

ACIERTOS Y DESACIERTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNIVERSIDADES  
CORPORATIVAS. CASO DE ESTUDIO: INPEC - ESCUELA PENITENCIARIA  
NACIONAL (EPN)

ADRIANA PATRICIA HERNANDEZ MARIN

COD: d5201152

ASESOR

DR. EDUARDO PADILLA

SEMINARIO DE GRADO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA  
BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA.

2018

ACIERTOS Y DESACIERTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNIVERSIDADES  
CORPORATIVAS. CASO DE ESTUDIO: INPEC - ESCUELA PENITENCIARIA  
NACIONAL (EPN)

**Resumen**

Es importante resaltar la estrecha relación que la gestión de capacitación y formación cumple al interior de las instituciones, en este caso el INPEC con la Escuela Penitenciaria Nacional, por tal motivo se utiliza un ensayo de tipo cualitativo con la aplicación de un instrumento de entrevista estructurada con guía para realizar un análisis de tipo descriptivo, el cual se realiza inicialmente una contextualización desde los referentes normativos que cobijan este tipo de escuela de formación, en segunda instancia se referencia desde el contexto educativo la importancia desde la enseñanza y el aprendizaje en la adquisición de conocimientos, en tercera instancia desde una mirada gerencial se hace una descripción de las implicaciones de la formación para el trabajo para el funcionario y la institución y finalmente a partir de la aplicación del instrumento se realizan las conclusiones de tipo descriptivo sobre los aciertos o desaciertos de los datos arrojados.

**Palabras Claves:** Capacitación y formación, Educación, Gestión Estratégica y del conocimiento.

**Abstrac**

It is important to highlight the close relationship that the management of training and formation fulfills within the institutions, in this case the INPEC with the National Penitentiary School, for this reason a qualitative essay is used with the application of a structured interview instrument. with a guide to carry out a descriptive analysis, which is initially carried out in a contextualisation from the normative referents that shelter this type of training school, in the second instance it is referred from the educational context the importance from teaching and learning in the acquisition of knowledge, in the third instance from a managerial point of view, a description of the implications of the training for the work for the official and the institution is made and finally, from the application of the instrument, the descriptive conclusions about the aciertos or misses are made of the data thrown.

**Key Words:** Training and education, Education, Strategic Management, Knowledge management.

## **Introducción**

El crecimiento de las empresas e instituciones, no se limita únicamente al nivel de producción o utilidades que pueda generar, existe también, una estrecha relación entre el objeto social de la empresa y el nivel de formación o capacitación que se le brindan a los colaboradores, ello implica un factor de crecimiento intelectual, que se ve reflejado en el largo plazo, como materia prima para el mejoramiento continuo y eficiente de los procesos y futuro crecimiento de las empresas.

Motivo por el cual, se presenta en el desarrollo del ensayo académico, la importancia de la acreditación de los programas formativos para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) resaltando sus aciertos y desaciertos en la implementación de este modelo de formación como estudio de caso, para ello, se tiene en cuenta el escenario actual en términos de capacitación y formación, con el objetivo de identificar los beneficios que trae para la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) la pertinencia en el proceso de acreditación de los programas, ya que es importante que impulsen la calidad y mejoramiento continuo en el desempeño de las funciones.

De acuerdo a lo anterior, el fundamento normativo, académico y organizacional se hace presente como fundamento teórico en el estudio de caso desde un enfoque holístico y prospectivo, dada la importancia de los programas formativos que desarrolla la escuela penitenciaria nacional (EPN) a nivel nacional, con miras a ser una institución educación superior en temáticas relacionadas con la gestión, administración y operación de sistemas penitenciarios.

