

	ACTA GENERAL	Versión	1
		Implementación	17-JUN-2014
		Código	DE-FR-35
		Tipo de Documento	Formato

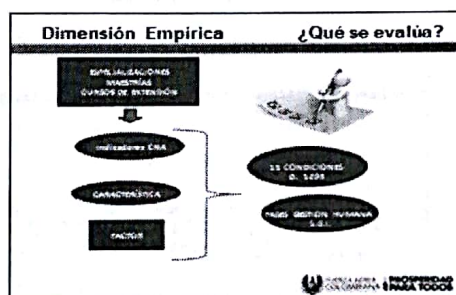
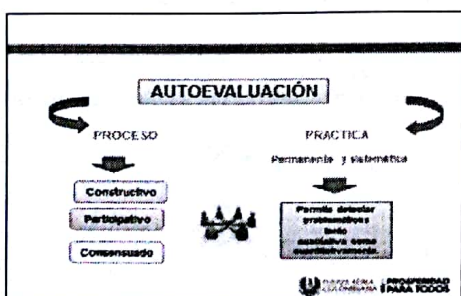
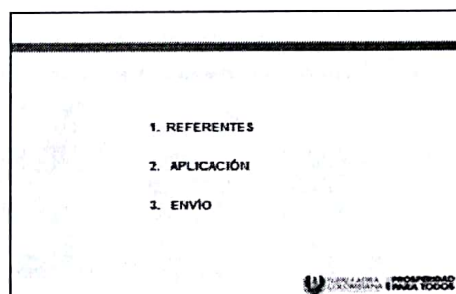
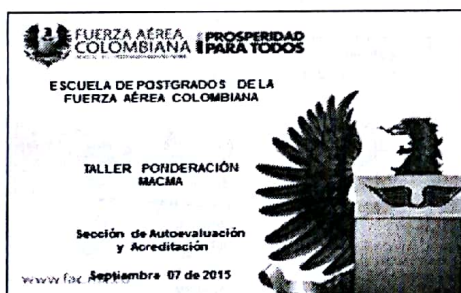
Acta No.	15	Asunto	Comité Autoevaluación – Taller de Ponderación
Lugar y Fecha	Aula sistemas UMNG, 07 de Septiembre de 2015		
Hora Inicio	08:20	Hora Finalización	10:00
Participantes	MY. CAMILO ANDRÉS GRISALES MY. WILSON JARAMILLO CT. SONIA YANNETTE GARCIA, CT. GIOVANY CLAVIJO, OD18. ERIKA JULIANA ESTRADA OD16. PATRICIA GUTIERREZ, CTO. CECILIA CARDENAS CTO. NATALIA LONDOÑO		
Ausentes	CR. GERBER JOHAN ALZATE, CR. JUANCARLOS HERNANDEZ, DIRECTOR PROGRAMA MACMA, REPRESENTANTE ALUMNOS		

Orden del día:

1. Presentación y aprobación modelo de autoevaluación institucional y explicación del ejercicio
2. Desarrollo Taller Ponderación

Desarrollo:

1. Presentación y aprobación modelo de autoevaluación institucional y explicación del ejercicio: La señora Cecilia Cardenas de Castro, socializa el modelo de autoevaluación y se aprueba, de igual manera explica porque se debe realizar el taller de ponderación y cómo hacerlo.





ACTA GENERAL

Versión

1

Implementación

17-JUN-2014

Código

DE-FR-35

Tipo de Documento

Formato

Dimensión Empírica

¿Qué se evalúa?

FACTORES, CONDICIONES DE CALIDAD Y RESULTADOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Factores	Características	Indicadores
1. Estructura Organizativa	1. Estructura Organizativa	1. Estructura Organizativa
2. Recursos Humanos	2. Recursos Humanos	2. Recursos Humanos
3. Recursos Materiales	3. Recursos Materiales	3. Recursos Materiales
4. Procesos	4. Procesos	4. Procesos
5. Resultados	5. Resultados	5. Resultados

¿Qué se evalúa?

