planeadas desde la interdisciplinariedad son ejecutadas a través del esfuerzo y compromiso efectivo de las partes.

El personal contempla, en su planeación semestral, al menos una acción complementaria con otras disciplinas, ya sea en prácticas docentes, en investigación, extensión o formación integral.

Punto de llegada: Existe una agenda de la Facultad con una oferta permanente de actividades interdisciplinarias que provienen de un ejercicio registrado en planes de semestre compartidos.

Ega 4. Grupo de calidad que apoya la autoevaluación y el mejoramiento continuo

Apoyo a la autoevaluación y mejoramiento continuo, a través de la consolidación de un Grupo de Calidad de la Facultad. Grupo que, desde el trabajo coordinado y la comunicación efectiva, estaría en la capacidad de orientar los planes de mejoramiento continuo de los programas y de las áreas en sintonía con los planes estratégicos de la Facultad y de la Universidad. Esta acción también está dirigida a acompañar los procesos de autoevaluación con fines del aseguramiento de la calidad. Cuando nos referimos a calidad la situamos desde los propósitos del Bien Común para la consecución de nuestra Facultad deseada; vinculado a esto están los principios y valores del presente Plan, enmarcados en el adecuado cumplimiento de la misión de la Universidad.

Punto de partida: Existe una comunicación frecuente entre los líderes de los Programas y Áreas y el personal con carga administrativa que está involucrado con los planes de mejoramiento de la Facultad.

Posibles estaciones de avance:

La Facultad cuenta con un grupo de voluntarios con carga semestral para acompañar los procesos y dinámicas del mejoramiento continuo en sus programas o en otros grupos.

El grupo de calidad acompaña los planes de mejoramiento de la Facultad y hace seguimiento a los compromisos en tiempos y tareas.

Los planes de mejoramiento de los Programas, Áreas y la Facultad se integran en un mismo modelo de gestión colaborativa.

Punto de llegada: Las acciones del grupo de calidad retroalimentan los procesos de autoevaluación y mejoramiento de la Facultad y de la Institución en general.

2. Mecanismos complementarios de retroalimentación

2.1. Cuestionario de Confianza

[Asociado a la meta N°1]

Sustento. La confianza puede analizarse desde tres enfoques: las expectativas individuales, las relaciones interpersonales y la interfaz social. Según Luhman (1980), Barber (1983) y Deutsch (1998) la confianza puede entenderse como la expectativa optimista sobre la obtención de resultados en condiciones de vulnerabilidad ante situaciones de incertidumbre. Dicha expectativa tiene utilidad pues reduce la complejidad cognitiva, emocional y moral de la situación, al brindar un marco de expectativa sobre la continuidad ontológica de los actores, de su desempeño y de su rol moral. Desde el enfoque de las relaciones interpersonales de Zand (1972), Carnevale, Pruitt y Carrington (1982), Gambetta (1988), Butler y Cantrell (1980) la confianza es la capacidad de depender y creer en las acciones de los demás, porque existen bienes colectivos que requieren de la cooperación para ser alcanzados. En otras palabras, la expectativa optimista se crea a partir de la necesidad de reciprocidad, ayuda y cooperación de otros para alcanzar un resultado determinado. Finalmente, según Long (2015), la confianza necesita de la interfaz social que se traduce en la capacidad de articular iniciativas o esfuerzos colectivos que suelen definirse como coaliciones de actores, proyectos o interjuegos de discursos.

Instrucciones: Aquí abajo hay una serie de afirmaciones que describen maneras distintas de ver la confianza en nosotros mismos y con los demás. Por favor **marque con una x** en la casilla que mejor refleja su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación, siendo:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Yo, a nivel personal, considero que:		1	2	3	4
1	Mis acciones son coherentes con el objetivo y la razón de ser del grupo.				
2	Mi participación en el grupo genera un beneficio para mí y para los demás.				
3	Escucho y converso con las personas para fortalecer el grupo.				
4	Suelo estar dispuesto a probar nuevas formas de relacionarme con los demás.				
5	Me gusta realizar cosas nuevas que puedan resultar productivas para mí y para los demás.				

De las relaciones con mis compañeros considero que:		1	2	3	4
1	Ante cualquier dificultad en el trabajo puedo contar con el grupo.				
2	Para alcanzar los objetivos del grupo todos cooperan en alto grado.				
3	Como grupo tenemos una reputación de honestidad y transparencia.				
4	En el equipo existe el conocimiento y la habilidad suficiente para alcanzar las metas propuestas.				
5	Los miembros del grupo son leales y buscan hacer siempre el bien a los demás.				