## **Fundamentaciòn Normativa**

El marco normativo brinda una guía para establecer no solo un fundamento legal, sino un referente de calidad y cumplimiento para la implementaciòn de las escuelas de formaciòn y el proceso de certificaciòn , así como la acreditaciòn de los programas que se deseen ofertar de acuerdo a las necesidades del personal para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), por lo tanto “se establece que la educaciòn es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una funciòn social, y consagra las libertades de enseñaanza, aprendizaje, investigaciòn y cátedra.” (Constituciòn Política de Colombia, 1991, p. 36), garantizando que èste derecho estè amparado por el estado, permitiendole al funcionario acceder a los procesos de formaciòn que le permitan mejorar sus habilidades y conocimientos frente a las labores que tiene que desempeñar.

Por otra parte, las entidades que brindan las capacitaciones a los funcionarios deben velar por que se establezcan cursos con calidad y propòsito teniendo en cuenta que existe “La suprema inspecciòn y vigilancia de las instituciones de Educaciòn Superior serà ejercida por el Gobierno Nacional con la inmediata asesoría del Consejo Nacional de Educaciòn Superior (CESU), de acuerdo con las disposiciones” segùn la (Ley 30, 1992, p. 7).

Esto constituye una garantía, en las buenas pràcticas al interior de las entidades para propiciar los escenarios para la capacitaciòn constante y un mejoramiento en la prestaciòn del servicio o de las funciones encomendadas al trabajador, debido a las necesidades que en este caso el INPEC desde su autonomia institucional, establezca para definir los criterios de formaciòn y buscar que sea de calidad, sin dejar a un lado, la (Ley 115 , 1994) en su artículo 1º, que define la educaciòn como "un proceso de formaciòn permanente,

personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes".

Ya que no solo tener una escuela de formación es imprescindible en la gestión organizacional, también, la calidad de la educación se debe reevaluar, teniendo presente que el factor de retribución para la empresa es directamente proporcional al nivel de capacitación brindado, en razón a lo anterior, el (Consejo Nacional de Acreditación, s.f.) en las descripciones normativas "Define la acreditación, indica quiénes forman parte del Sistema Nacional de Acreditación y señala las etapas y los agentes del proceso de acreditación." Según Decreto 2904 de 1994, esto define una etapa de calidad que se debe surtir, para el ofrecimiento de programas formativos, frente a las necesidades que desarrolla la escuela penitenciaria nacional (EPN), ya que es importante contar con un adecuado proceso de acreditación y/o certificación del tipo de educación que se brinda a los funcionarios.

En adición, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) cumple un papel muy importante ante las entidades educativas que desean tomar el camino de la acreditación, exponiendo los procesos que se deben seguir para cumplimiento de la autoevaluación y acreditación; no obstante, la "acreditación implica que éste es un proceso diferente al de inspección y vigilancia que debe ejercer el Estado" como expone el (Acuerdo 06, 1995, p. 2).

Finalmente, a nivel institucional el INPEC, mediante el (Decreto 407, 1994) en su título V, artículo 135 "la Escuela Penitenciaria tendrá como misión la planeación, organización y realización de los cursos de formación, orientación, capacitación, actualización y especialización del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional."(p. 38) con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los funcionarios desde un enfoque cultural y social a partir de las necesidades institucionales, de igual forma en su artículo 73, hace mención que se harán "la formulación de programas

con el fin de ampliar los conocimientos, desarrollar las habilidades y aptitudes del personal en servicio y obtener un mayor rendimiento del empleado en el desempeño de sus funciones” (p. 21).

Por lo tanto, es pertinente tomar como criterio de ruta estos aspectos anteriormente descritos , para realizar un análisis descriptivo sobre el nivel de formación para potencializar el desempeño y para ello se tienen en cuenta las siguientes temáticas:

- Reforma y fortalecimiento del Sistema Penitenciario y Carcelario y de Resocialización Colombiano.
- Mejoramiento del sistema de justicia a través de los Principios de Calidad humana, Justicia, Protección, Oportunidad, Conocimientos, Competencia y Responsabilidades
- Lineamientos para una operación apropiada en la EPN lo cual se verá reflejado en los ERON.
- Guía para agilizar y profesionalizar operaciones en la institución.
- Aseguramiento de la protección de los Derechos Humanos (DH).
- Mejoramiento en la comunicación y la coordinación institucional.
- Mejoramiento de la seguridad y la protección de los funcionarios, estudiantes y visitantes de la EPN.

