



Universidad de
CUNDINAMARCA



PLAN DE DESARROLLO

2024 - 2027

***Campo Multidimensional de Aprendizaje
(CMA) de alta calidad translocal
Más allá de la universidad tradicional***



Universidad de
CUNDINAMARCA

EQUIPO DE TRABAJO PLAN DE DESARROLLO 2024-2027

Directivos

Adriano Muñoz Barrera
Rector

Isabel Quintero Uribe
Secretaria General

Víctor Hugo Londoño Aguirre
Vicerrector Académico

Myriam Lucía Sánchez Gutiérrez
Vicerrectora Administrativa y Financiera

Adriana Asunción Torres Espitia
Directora de Planeación Institucional

Ana Lucía Hurtado Mesa
Directora de Sistemas y Tecnología

María Margarita Moya González
Directora de Bienestar Universitario

Sandra Patricia Varela Londoño
Directora del Instituto de Posgrados

Miguel Ángel Ávila Díaz
Director Administrativo de la Seccional
Girardot

Johanna Andrea Gil Palacios
Directora Seccional Ubaté

William Andrés Castañeda Celeita
Director Extensión Facatativá

Jesús Enrique Pabón Quintero
Director Administrativo de la Extensión
Soacha

Carlos Augusto Trujillo Padilla
Director Extensión Chía – Zipaquirá (F. A.)

Sandra Catherine Valbuena Lizcano
Líder Dialogando con el Mundo

John Alexander Moreno Sandoval
Decano de la Facultad de Ciencias
Agropecuarias

María Nancy Garzón Soche
Decana Facultad de Ciencias de la
Salud

Javier Hernando Gracia Gil
Decano de la Facultad de Ingeniería

Miguel Alejandro Flechas Montaña
Decano de la Facultad de Ciencias
Administrativas, Económicas y
Contables

Luis Rafael Hutchison Salazar
Decano de la Facultad de Ciencias del
Deporte y la Educación Física

CONTENIDO

1. PROPUESTA DE AJUSTE AL MARCO INSTITUCIONAL	14
Naturaleza jurídica	15
Misión	15
Visión	15
Principios y valores del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT)	15
Objetivos de la UCundinamarca	16
Las funciones misionales de la Universidad de Cundinamarca	16
¿Qué es el MEDIT?	18
2. CONTEXTO	20
2.1 Internacional	20
2.2 Contexto nacional. Plan Nacional de Desarrollo y posibles ajustes al marco normativo de la educación superior	21
2.3 Articulación con el plan de desarrollo del departamento de Cundinamarca	23
2.4 Trayectoria estratégica reciente en la UCundinamarca	25
3. UCUNDINAMARCA EN CIFRAS	29
3.1 Programas académicos	30
3.2 Población estudiantil	32
3.3 Población de Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA)	36
3.4 Ciencia, Tecnología, Innovación e Investigación (CTIeI)	40
3.5 Interacción Social Universitaria (ISU)	43
3.6 Asuntos financieros	45
3.7 Infraestructura física	47
4. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO 2024-2027 CAMPO MULTIDIMENSIONAL DE APRENDIZAJE (CMA) DE ALTA CALIDAD TRANSLOCAL, MAS ALLÁ DE LA UNIVERSIDAD TRADICIONAL	48
5. ESTRUCTURA DEL PLAN	61
6. CONTENIDO DETALLADO DEL PLAN	67
6.1 Frente estratégico: Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal	68
6.1.2 Estrategias	72
6.1.3 Acciones estratégicas para adelantar	74
6.1.4 Síntesis	75

6.2 Frente estratégico: Comunidad universitaria agentes de mejora y transformación	79
6.2.1 Indicadores de impacto	79
6.2.2 Estrategias	80
6.2.3 Acciones estratégicas a adelantar	81
6.2.4 Síntesis	81
6.3 Frente estratégico: Bienestar constitutivo de la vida y la libertad, expresión de éxito académico, aseguramiento del aprendizaje	83
6.3.1 Indicadores de impacto	83
6.3.2 Estrategias	85
6.3.3 Acciones estratégicas para adelantar	85
6.3.4 Síntesis	86
6.4 Frente estratégico: Diálogo latinoamericano	90
6.4.1 Indicadores de impacto	90
6.4.2 Estrategias	91
6.4.3 Acciones estratégicas para adelantar	92
6.4.4 Síntesis	92
6.5 Frente estratégico: Organización social del conocimiento y aprendizaje viva	94
6.5.1 Indicadores de impacto	94
6.5.2 Estrategias	96
6.5.3 Acciones estratégicas para adelantar	96
6.5.4 Síntesis	97
7. CONDICIONES FINANCIERAS ADICIONALES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN	102
Financiación del Plan de Desarrollo con recursos complementarios al presupuesto ordinario	103
7.1 Proyección de Ingresos	104
7.2 Proyección de gastos	106
7.3 Asignación de recursos para cada Frente	108
8. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	110
GLOSARIO	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	116

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Cumplimiento del plan por vigencia	26
Figura 2. Histórico programas académicos que registran estudiantes matriculados.....	30
Figura 3. Comportamiento matriculados 2020-2023	32
Figura 4. Distribución poblacional por unidad regional.....	33
Figura 5. Histograma con rangos etarios.....	33
Figura 6 y 7. Zona de residencia.....	34
Figura 8. Proporción de estudiantes por género.....	35
Figura 9. Estudiantes desagregados por género y unidad regional	35
Figura 10. Histórico tasas de deserció.....	36
Figura 11. Histórico Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA) último cuatrienio.....	37
Figura 12. Comportamiento histórico Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA) por tipo de contratación	38
Figura 13. Histórico Gestores del Conocimiento y Aprendizaje (GCA) por tipo de vinculación	38
Figura 14. Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA) desagregados por nivel académico	39
Figura 15. Histórico nivel académico de los Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA)	39
Figura 16. Grupos de investigación categorizados	40
Figura 17. Clasificación de investigadores.....	41
Figura 18. Semilleros por Facultad	42
Figura 19. Oferta de servicios de educación continuada.....	44

Figura 20. Convenios suscritos	44
Figura 21. Proyectos y beneficiarios.....	45
Figura 22. Metodología Campo de Aprendizaje (MCA).....	49
Figura 23. Dashboard métricas de asistencia mesas de cocreación	54
Figura 24. Nube de palabras obtenida en el análisis exploratorio	56
Figura 25. Red de palabras clave	56
Figura 26. Análisis de sentimientos Frente 1	57
Figura 27. Diseño Plan de Desarrollo 2024-2027	64

