



**Universidad**  
**Santander**

DECRETO EJECUTIVO No. 31 DE 02/03/2001 - ACREDITACIÓN CONEAUPA Resolución No. 06 DE 31/07/2014

## **RESOLUCIÓN N° 020-15**

**02 FEBRERO DE 2015**

**POR EL CUAL, EL CONSEJO ACADÉMICO APRUEBA EL  
PROGRAMA DE INDUCCIÓN, A LA VIDA UNIVERSITARIA  
(ESTUDIANTES Y DOCENTES).**

## **CONSEJO ACADÉMICO**

**JAIME ALFREDO RANGEL CABALLERO**  
Rector

**LUIS FERNANDO GIACOMETTY ROJAS**  
Secretario General (e)

**LIGIA SOLANO GUTIÉRREZ**  
Vicerrectora Académica

**JOHANA GUTIÉRREZ ZEHR**  
Coordinadora de Investigación y Extensión

**YAZMINA YUNSÁN**  
Coordinadora Académica de Pregrado

## **APOYO TÉCNICO Y EDICIÓN**

**LEIDY PEREZ RUGELES**  
Coordinadora de Bienestar Universitario

**SUGEYS ZAPATA MORALES**  
Coordinadora de la Unidad Técnica de Evaluación

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>5</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>3. OBJETIVOS .....</b>	<b>9</b>
3.1. Objetivo General .....	9
3.2. Objetivos específicos .....	9
<b>4. DESARROLLO DE LA INDUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
4.1. Inducción para estudiantes .....	10
4.2. Inducción docente: .....	11
<b>5. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>13</b>

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Santander Panamá, concibe la inducción, vinculación y adaptación a la vida universitaria, como fundamentales para el buen desarrollo de los procesos académicos.

La programación para el proceso de inducción se diseña con base en la documentación y procesos institucionales pertinentes y actualizados que permitiendo un conocimiento en profundidad de la institución al igual que toda aquella información que permita útil para un buen desarrollo de la universidad y sus integrantes. Para que los estudiantes y docentes la conozcan, comprendan, interioricen y contribuyan con el cumplimiento de todos los procesos de la misma.

Las actividades que se desarrollan en el proceso de inducción, buscan contribuir con el fortalecimiento de la comunidad académica y de los programas de pregrado y postgrado. De esta forma se espera impactar en la calidad de la educación impartida en la Institución.

Adicionalmente, con el presente “programa de inducción a la vida universitaria” se busca contribuir con la institucionalización de la vida universitaria, definiendo acciones extracurriculares para estudiantes y docentes centradas en la formación integral y la consolidación del proyecto académico de la Universidad Santander.

## **PROGRAMA DE INDUCCIÓN, A LA VIDA UNIVERSITARIA (ESTUDIANTES Y DOCENTES).**

### **1. MARCO REFERENCIAL.**

Debemos partir reconociendo que las organizaciones no están constituidas por personas, las organizaciones son las personas. Es el reconocimiento del ser humano como eje fundamental de las organizaciones lo que permite comprender el camino que conduce a la entidad lograr sus objetivos propuestos en materia de crecimiento y posicionamiento dentro de una sociedad.

“Es importante definir a la organización, como un organismo vivo, social, dinámico y sujeto a cambio, tanto del ambiente externo como el interno, y que necesariamente se afecta positiva o negativamente en el desarrollo organizacional”. Como se mencionaba anteriormente el eje de la organización se basa en el ambiente y desarrollo del hombre, por lo tanto se puede deducir que al promover el bienestar de las personas que la comprenden, los dos se fortalecen mutuamente; pero este desarrollo debe ser integral, abarcando al individuo en su conjunto y que satisfaga las necesidades que se esperan conseguir, lo que le permitirá que el empleado alcance un alto grado de motivación, fortaleciendo las percepciones que se tienen dentro de su entorno, y de esta manera lograr que el empleado realice con más agrado su labor.

El buen desempeño del hombre en la organización dependerá de que también lleve a cabo un buen proceso de selección, inducción, re-inducción, y le proporcione los elementos necesarios para su buen desempeño. La institución debe disponer de los medio necesarios para que la persona logre su desarrollo profesional y personal. Pero, que tales elementos atiendan a las necesidades que manifiesta el individuo y no únicamente las que la organización piensa que él necesita.

Manfred Max-Neef, que propuso en su teoría del desarrollo a escala Humana que el desarrollo es de las personas y no de los objetos, por esto el mejor proceso de desarrollo es aquel que permita elevar la calidad de vida de las personas, centrándose en la importancia de satisfacer adecuadamente las necesidades de los individuos perteneciente a la organización, y no solo las que se pueden suplir económicamente, también aquellos factores sociales, culturales, políticos, ambientales y afectivas que constituyan en un desarrollo integral de los individuos.