### **Referentes Educativos**

La educación es importante como eje transformador del conocimiento el cual brinda las estrategias de enseñanza y aprendizaje, para apropiarse del conocimiento, lo que permite ampliar la visión de la persona y brinda los fundamentos teóricos y prácticos para desempeñarse en diferentes campos, según (Javeriana, 2015), menciona la importancia de establecer lineamientos con base a una estrategia y un impacto deseado, frente a la elaboración e implementación de los programas académicos, alineando esta oferta teniendo en cuenta las variables endógenas como exógenas para responder a las necesidades de la institución, partiendo de una estructura funcional que le permita llevar a cabo la creación e implementación de los programas formativos, delegando de forma eficiente los procesos y también estableciendo evaluaciones permanentes como mecanismo de control para valorar la efectividad de los cursos.

Por lo tanto las condiciones mínimas del proceso de cumplimiento para tener programas académicos y de formación de calidad debe asociarse a:

La importancia de la formación en los saberes particulares y que enfatice en la necesidad de que la educación no atienda solamente a la formación del ciudadano, sino que asegure los conocimientos necesarios para el trabajo y el desarrollo de competencias asociadas al potencial formativo de las disciplinas o profesiones: capacidad crítica, reflexiva y analítica, conocimientos técnicos y habilidades, valoración del trabajo y capacidad para crear e investigar. (Yolima, 2004, pp. 8).

Es por ello que existen condiciones mínimas que establece el Ministerio de Educación para ofertar los programas académicos, no obstante, existen factores diferenciadores en el mercado como la acreditación de alta calidad (es un proceso de certificación voluntario) el cual permite tener un nivel superior de competitividad, en el caso de la EPN, esta certificación le permite obtener reconocimiento nacional como internacional en el sector penitenciario, debido a que constantemente el INPEC está a la

vanguardia del contexto nacional para brindar cursos formativos acordes a la realidad y sus funcionarios, tomando en consideración las necesidades actuales del servicio dando como resultado una educación de calidad, acreditada y certificada para tales propósitos, partiendo que luego de 1 año una vez esté acreditada la Escuela, se proyectará como pionera como institución educativa de alta calidad en temáticas penitenciarias y carcelarias a nivel latinoamericano.

Así mismo, el grupo de docentes, instructores y formadores instruidos y certificados por medio del proyecto, desarrolla los currículos de formación, entrenamiento, capacitación y especialización basada en buenas prácticas, transparencia, respeto de los Derechos Humanos y con las más modernas técnicas de la gestión carcelaria y resocialización, buscando que el personal vinculado con la administración y el funcionamiento de los ERON, estén más capacitados con el nuevo currículo de la EPN.