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Programas académicos con estudiantes matriculados a corte diciembre 2023.....	31
Tabla 2. Resumen financiero periodo 2020-2023.....	45
Tabla 3. Infraestructura física general.....	47
Tabla 4. Información catastral.....	47
Tabla 5. Líderes asignados por frente estratégico.....	50
Tabla 6. Calendario de realización para las mesas de cocreación.....	51
Tabla 7. Descripción de sentimientos y connotaciones.....	57
Tabla 8. Aportes relevantes identificados por frente estratégico.....	58
Tabla 9. Contribuciones categorizadas.....	59
Tabla 10. Estrategias e indicadores de impacto.....	66
Tabla 11. Plan de desarrollo frente Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal – Eje Formación y Aprendizaje.....	77
Tabla 12. Plan de desarrollo frente Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal – Eje Ciencia, Tecnología e Innovación.....	78
Tabla 13. Plan de desarrollo frente Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal – Eje Interacción Social Universitaria.....	79
Tabla 14. Frente Comunidad universitaria agentes de mejora y transformación.....	83
Tabla 15. Plan de desarrollo frente Bienestar constitutivo de la vida y la libertad, expresión de éxito académico y aseguramiento de aprendizaje.....	88
Tabla 16. Plan de desarrollo frente Dialogo latinoamericano.....	94

Tabla 17. Plan de desarrollo frente Organización social del conocimiento y aprendizaje viva	100
Tabla 18. Proyección de ingresos.....	104
Tabla 19. Proyección de gastos.....	106
Tabla 20. Desagregación del presupuesto de gastos con proyección a la vigencia 2027.....	107
Tabla 21. Asignación de recursos por frente estratégico.....	108
Tabla 22. Asignación de horas.....	109

LISTA DE ABREVIATURAS

CAC:	Campos de Aprendizaje Cultural
CADIS:	Campo de Aprendizaje Disciplinar
CAI:	Campo de Aprendizaje Institucional
CEAA:	Centros de Estudio Agroambientales
CGCA:	Centro de Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje
CIT:	Centro de Innovación Tecnológico
CITGO:	Centro de Innovación, Tecnología y Gestión Organizacional
CMA:	Campo Multidimensional de Aprendizaje
CROFB:	Centro Regional Orlando Fals Borda
CTIel:	Ciencia Tecnología Innovación e Investigación
CTO:	Contrato Tiempo Completo
EFAD:	Escuela de Formación y Aprendizaje Docente
EFR:	Empresa Familiarmente Responsable
GCA:	Gestor del Conocimiento y Aprendizaje
ISU:	Interacción Social Universitaria
LIS:	Laboratorio de Innovación Social
MCA:	Metodología Campo de Aprendizaje
MEDIT:	Modelo Educativo Digital Transmoderno
PAD:	Plan de Aprendizaje Digital
PEI:	Proyecto Educativo Institucional
REA:	Resultados Esperados de Aprendizaje



PRESENTACIÓN DEL RECTOR

El plan de desarrollo institucional es la ruta acordada por la comunidad universitaria de la Universidad de Cundinamarca para transitar hacia los objetivos y metas durante el periodo rectoral 2024-2027 y construir juntos el Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional que soñamos y por la que trabajamos todos. Es una visión compartida entre la perspectiva del rector elegido y la contribución enriquecida de los gestores del conocimiento y el aprendizaje, los estudiantes emprendedores e innovadores, los graduados, los padres de familia y el personal administrativo.

El plan de desarrollo persigue dos metas esenciales: alcanzar altos estándares de calidad académica y trascender la universidad tradicional para diseñar y hacer posible la universidad del siglo XXI transmoderna translocal, concebida por el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT).

En términos de alta calidad, esto se refleja en el trabajo realizado por la comunidad universitaria para obtener la acreditación institucional de la universidad. En la actualidad, el derecho fundamental a la educación está estrechamente ligado a la calidad, especialmente cuando se trata de dinero público, como el que transfieren el departamento de Cundinamarca y la Nación colombiana. Al dejar atrás la universidad tradicional, se está dando paso a la universidad transmoderna translocal, la cual se caracteriza por los siguientes aspectos:

Su objetivo se centra en acciones, experiencias, problemas, mejoras y transformaciones, para formar a la persona transhumana, capaz de hacer realidad en su esencia y en el territorio la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad. Igualmente, es la persona quien dirige y realiza su propio plan de vida, que se lee en el otro, en los seres vivos, en la naturaleza, en la convivencia y en la democracia. Ser transhumano significa ser protagonista, actor y promotor de la reinención de su propia vida, que descarta la violencia, la muerte, el individualismo, la guerra y la anulación del nuevo ser que habita la tierra, llamado inteligencia artificial.

Los sujetos intervinientes son los miembros de la comunidad universitaria, que trabajan de forma coordinada y cocreativa, redefiniendo sus roles para ser agentes de mejora y transformación: el estudiante, creador de oportunidades, emprendedor e innovador; el profesor, gestor del conocimiento y el aprendizaje, promotor e inspirador (no dictador de conocimientos); y el personal administrativo, que abandona el rol de funcionario y actúa como formador junto a la familia y los graduados.

La organización es un Campo de Aprendizaje Multidimensional (CAM) que parte de la realidad leída desde siete (7) dimensiones interrelacionadas (persona, aula, naturaleza, familia, sociedad, institución y cultura), mediante el uso de la metodología CMA desplegada en nueve (9) fases vivenciadas en la construcción del plan de desarrollo: (i) planeación, a través de un plan de aprendizaje digital; (ii) socialización previa de contenidos; (iii) interacción tecnológica; (iv) participación; (v) trabajo colaborativo y cocreativo; (vi) recolección de datos; (vii) análisis de datos; (viii) retroalimentación, mejora y transformación; y (ix) logro del aprendizaje.

En el CMA, la relación no es solo entre el gestor del conocimiento y el aprendizaje y el estudiante, sino que también intervienen la tecnología, la realidad y la evaluación. De este modo, se genera una intervención interactiva, relacional y cocreativa.

La evaluación se concibe como un proceso de recolección de datos sobre problemas, personas y experiencias con el fin de registrarlos y evidenciar el logro de un resultado de aprendizaje deseado. La universidad transmoderna translocal es institucional y está representada por los principios, valores, prácticas, reglas, disposiciones y normas de la comunidad universitaria que permiten el protagonismo de todos sus miembros. En este sentido, el protagonismo es de cada uno de nosotros.

Estas tareas se llevan a cabo de acuerdo con lo establecido en el Plan Rectoral y Plan de Desarrollo de la siguiente manera: El primer frente, estrictamente académico y dentro de la misión de la universidad y la dimensión institucional del MEDIT, se centra en lograr un impacto translocal y transmoderno de alta calidad. El segundo y el tercer frentes se centran en el núcleo del modelo MEDIT, que también constituye una de sus dimensiones fundamentales: la persona transhumana. El cuarto frente promueve el diálogo de saberes, prácticas exitosas y aprendizajes desde una perspectiva regional: Latinoamérica.

En cuanto al quinto frente, se centra en la organización social del aprendizaje desde una perspectiva única, teniendo en cuenta las debilidades y fortalezas, como una organización viva e inteligente con alma y corazón, que potencia las fortalezas y trabaja las debilidades para alcanzar juntos el objetivo de la alta calidad y superar la universidad tradicional y clásica.

El Plan de Desarrollo 2024-2027, denominado «Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional», es el resultado del diálogo formativo, la construcción colaborativa, los aportes, comentarios y críticas realizados con el fin de edificar una mejor universidad.

Agradezco a todos su gran compromiso con la Universidad de Cundinamarca.