CNA Factores

Factores
Grandes áreas de desempeño institucional que integran los elementos con los que cuenta la institución y sus programas para el conjunto del quehacer académico.

Características
Calidades dimensionales de la calidad de un programa o institución y se encuentran vinculadas a los factores.

Indicadores
Expresan atributos susceptibles de recibir un valor numérico o una apreciación cualitativa, por lo tanto son cuantitativos y cualitativos.

PONDERACIÓN

Toda institución debe ser puntuada en la totalidad del programa.

FACTORES → CARACTERÍSTICAS → INDICADORES

¿Cómo repercuten sobre el desarrollo del programa?

En virtud de esta diferencia se hace necesario ponderar cada uno de los elementos que forman un conjunto.



Qué de acuerdo de las ponderaciones que se hacen de la información recolectada.

PONDERACIÓN

Asignar un valor en la escala a cada característica.

La ponderación de cada factor es la suma de los valores dados a cada característica que lo constituyen.

Expresar estos valores en términos del porcentaje que cada valor representa sobre el puntaje total.

PONDERACIÓN

La escala valorativa es de 0 a 10.

Un programa es un todo 100%. Cada factor es un todo 100%. Cada característica es un todo 100%.

La relación con el Sistema de Gestión de la Calidad Fases del Proceso Gestión Humana: Misionales (Mayor), Gerenciales, De apoyo (menor).

La base de la ponderación, escala ponderada 100%.

PONDERACIÓN

Asignarle un peso diferencial.

Determinada por la naturaleza de la actividad y por un proceso institucional.

Importancia relativa dentro del conjunto que define el desempeño del programa.

MAESTRÍA EN CIENCIAS MILITARES AERONÁUTICAS

3.2 PROPOSITO DE FORMACION DEL PROGRAMA

3.2.1 Propósito General de Formación

Formar un magister en Ciencias Militares Aeronáuticas a través de un programa que integre conceptos, prácticas y métodos propios de la doctrina militar aérea y las ciencias de la administración pública, para su desempeño como líder transformador con pensamiento estratégico, compromiso fundamental y sinergia institucional.

MACMA

3.2.2 Objetivos

- Promover una formación académica que desarrolle las competencias distintivas para desempeñarse como Oficial Superior de la Fuerza Aérea Colombiana y/o como Gerente de Sistemas Aeronáuticos.
- Proyectar la potencialidad del talento humano en concordancia con el Plan Estratégico de la Fuerza Aérea Colombiana, para que lidere el flujo eficiente de todos los procesos institucionales.
- Crear espacios y tiempos que fomenten interacción multidisciplinaria y transdisciplinaria de los campos del conocimiento militar y aeronáutico.
- Responder a una necesidad de los entornos militar y aeronáutico de contar con un dominio universitario que los aborde formalmente como objetos de estudio. A partir de este programa se puede impulsar al IMA como punto de articulación entre la academia y las entidades de los sectores involucrados para constituirse en asesor/consultor en la materia.
- Incentivar el espíritu de innovación para el desarrollo de soluciones aplicables a requerimientos surgidos en los ámbitos militar aeronáutico y aeronáuticos, con base en la formación recibida durante el pregrado y la experiencia procurada durante el ejercicio profesional.



