



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
Rad: 136      Fecha: 17/01/2017      Hora: 10:53:57  
Asunto: CARTA A LA MINISTRIA DE EDUCACION  
Anexos: 32 FOLIOS  
Remite: JOSE DE CARMEN BORREA ALFONSO  
Destino: MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

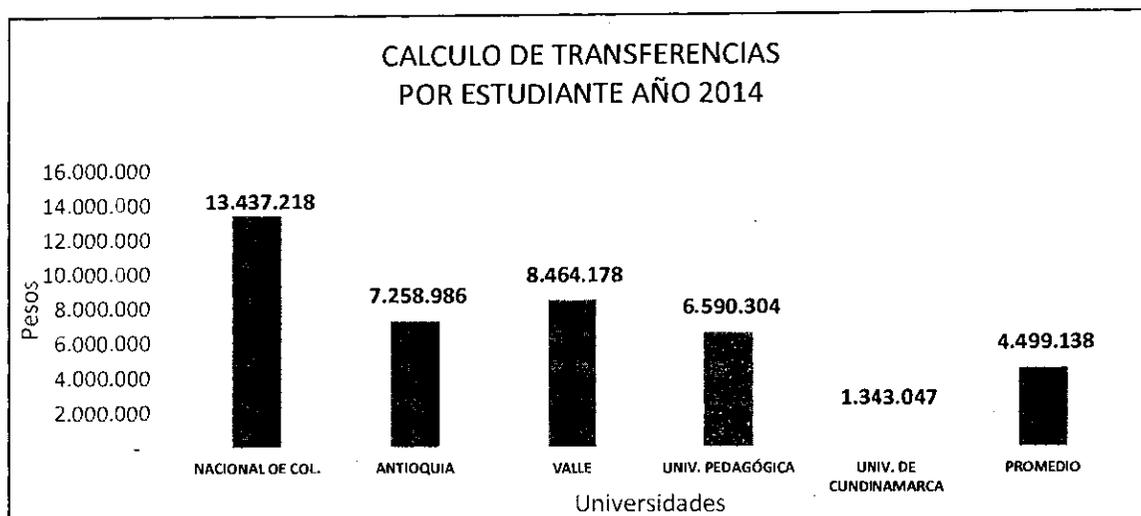
Fusagasugá, Enero 12 de 2017

Doctora  
**Yaneth Giha Tovar**  
Ministra de Educación Nacional

Apreciada Ministra

Conocedores de su gestión y compromiso con la educación superior y por ende con las universidades públicas regionales, y estando acorde con lo promulgado por el Ministerio de lograr una "educación de calidad" para continuar por el camino que nos llevará a *ser el país más educado de América Latina en 2025*, nos permitimos realizar la siguiente petición respetuosa.

La Universidad de Cundinamarca es una universidad regional que cuenta en la actualidad con más 12.500 estudiantes y admite en promedio, semestralmente, alrededor de 1.800 nuevos estudiantes, cifra equivalente a una tasa de absorción media del 50%, en contraposición, otras Instituciones de Educación Superior mantienen este indicador por debajo del 20%, pero reciben mayores transferencias por parte de la nación. De esta manera, la Universidad de Cundinamarca se encuentra en una encrucijada, por un lado está realizando un esfuerzo por admitir más estudiantes, aumentar la cobertura y propender por la calidad y la diversidad de programas académicos, pero por otra parte, los recursos necesarios para cumplir con sus fines misionales y objetivos de acreditación son insuficientes, a tal punto que, en lo concerniente a transferencias, se ubica en el

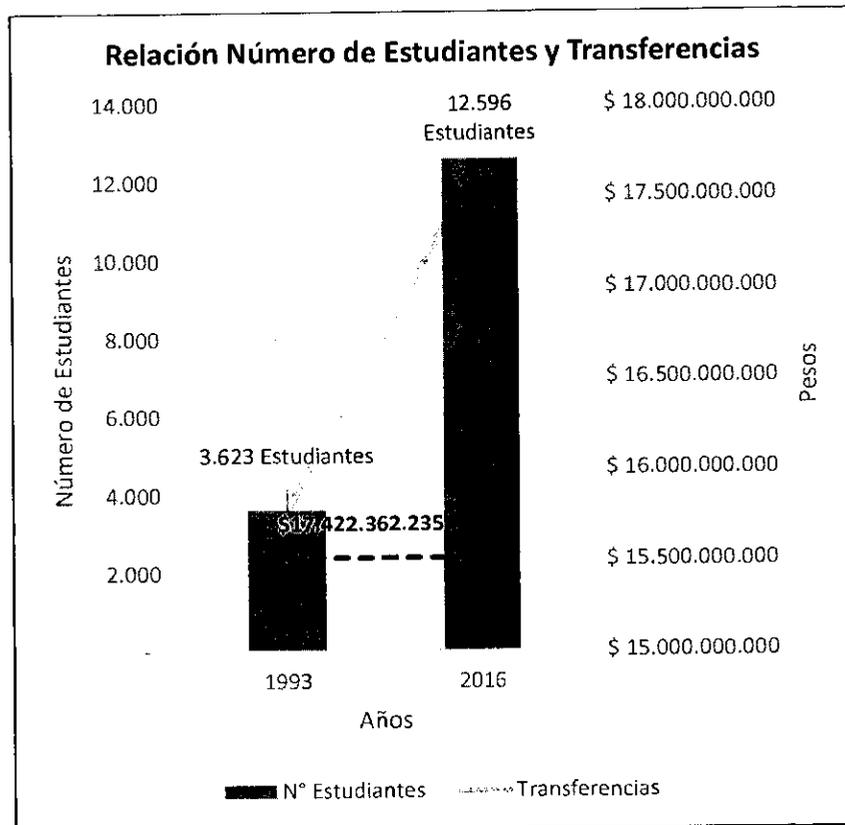




**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

puesto 30 dentro de las 32 universidades públicas del país.

De igual manera, Se evidencia que las transferencias se congelaron en el mismo valor \$17.422.362.235, estas sólo aumentan en la misma proporción que el IPC, mientras que el número de estudiantes de la universidad ha crecido en 248%, lo cual ha generado que el valor de transferencia por estudiante haya pasado de \$4.808.822 en 1993 a \$1.383.166 en 2016



Así pues, dentro del plan estratégico "Disoñando la Universidad que queremos 2016-2026", el plan rectoral "Ucundinamarca. Generación del siglo XXI", y el Plan de Desarrollo 2016-2019, la universidad estableció el objetivo de lograr su acreditación institucional en los próximos cinco años, iniciando en el año 2016 con la presentación ante el CNA de las cuatro licenciaturas para la acreditación de alta calidad, de esta forma la Ucundinamarca busca erigirse como una institución Translocal del siglo XXI, agente de transmodernidad



**UDECA**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

que dialoga con el mundo. Que educa para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad. Una universidad inclusiva y democrática, que tendrá como fin último de ofrecer una educación superior de excelencia para los cundinamarqueses. No obstante, la esperanza de lograr nuestro sueño se ve mermada en gran medida por la restricción presupuestal propia y la necesidad de recursos adicionales; que permitan poner en marcha todo lo propuesto en los planes estratégicos.

Por esta razón, se presentarán cuatro de los puntos clave dentro del proceso de transformación institucional propuesto en los documentos estratégicos para los próximos diez años, y para los cuales se necesitan más recursos que los que actualmente cubren las transferencias realizadas por el Ministerio de Educación Nacional:

- a) Incremento del número de docentes de planta, para suplir las necesidades de cantidad, calidad y renovación generacional. Debiendo llegar a un número de 486 plazas en los próximos cuatro (4) años. En la actualidad se cuenta con una planta de profesores aprobada mediante el Acuerdo 0024 del 16 de julio de 1996 de noventa y dos (92) plazas, de las cuales solamente están ocupadas treinta y dos (32). Para mayor profundización se anexa el estudio "Informe de condiciones actuales y necesidades de planta docente y administrativa" solicitado por el Ministerio de Educación Nacional. El costo aproximado de esta convocatoria es de \$ 7.770 millones anuales por cada cien (100) profesores de planta, valor promedio de enganche.
- b) Creación de doscientos ochenta y cinco (285) cargos administrativos adicionales a los existentes, para poder soportar las necesidades de personal de apoyo en todos los procesos misionales de la universidad. Anexo en el mismo estudio de condiciones actuales. El costo aproximado de esta convocatoria es de \$4.000 millones anuales por cada cien (100) administrativos de planta.
- c) Construcción y adecuación de importantes obras a nivel de infraestructura, como es la construcción de la biblioteca y centro de investigaciones en la sede Fusagasugá, con un costo aproximado a los \$10.500 millones de pesos y la construcción de la sede de Zipaquirá por un valor aproximado a los \$5.000 millones. Es de anotar que Zipaquirá es la única Sede que no tiene sede propia.
- d) Igualmente se requieren recursos iniciales para soportar la infraestructura requerida para el programa de medicina, como es la adecuación o construcción de espacios físicos, implementación de laboratorios, simuladores, biblioteca especializada en el área de la salud, entre otros.