Adriano Muñoz Barrera
Rector



INTRODUCCIÓN

Este documento es la hoja de ruta estratégica para la gestión de la Universidad de Cundinamarca en el periodo 2024-2027 y contiene las líneas generales de acción alrededor de las cuales deben girar las decisiones, los recursos y demás actos de la gestión institucional. Teniendo en cuenta el periodo de tiempo que abarca este Plan, se articulan y alinean temporalmente otros documentos de planificación relevantes, como el Plan Estratégico 2016-2026 «Disoñando la universidad que queremos», que ahora se prorrogará por un año más, ya que el nuevo Plan incluye algunas de las estrategias planteadas en este documento, y el Plan Rectoral 2024-2027 «Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional». También existe una articulación directa con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, «Colombia potencia mundial de la vida».

Para facilitar la comprensión del Plan de Desarrollo 2024-2027 de la Universidad de Cundinamarca, es indispensable abordar en primer lugar el marco institucional en el que se reconoce su quehacer en general, al tiempo que se describe el modelo que orienta su labor y se mencionan muy brevemente las políticas generales y las de impacto estratégico. Este marco institucional se abordará brevemente en el apartado primero de este documento.

Por otra parte, el Plan de Desarrollo considera e incluye algunos elementos esenciales del contexto internacional y nacional que están determinando la educación superior y las universidades públicas. Al mismo tiempo, también reconocemos los contextos internos que servirán de base para definir las rutas estratégicas que guiarán la gestión de nuestra alma máter en los próximos cuatro años. Este contexto internacional, nacional e institucional se describe en la sección segunda de este documento.

La siguiente sección complementa los contextos anteriores y ofrece las principales cifras con las que cuenta la Universidad de Cundinamarca a diciembre de 2023 o, si es viable, lo más recientemente posible, y que esperamos modificar y mejorar a lo largo de la vigencia del nuevo Plan de Desarrollo. De manera muy breve y esquemática, describiremos las principales cifras que muestran lo que somos y lo que hemos logrado como Institución de Educación Superior (IES) pública en términos de estudiantes, programas académicos, gestores del conocimiento y el aprendizaje, ciencia, tecnología, investigación e innovación, interacción social universitaria y temas administrativos y financieros, entre otros. Las cifras institucionales más relevantes se incluyen en la sección tercera.

El Plan de Desarrollo 2024-2027 de la Universidad de Cundinamarca es un proceso participativo, con diferentes fases y etapas correspondientes a la metodología del CMA, cuyos alcances, cifras y resultados se describen en la sección cuarta.

En la quinta sección se describen y detallan los principales componentes del Plan de Desarrollo, que para este cuatrienio está conformado por frentes, indicadores de impacto, estrategias, acciones, metas, indicadores de meta y responsables de su ejecución. Después de una breve introducción y descripción gráfica de los componentes del Plan, en la sexta sección de este documento se detallan los cinco (5) frentes estratégicos que corresponden esencialmente al Plan Rectoral para el mismo periodo 2024-2027.

En la séptima sección se describen en detalle los componentes financieros de funcionamiento e inversión que soportan el Plan de Desarrollo, y en la octava sección se describen los tiempos y alcances de las etapas de seguimiento y actualización del Plan, para convertirlo en un documento dinámico y orientador de la gestión de corto y mediano plazo de la Universidad de Cundinamarca y de todas las dependencias y comunidades que la conforman.

Con esta estructura y las apuestas estratégicas que conforman el Plan de Desarrollo para los próximos cuatro años, la Universidad de Cundinamarca espera seguir avanzando en el fortalecimiento de la educación superior pública en el departamento y en aportar conocimiento a la transformación de los territorios, las personas, los sectores productivos y la sociedad que recibe sus servicios, de acuerdo con nuestra concepción y valores institucionales. Por ello, el Plan es de todos y todas.



1.

PROPUESTA DE AJUSTE AL MARCO INSTITUCIONAL



Naturaleza jurídica

La Universidad de Cundinamarca es una institución estatal de educación superior del orden territorial que tiene sus orígenes como proyecto educativo departamental en la Ordenanza N.º 045 del 19 de diciembre de 1969, mediante la cual se creó el Instituto Técnico Universitario de Cundinamarca (ITUC), y fue reconocida como universidad mediante Resolución N.º 19530 del 30 de diciembre de 1992 del Ministerio de Educación Nacional. En virtud de la Constitución Política, la Ley 30 de 1992 y los decretos reglamentarios, es un ente autónomo e independiente con personería jurídica, autonomía académica, administrativa, financiera, presupuestal y de gobierno, con rentas y patrimonio propios, y vinculada al Ministerio de Educación Nacional, formando parte del Sistema Universitario Estatal como institución de educación superior.

Misión

La Universidad de Cundinamarca es una institución pública translocal transmoderna del siglo XXI, caracterizada por ser una organización social del conocimiento y el aprendizaje, democrática, autónoma, formadora y agente de la transmodernidad que incorpora los consensos globales de la humanidad y las buenas prácticas de la gobernanza universitaria. Su calidad se genera a partir de los procesos de formación-aprendizaje, ciencia, tecnología, investigación e innovación e interacción social universitaria.

Visión

En 2035, la Universidad de Cundinamarca será reconocida por la sociedad cundinamarquesa como una organización social del conocimiento y el aprendizaje transmoderna, translocal, de alta calidad, con impacto y carácter emprendedor, que forma personas transhumanas para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad.

Principios y valores del modelo MEDIT

- Vida
- Dignidad humana
- Otredad
- Solidaridad
- Fraternidad
- Felicidad
- Amor
- Autonomía
- Libertad
- Responsabilidad
- Diversidad y pluralidad
- Respeto
- Bien común
- Convivencia
- Civilidad
- Naturaleza
- Construcción dialógica y formativa

Objetivos de la Universidad de Cundinamarca

La Universidad de Cundinamarca tiene los siguientes objetivos:

- Formar profesionales para la vida que requiere el departamento de Cundinamarca y el país, con capacidades académicas, científicas y humanas, formados en los aspectos fundamentales del conocimiento transmoderno y coherentes con el contexto socioeconómico nacional y global.
- Promover el conocimiento y la reafirmación de los valores humanos, la cultura, la incorporación integral de los colombianos a los beneficios que de ella se deriven.
- Contribuir al desarrollo de las tecnologías para la protección y el aprovechamiento de los recursos naturales, la preservación de la vida en el planeta, la sostenibilidad con la naturaleza y el medioambiente.
- Fomentar la formación profesional en los niveles superior, cultural, científico, tecnológico e innovador, mediante la interacción social orientada al desarrollo que requieren el departamento y el país.
- Adelantar programas que respondan a los intereses de las poblaciones vulnerables en el ámbito urbano y rural del departamento de Cundinamarca.
- Formar para la vida sobre las bases de la transhumanidad, que permita el libre desarrollo de la personalidad, para que se integren con eficiencia y responsabilidad en las dimensiones axiológicas, profesionales y científicas. Asimismo, propender por una educación para la vida que favorezca los valores democráticos, la civilidad y la libertad.
- Evaluar el quehacer institucional tomando como referencia lo consagrado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y su Plan de Desarrollo.
- Consolidar la presencia institucional en el contexto científico y académico nacional e internacional a través de los resultados fruto de las competencias y habilidades de la comunidad universitaria Universidad de Cundinamarca.
- Fomentar la integración de la universidad con los diferentes sectores sociales locales, departamentales y nacionales para ser un factor de desarrollo social, económico y político.
- Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar su articulación y el logro de sus correspondientes fines.