### **Largo Plazo**

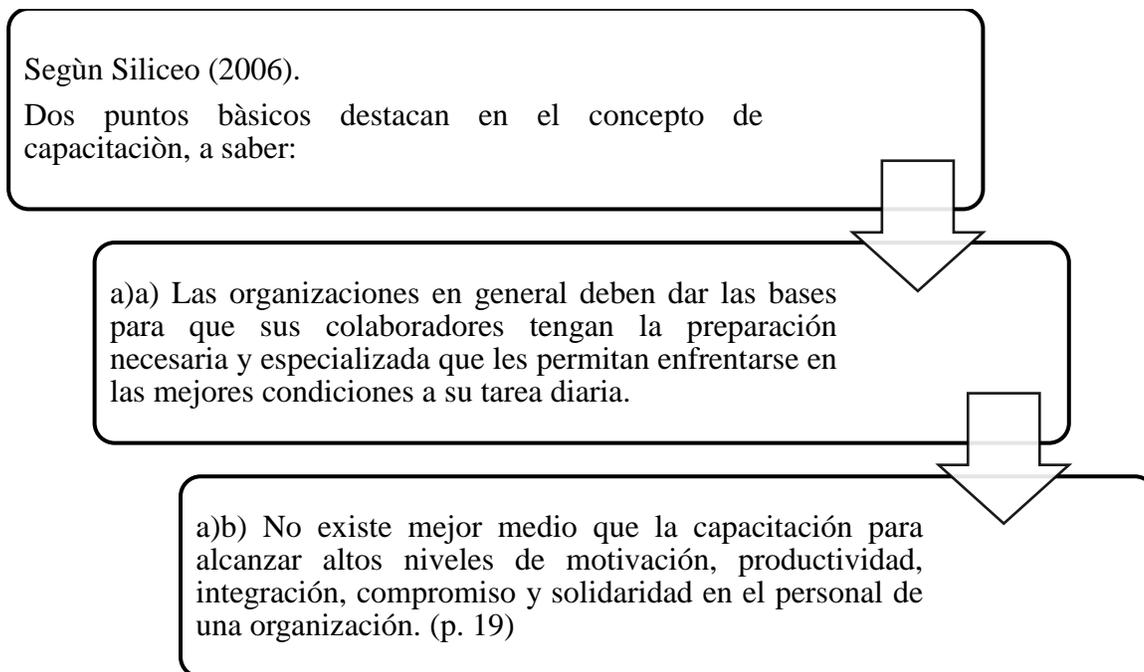


En 5 años, se espera obtener los registros de acreditación y re-acreditación con alta calidad para que la Escuela Penitenciaria (EPN) tenga mayor competitividad a nivel nacional e internacional, que le permita estar en condiciones académicas y de infraestructura, desde una base del desarrollo tecnológico para potencializar las actividades relacionadas con la administración y la operación de los sistemas penitenciarios.

### **Referencias de Gestión estratégica**

Desde la alta gerencia, se debe tener en cuenta y consolidar las estrategias de capacitación y formación, como un proceso de mejoramiento continuo en la realización de las funciones y perdurabilidad de las empresas, para el caso del INPEC, después de surtir el

proceso de acreditación y re-acreditación la EPN podrá tener las condiciones académicas de calidad para ser una institución de educación superior lider en temáticas relacionadas con la gestión, administración y operación de sistemas penitenciarios.