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

Además, como institución entendemos que la sociedad contemporánea tiene en el saber su activo máspreciado, de esta manera, la educación, entendida como un medio para alcanzar el conocimiento, se convierte en la inversión más rentable en la actualidad. Es por esto que La Universidad juega un papel trascendental, pues es allí donde se forman y se cultivan los bienes más importantes de la humanidad, las ideas y el personal capacitado que afrontará los grandes retos del mañana. La Ucundinamarca no es ajena a este enfoque, esta es la razón por la que desea transformarse en una institución de alto impacto social, cultural y científico, capaz de generar desarrollo en la región y el país. Lo anterior sólo se podrá lograr si emprende su proceso de renovación enmarcado en las políticas del Plan de Desarrollo y Plan Estratégico, pero sólo será posible con un mayor apoyo financiero por parte del Estado.

Por todas las razones anteriormente expuestas realizamos una petición respetuosa para que el Ministerio de Educación Nacional, nos actualice el valor de las transferencias, incrementando su valor en \$10.000 millones, los cuales son de vital importancia para realizar la convocatoria de profesores de planta y llenar las 92 plazas docentes que tiene aprobada la universidad.

Con este incremento en el año 2017, se pasaría de \$18.000 millones proyectados a \$28.000 millones de pesos, que es una cifra que se encuentra lejos de equipararnos con la media nacional, ya que si recibiéramos \$4.5 millones de pesos por estudiante deberíamos recibir \$56.682 millones.

De antemano agradecemos su atención y su determinación para que cada día se consolide un país más educado.

Cordialmente,



**JOSÉ DEL CARMEN CORREA ALFONSO**  
Director de Planeación Institucional

Anexo: Informe de condiciones actuales y necesidades.

Transferencias Ministerio de Educación Nacional a Universidades.



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

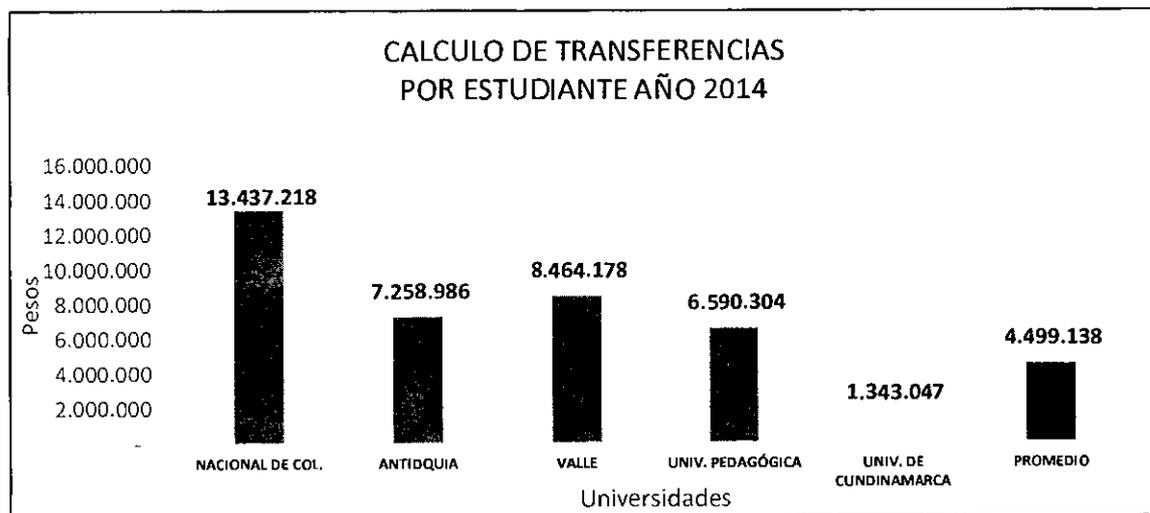
Fusagasugá, Enero 12 de 2017

Doctora  
**Yaneth Giha Tovar**  
Ministra de Educación Nacional

Apreciada Ministra

Concedores de su gestión y compromiso con la educación superior y por ende con las universidades públicas regionales, y estando acorde con lo promulgado por el Ministerio de lograr una "educación de calidad" para continuar por el camino que nos llevará a ser el país más educado de América Latina en 2025, nos permitimos realizar la siguiente petición respetuosa.

La Universidad de Cundinamarca es una universidad regional que cuenta en la actualidad con más 12.500 estudiantes y admite en promedio, semestralmente, alrededor de 1.800 nuevos estudiantes, cifra equivalente a una tasa de absorción media del 50%, en contraposición, otras Instituciones de Educación Superior mantienen este indicador por debajo del 20%, pero reciben mayores transferencias por parte de la nación. De esta manera, la Universidad de Cundinamarca se encuentra en una encrucijada, por un lado está realizando un esfuerzo por admitir más estudiantes, aumentar la cobertura y propender por la calidad y la diversidad de programas académicos, pero por otra parte, los recursos necesarios para cumplir con sus fines misionales y objetivos de acreditación son insuficientes, a tal punto que, en lo concerniente a transferencias, se ubica en el

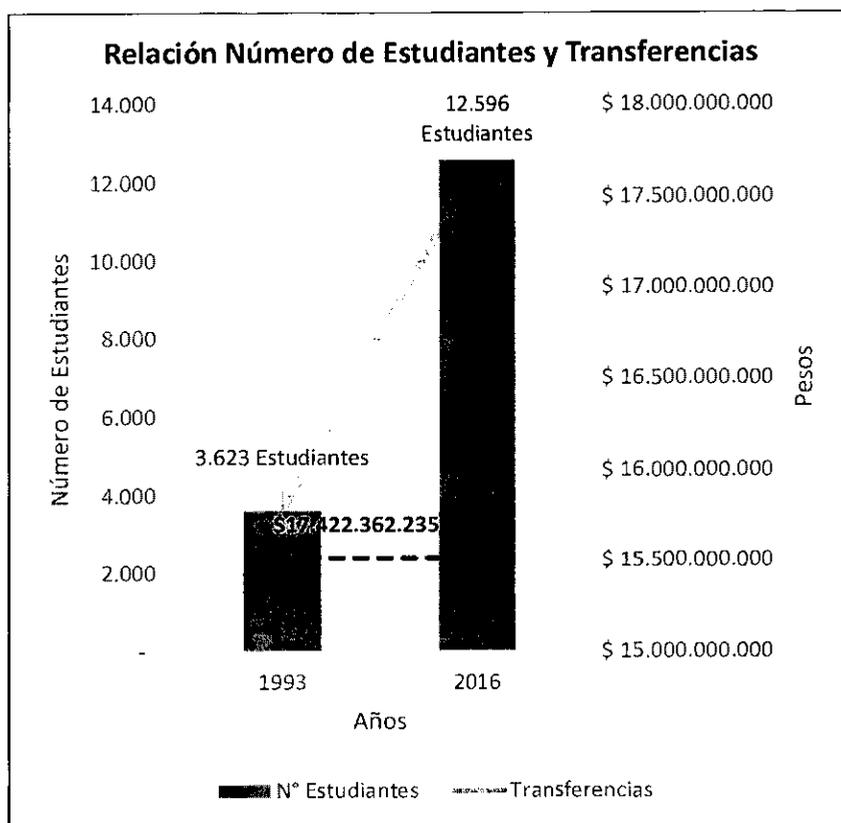




**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

puesto 30 dentro de las 32 universidades públicas del país.

De igual manera, Se evidencia que las transferencias se congelaron en el mismo valor \$17.422.362.235, estas sólo aumentan en la misma proporción que el IPC, mientras que el número de estudiantes de la universidad ha crecido en 248%, lo cual ha generado que el valor de transferencia por estudiante haya pasado de \$4.808.822 en 1993 a \$1.383.166 en 2016



Así pues, dentro del plan estratégico “Disoñando la Universidad que queremos 2016-2026”, el plan rectoral “Ucundinamarca. Generación del siglo XXI”, y el Plan de Desarrollo 2016-2019, la universidad estableció el objetivo de lograr su acreditación institucional en los próximos cinco años, iniciando en el año 2016 con la presentación ante el CNA de las cuatro licenciaturas para la acreditación de alta calidad, de esta forma la Ucundinamarca busca erigirse como una institución Translocal del siglo XXI, agente de transmodernidad



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

que dialoga con el mundo. Que educa para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad. Una universidad inclusiva y democrática, que tendrá como fin último de ofrecer una educación superior de excelencia para los cundinamarqueses. No obstante, la esperanza de lograr nuestro sueño se ve mermada en gran medida por la restricción presupuestal propia y la necesidad de recursos adicionales; que permitan poner en marcha todo lo propuesto en los planes estratégicos.