Las funciones misionales de la Universidad de Cundinamarca

1. Formación y Aprendizaje (FA)

La Universidad de Cundinamarca busca cumplir con el propósito de formar a sus estudiantes para la vida, definido en el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT), en una educación para el ser, para los valores democráticos, para la civilidad, que sea dialógica, flexible, emancipadora, crítica, compleja y que contribuya a la construcción de significados y sentidos. En el marco de esta función sustantiva, buscamos garantizar permanentemente la calidad de la formación y el aprendizaje.

En el proceso de formación y aprendizaje, el currículo se concibe como un dispositivo pedagógico basado en el proyecto educativo de la universidad que permite lograr la misión, la visión, las políticas y los objetivos de la institución. Debe ser multidimensional, transdisciplinario y complejo, y además debe posibilitar la construcción de la identidad cultural local y transmoderna (Muñoz, 2019).

El currículo fundamenta las estrategias y componentes de los procesos de aprendizaje que conducen a la construcción, gestión y asunción del conocimiento a partir de la resolución de problemas, las experiencias de aprendizaje, las prácticas, las estrategias didácticas, la ciencia, la tecnología y la innovación, la interacción social y el diálogo con el mundo. En síntesis, el currículo es la combinación organizada de todos los elementos constitutivos del acto educativo que permiten garantizar un servicio de alta calidad. Para ello, la Universidad establece la organización académica por créditos, que favorece el desarrollo autónomo del estudiante.

El desarrollo del profesorado es inherente a la formación y el aprendizaje, la ciencia, la tecnología, la innovación y otras funciones sustantivas de la Universidad, lo que implica el desarrollo de un riguroso proceso de selección basado en el mérito académico. Además, en relación con la cualificación del profesorado, se llevan a cabo proyectos de formación doctoral, formación pedagógica e investigadora, actualización en una disciplina específica y perfeccionamiento en una segunda lengua.

El gestor del conocimiento y el aprendizaje es un investigador en el doble sentido, en su disciplina y en el campo educativo, en una búsqueda permanente del conocimiento en relación con la innovación científica, la tecnología y la experiencia pedagógica. Tiene en cuenta el mundo en el que vivimos, evidencia una conciencia de época y una imaginación y creación disciplinar que deben generar innovaciones y desarrollos en la producción cultural de un presente humano, revelador, local y globalizado.

De este modo, el profesor es un sujeto libre, transformador, interactivo y gestor de conocimiento. Del mismo modo, el estudiante es sujeto de la cultura académica, creador de oportunidades, autónomo, crítico y propositivo.

2. Ciencia, Tecnología, Innovación e Investigación (CTIeI)

En materia de ciencia, tecnología, innovación e investigación, la Universidad concibe el territorio como el centro o banco de problemas que da origen a la caracterización, marcos de referencia e insumos para los semilleros, grupos y centros de investigación, de los cuales se nutren los programas académicos de pregrado, maestría y doctorado.

En cuanto a la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, se pretende: (1) buscar la sabiduría, la verdad y el conocimiento aprovechando la tecnología, los saberes ancestrales y el desarrollo de los territorios; (2) crear valor en cada lugar de Cundinamarca; (3) resolver problemas del territorio y de la vida cotidiana; y (4) consolidar líneas y proyectos translocales, transdisciplinarios y transmodernos.

3. Interacción Social Universitaria (ISU)

La interacción universitaria es una función que se gestiona a través de un diálogo abierto, franco y constructivo con las comunidades y el entorno. En este sentido: (1) resuelve problemas del entorno social, cultural, económico y productivo, contribuyendo a la ciencia, la tecnología y la investigación; (2) supera la idea tradicional de dictar clases a la comunidad, para dar paso a la construcción y solución conjunta de problemas, ofreciendo servicios académicos como educación continua, asesoría, consultoría y transferencia de tecnología; y (3) se interrelaciona permanentemente con el sector productivo.¹

¹ Acuerdo 018 del 5 de mayo de 2016 del Consejo Superior, por el cual se adopta el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Universidad de Cundinamarca.

¿Qué es el MEDIT?

El objetivo principal de nuestro Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) es la formación para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad, y promueve nuevos escenarios de aprendizaje que involucran a los diversos agentes educativos en la vivencia de experiencias, la resolución de problemas y la asunción de comportamientos en la búsqueda de ese ser transhumano que sea sujeto activo y transformador de su comunidad desde una perspectiva translocal.

Por este motivo, el MEDIT es ambicioso en su esencia como modelo educativo e implica a toda la comunidad universitaria en una reflexión permanente sobre la gestión del cambio, que nos hace más libres, verdaderos ciudadanos y más democráticos, aspectos que permean todas las funciones y relaciones sustantivas de todos nosotros, como Universidad de Cundinamarca.

Una universidad diferente que reconoce la diversidad y la equidad como un compromiso de todos, desde los gestores del conocimiento y el aprendizaje hasta los administrativos, estudiantes y graduados. Con un alto valor de encuentro dialógico con las comunidades que nos permita resolver problemas actuales a partir de la cocreación y los saberes translocales.

El MEDIT también promueve el diálogo con el mundo a través de un departamento en Cundinamarca que valore sus tradiciones, símbolos y signos en una sociedad interconectada y en constante diálogo regional e internacional para intercambiar conocimientos que aporten una nueva mirada sobre el mundo y sus recursos.

La transmodernidad se concibe como una nueva época histórica en la que se superan los postulados modernos y posmodernos para dar sentido a la vida de la persona transhumana, que se conecta con la naturaleza desde un lugar dentro de la biodiversidad, con respeto y cuidado por la vida y nuestra casa común. Por lo tanto, se deben generar nuevas realidades y compromisos educativos que otorguen mayor autonomía a los estudiantes y creen un nuevo rol para los profesores como gestores del conocimiento y el aprendizaje.

En este orden de ideas, encontramos un modelo educativo multidimensional en el que el aprendizaje trasciende las barreras del salón de clase y se configura a partir de la vivencia de experiencias y la resolución de problemas a través de la metodología de los CMA. Para ello, debemos buscar escenarios y entornos de aprendizaje como la familia, la naturaleza, la institución, la sociedad, el individuo, la cultura y el aula.

Todos estos escenarios son propicios para buscar, a través de la tecnología, el conocimiento y la ética, un aprendizaje que genere transformación y acción en el estudiante. Se superan las barreras magistrales y unidireccionales para transformar el acto educativo en un andamiaje donde la metacognición se hace efectiva a través de la autorregulación del aprendizaje del estudiante. Así, se generan nuevas habilidades para la vida en la planificación, el seguimiento y el cumplimiento de metas personales, y en el desarrollo del concepto de autoeficacia a través de la autonomía en los procesos de aprendizaje.²

² Acuerdo 017 del 3 de diciembre de 2019 del Consejo Académico, por el cual se adopta el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) de la Universidad de Cundinamarca.



2.