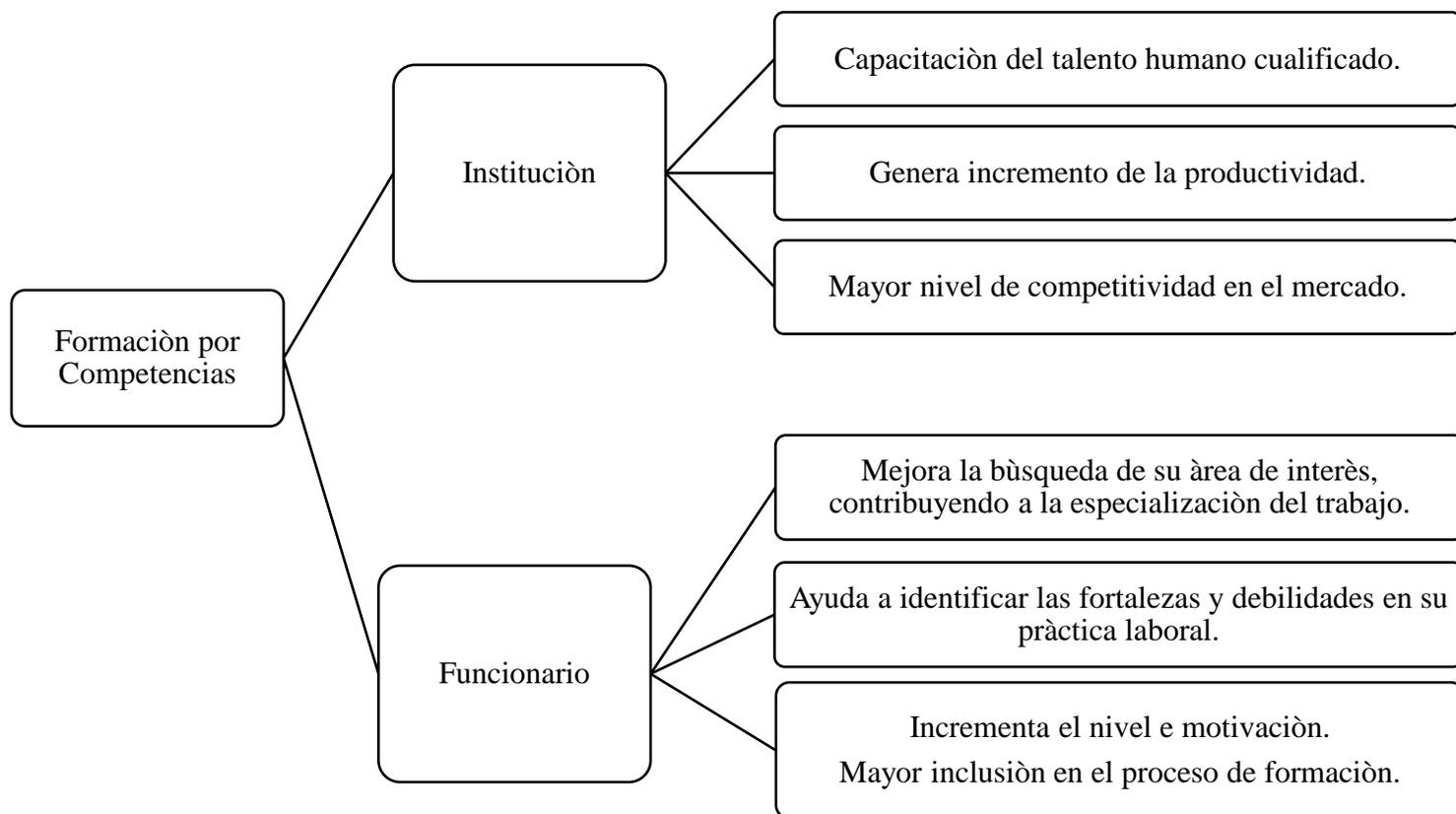


Elaboración Propia

Es por ello, que desde las organizaciones, el proceso de formación y capacitación para el trabajo es necesario para garantizar un nivel alto de productividad y eficacia y que a su vez sea un factor motivante para el funcionario.

Segùn (Schnorkowski, 2003) “Las organizaciones deben esforzarse en utilizar todos los recursos posibles y disponibles para conseguir el máximo de satisfacción, alegría y motivación en el trabajo.” (p.3) ya que esto incurre directamente en factores motivacionales, generación de nuevas habilidades y fortalecimiento de capacidades adquiridas en el trabajo.

En caso de la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) el sentido de la formación, se basa en competencias, que se ven inmersas desde dos aristas:



Elaboración Propia

El dinamismo entre el funcionario y la institución debe ser una misma, ya que son intrínsecamente complementarias, por tal motivo desde la alta dirección es responsabilidad brindar espacios de capacitación para potencializar las capacidades, en este caso particular para el cuerpo de custodia y vigilancia de las penitenciarias y cárceles a nivel nacional, que cuentan con tiempos específicos de formación, de acuerdo a los intereses, como:

- Capacitación.

- Complementación.
- Especialización.
- Formación.
- Especialización.
- Orientación.
- Actualización.

Los tiempos de formación están definidos de la siguiente forma, según el decreto 407,1994, Art.136 :

- Oficiales (en el caso de seguridad): 18 semanas.
- Oficiales (en el caso de logística y penitenciaria): 12 semanas
- Suboficiales (Según determinación del INPEC): 16 Semanas como mínimo.
- Dragoneantes: 32 semanas, así:
  - 24 Semanas en la Escuela Penitenciaria.
  - 8 Semanas en Centros de Reclusión.