Por esta razón, se presentarán cuatro de los puntos clave dentro del proceso de transformación institucional propuesto en los documentos estratégicos para los próximos diez años, y para los cuales se necesitan más recursos que los que actualmente cubren las transferencias realizadas por el Ministerio de Educación Nacional:

- a) Incremento del número de docentes de planta, para suplir las necesidades de cantidad, calidad y renovación generacional. Debiendo llegar a un número de 486 plazas en los próximos cuatro (4) años. En la actualidad se cuenta con una planta de profesores aprobada mediante el Acuerdo 0024 del 16 de julio de 1996 de noventa y dos (92) plazas, de las cuales solamente están ocupadas treinta y dos (32). Para mayor profundización se anexa el estudio "Informe de condiciones actuales y necesidades de planta docente y administrativa" solicitado por el Ministerio de Educación Nacional. El costo aproximado de esta convocatoria es de \$ 7.770 millones anuales por cada cien (100) profesores de planta, valor promedio de enganche.
- b) Creación de doscientos ochenta y cinco (285) cargos administrativos adicionales a los existentes, para poder soportar las necesidades de personal de apoyo en todos los procesos misionales de la universidad. Anexo en el mismo estudio de condiciones actuales. El costo aproximado de esta convocatoria es de \$4.000 millones anuales por cada cien (100) administrativos de planta.
- c) Construcción y adecuación de importantes obras a nivel de infraestructura, como es la construcción de la biblioteca y centro de investigaciones en la sede Fusagasugá, con un costo aproximado a los \$10.500 millones de pesos y la construcción de la sede de Zipaquirá por un valor aproximado a los \$5.000 millones. Es de anotar que Zipaquirá es la única Sede que no tiene sede propia.
- d) Igualmente se requieren recursos iniciales para soportar la infraestructura requerida para el programa de medicina, como es la adecuación o construcción de espacios físicos, implementación de laboratorios, simuladores, biblioteca especializada en el área de la salud, entre otros.



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

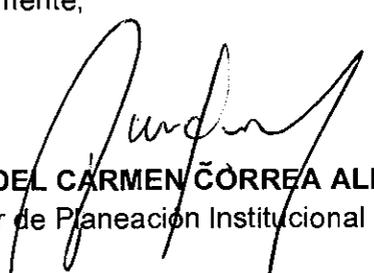
Además, como institución entendemos que la sociedad contemporánea tiene en el saber su activo más preciado, de esta manera, la educación, entendida como un medio para alcanzar el conocimiento, se convierte en la inversión más rentable en la actualidad. Es por esto que La Universidad juega un papel trascendental, pues es allí donde se forman y se cultivan los bienes más importantes de la humanidad, las ideas y el personal capacitado que afrontará los grandes retos del mañana. La Ucundinamarca no es ajena a este enfoque, esta es la razón por la que desea transformarse en una institución de alto impacto social, cultural y científico, capaz de generar desarrollo en la región y el país. Lo anterior sólo se podrá lograr si emprende su proceso de renovación enmarcado en las políticas del Plan de Desarrollo y Plan Estratégico, pero sólo será posible con un mayor apoyo financiero por parte del Estado.

Por todas las razones anteriormente expuestas realizamos una petición respetuosa para que el Ministerio de Educación Nacional, nos actualice el valor de las transferencias, incrementando su valor en \$10.000 millones, los cuales son de vital importancia para realizar la convocatoria de profesores de planta y llenar las 92 plazas docentes que tiene aprobada la universidad.

Con este incremento en el año 2017, se pasaría de \$18.000 millones proyectados a \$28.000 millones de pesos, que es una cifra que se encuentra lejos de equipararnos con la media nacional, ya que si recibiéramos \$4.5 millones de pesos por estudiante deberíamos recibir \$56.682 millones.

De antemano agradecemos su atención y su determinación para que cada día se consolide un país más educado.

Cordialmente,

  
**JOSÉ DEL CARMEN CÓRREA ALFONSO**  
Director de Planeación Institucional

Anexo: Informe de condiciones actuales y necesidades.  
Transferencias Ministerio de Educación Nacional a Universidades.

## INFORME DE CONDICIONES ACTUALES Y NECESIDADES

### DE PLANTA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA

#### 1. Información de contexto

##### 1.1 Consideraciones técnicas, jurídicas, financieras

En el marco del mejoramiento de los procesos académicos, la acreditación de calidad de los programas, así como el compromiso con el cumplimiento de cada uno de los ejes directamente relacionados con el desarrollo de las funciones sustantivas de la universidad: docencia, investigación y extensión, uno de los ejes importantes para establecer el estándar de calidad y pertinencia corresponde a la Planta Docente y la formación de cada uno de quienes la conforman y que se ha constituido hoy en una de las limitaciones del desarrollo de la Universidad de Cundinamarca.

En la actualidad la Universidad de Cundinamarca presenta la siguiente composición en la planta docente para el pregrado:

- ✓ 35 profesores de planta. 32 docentes vinculados a la planta y 3 ejercen cargos académico –administrativos, cuya proporción respectiva sobre el total es 3,3 % y que hacen parte de las 92 plazas creadas por el Acuerdo 0024 del 16 de julio de 1996.
- ✓ Si se considera el número total de plazas docentes de planta, creadas y disponibles con recursos, la universidad contaría con 92 profesores de carrera, correspondiente al 12% del total de docentes de la Universidad.
- ✓ Docentes Ocasionales de Tiempo Completo, corresponde a una proporción sobre el total es 50,3%
- ✓ Docentes Ocasionales de Medio Tiempo la proporción sobre el total es 7,4%
- ✓ Los catedráticos la proporción respectiva sobre el total es 39,1% de los profesores.

1.2 Políticas y metas del Plan de Desarrollo Institucional relacionadas. (cobertura, vinculación docente, formación, etc.)

La Universidad de Cundinamarca a partir del Plan Rectoral, Construyendo la Excelencia en el eje Dos (2) Formación y Desarrollo Integral, numeral 2.2 considera el desarrollo Integral de los docentes, estableciendo como metas:

- a) Incremento del número de docentes de Planta.
- b) Cualificación y formación docente.
- c) Movilidad docente.
- d) Renovación generacional
- e) Bienestar y Desarrollo del docente.

En consideración a la anterior política el Consejo Superior estableció mediante Acuerdo No. 0010 de 4 de agosto de 2010, el apoyo económico para los funcionarios que cursan posgrados, el cual se reglamentó a través de la Resolución 235 de 2012.

**2. Información sobre el equipo de planta docente**

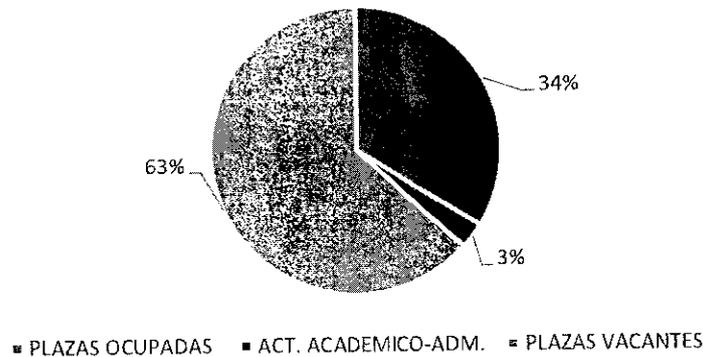
2.1 Composición actual y proyectada

**HISTORIA DE LA PLANTA DOCENTE DE CARRERA**

La planta de personal docente de la Universidad se adoptó mediante el Acuerdo 0024 del 16 de Julio de 1996, del Consejo Superior Universitario, y se constituye en 92 plazas. Mediante resolución rectoral se estableció la correspondiente distribución en las Facultades.

La Universidad realizó una redistribución de la planta, de acuerdo a las necesidades académicas de las Facultades. Actualmente, la planta docente se encuentra distribuida de la siguiente manera por sede, seccionales y extensiones (Ver anexo No. 1)

## PLAZAS DOCENTES DE PLANTA



El crecimiento y la aparición de nuevos programas académicos, lo cual ha generado un incremento de la cobertura de estudiantes en los últimos 10 años, tiene como consecuencia inmediata la creciente contratación de docentes por hora cátedra y ocasionales en la Universidad de Cundinamarca, los que son vinculados mediante contrataciones por periodos académicos.

Es importante tener en cuenta que no se han nombrado las vacantes y no se han creado nuevas plazas en los últimos 10 años; lo que significa que la planta es insuficiente para atender la creciente cobertura en pregrado y postgrado.

Este análisis confirma que cada vez la Institución dispone de un menor número de docentes en planta, para responder a los nuevos retos de una sociedad del conocimiento, basada en la investigación que cada día es más exigente y globalizada.

Esta realidad se encuentra en contravía al crecimiento en la cobertura estudiantil, que para el segundo periodo académico de 2015 es de 12.836 estudiantes en los diferentes programas académicos de pregrado y postgrado.

El desarrollo de la oferta de posgrado genera nuevos retos y mayores exigencias; en especial la oferta de Maestrías, las cuales exigen docentes de mayor formación, cualificación, con mayores compromisos y dedicación a la investigación científica.