CONTEXTO



En esta sección se describen las variables del contexto internacional y nacional de la educación superior que definen el alcance del Plan Estratégico de la Universidad para los próximos cuatro años y se expone la trayectoria institucional recogida en tres documentos estratégicos de uso interno.

2.1 Internacional

Desde hace varias décadas, la educación superior ha cobrado especial relevancia en las políticas públicas de todo el mundo, especialmente por el crecimiento de la cobertura de la educación media, que cada vez cuenta con un mayor número de egresados, muchos de los cuales están interesados en seguir trayectorias educativas que involucren instituciones de educación superior y, en los países latinoamericanos, universidades. Según Albatch (2019), esto ha generado presiones para aumentar la presencia de universidades públicas y privadas en todo el mundo.

El aumento de la demanda de acceso a la educación superior y el consiguiente incremento de las instituciones de educación superior postsecundaria son también elementos característicos de la llamada sociedad del conocimiento (Greenaway y Haynes, 2003; 2004). Por ello, persiste una discusión global no solo en términos de acceso, sino también de pertinencia y calidad.

A esta dinámica global se suman las características demográficas y la progresiva reducción de los grupos etarios «propios» de la educación superior, especialmente los jóvenes y adultos menores de 30 años. Esto implica revisar y actualizar la oferta universitaria para ajustarse a las necesidades de la nueva población objetivo.

Como complemento a la cuestión anterior, diversos estudios confirman que los jóvenes desean que su proceso de formación y acceso al mercado laboral se caracterice por un sistema de entradas y salidas diversificado, con estructuras flexibles y no tan dilatado en el tiempo, lo que implica una actualización dinámica de las ofertas y de las propias instituciones de educación superior.

Aunque el tema de la tecnología ha estado presente en la educación superior y en las universidades públicas y privadas de todo el mundo desde hace más de una década, la pandemia del COVID-19 ha expandido el uso de herramientas y tecnologías que favorecen el aprendizaje sin que este necesariamente sea presencial, y ajustándose a los nuevos nativos digitales que acceden a la educación superior en el mundo actual.

Sin embargo, la tecnología tiene implicaciones que van más allá de las formas de modalidades presenciales o no presenciales en la educación superior e implica retomar el debate sobre cómo se incorporan a los procesos de aprendizaje herramientas como la inteligencia artificial (IA), machine learning, entre otras, potenciando el aprendizaje activo y asumiendo una revisión a fondo de los roles de los actores involucrados en la enseñanza.

Finalmente, las trayectorias sociales se mantienen con cambios demográficos significativos y dinámicos que esperan de la universidad (aunque no solo de ella) la generación de conocimientos e investigaciones relevantes que transformen la realidad de las personas, la sociedad, el territorio, la población, la naturaleza, etc. Aunque la sociedad contemporánea está generando nuevas fuentes de saberes y conocimientos, sigue siendo

una responsabilidad inherente a la universidad promover una investigación cada vez mejor, con un impacto social que trascienda la lógica operativa de la publicación.

Se espera que la universidad transmoderna encuentre formas cada vez más eficaces de interactuar con el entorno, de modo que la formación, el aprendizaje, la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación y la interacción social universitaria dejen de ser exclusivamente para las comunidades de gestores del conocimiento y aprendizaje, y estudiantes, y se conviertan en un bien social que implique y se extienda a toda la sociedad y al territorio en el que la universidad puede actuar.

2.2 Contexto nacional. Plan Nacional de Desarrollo y posibles ajustes al marco normativo de la educación superior

Mediante la Ley 2294 de 2022, el Congreso de la República de Colombia promulga el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, «Colombia potencia de la vida», que orientará la gestión del Gobierno nacional durante dicho periodo. En la práctica, sin embargo, el Plan tendrá vigencia durante un año más, como mínimo, mientras se aprueba el plan del nuevo Gobierno nacional. De hecho, varios de los artículos de la ley actual se mantendrán vigentes, a menos que el nuevo PND los derogue explícitamente. Por este motivo, se considera que el Plan Nacional de Desarrollo es un referente necesario para la Universidad de Cundinamarca y su propio Plan de Desarrollo 2024-2027.

De manera sintética, existen varias apuestas del Gobierno Nacional en materia de educación superior que crean un contexto particular para la proyección institucional de la Universidad de Cundinamarca en los próximos cuatro años. En primer lugar, se evidencia un fuerte énfasis en el Plan y en la política pública por fortalecer la educación superior pública mediante mecanismos, como la financiación de la oferta y la demanda de instituciones públicas, entre ellas las universidades.

Este fortalecimiento, en el ámbito de la oferta, debería implicar un aumento de los recursos del Presupuesto General de la Nación que permitan apalancar o financiar en un mayor porcentaje el funcionamiento de las IES públicas. Como se mostrará en los indicadores de impacto del perfil estratégico 2 y el plan financiero del capítulo 7, el número de plazas docentes de planta y ocasionales de tiempo completo y por un periodo cercano al año podría aumentar, con las consecuentes mejoras de calidad y ampliación de la oferta, si se asumieran crecimientos en la base presupuestal equivalentes al IPC + 5 puntos adicionales, como ha ocurrido con los presupuestos de las vigencias 2023 y 2024.

También se espera que el Plan de Espacios Educativos y la estrategia de multi-campus permitan a las IES públicas, y entre ellas a las universidades, ampliar los lugares de desarrollo de sus programas académicos actuales, así como aumentar la presencia de la investigación y la proyección social pertinentes para los territorios. En el caso de la Universidad de Cundinamarca, algunas estrategias de expansión de la cobertura están relacionadas con la finalización de la infraestructura física en Zipaquirá y, especialmente, con una significativa inversión en infraestructura tecnológica que favorecerá la oferta no presencial. Eventualmente, se podrá financiar unas nuevas instalaciones físicas en Soacha que, si bien podrán contribuir al objetivo de aumentar el número de matrículas en un período más amplio que el 2027, supondrán un alto impacto y oportunidades de educación superior para los jóvenes de este municipio, el más poblado del departamento.

En el ámbito nacional, se espera que el número de nuevos estudiantes matriculados crezca de manera significativa en los próximos años, hasta llegar a 500 000 nuevos puestos, lo que aumentará la tasa de cobertura hasta el 62 % a nivel nacional. Es importante destacar que, en dicha ampliación, el Gobierno Nacional priorizará facilitar la llegada a municipios PDET y otros territorios y comunidades históricamente excluidos de la oferta de educación superior de calidad. En este sentido, el Plan de Desarrollo de la Universidad plantea retomar la senda de crecimiento en el número de matriculados en un 25 % al comparar la matrícula del 2023 con la esperada en el 2027, donde habrá una combinación de programas de pregrado y postgrado.

Igualmente, dentro de las estrategias que se mencionan en el Plan de Desarrollo, se prevé ofrecer programas en municipios y provincias donde hoy en día no existe oferta de la Universidad de Cundinamarca, una iniciativa a la que se espera convocar no solo a la nación, sino también al propio departamento.