Es por esto que el proceso de formación es por competencias, teniendo en cuenta las funcionalidades del personal de custodia como menciona Schnorkowski (2003) consiste en detectar y fomentar los atributos o conocimientos demostrables de una persona, que le ayudarán a desarrollar con éxito su carrera profesional y a correlacionarla con las necesidades del proceso productivo empresarial. (p.11).

Por lo tanto surge una inquietud constante desde la alta gerencia de la EPN y es, ¿a donde se quiere llegar con la acreditación de los programas?, pues bien, se busca, con el

mejoramiento de las operaciones de los establecimientos mediante su adherencia a normas claras, pertinentes a todas las áreas y procesos de los ERON, lo cual se lograra a través de la capacitación de alta calidad que ofrece la EPN en sus procesos académicos de formación, capacitación y especialización a los servidores penitenciarios.

### **Beneficios de la acreditación**

• Mejora de la capacitación del personal.
• Mejora del actuar profesional y ético.
• Mejora de la seguridad ambiental.
• Defensa contra demandas.
• Herramienta de evaluación y planificación.
• Mejora de la percepción pública.
• Oportunidad para evaluar procedimientos, determinar necesidades y desarrollar soluciones.
• Mejora en el trabajo en equipo.

“Gestionar un cambio organizacional o de equipo es difícil. Por eso es tan importante tener unas buenas estrategias para gestionar el cambio de manera eficiente, a través del liderazgo” (Bermudez, 2017, Cambio Organizacional, párr. 1), desde distintas aristas: La participación, el conocimiento empresarial o institucional, el desarrollo de una visión en el largo plazo, la verificación de los cambios o transformaciones, la motivación, la planeación, conocer las oportunidades, ventajas y desventajas para validar las múltiples alternativas que se puedan dar.

Y todo ello se está teniendo en consideración actualmente para generar estrategias de forma prospectiva desde la academia y buscar mejorar o generar nuevos cursos de formación, evitando caer en procesos innecesarios, desgastantes en lo operativo como en términos de recursos financieros, porque como expresa (Compostela, 2003) “La utilización frecuente de la formación es un recurso recurrente pero no siempre se utiliza

en el momento oportuno y de la manera más adecuada. Muchas veces se le pide más de lo que es y de lo que puede aportar”, por ende es necesario partir de la utilidad actual que esta dejando para el INPEC estos procesos de formación y a partir de ello realizar la evaluaciones necesarias para la continuación del proyecto de formación .

Por tal motivo, debido a la estructura del ensayo que es de tipo descriptivo como fundamentación teorica del ensayo, definido para un alcance exploratorio, se determina a continuación el diseño metodológico sobre el cual se estructurò como caso de estudio.

### **Diseño Metodológico**

De acuerdo a la revisión de los documentos como fuente de información para la elaboración del ensayo académico, a continuación se establece la diferencia entre el enfoque cualitativo y el enfoque cuantitativo, para establecer claridad en la ruta que tendrá el ensayo académico, de acuerdo a la tematica de los ciertos y desaciertos de la implementación de universidades corporativas. caso de estudio: INPEC - Escuela Penitenciaria Nacional (EPN)

la diferencias radican en:

<b>Enfoque cualitativo</b>	<b>Enfoque cuantitativo</b>
Pretende describir y comprender los fenómenos para interpretarlos, desde la percepción producto de las experiencias, dado que aplica la lógica inductiva; de lo particular a lo general	Se determina por la investigación basada en inducción probabilística tomando como referencia la estadística, que permite partir de aspectos medibles, observables y cuantificables
La finalidad del análisis de los datos es	La finalidad del análisis de los datos es

comprender contextos, ya que la persona que realiza el proceso investigativo es una fuente de información interna, a partir de su propia de experiencia en la situación particular.	describir las variables, explicando los cambios dados, así como el impacto, ya que hay fuentes externas de participación en el proceso de investigación.
---	--

Teniendo en cuenta las delimitaciones y especificidades anteriores, el ensayo académico es trabajado como estudio de caso desde lo cualitativo, debido a que se centra en una empresa del estado, llamada el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) y por lo tanto, este debe fundamentarse desde la experiencia propia de la institución, específicamente en educación y formación para el trabajo, realizando un análisis interpretativo según el contexto actual y deductivo de acuerdo a las proyecciones e impactos que se espera se generen de acuerdo a los programas académicos que desarrolla la escuela penitenciaria nacional (EPN).