## CONFORMACION GENERAL DE LA PLANTA DOCENTE

Para atender las necesidades reportadas por las Facultades; la UDEC, cuenta con docentes de cátedra, ocasionales (Tiempo Completo y Medio Tiempo), que se vinculan mediante contrato por el periodo académico correspondiente o por 11 meses, actualmente se rigen por las normas internas que determina la Universidad

según lo dispuesto por los artículos 3° y 4° del Decreto 1279/02 y el artículo octavo del Acuerdo No. 024 de julio 4 de 2007 "Estatuto del Profesor de la Universidad de Cundinamarca", y tienen el carácter de servidores públicos temporales.

Adicionalmente la Universidad ha ido fijando políticas de permanencia y estabilidad laboral para sus docentes ocasionales, lo cual ha permitido garantizar la ejecución de los procesos académicos en los últimos años.

La dedicación en número de horas semanales, se distribuye de la siguiente manera:

- Docente Hora Cátedra: máximo 12 horas lectivas semanales.
- Docente Medio Tiempo Ocasional: 20 horas de trabajo semanal.
- Docente Tiempo Completo Ocasional: 40 horas de trabajo semanal.

El comportamiento que ha mostrado esta forma de vinculación en la Universidad, durante los últimos años frente a los docentes vinculados a la planta ha sido el siguiente, por año:

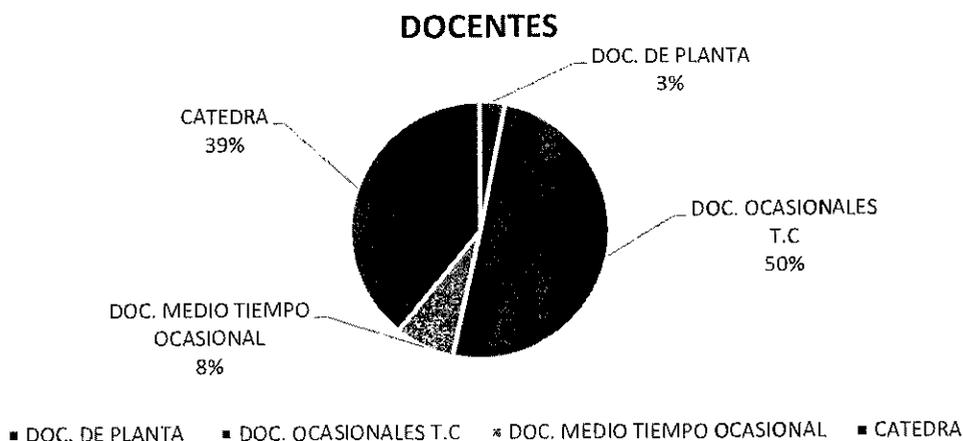
<b>DOCENTE</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
PLANTA	42	42	38	35
TIEMPO COMPLETO OCASIONAL	357	401	357	513
MEDIO TIEMPO OCASIONAL	103	111	121	76
CATEDRA	375	450	430	399
<b>TOTAL</b>	<b>877</b>	<b>1004</b>	<b>946</b>	<b>1022</b>

La vinculación de docentes para el segundo periodo académico de 2015, se encuentra distribuida de la siguiente manera: 399 docentes hora cátedra, 76 docentes de medio tiempo ocasional, 513 de tiempo completo ocasional, 32 docentes de planta asignados a los programas y 3 de tiempo completo de planta en desarrollo de actividades académico – administrativas.

La explicación de las dinámicas que ha presentado esta forma de vinculación en los últimos años está relacionada con las situaciones particulares de la institución a saber:

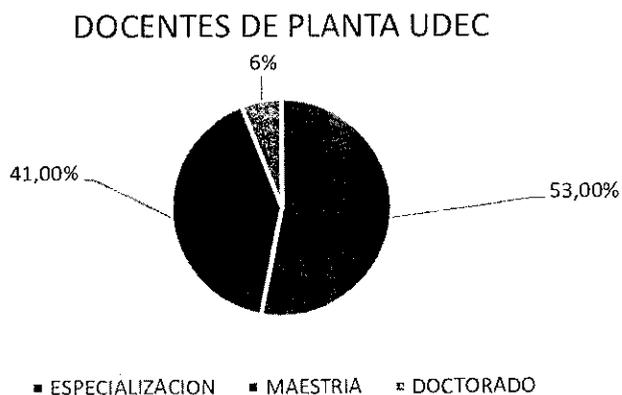
1. La planta aprobada por el Consejo Superior de la Universidad en el año 1996, se mantiene actualmente, con muy pocos ajustes y corresponde en equivalencias de Tiempo Completo, representa 92 cargos docentes.
2. La Universidad no ha contado en la última década con la totalidad de las plazas docentes disponibles.

3. El 10% de los docentes activos históricamente, ha desempeñado funciones académico-administrativas, lo que implica la correspondiente descarga académica.
4. Ha sido necesario suplir este déficit de docentes de planta, a través de la contratación de un gran número de docentes de vinculación especial.



La proporción de los docentes es de un 50% formado por profesores ocasionales, el 39% de los docentes se suple con profesores de cátedra, el 8% con profesores de medio tiempo ocasionales y el 3% son profesores de planta.

### TOTAL DE DOCENTES DE PLANTA /NIVEL DE ESTUDIOS



Nuestros docentes tienen la siguiente formación el 53% de los profesores tienen título de postgrado a nivel de especialización, el 41% tiene títulos de maestría y el 6% tienen título a nivel de doctorado.

## 2.2 Relación alumno docente actual y proyectado

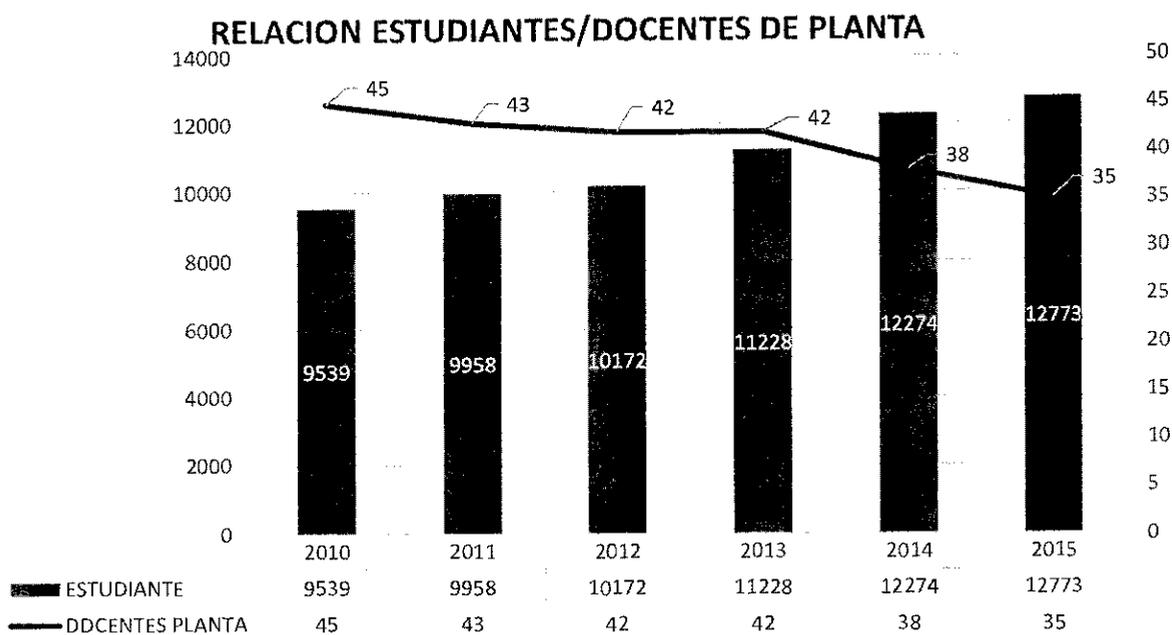
### **RELACIÓN NÚMERO DE ESTUDIANTES / NÚMERO DE DOCENTES DE PLANTA**

En cuanto al número de estudiantes activos, desde el año 1996 se ha evidenciado un nivel de crecimiento promedio estimado entre el 8 y 12% anual, es así como de 2.562 estudiantes activos en 1996 se ha pasado a 12.836 para el segundo periodo académico de 2015. Este comportamiento es reflejo de las políticas de ampliación de cobertura y creación de programas, que ha adoptado la universidad, en los últimos años debido a la gran demanda en la región.

El crecimiento en el número de estudiantes no ha sido proporcional al crecimiento de la planta docente de la institución. En los últimos años la planta de personal docente de la Universidad no ha presentado cambios significativos en el número de docentes vinculados a la planta.

Las relación actual número total de estudiantes activos / número total de docentes de Planta equivalentes a tiempo completo, es baja, si se tiene en cuenta que en el marco de criterios de Acreditación de Alta Calidad el número de estudiantes por cada profesor de planta equivalente a tiempo completo, debe aproximarse a 35, esto sin tener en cuenta, que para algunas áreas específicas la relación debería ser menor.

Este déficit de docentes de planta en la Universidad ha conllevado a que se vinculen docentes ocasionales y catedra que tienen a su cargo aproximadamente el 97% de la carga lectiva total, el 3 % restante corresponde a la carga lectiva asignada a los docentes de planta.