Por otra parte, se espera que la nueva Ley genere condiciones más propensas al fomento de la educación superior y a una paulatina pero eficaz regulación sobre la calidad, basada en la confianza en las instituciones. Por tanto, se apostará por fortalecer los Sistemas Internos de Aseguramiento de la Calidad en las universidades y demás instituciones de educación superior públicas. En este contexto, la Universidad de Cundinamarca espera que, durante el periodo de vigencia de este Plan de Desarrollo, se presenten documentos que conduzcan a la acreditación institucional de alta calidad, así como documentos e informes para la acreditación de dos sedes y el aumento del número de programas de pregrado y posgrado con acreditación.

Finalmente, se apostará por hacer de los campus universitarios territorios seguros, libres de violencia, en particular de violencia de género, y al mismo tiempo espacios de inclusión, no racistas e inclusivos. También implicará un esfuerzo creciente por fortalecer y ampliar las iniciativas de bienestar que aumenten las tasas de permanencia y graduación, mientras se mejoran las condiciones y la calidad de vida de las comunidades que forman parte de las universidades. En este sentido, el Plan de Desarrollo incluye estrategias relacionadas con el éxito académico, la salud mental y los hábitos saludables, así como la implementación de mediciones sobre el grado de satisfacción de los gestores de conocimiento y los funcionarios administrativos respecto a las políticas de bienestar que se implementen en su beneficio.

También se avanzará, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, en el fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación para favorecer la transferencia del conocimiento generado en las universidades a los sectores productivos, sociales, ambientales y culturales del país. De esta manera, la Universidad de Cundinamarca apostará por que los proyectos de investigación y las acciones que se adelanten desde la Interacción Social Universitaria generen impactos y transformaciones en los territorios, los municipios del departamento y sus habitantes para que el conocimiento y la labor universitaria sean un factor de desarrollo social y económico concreto.

Por otra parte, las reformas normativas, especialmente la Ley General de Educación, deberían fortalecer los aspectos financiero, académico e investigativo de las universidades públicas y aumentar el compromiso del Gobierno nacional y de las entidades territoriales de aportar y fortalecer la educación superior como espacio para completar las trayectorias educativas de grupos poblacionales cada vez más amplios.

Durante el Plan Nacional de Desarrollo actual, se espera promulgar la nueva Ley Estatutaria de la Educación y aprobar la Ley General de Educación que sustituirá a la actual Ley 30 de 1992 y otras disposiciones normativas que determinan la gestión de las universidades públicas de Colombia. A medida que avancen y se definan estas nuevas leyes, el entorno de gestión que, a su vez, determina la ejecución del actual Plan de Desarrollo de la Universidad de Cundinamarca puede variar y, por tanto, deberán crearse mecanismos de seguimiento y ajuste al documento para que se corresponda con las nuevas reglas del juego que eventualmente se considerarán en el país. En otras palabras, debe considerarse un plan flexible, actualizable y orientador real de la gestión.

2.3 Articulación con el plan de desarrollo del departamento de Cundinamarca

La Asamblea Departamental de Cundinamarca adoptó, mediante la Ordenanza 01 de 2024, el Plan Departamental de Desarrollo 2024-2028 «Gobernando: más que un plan», un instrumento de planeación territorial que se articula en varios asuntos específicos con el Plan de Desarrollo 2024-2027 de la Universidad de Cundinamarca. A continuación, se especifican los puntos de articulación o de encuentro entre ambos planes:

- La población joven y adolescente del departamento presenta una leve tendencia a la reducción en su participación, mientras que la población mayor de 28 años experimenta un ligero crecimiento con respecto a 2020. Este indicador refuerza la idea de la necesidad de aumentar la oferta de grados y másteres, tal y como se prevé en el Plan de la Universidad (página 8 de la Ordenanza 01 de 2024).
- El índice de Gini del departamento, que se sitúa en 0,49 para 2022 (página 11 de la Ordenanza 01 de 2024), indica que es necesario llevar a cabo un gran esfuerzo para promover una política de educación superior que suponga un importante desafío en cuanto al número de estudiantes, dando prioridad a las poblaciones de jóvenes y adolescentes con altos índices de vulnerabilidad socioeconómica y a los municipios donde hoy en día no hay presencia universitaria. Por esta razón, la Universidad de Cundinamarca espera ampliar su presencia en distintos municipios del departamento mediante convenios con las alcaldías y con el apoyo de la gobernación para desconcentrar la oferta académica, especialmente a nivel de pregrados.
- La composición por sectores económicos y la actividad económica y productiva del departamento requieren que la investigación, la ciencia, la tecnología y la innovación, así como la interacción social universitaria de la Universidad de Cundinamarca, se articulen de manera directa con los sectores de todo el departamento, aportando conocimiento que potencie el crecimiento económico con equidad y recupere indicadores como el PIB per cápita, que se ubica en 126,82 para el 2022, con una reducción en comparación con años anteriores (página 15 de la Ordenanza 01 de 2024).
- La tasa de desempleo del departamento, si bien se ha reducido en comparación con años anteriores, se sitúa en un 12,7 % en 2022, lo que representa una población desempleada de más de 234 000 personas (página 16 de la Ordenanza 01 de 2024). Por este motivo, como sello identitario del Plan de Desarrollo de la Universidad, se buscará una U emprendedora, que a partir de los procesos de formación y aprendizaje, brinde capacidades al egresado profesional de esta alma máter, la capacidad de crear sus propias condiciones laborales y ser capaz de generar empleos dignos y de calidad en diversas actividades y áreas de conocimiento.

Como consecuencia de estos elementos y otros incluidos en el diagnóstico elaborado para el Plan Departamental de Desarrollo, se enuncia lo siguiente dentro de los determinantes de la convergencia estratégica para el departamento:

3.2.4.3.3. Universidad cercana

La educación superior es uno de los elementos clave para la movilización social del Departamento ofreciendo mayores y mejores oportunidades; es determinante para la competitividad y el desarrollo integral para los cundinamarqueses como dinamizador de la economía y la generación de empleo; es por ello por lo que se convierte en un determinante de convergencia estratégica para el Plan de Desarrollo Departamental.

Nuestro objetivo es promover la colaboración de diversos actores en la oferta de programas educativos, alineados con las vocaciones económicas de nuestro Departamento. Aspiramos a que el acceso a la educación superior se convierta en un derecho equitativo, con un énfasis particular en garantizar su disponibilidad en el sector rural y para aquellas poblaciones que, debido a diversas condiciones diferenciales, enfrentan barreras para acceder a ella. En este sentido, apostamos por el uso de la tecnología y la innovación como aliados fundamentales para ampliar la oferta educativa en todo el territorio, asegurando así que todos los cundinamarqueses tengan acceso a oportunidades educativas de calidad. (Ordenanza 01, 2024, p. 87)

Los frentes estratégicos que el Plan de Desarrollo de la Universidad de Cundinamarca explicita buscan hacer su función misional, es decir, la formación y el aprendizaje, la ciencia, la tecnología y la innovación, y la interacción social universitaria, accesibles para grupos poblacionales cada vez más amplios. La universidad oferta los lugares de desarrollo de los programas académicos de pregrado y, al mismo tiempo, amplía la oferta de programas de posgrado, como especializaciones, maestrías y doctorados, con una directa vocación de «formar y transferir» conocimiento al servicio de los entornos económicos y territoriales del departamento.