ACTA GENERAL

Versión

1

Implementación

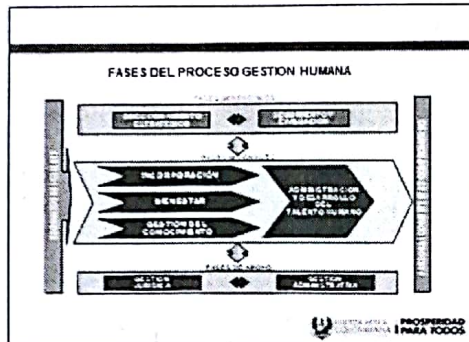
17-JUN-2014

Código

DE-FR-35

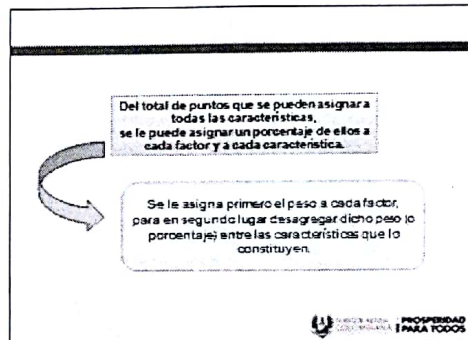
Tipo de Documento

Formato



ACTIVIDADES DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA	COMPONENTES DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA
1. Definición de la necesidad de personal	1. Definición de la necesidad de personal
2. Búsqueda de candidatos	2. Búsqueda de candidatos
3. Selección de candidatos	3. Selección de candidatos
4. Contratación de personal	4. Contratación de personal
5. Desarrollo de personal	5. Desarrollo de personal
6. Evaluación de personal	6. Evaluación de personal
7. Terminación de personal	7. Terminación de personal

ACTIVIDADES DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA	COMPONENTES DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA
1. Definición de la necesidad de personal	1. Definición de la necesidad de personal
2. Búsqueda de candidatos	2. Búsqueda de candidatos
3. Selección de candidatos	3. Selección de candidatos
4. Contratación de personal	4. Contratación de personal
5. Desarrollo de personal	5. Desarrollo de personal
6. Evaluación de personal	6. Evaluación de personal
7. Terminación de personal	7. Terminación de personal



Ponderación

¿Cuál es la ponderación asignada a cada característica de los factores de selección y desarrollo?

FACTORES	SELECCIÓN	DESARROLLO
1. Definición de la necesidad de personal	10%	10%
2. Búsqueda de candidatos	10%	10%
3. Selección de candidatos	10%	10%
4. Contratación de personal	10%	10%
5. Desarrollo de personal	10%	10%
6. Evaluación de personal	10%	10%
7. Terminación de personal	10%	10%



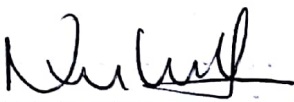
- Desarrollo Taller Ponderación: Se envía al correo un documento en excel, donde está la información que se debe diligenciar. Al personal que no asistió se le envió igualmente la información. Una vez se recopile la información se hace la consolidación y se presenta en comité de autoevaluación, para su respectiva validación y aplicación al proceso de autoevaluación de MACMA.

	ACTA GENERAL	Versión	1
		Implementación	17-JUN-2014
		Código	DE-FR-35
		Tipo de Documento	Formato

Actividades a Realizar:		
Actividad	Responsable	Fecha Entrega
Recolectar la información y presentar ante comité de autoevaluación	SEAAA	Según cronograma

Convocatoria Próxima Reunión:

FIRMA,



CTO. Natalia Londoño
Asesoría Técnica Autoevaluación y Egresados



CTO. Cecilia Cardenas de Castro
Asesora Calidad Educativa



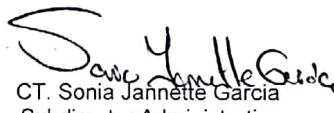
OD16. Patricia Gutierrez Barbosa
Docente SEAAA



OD18. Enka Estrada
Docente Investigación



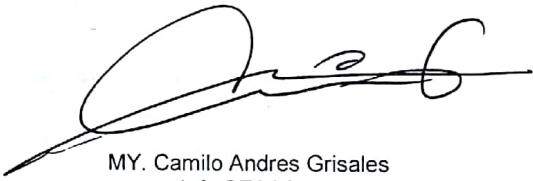
CT. Giovany Clavijo
Secretaría General



CT. Sonia Jannette Garcia
Subdirector Administrativo



MY. Wilson Augusto Jaramillo
Jefe Sección Educativa



MY. Camilo Andres Grisales
Jefe SEAAA

Elaboró: OD16. PATRICIA GUTIERREZ BARBOSA
Digitó OD16. PATRICIA GUTIERREZ BARBOSA
Revisó: MY. ANDRES CAMILO GRISALES