2.2. Cuestionario de satisfacción

[Asociado a la meta N°4]

Sustento. Evaluar la satisfacción a través de indicadores de impacto es una forma efectiva de analizar las percepciones de los colaboradores sobre el funcionamiento esperado de una gestión, y sobre el beneficio generado en varios niveles de influencia. La evaluación de impacto en general se entiende como el proceso evaluativo orientado a medir los resultados de las intervenciones en calidad, cantidad y alcance según las reglas preestablecidas (Scoppetta, 2006); la función principal es permitir comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización esperado o, en otras palabras, comparar la planeación con el resultado de la ejecución (Mestre, 2016). Siguiendo a Fernández (2013), el problema de los indicadores se centra en el tipo de unidades de información sobre los que se justifica la necesidad de emitir un juicio de valor para tomar

decisiones de mejora. Biencito y Carballo (2004, citado en Fernández, 2013) definen tres tipos de dimensiones que explican el impacto de la gestión y que pueden servir de indicadores: 1) satisfacción: índice de calidad y correcto funcionamiento, 2) valor añadido: incremento de las capacidades y su posterior transferencia al puesto de trabajo, y 3) mejora organizacional: incremento de las competencias institucionales.

Instrucción. El siguiente instrumento presenta una serie de enunciados que buscan determinar qué tanto usted está satisfecho con la gestión de la Facultad como un todo organizado. Por favor **marque con una x** la casilla que mejor refleje su opinión.

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Satisfacción	1	2	3	4
1. Las expectativas que tenía frente a la calidad de la planeación estratégica han correspondido con la realidad.				
2. Estoy satisfecho con la calidad profesional y humana del personal académico – administrativo.				
3. Estoy satisfecho con los procesos administrativos porque facilitan las acciones grupales.				
4. En términos generales tengo una percepción positiva de la facultad a la que pertenezco.				
Valor añadido	1	2	3	4
5. Con la gestión realizada ha aumentado significativamente mi conocimiento de la Facultad.				
6. He adquirido más habilidades para la gestión efectiva de recursos y tiempos.				
7. He podido mejorar mis habilidades sociales y de trabajo en equipo.				
8. He desarrollado la capacidad de tomar decisiones de forma proactiva.				
Mejora organizacional	1	2	3	4
9. La gestión realizada ha permitido consolidar una red de contactos personales y profesionales.				
10. Considero que existe un ambiente de colaboración entre los integrantes de la Facultad.				
11. Siento que ha aumentado la productividad del grupo.				
12. Creo que hemos aumentado nuestra capacidad de acción efectiva en el medio.				

3. Sobre la situación actual de pandemia y nuestro Plan de Facultad

3.1. Comprensión general de la situación actual global

Como sociedad hemos escuchado diferentes versiones de lo que fue el pasado y lo que será nuestro futuro. Con la llegada de nuevas tecnologías a nuestras vidas, los discursos sobre sus múltiples beneficios o, por el contrario, las miradas apocalípticas sobre el fracaso de la humanidad y la pérdida de los valores, abundan. También, hemos visto cómo nuestras ciudades se comienzan a poblar cada vez más, expertos han afirmado por años que la vida en el campo va a desaparecer que, incluso, ya no vamos a usar más la ciudad, sino que el mundo virtual va a determinar todos nuestros intercambios como sociedad y ya no será necesario salir de la casa; la experiencia de lo urbano también se diluye: comprar por internet, reuniones y clases virtuales, amigos y vínculos virtuales. De la misma manera, nuevos inventos, innovaciones y tecnologías anuncian, con su llegada, la muerte de otras que son reemplazadas. Esto mismo nos han anunciado con el coronavirus: el mundo ya no será el mismo después de este virus.

Pero, qué difícil es hacer historia del presente y, más aún, augurar un futuro para el mundo entero, encerrado en sus casas, evitando algo invisible, que no sabemos si quedará en el pasado. ¿Será cierto que la vida se tornará diferente?, ¿que no seremos los mismos? Quizás hemos descubierto más cómo somos, que cómo seremos.