La Universidad de Cundinamarca, acorde a sus capacidades institucionales actual y futura, y acorde con sus recursos financieros de funcionamiento e inversión, espera contribuir al crecimiento de la cobertura en educación superior mediante el crecimiento de su planta docente y de las condiciones de su infraestructura física y tecnológica. Así, dicho crecimiento podrá llevarse a cabo en condiciones adecuadas de calidad que permitan la acreditación de alta calidad institucional de sus sedes y varios de sus programas de pregrado y posgrado.

Una de las apuestas fuertes del Plan de Desarrollo es contar con una universidad que tenga capacidades tecnológicas robustas, que no solo permitan ampliar la oferta de programas académicos mediante metodologías no presenciales, sino que también lo hagan acorde al MEDIT que la caracteriza y hagan de la tecnología un eje transversal para la gestión académica, la investigación, la innovación, la proyección social y la gestión administrativa interna de la universidad.

La universidad también apostará por acompañar crecientes acciones de bienestar para aumentar la permanencia y graduación de los estudiantes en el tiempo previsto para sus programas. Para ello, mantendrá y fortalecerá los apoyos socioeconómicos, los programas de salud, deporte y demás acciones propias del bienestar universitario, con un especial énfasis en la salud mental, la salud física y el éxito académico, al tiempo que mejorará las condiciones laborales y de bienestar de los gestores de conocimiento y su personal de funcionarios.

La característica de una universidad translocal que define y caracteriza el Plan de Desarrollo 2024-2027 de Cundinamarca pretende aportar al desarrollo innovador, social y equitativo del departamento y sus habitantes, haciendo del conocimiento una herramienta de transformación de los proyectos individuales y colectivos y contribuyendo al fortalecimiento de la democracia territorial mediante la formación de ciudadanos libres, críticos y con amplia capacidad de emprender y proponer soluciones a los problemas locales y globales.

2.4 Trayectoria estratégica reciente en la Universidad de Cundinamarca

Plan de Desarrollo 2020-2023 Universidad de Cundinamarca translocal transmoderna

El Plan de Desarrollo 2020-2023, en el contexto de la planeación estratégica, surgió de la necesidad de implementar buenas prácticas de dirección orientadas al cumplimiento de metas y objetivos, enmarcando la continuidad de un proyecto de renovación y transformación institucional que se inició en 2020 con la propuesta del Plan Rectoral que trasciende en la consolidación de una metodología «dialógica y formativa» basada en estrategias de diálogo con toda la comunidad universitaria.

Para ello, está conformado por seis frentes estratégicos: (1) Campo Multidimensional de Aprendizaje; (2) Misión Trascendente; (3) Cultura Translocal Transmoderna; (4) Bienestar Universitario, constitutivo de la vida y la libertad; (5) Diálogo Transfronterizo; y (6) Organización Universitaria Inteligente con Alma y Corazón. La visión de la Universidad de Cundinamarca como entidad translocal transmoderna está enmarcada en 57 estrategias, y es responsabilidad de las dependencias líderes (Secretaría General, Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría Administrativa y Financiera) velar por el cumplimiento de las metas contempladas, que se despliegan en cada uno de los procesos académicos y administrativos de la «UCundinamarca Generación Siglo 21».

Para cumplir los objetivos propuestos en el Plan Rectoral y en el Plan de Desarrollo, se creó un Plan de Acción para cada período académico. Esta herramienta administrativa estableció una ruta de planificación exhaustiva mediante la asignación de actividades, tiempos y responsables.

Al finalizar la vigencia de 2023, se había alcanzado el 95,04 % de los objetivos trazados en el Plan de Desarrollo 2020-2023, lo que refleja el compromiso y la eficiencia en la implementación de las políticas y estrategias formuladas. Este resultado positivo pone de manifiesto el importante impacto de las acciones puestas en marcha durante cada vigencia, así como la efectividad de la gestión llevada a cabo por todas las partes involucradas en la consecución de los objetivos fijados.

Entre los hitos alcanzados durante el Plan de Desarrollo 2020-2023 destacan:

- Acreditación en alta calidad para los programas de Ingeniería Electrónica, Música, Licenciatura en Ciencias Sociales y Zootecnia.
- Apertura de nuevos programas académicos a nivel pregrado: Ingeniería de Software, y la reapertura del programa Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes. A nivel posgradual la apertura del doctorado en Ciencias de la Educación y las especializaciones en: Educación Ambiental y Desarrollo de la Comunidad, Agroecología

y Desarrollo Agroecoturístico, Nutrición y Alimentación Animal de Especies no Convencionales, Gestión Pública, Gerencia para la Transformación Digital, Marketing Digital y Agronegocios Sostenibles.

- Primer lugar en el índice de desempeño institucional FURAG a nivel de universidades con un puntaje 87.9.
- Otorgamiento del sello de buenas prácticas de gobierno corporativo.
- Primer lugar en el índice de control en el ámbito de universidades con un puntaje de 89.9.
- Diagnóstico del índice de transparencia y acceso a la información con un puntaje de 100.
- Premio de alta de gerencia por el buen desempeño institucional FURAG a la vigencia 2023.
- Recertificación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015, certificación ISO 14001:2015; la ampliación de la certificación ISO 45001:2018 para las unidades regionales de Girardot, Chía y Fusagasugá; la implementación del Sistema de Gestión Antisoborno según la ISO 37001.2016; y la implementación en un 52 % del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información.