2.3 Justificación necesidades y 2.4 Solicitud propuesta para docentes

### NÚMERO DE DOCENTES REQUERIDOS EN TIEMPO COMPLETO DEDICADOS A ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN

Con el ánimo de mejorar ostensiblemente la calidad académica y elevar los indicadores de desempeño, es necesario contar con docentes de planta que dediquen parte su jornada laboral al desarrollo de ésta actividad, así en una relación aritmética del tiempo general dedicado por la institución a desarrollar actividades de extensión, conduce a expresar el número de docentes que tendría la universidad en tiempo completo, para realizar solo esa actividad, estandarizando semestres de duración de 18 semanas y 40 horas semanales.

$$(DTC = \text{Total Horas Semestrales de Extensión} / (18 \times 40))$$

HORAS DE EXTENSIÓN SEMESTRAL	FACTOR (18 x 40)	No. DOCENTES	
9.000	720	3.000 / 720	12,5

Considerando que el número de horas dedicadas en la Udec a las actividades de extensión son moderadas teniendo en cuenta que corresponde a 1.232 horas año, donde la participación de los docentes de planta es bajo; se hace necesario proyectar la participación en actividades de extensión a 9.000 de horas al semestre teniendo en cuenta el crecimiento de la Universidad.

Considerando la relación *número de horas semanales / docente de planta*, en promedio de 9000 semestrales, 40 horas semanales por 18 semanas, 13 docentes de planta aproximadamente se dedicaran a actividades de extensión.

### **DOCENTES EN TIEMPOS COMPLETOS EQUIVALENTES DEDICADOS A INVESTIGACIÓN**

$$(DTC) = \text{Total Horas Semestrales de Investigación} / (18 \times 40)$$

HORAS DE INVESTIGACIÓN	FACTOR (18 x 40)	No. DOCENTES	
76.000	720	76.000 / 720	106 docentes

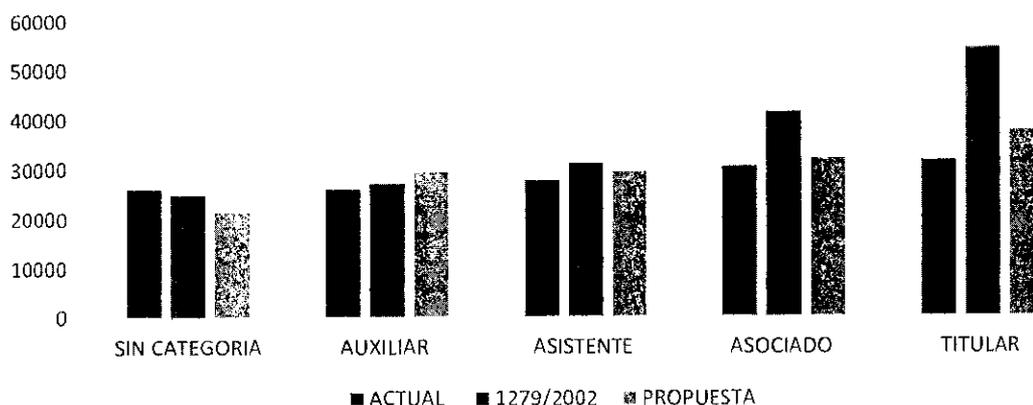
Adicionalmente se observa que los niveles de investigación y actividad científica en la Universidad son bajos equivalen a 1.600 horas anuales, considerando como mínimo 76.000 horas al semestre, la relación número de horas semanales dedicadas a la investigación / docente de planta, en promedio se requiere contar con 106 docentes para realizar actividades de investigación.

En la actualidad la Universidad ha desarrollado su sistema de investigación el cual cuenta con 54 grupos avalados institucionalmente, a razón de 1,6 grupos por programa académico lo cual muestra que aún se debe crecer a por lo menos dos grupos por programa. En cada uno de los grupos por lo menos un docente de tiempo completo deberá dedicar 32 horas semanales al desarrollo de sus actividades de investigación, lo cual da como resultado tener mínimo 76.000 horas dedicadas a la investigación durante el semestre con proyección en 4 años a 146.000 horas. Para lo cual, una universidad del tamaño de la de Cundinamarca requiere como mínimo contar con 106 docentes investigadores, con proyección a cuatro años a 166 docentes.

2.4 Costo total actual y propuesto de la planta de personal docente de acuerdo con las necesidades planteadas.

CATEGORIAS	REMUNERACION ACTUAL	REMUNERACION 1279 DE 2002 MAXIMA		REMUNERACION PROPUESTA	DEL VALOR DEL PUNTO SALARIAL ESTABLECIDA G.N
	26.082 <b>SIN CATEGORIA</b>		PUNTOS MAXI	22.492 <b>INSTRUCTOR</b>	2,0
<b>AUXILIAR</b>	26.082	21.321	455	28.115	2,5
<b>ASISTENTE</b>	27.873	25.116	536	30.927	2,75
<b>ASOCIADO</b>	30.564	33.363	712	33.738	3,00
<b>TITULAR</b>	31.671	43.672	932	39.361	3,5

### REMUNERACIÓN HORA-CÁTEDRA



### DOCENTES DE CATEDRA EN POSGRADO

CATEGORÍA	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA	DOCTORADO
<b>Profesor asistente</b>	Seis punto cero (6.0)	Once punto cero (11.0)	Catorce punto cero (14.0)
<b>Profesor asociado</b>	Siete punto cero (7.0)	Doce punto cero (12.0)	Quince punto cero (15.0)
<b>Profesor titular</b>	Diez punto cero (10.0)	Trece punto cero (13.0)	Dieciséis punto cero (16.0)

## REMUNERACIÓN DOCENTES OCASIONALES

CATEGORÍA	ACTUAL	PROPUESTA	PUNTAJE MÁXIMO
AUXILIAR	2.672.080	5.116.930	455
ASISTENTE		6.027.856	536
ASOCIADO		8.007.152	712
TITULAR		10.481.272	932

El costo total de la planta docente, incluido profesores de planta, profesores ocasionales y catedráticos se considera una cifra aproximada de \$26,776 millones y la planta docente proyectada, donde se incluye la convocatoria de 57 docentes, se incrementaría en un valor de \$5.949 millones.

### 3. Información sobre el equipo de planta administrativa

#### 3.1 Composición actual y proyectada

## ESTUDIO DE PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

En busca del fortalecimiento institucional y contribuir al propósito de posicionar a la institución como una universidad moderna, efectiva, eficaz, ágil y flexible, capaz de dar respuesta oportuna a sus procesos misionales de docencia, investigación y extensión, y de ser reconocida a nivel nacional e internacional como una organización de alta eficiencia administrativa, se requiere realizar un análisis de la planta de personal administrativo.

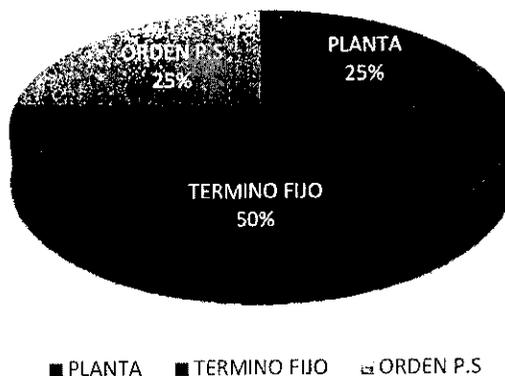
El presente análisis muestra aspectos relacionados con la planta de personal administrativo de la UDEC frente al funcionamiento institucional desde la perspectiva de la Estructura Orgánica, los procesos, el crecimiento y los compromisos laborales institucionales adquiridos y a partir de ello se realiza una aproximación a la planta óptima de empleos.

## COMPOSICIÓN GENERAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Para dar respuesta a los requerimientos administrativos propios de las relaciones y la articulación de los procesos misionales y los Académico-Administrativos, con los procesos de direccionamiento y de apoyo administrativo, la UDEC opera con una

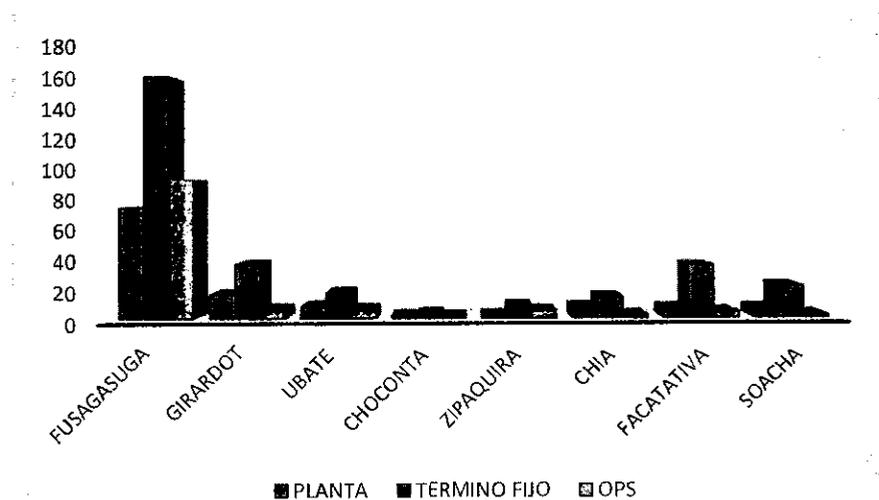
planta personal, constituida por el 25% de vinculación a la planta de personal, el 50% por contrato a término fijo y el 25% por Orden de Prestación de Servicios.