La vida, sin duda, ha cambiado para todos. No por voluntad propia, sino por decisiones de otros que han creído que esto es lo mejor que podemos hacer ante este virus, que los científicos tratan de entender y dominar, como ha sucedido a lo largo de la historia. Pero, al parecer, en estos momentos, el virus nos domina, hemos acatado nuevas normas para nuestra vida y nos estamos acostumbrando a estas. ¿Qué sucede, entonces, en nuestra cotidianidad?: Que dejamos de usar la ciudad de la misma manera, que estamos aprendiendo a salir solamente al lugar de las compras necesarias y volver a casa, esto significa que estructuras y lógicas

del funcionamiento de nuestras sociedades cambian rápidamente para atender esta nueva realidad. Todos hemos tenido que modificar nuestras prácticas.

Para quedarnos en casa durante dos meses, muchas acciones y decisiones se han tomado en diferentes estamentos de nuestros países. Nos dimos cuenta, por ejemplo, qué tan difícil es enviar a casa a las personas que no tienen casa o a aquellas que viven del trabajo informal en las calles, pues es allí donde consiguen el sustento de su familia; pero hoy la calle está prohibida, no hay espacio público para encontrarnos, ni siquiera para reconocernos detrás de nuestro disfraz de tapabocas y guantes. También, encerrados en nuestras casas, sabemos que muchas personas tienen hambre, que su uso de la ciudad no era para pasear, desplazarse de un lugar a otro o entretenerse, era para buscar trabajo. La informalidad de nuestro país no permite que declaremos el encierro y que esto signifique lo mismo para todos. Pensemos, por ejemplo, en todas las personas que viven solas, los mayores de 70 años o los muy jóvenes que afrontan esto sin sus familias. Los que ni siquiera tienen condiciones óptimas de vivienda para permanecer en esta durante dos meses. Esto también ha mostrado algo que muchas veces se queda oculto, la violencia intrafamiliar y nuestra salud mental, evidencias también de lo que somos como sociedad, antes del coronavirus. Pero también están las otras formas de encierro de nuestras sociedades, las cárceles, en las que se propaga rápidamente el virus. Estos lugares también nos vuelven a contar una verdad que ya sabemos desde hace años, el hacinamiento es inmanejable e inhumano.

Frente a todo esto, las estructuras de la sociedad se han tenido que movilizar, aprender a actuar de otras maneras y, aunque no parezca, esto implica un trabajo coordinado. No todos pagarán servicios públicos y los que no tenían antes con qué pagar, tendrán de nuevo el servicio. Solo en Ibagué, El Olfato reportó que más de 2000 personas no tenían conectado el servicio del agua. Pero, también, la luz es más costosa para todos, el gas se usa más que antes y ni qué decir del Internet, que terminó siendo tan vital como el agua.

Los bancos, dueños de nuestras deudas, también tuvieron que actuar. Aumenta el desempleo, la informalidad no puede operar en estas condiciones, entonces no hay con qué pagar. De nuevo, las acciones y

decisiones se tienen que tomar de forma apresurada para responder a una realidad que nos llegó, sin esperar siquiera que tomáramos un respiro. No sabemos cuántos negocios y comercios no volverán a abrir porque lo han perdido todo, en tan solo dos meses. Sin embargo, las largas filas en las calles frente a los bancos o los servicios administrativos de salud demuestran qué tan poco preparados estamos para vivir en la virtualidad de nuestras casas y qué tan complicados resultan los procesos para que paguemos, reclamemos nuestras pensiones, ayudas o medicamentos. La desigualdad aumenta, la pandemia nos llega a todos, pero las consecuencias de la cuarentena afectan más a los menos favorecidos.

Las empresas, los colegios y universidades también tomaron sus decisiones, la casa se convirtió en oficina y en salón de clases; en espacio de limpieza excesiva y de vitrina de zapatos a la entrada. La brecha digital aumenta, los estudiantes y empleados tienen que buscar la forma de conectarse como sea, incluso en los lugares donde ni siquiera hay acceso a internet; definitivamente no todos están conectados, es decir, la vida no se trasladó a la casa de la misma manera para todos. Seguimos formando, pero no sabemos ni siquiera si la señal de nuestra voz llega adecuadamente a nuestros oyentes; el funcionamiento técnico de todas estas tecnologías sigue siendo un impedimento para la comunicación, los *destiemplos* de internet, la voz entre cortada, los apagones de luz, el sonido ambiente de los micrófonos abiertos; todo esto parece un espacio ideal para comprender quiénes somos y qué hacemos para interactuar con otros. Nos devuelven los servicios públicos, pero ¿quién nos da internet para vivir en esa modernidad soñada de conexiones 5G para todos?