Como consecuencia de ello, se busca realizar un análisis descriptivo de los aciertos y desaciertos de la implementación y continuación de los programas académicos que desarrolla la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) a partir de la percepción que el personal tiene.

Para ello, se estableció como herramienta de recolección de información, la encuesta, en ello se pretende realizar preguntas de tipo apreciativo al personal que ha sido beneficiado del proceso de capacitación y formación, como del personal que aún no lo ha tomado, con el objetivo tener un panorama de contraste.



## Elaboración Propia

### Modalidad

<b>Ficha Resumen</b>	
<b>Recolección de Inf.</b>	Encuesta
<b>No Participantes</b>	25 (Con Formación) – 25 (Sin Formación)
<b>Tema</b>	Capacitación y Formación (EPN)
<b>Tipo de Encuesta</b>	Grupal (Estructurada con Guía)

### Estructura

Se establecen las preguntas teniendo en cuenta las siguientes categorías:

- a) Tomó el curso de capacitación.
- b) No ha tomado el curso de capacitación.

Con opción de respuesta cerrada (sí / no ) y (favorable / desfavorable) de acuerdo a la opción y/o percepción, para ejecutar la aplicación de las preguntas, se convocó a 25 funcionarios en una oficina y se diligenció en excel la encuesta.

A continuación se presenta a continuación el formato diligenciado aplicando la prueba en un lugar cerrado, de forma grupal .



## CONCLUSIONES

De acuerdo a lo anterior se analizan los resultados evidenciando lo siguiente:

### Personal Capacitado

- El 100% del personal capacitado, considera que los programas establecidos por el EPN, son buenos, que aportan a su formación personal y profesional, del mismo modo que están pensados para las labores diarias que realizan, lo que se infiere que es muy pertinente el proyecto de capacitación y formación, debido a que se referencia en buen sentido la labor que la institución realiza para el mejoramiento continuo.

- 18 de 25 personas no consideran que se requiera ampliar o cambiar la oferta de cursos que actualmente se le brinda al personal, lo que indica que los cursos responden a las necesidades actuales de la institución.

- La totalidad de los entrevistados considera de forma afirmativa que la capacitación ha aportado para ellos un mejoramiento y buenas competencias en los aspectos personal y profesional, ello define que es importante mantener permanentemente los procesos de formación a todo el personal, adicionalmente, el 100% prefiere que el dicho proceso de capacitación sea antes y luego de los ascensos para garantizar el dominio y práctica de los temas, esto genera mayor seguridad y claridad de los procesos lo que indica que se puede mejorar el clima organizacional, fomentar el liderazgo y motivación entre el personal.

- 9 de 25 personas considera que aún hay que trabajar por el mejoramiento y acreditación permanente de los programas, para lograr un nivel de competitividad mayor a nivel nacional e internacional, se entiende que la legislación y procesos de justicia puede cambiar según el país y la región, sin embargo en temas de formación, se entiende que existe la necesidad de brindar alternativas más estructuradas a nivel educativo, sin desconocer el trabajo que se ha venido realizando, por otra parte, 4 personas de 25, consideran que no es desfavorable el personal

que docente de instrucción que realiza las capacitaciones, lo cual permite evidenciar que se requiere implementar un proceso de evaluación continua para identificar con mayor prontitud las inconformidades y aspectos a mejorar

### **Personal sin capacitación**

- En términos generales, el 100% del personal considera pertinente la realización, implementación y difusión de los cursos de capacitación, adicionalmente sin haber pasado por el proceso de formación, consideran que este proceso fortalecerá sus competencias y habilidades para trabajar en equipo, ello permite desempeñarse con argumentos académicos y conceptuales desde una mejor posición.