### PERSONAL ADMINISTRATIVO



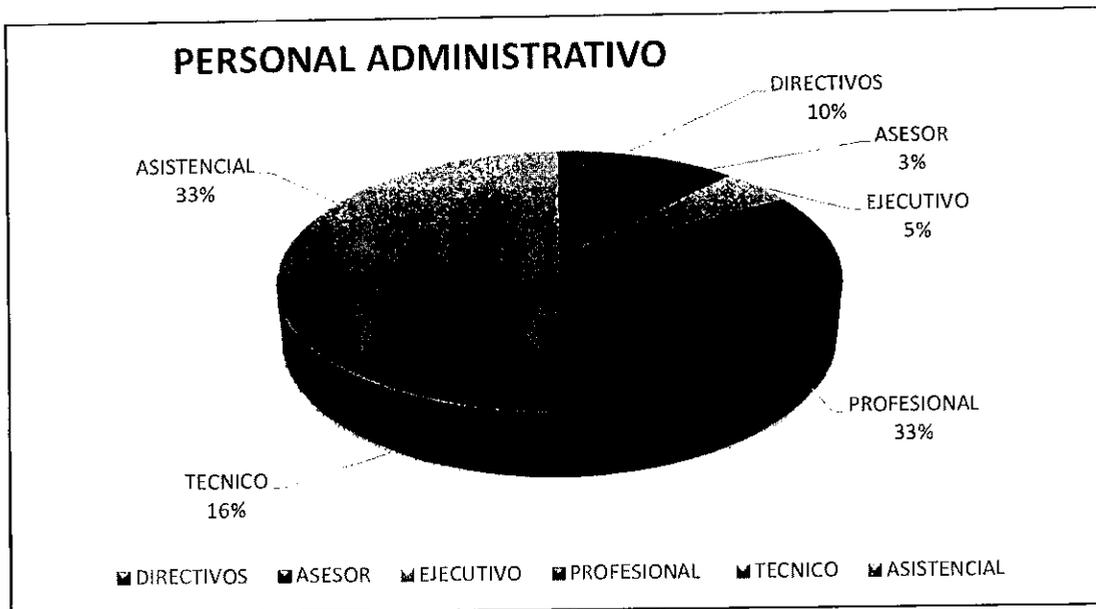
La grafica muestra que para hacer frente al crecimiento institucional y atender la demanda de los puestos de trabajo requeridos desde las diferentes dependencias la UDEC, se soporta con el apoyo de personal vinculado bajo la modalidad de término fijo.

### COMPOSICION GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA SEDE, SECCIONALES Y EXTENSIONES



Las medidas para hacer frente al crecimiento institucional en la sede, seccionales y extensiones para atender la demanda de los puestos de trabajo requeridos se ha soportado a través de contratación a término fijo.

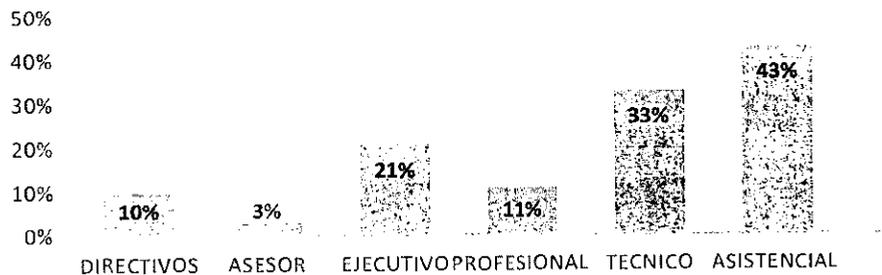
## DISTRIBUCION GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO POR NIVELES



Los datos muestran que los servidores administrativos, experimentan el ejercicio de actividades propias de los niveles: profesional, asistencial y técnico.

## PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PLANTA POR NIVELES

### DISTRIBUCION POR NIVELES PERSONAL DE PLANTA



La distribución del personal de planta por niveles muestra la centralización del personal en el nivel asistencial y técnico, dejando de lado el nivel profesional.

## PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO POR NIVELES VS. PLANTA GENERAL POR NIVELES



El personal que realiza actividades administrativas frente a los cargos creados muestra un distanciamiento en los niveles ejecutivo, profesional y técnico, lo cual requiere prestar atención ya que indica la necesidad de personal a nivel institucional para atender actividades propias de estos niveles.

## PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS Y NIVELES

Los datos muestran los diferentes niveles administrativos, la forma de prestación del servicio en cada una de las dependencias de la sede, las seccionales y extensiones, evidenciando:

**NIVEL DIRECTIVO:** Los cargos a los cuales les corresponden las funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos según lo establecido en el artículo 16 del Acuerdo 005 de 2009 "Estatuto Administrativo", han sido creados y hacen parte de la planta administrativa.

**NIVEL ASESOR:** Los registros muestran que las actividades de asesoría se encuentran distribuidos al interior de la UDEC de la siguiente manera según la dependencia:

DEPENDENCIAS / TIPO DE VINCULACIÓN	NIVEL ASESOR	
	PLANTA	O.P.S
Rectoría		2
Control Disciplinario		6
Control Interno	1	
Jurídica	1	9
Planeación Institucional	1	1
Vicerrectoría Académica		2
Extensión Universitaria		2
Autoevaluación y Acreditación	1	

**NIVEL EJECUTIVO:** Los datos muestran que las actividades desarrolladas propias de este nivel se suplen con personal vinculado a la planta de personal. Es importante tener en cuenta que los directores y coordinadores de programa corresponden a este nivel para lo cual han sido creados cinco cargos.

DEPENDENCIAS / TIPO DE VINCULACIÓN	NIVEL ASESOR
	PLANTA
Comunicaciones	1
Archivo y Correspondencia	1
Posgrados	1
Bienestar Universitario	1
Desarrollo Académico	1
Educación Virtual y a Distancia	1
Talento Humano	1
Bienes y Servicios	1
Compras	1
Almacén	1
Dirección Financiera	1
Contabilidad	1
Tesorería	1
S. Girardot	2
E. Zipaquirá	1
E. Chía	1
E. Facatativá	3
E. Soacha	1

**NIVEL PROFESIONAL:** Las diferentes dependencias, seccionales y extensiones muestran una amplia dependencia de actividades profesionales para el cumplimiento de objetivos supliendo estas necesidades en un 10,7% con personal

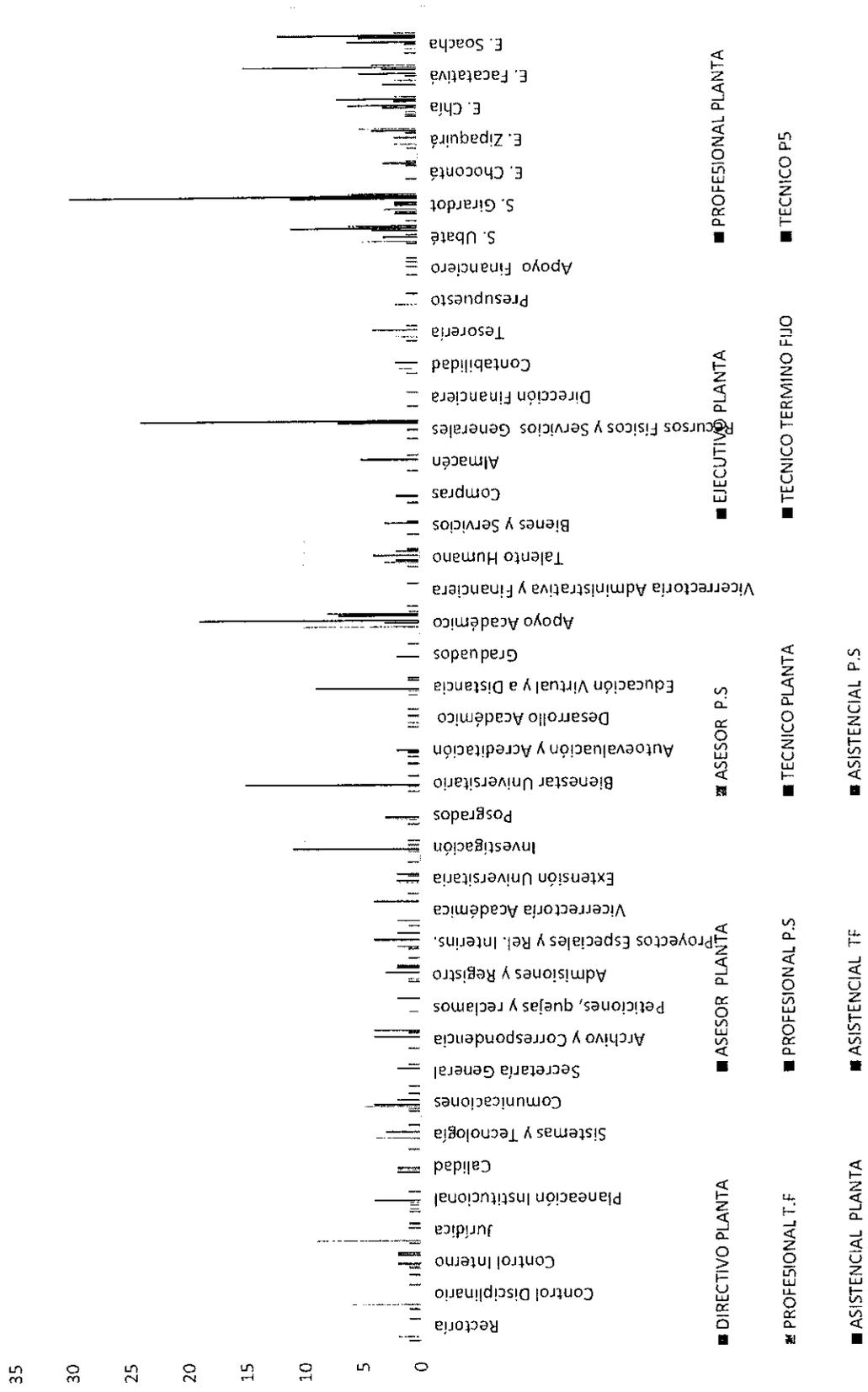
de planta, el 43.3% con personal de término fijo y el 45% por Orden de Prestación de Servicios:

DEPENDENCIAS / TIPO DE VINCULACION	PROFESIONAL		
	PLANTA	T.F	O.P.S
Control Interno	1	1	2
Planeación Institucional	1	1	4
Calidad	2	2	2
Sistemas y Tecnología		4	
Comunicaciones	1	5	4
Peticiones, quejas y reclamos		1	
Admisiones y Registro	1	1	
Proyectos Especiales y Rel. Interinstitucionales	1	2	
Extensión Universitaria		2	2
Investigación		1	11
Posgrados		2	3
Bienestar Universitario		1	15
Autoevaluación y Acreditación	1		1
Desarrollo Académico		1	
Educación Virtual y a Distancia		1	9
Graduados			2
Apoyo Académico		10	
Vicerrectoría Administrativa y Financiera			
Talento Humano		3	2
Bienes y Servicios			
Compras			2
Contabilidad		2	
Tesorería		2	
Presupuesto		2	
Apoyo Financiero	1		
S. Ubaté	1	5	
S. Girardot	2	3	
E. Chocontá	1		
E. Zipaquirá		2	
E. Chía	1	1	
E. Facatativá		2	
E. Soacha		1	
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>58</b>	<b>59</b>
<b>PORCENTAJE</b>	<b>10,7</b>	<b>44,3</b>	<b>45</b>

**NIVEL ASISTENCIAL:** Considerando el tipo de actividades ejecutadas por el personal que pertenece a este nivel corresponde al 36,47% de la totalidad de servidores, reflejándose significativamente en el área de Recursos Físicos en la sede, en las seccionales y extensiones.

DEPENDENCIAS / TIPO DE VINCULACION	NIVEL ASISTENCIAL		
	PLANTA	T.F	P.S
Rectoría	1		
Control Disciplinario		1	
Control Interno	2	2	
Jurídica	1		
Planeación Institucional	1		
Sistemas y Tecnología		1	
Comunicaciones		1	
Secretaría General	1		
Archivo y Correspondencia	1	4	
Peticiones, quejas y reclamos		2	
Admisiones y Registro	2	2	
Proyectos Especiales y Rel. Interins.		2	
Vicerrectoría Académica		4	
Extensión Universitaria		1	
Investigación	1		
Posgrados		2	
Bienestar Universitario	1		
Autoevaluación y Acreditación			
Desarrollo Académico		1	
Educación Virtual y a Distancia	1	1	
Graduados			1
Apoyo Académico	7	8	1
Recursos Físicos y Servicios Generales	7	24	
Vicerrectoría Administrativa y Financiera	1		
Talento Humano	2	1	
Almacén	1		
Tesorería	1		
Presupuesto	1		
Apoyo Financiero	1		1
S. Ubaté	4	11	6
S. Girardot	11	30	6
E. Chocontá	1	3	1
E. Zipaquirá	1	4	5
E. Chía	2	7	2
E. Facatativá	3	15	4
E. Soacha	5	12	2
TOTAL	60	136	29
EQUIVALENCIA PORCENTUAL	26,7%	60,4%	12,9%

Gráfico. DEPENDENCIAS / TIPO DE VINCULACION



Los datos mostrados, reflejan la realidad del incremento en las gestiones de tipo administrativo y académico - administrativo, lo cual encuentra sustento en las siguientes situaciones particulares:

- La comunidad académica de la universidad ha aumentado considerablemente en los últimos años, en cuanto a los estudiantes matriculados debido a la mayor oferta universitaria, lo lleva asociado un aumento en las gestiones administrativas.
- La Planta de personal asociada a los niveles técnicos y administrativos se creó a través del Acuerdo 024 de 1996, dando respuesta a las necesidades de ese momento.
- En el año 2012, se crearon doce (12) nuevas dependencias manteniendo el número de cargos en los niveles profesionales, técnicos y asistenciales.
- La creación de dependencias genera la necesidad de aumentar la planta de personal para atender las necesidades de la estructura administrativa, de gestión y de servicios de la Universidad.
- Se amplió planta física de la institución lo que genera aumento en la cobertura en el nivel asistencial.
- La no sistematización de trámites y procesos administrativos, obliga a contar con mayor número de personal para atender las necesidades derivadas de la operación de los procesos.

### 3.2 Relación alumno administrativo actual y proyectado

Teniendo en cuenta el número de estudiantes y de administrativos de planta la proporción equivale al 1.1% y con personal de temporal equivalentes al 2,4%, lo cual refleja insuficiencia de la planta de personal administrativo para atender los requerimientos propios de la institución.

### 3.3 Justificación necesidades - Solicitud propuesta para personal administrativo

Las variaciones de la planta de personal que puedan darse en las diferentes dependencias de la Universidad, deberá contar con criterios objetivos que den respuesta a las necesidades estructurales y coyunturales de personal, planteando y estableciendo prioridades, para lo cual es necesario realizar un estudio de cargas laborales, entendiéndose como tal la cantidad de trabajo que una persona, o conjunto de personas, deben realizar en un plazo de tiempo determinado, que permita de forma objetiva, clara y precisa establecer el número de cargos requeridos en el nivel administrativo para cada una de las dependencias.

Sin embargo, producto de los resultados y los análisis realizados, se observa una insuficiencia de la planta de personal administrativo para atender los requerimientos propios de los diferentes niveles, y que por tanto se refleja en la tendencia a suplir

sus requerimientos operacionales, tanto en la sede como en las seccionales y extensiones, con personal vinculado a término fijo, esto muestra la necesidad de ampliar la plata de cargos en los diferentes niveles:

**Nivel Ejecutivo:** Se requiere suplir con personal vinculado a la planta de personal administrativo la oferta académica en la sede, seccionales y extensiones, pasando de 12 a 30 direcciones de programa.

**Nivel Profesional:** La planta de personal administrativo creada corresponde al 11% de los cargos en el nivel profesional, equivalente a 16 cargos de los creados para actividades administrativas.

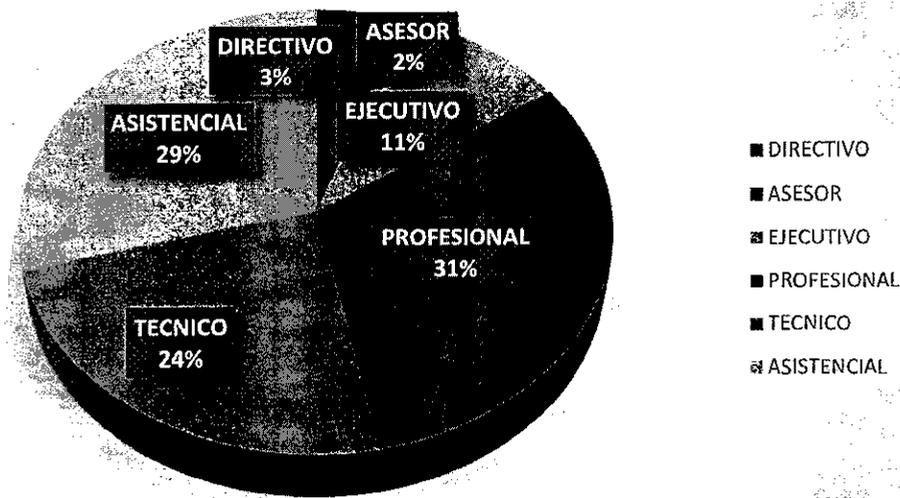
Actualmente, las actividades administrativas se soportan en un 33%, en este nivel y son cubiertas por personal a Término fijo, Orden de Prestación de Servicios y Planta, lo que indica que se debe ampliar el número de cargos del nivel profesional en diferentes grados de responsabilidad, para atender los compromisos adquiridos por las diferentes dependencias de las sede, seccionales y extensiones. De ahí que se requiere de contar con aproximadamente 52 cargos del nivel profesional con diferentes grados de responsabilidad de los cuales se debe tener en cuenta que hay creados 16.