También nos hemos dado cuenta de la precariedad de los sistemas de salud del país para atender no solo esta pandemia, sino tantas otras enfermedades que hacen aumentar las estadísticas de muertes en el mundo. Hemos visto la manera apresurada e irresponsable con la que nuestros gobernantes locales tratan de tomar decisiones o las desacatan; la persecución y la corrupción sigue siendo la cotidianidad de los medios de comunicación, también culpables de contar solo unas partes de la pandemia y ocultar otras; el mayor reproche, quizás, es solo contar números en vez de contar historias, pues son tantas las realidades posibles que surgen con esta pandemia.

También hemos visto cómo la solidaridad de los grandes empresarios y de los ciudadanos ha generado cambios positivos en los que lo necesitan. No basta con solo decir que debemos encerrarnos y temer ante una enfermedad que desconocemos, es aprender a reconocernos de nuevo en nuestras múltiples diversidades. Ahora, quizás más que nunca, seguimos añorando el encuentro cara a cara, la expresión, la sonrisa, el abrazo, nuestros sentidos actuando ante la cercanía de otros, que por nada puede reemplazar la virtualidad. Esto tal vez nos haga repensar las tecnologías y los futuros deseados con más mediaciones no humanas, hacia mediaciones más humanas. Cuando la pandemia nos deje volver a estar a menos de un metro de distancia.

3.2 Comprensión de la Educación en el marco de la situación actual

Frente a la crisis, las instituciones educativas fueron obligadas a cambiar, y lo seguirán haciendo si quieren mantenerse vigentes, legítimas y necesarias. Las políticas gubernamentales parecen afianzarse más en la educación primaria y media, en su constancia por establecer mecanismos de control y de aseguramiento de la calidad. Pero la educación superior colombiana, en su mayoría privada, se enfrenta a una recesión inminente y sin caminos claros. Lo que se avecina, desde contextos neoliberales, es la oferta rampante de programas, cursos u oportunidades de formación, que parecen ser la única opción para mantener flujo de caja. Esto, se acompaña del histórico desfinanciamiento de la universidad pública y la pobre inversión en ciencia, tecnología e innovación. Pero, la crisis de la educación superior no es solo financiera, los intentos por copiar modelos extranjeros de formación la han hecho susceptible por su escasa memoria y conciencia sobre sí misma y sobre las realidades que busca comprender y transformar. Nos preguntamos entonces, frente a esta crisis, ¿cuál es la universidad necesaria para nuestras realidades?, ¿es nuestra Universidad actualmente pertinente para las formas de conocimiento de nuestros pueblos, la diversidad de mundos sociales y la importante formación ético-política de sus habitantes? Sobre todo, cuando esta crisis nos lleve a situaciones cada vez más precarias como país, ¿nuestra educación puede responder con estrategias, proyectos y acciones necesarias para atender eficiente y cuidadosamente las realidades de nuestra región? Finalmente,

¿qué necesitamos ser/hacer como universidad para estar a la altura de la situación que se nos presenta?

Lo que es claro es que estamos en el borde de un cambio necesario. La crisis obliga a la universidad a re-inventarse. Si nos fijamos, las manifestaciones expuestas anteriormente no son necesariamente por la pandemia, más si consideramos que esa situación ha acelerado y develado una crisis institucional y social de gran magnitud ¿Quién más que la universidad para ser flexible, adaptable, dinámica, confrontativa? Cuando la universidad pierde su rumbo es cuando se estanca en una sola visión de sí misma que no le permite moverse. Esta crisis, invita a la universidad a moverse, a recuperar su propósito de ser conciencia crítica y transformadora de época y, para esto, no puede anquilosarse, debe poner a fluir el conocimiento, está invitada a ser *hilandera y tejedora* de mundos relacionales. Las Humanidades, Artes y Ciencias Sociales podrían recuperar en la universidad su posibilidad de organicidad y adaptabilidad. Cuando la estandarización y las políticas de seguimiento anquilosan la capacidad creativa, el Arte se presenta en resistencia a las propias formas en que es enseñado y aprendido, para mostrarnos que hay otras posibilidades de ser y hacer universidad.