La teoría del desarrollo a escala humana establece que las necesidades son finitas, cuantificables y clasificables, que se interrelacionan e interactúan entre sí de forma dinámica, se pueden relacionar como un sistema común en todas las culturas, en las diferentes épocas y en diversos grupos humanos. Estas necesidades se fraccionan en nueve grupos de necesidades axiológicas; que son: necesidades de subsistencia, de protección, de amor, de entendimiento, de participación, de ocio, de creación, identidad y de libertad. Se dice que la “insatisfacción de una sola de estas necesidades genera pobreza y satisfacerlas es una gran riqueza”.

Vamos a hondar la definición de identidad social según Tajfel (1978) que la define como “aquellos aspectos de la imagen del yo de un individuo que se deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo o grupos sociales juntamente con el significado valorativo y emocional asociado a esta pertenencia”

Esta valoración propicia que en la medida en que las personas se sientan pertenecer a un grupo, se produzca una acentuación de la percepción de las semejanzas entre el individuo y el grupo y de las diferencias con los demás (Turner, 1990). Esto a la vez provocará que paralelamente se desarrollen actitudes y formas de comportamiento en función de esta pertenencia, la cual las personas expresan mediante la creación de símbolos distintivos de identidad colectiva.

Al respecto, Augé (1994) enfatiza que toda representación del individuo es necesariamente una representación del vínculo social que le es consustancial.

### **Sentido de pertenencia.**

Un grupo está constituido por personas que se relacionan entre ellas por un sentido común de pertenencia. Esta relación implica un proceso de socialización dentro del cual, según Levine, Moreland y Ryan (1998) subyacen importantes procesos psicológicos como la identificación y el sentido de compromiso. A saber: Identificación de los miembros con el grupo supone reforzar la influencia del grupo sobre los individuos y, en consecuencia, acentuar la dependencia de los miembros con respecto al grupo.

El compromiso se refiere a los sentimientos de vinculación de los individuos con el grupo, a la disposición de los sujetos a participar activamente en la organización del grupo y a la construcción de significados compartidos. Estos significados son los que, literalmente, dan sentido, definen la identidad del grupo y propician la cohesión grupal. En este punto, es pertinente acuñar la definición de cohesión de grupo aportada por Festinger (1950; citado por Turner, 1990) quien considera esta como “la resultante de todas las fuerzas que actúan sobre los miembros para que permanezcan en el grupo. Por su parte, Turner afirma que la cohesión no está basada en la atracción interpersonal (atracción entre los miembros como personas individuales únicas) sino en la identidad que une a los miembros en términos de su similitud grupal mutuamente percibida. Define el grupo social como resultado de una interdependencia tanto funcional como psicológica entre individuos, para satisfacer necesidades, metas y validar actitudes y valores.

Es posible afirmar que una organización tiene una identidad cuando sus miembros comparten representaciones en torno a las tradiciones, historias, raíces comunes, formas de vida, motivaciones, creencias, valores, costumbres, actitudes y rasgos. Junto a ello, deben tener conciencia de ser un grupo con características diferentes a las de otros grupos y de la consideración de los componentes afectivos y de las actitudes, lo que quiere decir sentido de pertenencia, satisfacción de ésta, compromiso y participación en las prácticas sociales y culturales propias.

Lo que nos conduce a considerar el componente identidad entre los elementos definitorios de la Organización es que ésta permite que el hombre, como individuo social o como parte de una colectividad, adquiera comprensión de su singularidad con respecto a otros hombres o colectividades.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

Atendiendo a las necesidades educativas actuales, la Universidad Santander organiza el proceso de inducción de estudiantes y docentes para nuevo ingreso, con el fin de darles a conocer el contexto social e institucional de la Universidad Santander Panamá, las áreas con las que cuenta la universidad, su función y cómo se pueden beneficiar de estas.

Los estudiantes y docentes son orientados en la institucionalidad de la universidad, buscando el desarrollo del sentido de identidad y pertenencia, insertándolos a un modelo educativo cuyo objetivo es proporcionarle una formación integral y el desarrollo de las competencias requeridas para su perfil de egreso.



La importancia del proceso de inducción radica en lograr una adecuada vinculación y orientación que facilite la permanencia, así como brindar una buena acogida a los nuevos miembros de la comunidad académica y propiciar un espacio de encuentro entre ellos, para que se conozcan, buscando con esto contribuir a que la deserción temprana sea menor.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo General**

Brindar un espacio de integración, donde estudiantes y docentes puedan conocer el funcionamiento de la Universidad Santander Panamá, para lograr una mejor vinculación, integración y permanencia, con el fin de contribuir al fortalecimiento de los procesos académicos y al desarrollo de una verdadera cultura universitaria.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Definir las actividades que se desarrollaran en la inducción de docentes y estudiantes.
- Desarrollar la programación acordada junto con el equipo directivo académico.
- Evaluar la programación desarrollada con estudiantes y docentes.