- El 100% del personal capacitado, considera que los programas establecidos por el EPN son buenos, que aportan a su formación personal y profesional, del mismo modo que están pensados para las labores diarias que realizan, lo que se infiere que es muy pertinente el proyecto de capacitación y formación, debido a que se referencia en buen sentido la labor que la institución realiza para el mejoramiento continuo.

## REFERENCIAS

- Acuerdo 06. (14 de Diciembre de 1995). Consejo Nacional de Acreditación. Obtenido de <https://www.cna.gov.co/1741/article-187305.html>
- Bermudez, N. (11 de Abril de 2017). Cambio organizacional. Obtenido de 8 estrategias para gestionar el cambio organizacional y de equipo {Mensaje en un Blog}: <http://noeliabermudez.com/estrategias-para-gestionar-el-cambio/>
- Beatriz, M. (2002). Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Chile. Editorial Naciones Unidas ISBN:92-1-322114-2, ISSN:1680-8878
- Calivá Esquivel, J. (2003). Hacia la acreditación de programas educativos: bases teórico-prácticas para su implementación (No. IICA-C10 71). IICA, San José (Costa Rica).
- Compostela, U. S. (Diciembre de 2003). Formación. Obtenido de <http://firgoa.usc.es/drupal/node/1561>
- Consejo Nacional de Acreditación . (s.f.). ¿Cuál es el fundamento legal de la acreditación? Obtenido de <https://www.cna.gov.co/1741/article-187305.html>
- Constitución Política de Colombia . (1991). En C. Constitucional. Bogotá-Colombia. Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>
- Decreto 407. (20 de Febrero de 1994). Organización de los Estados Americanos. Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_col\\_dec\\_407\\_sp.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_dec_407_sp.pdf)

Ford, K. (1997). *Improving Training Effectiveness in Work Organizations*. New York. Editorial. Psychology Press. ISBN: 978-1-315-80666-2.

Humana. G. (2016). ¿Cómo demostrar el impacto de la capacitación en la mejora del desempeño?. *gestión Humana-Competencias*. Recuperado de: [http://www.gestionhumana.com.ezproxy.umng.edu.co:2048/gh4/BancoConocimiento/D/demostracion\\_desempeno\\_en\\_capacitacion/demostracion\\_desempeno\\_en\\_capacitacion.asp](http://www.gestionhumana.com.ezproxy.umng.edu.co:2048/gh4/BancoConocimiento/D/demostracion_desempeno_en_capacitacion/demostracion_desempeno_en_capacitacion.asp)

Javeriana, U. P. (2015). *Creación de Programas Académicos*.

Juste, R. P. (2000). La evaluación de programas educativos: conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. *Revista de investigación educativa*, 18(2), 261-287

Ley 115 . (1994). *Ley general de educación*. Bogotá-Colombia.

Ley 30. (28 de Diciembre de 1992). Consejo Nacional de Acreditación. Obtenido de [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370\\_ley\\_3092.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf)

Meza. M. (2005). Modelos de pedagogía empresarial. *Educación y Educadores*, Volumen 8, (13). Recuperado de: <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co/servlet/articulo?codigo=2040758>

Pérez Juste, R. (2000). La evaluación de programas educativos: conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. *Revista De Investigación Educativa*, 18(2), 261-287. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/view/121001/113691>

Ryan, P. (1991). *International Comparisons of Vocational Education and Training for Intermediate Skills*. London. Editorial The Falmer Press. ISBN: 185000899.

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México. Editorial Limusa S.A ISBN 968-18-6386-0

Schnorkowski, M. S. (2003). Estrategias De Formación Para El Cambio Organizacional.

Yolima, B. (Abril de 2004). Condiciones Mínimas de Calidad de Programas Académicos-  
Cartilla-Min Educación Nacional. Obtenido de [http://www.fumc.edu.co/wp-content/uploads/resoluciones/arc\\_917.pdf](http://www.fumc.edu.co/wp-content/uploads/resoluciones/arc_917.pdf)