Las nuevas realidades de la universidad, mediadas ampliamente por las tecnologías modernas de la información y las comunicaciones, requieren ensancharse para comprender que lo tecnológico va más allá de un entorno virtual. Existen también tecnologías alternativas de sociabilidad, tecnologías comunitarias, formas de responder a los retos locales, barriales, rurales, que son también tecnológicos, pero que soportan valores distintos a los que reproduce rampante la sociedad neocolonial. Estas tecnológicas cargan una estética distinta, una estética no competitiva ni estilista. Es una estética relacional y convivial, que dialoga con la formación ética y el cultivo de la verdad (situada, dinámica, política). La universidad debe ser consciente de que, al virtualizarse, puede estar reproduciendo su propia instrumentalización, ya iniciada mucho tiempo atrás con la aceptación de sí misma como voluntad de mercado, al convertirse en dadora de títulos. Sin embargo, podría también apropiarse críticamente la virtualidad y re-orientarla políticamente para lo que es necesario. Por ejemplo, tecnologías sociales para el acceso a la educación de población vulnerable, creación de tecnologías comunitarias

para la construcción situada de conocimiento, tecnologías políticas para la autonomía de los pueblos. La universidad puede acompañar estas creaciones, puede acompañar a la región a re-construirse a sí misma en el contexto de esta pandemia y, al hacerlo, reorientar su rol como articuladora de solidaridades, como apoyo para la justicia social y la dignidad de los territorios. Aquí, también, hay todo un proyecto para nuestra Facultad.

3.3 Reflexiones desde la Facultad

En marzo del 2020 un virus silencioso se fue apoderando del mundo entero. Una epidemia, como ninguna otra en la historia de la humanidad, irrumpió la vida cotidiana de las personas y lo cambió todo. La educación superior, que en nuestro caso había sido presencial, de la noche a la mañana se tornó virtual. Los encuentros cara a cara, que permitía leer los rostros de los jóvenes, apreciar la disposición de sus cuerpos, el contacto visual que nos unía con el otro y las risas que a veces surgían en el aula, fueron reemplazadas por la imagen del profesor o profesora en la pantalla de su computador y entre 25 o 30 círculos con letras, colores, y alguna que otra foto, que ahora representaban a nuestros estudiantes.

Los cambios generan incertidumbre y, en ese sentido, todos los maestros debimos asumir un reto: teníamos que aprender a manejar de manera rápida y eficaz los medios tecnológicos, que estaban a nuestro alcance. Atrás quedaban las reticencias sobre la educación virtual y las discusiones sobre tecnociencia, plataformas sociales y sus repercusiones en la comunicación humana, porque ahora teníamos que empezar a planear las actividades remotas y realizar encuentros a través de Google Meet, Google Classroom, Zoom, Moodle, entre muchas otras.

En esas circunstancias, varios profesores se volvieron expertos en hacer vídeos, presentaciones, inventar formas de participación a través de las redes sociales y, de esa manera, nos fuimos acomodando a esta nueva forma de trabajo. También descubrimos que, en el Tolima, el servicio de internet no llega a todas partes y que en muchas fincas y veredas no existe la forma de conectarse a operadores de telefonía e internet. Otra realidad más compleja se nos presentó, muchos de los jóvenes de la universidad no tenían computador en sus casas, ni plan de datos, ni servicio de internet. A

pesar de los esfuerzos de la Universidad muchos siguen en lista de espera de los beneficios que ha otorgado la Institución y nosotros tendremos que ayudarlos. Por esas razones, los tiempos que aparecieron en nuestros planes de trabajo semestral, al comienzo de año, se modificaron, de tal manera, que ahora casi que estamos disponibles las 24 horas del día.

Como somos diversos y con situaciones familiares y personales también distintas, varios de nosotros, a la par de todo este trabajo y las reuniones que hacen parte de nuestro horario, además teníamos tareas domésticas, estudios de doctorado, de maestría, niños que atender y, sobre todo, al caer la tarde se apoderaba de nosotros el cansancio, cierta melancolía y miedo de no saber cuándo se lograría una vacuna para poder volver a abrazar a las personas, compartir con los amigos, tomar un café y hacer todo eso que ahora por la pandemia no volvimos a hacer. Obviamente, no tenemos respuestas para todas las preguntas que se nos agolpan en la cabeza, pero tenemos creatividad, solidaridad con las personas, ganas de cumplir con los estudiantes y con la Universidad, porque la empatía, eso que caracteriza a una Facultad de Humanidades, Artes y Ciencia Sociales, en donde “Nada de lo humano me es ajeno o indiferente” (Terencio, 165 a.C.).