### **4. DESARROLLO DE LA INDUCCIÓN**

La inducción se desarrollará en dos momentos, un primer momento dedicado al desarrollo de la programación de actividades de inducción para los estudiantes y un segundo momento dedicado a las actividades de inducción para los docentes.

Bienestar Universitario será la dependencia encargada de coordinar la logística para el buen desarrollo de las actividades.

La inducción a estudiantes, está dirigida a los estudiantes de primer ingreso de pregrado y postgrado de la Universidad Santander Panamá.

## **4.1 Inducción para estudiantes**

### **4.1.1 Fase uno**

- Según el calendario académico Bienestar Universitario, debe coordinar con las demás áreas participantes en la programación las actividades a desarrollar, definir el lugar y convocar a los nuevos estudiantes.

### **4.1.2 Fase dos: Actividades a desarrollar**

- Bienvenida y presentación de las directivas académicas a los estudiantes.
- Socialización de la información institucional, Organigrama, Misión, Visión, Valores y Principios Institucionales, así como aspectos relevantes del Plan de Desarrollo Institucional, entre otras generalidades. (Rectoría).
- Exposición de las generalidades del Modelo Educativo, incluyendo el perfil del estudiante, del egresado y convenios interinstitucionales (Vicerrectoría Académica y/o Decano de la Facultad).

- Exposición del programa académico (aspectos relevantes del mismo). Esta actividad se realizará por separado con el grupo de estudiantes de cada programa académico. (Coordinador del programa correspondiente).
- Explicación de los Servicios TIC´s incluido el funcionamiento y uso de la plataforma Moodle por parte de la Coordinación de Tecnologías y Sistemas de Información.
- Talleres que apunten a desarrollo y adaptación a la vida universitaria.
- Entrega de documentación existente complementaria al proceso de formación.
- Evaluación de la inducción.
- Firma de registro de asistencia de los participantes y fotografía como soporte de evidencia de la actividad realizada.

## **4.2 Inducción docente:**

La inducción docente, será convocada por talento humano con base en la fecha fijada el calendario académico de la Universidad y en la hora acordada junto con la Vicerrectoría Académica y/o la Decanatura de Facultad. Bienestar Universitario apoyará los procesos logísticos para la ejecución de la misma.

### **4.2.1 Actividades a desarrollar:**

- Socialización de la información institucional, Organigrama, Misión, Visión, Valores y Principios Institucionales, así como aspectos relevantes del Plan de Desarrollo entre otras generalidades. (Rectoría).

- Exposición de las políticas de docencia y el Modelo Educativo, incluyendo el perfil del docente. Convenios interinstitucionales. (Vicerrectoría Académica y/o Decano de la Facultad)
- Presentación de las políticas de investigación y extensión (Coordinación de investigación y extensión)
- Presentación de las políticas de internacionalización (Coordinación de internacionalización)
- Explicación de los Servicios de tecnología de la información y comunicación (TIC), incluido el funcionamiento y uso de la plataforma Moodle (Coordinación de Tecnologías y Sistemas de Información)
- Entrega de documentación existente complementaria al proceso de formación.
- Evaluación de la inducción. Firma de registro de asistencia de los participantes y fotografía como soporte de evidencia de la actividad realizada.
- Previa a esta inducción, cada Coordinador de programa académico deberá citar a sus docentes, con el fin de socializar la documentación correspondiente al funcionamiento académico y administrativo del programa.

## 5. Bibliografía.

- Naciones Unidas. (2007) Cohesión Social, Inclusión Y Sentido De Pertenencia Para América Latina Y El Caribe. Impreso En Santiago De Chile.
- Augé, M. (1992). Los No Lugares: Espacios Del Anonimato. Una Antropología De La Sobremodernidad. Barcelona: Gedisa
- Fenster, T. (2005). Gender And The City: The Different Formations Of Belonging. En L. N. Seager, A Companion To Feminist Geography Routledge Malden, Massachuset, USA: Blacwell Publishing Ltd.
- Evine, J. M., Moreland, R. L., & Ryan, C. S. (1998). Group Socialization And Intergroup Relations. En J. S. Constantine Sedikides, Intergroup Cognition And Intergroup Behavior (Págs. 283-308). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Tajfel, H., & Fraser, C. (1978). Introducción A La Psicología Social. Inglaterra: Penguin Books.
- Turner, J. C. (1990). Redescubrir El Grupo Social. Una Teoría De La Categorización Del Yo. Madrid: Ediciones Morata, S.A.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Ciudad de Panamá, República de Panamá, a los 02 días del mes de febrero de 2015.



**JAIME ALFREDO RANGEL CABALLERO**  
Rector