**Nivel Técnico:** La planta de personal administrativo creado corresponde al 33% al nivel técnico para cubrir las necesidades que surgen de las dependencias en la sede, seccionales y extensiones, según la planta creado esta corresponde a 18 cargos.

Frente a las necesidades actuales este personal es insuficiente, de ahí se ha requerido cubrir con personal a Término fijo, Orden de Prestación de Servicios y Planta hasta llegar a un 16% del total de los servidores administrativos, esto es equivalente aproximadamente a 102 servidores.

Lo anterior, muestra la necesidad de ampliar el número de cargos del nivel técnico en diferentes grados de responsabilidad, para atender los compromisos adquiridos por las diferentes dependencias de las sede, seccionales y extensiones por lo que se requiere contar con 84 cargos adicionales.

**Nivel Asistencial:** La planta actual está cubierta en el 43% con personal asistencial, lo cual corresponde a 56 cargos creados en este nivel, sin embargo actualmente el 33% de las actividades se soporta en este nivel, por lo que en realidad se requiere contar con 69 cargos adicionales para suplir actividades secretariales, de mantenimiento, servicios generales, y operativos. Dejando la salvedad que los servicios de aseo se podrían externalizar a través de un sistema outsourcing., teniendo en cuenta que son 41 personas.



3.4 Costo total actual y propuesto de la planta de personal administrativo de acuerdo con las necesidades planteadas.

Actualmente la Planta de personal administrativo refleja costo de \$14.412 millones y requeriría incrementar el presupuesto en un valor de \$4.300 millones de pesos.

## CONCLUSIONES

El análisis refleja la urgente necesidad de incrementar la planta de Profesores de Carrera, de manera progresiva, obedeciendo a las siguientes razones:

- El crecimiento de la Institución durante los últimos años.
- La ampliación de la cobertura respondiendo a la demanda por Educación Superior en las regiones en la cual hace presencia la UDEC.
- Nuevos programas y ampliación de cupos.
- El fortalecimiento de la investigación para el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la educación y el arte.
- Disminución de la relación actual entre docentes ocasionales, de catedra y docentes de planta con el propósito de aproximarse a los indicadores del SUE en el marco de Criterios de Acreditación de Alta Calidad (35 estudiantes /profesor de carrera aproximadamente).
- Creación y consolidación de grupos, centros y líneas de investigación, aprovechando las fortalezas que posee la institución.
- Dar una respuesta efectiva a las necesidades académicas de las facultades, teniendo en cuenta que actualmente el número de docentes de planta por programa académico es muy bajo.

- Fortalecimiento de la comunidad académica.
- El comportamiento de la actividad investigativa y de extensión, que de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales en Educación Superior, es bajo y una razón es no contar con docentes de planta que los soporte.

Frente al escenario de crecimiento y cobertura analizados, los criterios de Acreditación de Alta Calidad, el mejoramiento de la actividad académica, investigativa y de extensión, se observa la necesidad inminente que tiene la Universidad de Cundinamarca, de adoptar una política de ampliación de la planta docente, que contribuya al mejoramiento de los indicadores de gestión académica, para lo cual debe tener en cuenta el siguiente contexto:

- El número de docentes en tiempos completos equivalentes dedicados a investigación, llegaría a ser 106 docentes.
- El número de docentes equivalentes en tiempos completos dedicados a extensión, llegaría a ser 13 docentes de planta.
- La relación número de docentes equivalentes a tiempos completos por número de estudiantes, llegaría a ser 367 docentes de planta.

La Universidad al contar con 486 plazas docentes (de las cuales 92 están creadas), lograría mejorar ostensiblemente su calidad académica y elevar los indicadores de desempeño.

Frente al personal administrativo se requiere aproximadamente a la creación de 285 cargos adicionales a los existentes. Así la UDEC contaría en total con 426 cargos, para suplir las necesidades administrativas en los diferentes niveles para la sede, seccionales y extensiones.

**LUZ ETELVINA LOZANO SOTO**  
Directora talento Humano

**JOSÉ DEL CARMEN CORREA ALFONSO**  
Director de Planeación institucional



**TRANSFERENCIAS MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL A UNIVERSIDADES - AÑO 2014**

	<b>ENTIDAD</b>	<b>Transferencias MEN*</b>	<b>Aportes dcto votaciones*</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Estudiante</b>	<b>Aporte por Estudiante</b>
1	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	535.927.657.734	4.772.542.508	540.700.200.242	23,10%	40.239	13.437.218
2	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	255.194.885.849	902.128.987	256.097.014.836	10,94%	35.280	7.258.986
3	UNIVERSIDAD DEL VALLE	190.648.918.307	641.510.222	191.290.428.529	8,17%	22.600	8.464.178
4	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA	103.058.025.898	1.894.285.496	104.952.311.394	4,48%	19.806	5.299.016
5	UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	101.941.762.167	356.392.061	102.298.154.228	4,37%	19.067	5.365.194
6	UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO	97.571.023.770	30.262.972	97.601.286.742	4,17%	21.050	4.636.641
7	UNIVERSIDAD DEL CAUCA	85.693.372.557	386.642.273	86.080.014.830	3,68%	13.652	6.305.304
8	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	80.622.490.475	947.595.240	81.570.085.715	3,48%	16.540	4.931.686
9	UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	68.150.071.664	554.096.500	68.704.168.164	2,93%	20.089	3.419.989
10	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	67.707.689.772	147.151.713	67.854.841.485	2,90%	13.933	4.870.081
11	UNIVERSIDAD DE CALDAS	66.179.203.779	701.099.339	66.880.303.118	2,86%	12.346	5.417.164
12	UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL	54.394.810.077	594.684.435	54.989.494.512	2,35%	8.344	6.590.304



13	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	53.565.341.301	84.925.566	53.650.266.867	2,29%	10.596	5.063.257
14	UNIVERSIDAD DEL QUINDIO	48.220.725.842	949.533.303	49.170.259.145	2,10%	8.313	5.914.863
15	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	45.979.745.682	859.501.161	46.839.246.843	2,00%	14.142	3.312.067
16	UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD	39.603.085.289	6.488.087.791	46.091.173.080	1,97%	65.091	708.104
17	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA DE NEIVA	45.241.057.626	364.827.465	45.605.885.091	1,95%	9.965	4.576.607
18	UNIVERSIDAD DEL TOLIMA	41.253.407.340	1.687.155.470	42.940.562.810	1,83%	24.257	1.770.234
19	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO - DIEGO LUIS CORDOBA	39.403.187.817	617.313.273	40.020.501.090	1,71%	9.371	4.270.676
20	UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	35.442.050.051	861.977.827	36.304.027.878	1,55%	15.122	2.400.742
21	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER - CUCUTA	33.094.297.236	289.942.098	33.384.239.334	1,43%	14.644	2.279.721
22	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	26.936.761.075	47.872.836	26.984.633.911	1,15%	13.700	1.969.681
23	UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	26.138.145.979	134.917.053	26.273.063.032	1,12%	4.959	5.298.057
24	UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA	24.483.361.343	294.719.360	24.778.080.703	1,06%	7.786	3.182.389
25	UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	23.785.169.464		23.785.169.464	1,02%	10.160	2.341.060
26	UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	19.740.870.894	403.931.742	20.144.802.636	0,86%	5.049	3.989.860



27	UNIVERSIDAD DE SUCRE	19.742.572.228	179.809.394	19.922.381.622	0,85%	5.270	3.780.338
28	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	15.642.054.157	3.801.772.543	19.443.826.700	0,83%	13.822	1.406.730
29	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	17.650.487.818	612.892.736	18.263.380.554	0,78%	25.071	728.466
30	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER - OCAÑA	16.567.952.500	16.486.728	16.584.439.228	0,71%	5.747	2.885.756
31	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	15.740.641.590	655.270.680	16.395.912.270	0,70%	12.208	1.343.047
32	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO	15.257.608.196	25.906.075	15.283.514.271	0,65%	2.077	7.358.457
	<b>TOTAL</b>		<b>30.305.234.847</b>	<b>2.340.883.670.324</b>		<b>520.296</b>	<b>4.499.138</b>

FUENTE: \* Informe de Ejecución Presupuestal de Gastos MEN a 31 de diciembre de 2014. (Nivel Decreto)

\*\* Datos obtenidos de Informes de Gestión y/o Boletines Estadísticos 2014 de cada una de las IES.

°(1) Dato matrícula pregrado 2013

°(2) La modalidad es virtual  
Su principal fuente de financiación es el

°(3) Distrito