3.4 Alineación del Plan de Facultad con la situación actual

La planeación estratégica por lo general es vista como una actividad de largo plazo que se piensa de arriba hacia abajo, y que se construye a partir de muchos planes encadenados en los que gastamos tiempo explicando ideales de funcionamiento, que al final, nunca se cumplen. El énfasis en una planeación estratégica rígida, que no se permite reflexionar sobre los acontecimientos de su entorno, no suele avanzar más allá de acciones fútiles, pues se niega la oportunidad de aprender sobre la marcha y reformular su andar en virtud de las prioridades.

En nuestro caso como Facultad, hemos planeado estratégicamente un ejercicio conjunto y colectivo, que integra acciones clave hacia un mismo propósito: el bien común. Es un plan, porque nos guía hacia un futuro posible, no ideal, no utópico, posible. Es estratégico porque le impregna coherencia y pertinencia a cada uno de sus componentes, de manera que es evidente al sentir de la comunidad académico -

administrativa que estamos alineados como Programas, Áreas, Facultad e institución.

Este Plan de Acción Estratégico requiere del compromiso de toda la comunidad para hacerlo realidad, y aunque las acciones no estén dispuestas como mandato, es necesario reunir los esfuerzos de la mayoría en una misma dirección, la de los principios fundamentales que nos permiten ser una sola unidad académica en un contexto de educación superior que enfrenta circunstancias inimaginables. Si bien en nuestros planes no estaba la amenaza de una pandemia, nuestras mentes y corazones siempre se han enfocado en el bienestar de todos, muestra del sentido humanístico que nos hace diferentes a los demás. Nosotros no pensamos en el cumplimiento de objetivos y metas, aunque las tenemos. Nosotros nos movemos en un marco de gestión ética basado en principios que trascienden, y en ocasión de una gestión ética, resulta indiscutible reorientar nuestras miradas individuales hacia unidades de acción comprometida que integren calidad y humanidad a través de parejas de acompañamiento docente para la formación, la creación de sinergias para una investigación con impacto sobre el desarrollo humano, una extensión que apoya la responsabilidad social universitaria ante las necesidades comunitarias y de la población vulnerable, y la adopción de una administración académica que se sitúa entre las capacidades de las personas y la flexibilización de los procesos.

Estamos en un momento histórico que nos pide ser grandes, ser enteros. Como lo expresa Fernando Pessoa en uno de sus poemas, para ser grandes debemos ser enteros, nada de nosotros exagerar o excluir, ser todo en cada cosa, poner cuanto somos en lo mínimo que hagamos, “así en cada lago la luna entera brilla, porque alta vive” (1933, p. 185). Ser grandes en épocas de crisis es ser humanos en el sentido amplio de la palabra, en el sentido pragmático; por ello, la solidaridad, la participación, la dignidad y la justicia son los elementos fundamentales que nos diferencian de los demás y, al mismo tiempo, nos hacen un solo ser.

De esta manera, el Plan de Acción Estratégico de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales nos convoca a repensar nuestro rol en la universidad desde el bien común como elemento esencial incorporado al trabajo, a las interacciones entre nosotros y con

los demás, y a todas las actividades académicas, de la investigación, la administración y la extensión. No hay nada más estratégico hoy en día que ser solidarios por el bien de todos, no hay nada más estratégico que pensarnos como una Facultad que hace a consciencia, que observa lo que hace, que aprende como unidad y que persiste en su propósito.

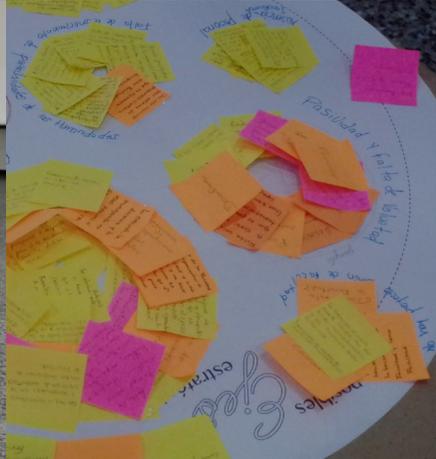


Imagen 6 Colague de fotografías del proceso de reflexión

Facultad de
Humanidades, Artes
y Ciencias Sociales



**Universidad
de Ibagué**

Comprometidos con el desarrollo regional