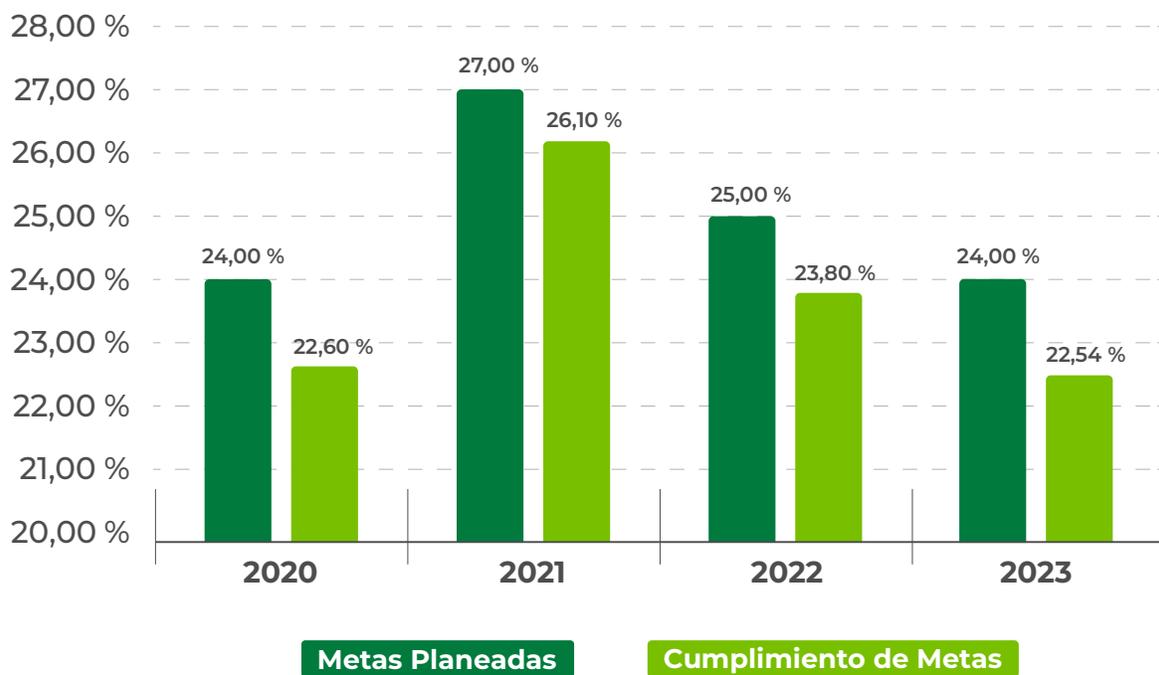


Figura 1. Cumplimiento del plan por vigencia
Fuente: elaboración propia

Plan Estratégico Diseñando la Universidad que queremos 2016-2026

La Generación Siglo 21 de la UCundinamarca se caracteriza por ser innovadora, emprendedora, colaborativa, solidaria, que reconoce al otro y la naturaleza, soñadora y que milita por la vida, la libertad, la civilidad y la democracia, y tiene el desafío de repensar, resignificar y reinventar nuestra alma máter. Esta Generación Siglo 21 es la que entrega a la comunidad universitaria y a Cundinamarca la carta que consiste en el Plan Estratégico 2016-2026 «Diseñando la Universidad que queremos», instrumento rector para los próximos diez años de la Universidad de Cundinamarca. Este plan redefine la misión de la Universidad de Cundinamarca, superando la idea que ha defendido durante mucho tiempo la universidad clásica, es decir, una institución certificadora, informadora y transmisora de conocimiento.

Las funciones sustantivas de la universidad translocal y transmoderna, que pretende ser la nuestra, pasan de la función misional docente a la formación y el aprendizaje; de la investigación con resultados que se almacenan en bibliotecas, se pasa a la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación, es decir, al saber aplicado, a resolver problemas del entorno mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, creando valor para mejorar la acción en cada uno de los lugares donde actúa la Universidad. Por último, la proyección social o extensión para el diálogo con la comunidad, ya que no se trata de extender o proyectar la institución, sino de establecer una relación dialógica de saberes que posibilite la acción transformadora.

Para ello, se estructura en seis frentes estratégicos: (1) Institución translocal del siglo XXI: de la acreditación de programas a la acreditación institucional; (2) Cultura académica, científica y formativa; (3) Educación para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad; (4) Ciencia, tecnología, investigación e innovación; (5) Internacionalización: dialogar con el mundo; y (6) Organización universitaria digital. Así, la Universidad de Cundinamarca se define como una institución formada por hombres y mujeres de la Generación Siglo 21, cuyo propósito es formar para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad, con el fin de trascender al departamento, a la nación y al mundo.

Plan Rectoral 2023- 2027: Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional

En esta era de tecnologías emergentes (inteligencia artificial, robótica, biotecnología, nanotecnología, entre otras); una era de la sociedad y la economía del conocimiento y la información, líquida, compleja y arriesgada, en la que las ciudades se están quedando sin espacio y el consumo de estupefacientes crece cada día, vale la pena preguntarnos: ¿cuál es el papel y el modelo de universidad que requiere Colombia y el departamento de Cundinamarca?

La Universidad de Cundinamarca, a través de un enfoque transmoderno, translocal y territorial, se dedica a la formación integral de personas transhumanas, para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad. Su influencia se extiende a siete de las provincias más significativas del departamento de Cundinamarca y es la vía para lograr la plenitud y felicidad personal, concretando el bien público y el derecho fundamental a la educación.

En este sentido, es necesario superar la universidad tradicional y dar paso al Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA), cuya metodología y funcionamiento son institucionales. Su objeto es alcanzar objetivos, metas, consensos y acuerdos dentro de la comunidad universitaria, promoviendo la armonización, eficacia y eficiencia curricular. Además, garantiza el aprendizaje a través del gestor del conocimiento y del aprendizaje (GCA), del Centro de Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje (CGCA), del Bienestar Universitario y de la vida y la libertad universitaria, junto con altos estándares de calidad.

En el campo se aplica la analítica de datos predictiva y descriptiva con un despliegue de alertas tempranas; se actúa de manera preventiva; se retroalimenta el proceso formativo, y se ofrecen resultados en tiempo real con el fin de brindar información sistémica y amigable, cuyos servicios académicos sean intuitivos y personalizados.

Por lo tanto, se compone de cinco frentes estratégicos: (1) Misión translocal transmoderna de impacto y alta calidad; (2) Comunidad universitaria, agentes de mejora y transformación; (3) Bienestar, constitutivo de la vida y la libertad, expresión de éxito académico y aseguramiento del aprendizaje; (4) Diálogo latinoamericano; (5) Organización social del conocimiento y aprendizaje Viva. De esta forma, se busca la interacción entre la tecnología, los estudiantes, los gestores del conocimiento y el aprendizaje, la realidad y la evaluación, para superar el aula, así como las pruebas, los exámenes, las calificaciones y la dicotomía entre teoría y práctica.



3.

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA EN CIFRAS



3.1 Programas académicos

En los últimos cuatro años, hubo un aumento del 11,4 % en el número de programas de pregrado activos (Figura 2), lo que evidencia una mayor inversión en el desarrollo de nuevos programas para aumentar la diversidad de opciones disponibles para la comunidad en general. Se espera que esta tendencia continúe creciendo con la aprobación de los nuevos programas presentados al Ministerio de Educación Nacional. Esta estadística también pone de manifiesto la dinámica y el crecimiento del sector, lo que indica un aumento en la demanda o el interés por parte de la población objetivo.



Figura 2. Histórico programas académicos que registran estudiantes matriculados
Fuente: elaboración propia.

La Tabla 1 presenta los programas activos a corte de diciembre de 2023 desagregados por unidad regional y nivel académico.

Tabla 1.
Programas académicos con estudiantes matriculados a corte diciembre 2023

PROGRAMAS ACADÉMICOS - PREGRADO							
Programa académico	Fusagasugá	Girardot	Ubaté	Chía	Facatativá	Soacha	Zipaquirá
Administración agropecuaria *							
Administración de empresas							
Contaduría pública							
Enfermería							
Ingeniería agronómica							
Ingeniería ambiental							
Ingeniería de sistemas *							
Ingeniería de sistemas y computación							
Ingeniería de software							
Ingeniería electrónica							
Ingeniería industrial							
Licenciatura en ciencias sociales							
Licenciatura en educación básica con énfasis en ciencias sociales *							
Licenciatura en educación básica con énfasis en educación física, recreación y deportes *							
Licenciatura en educación básica con énfasis en humanidades: lengua castellana e inglés *							
Licenciatura en matemáticas *							
Música							
Profesional en ciencias del deporte y la educación física							
Psicología							
Tecnología en cartografía *							
Tecnología en desarrollo de software *							
Tecnología en gestión turística y hotelera *							
Zootecnia							
PROGRAMAS ACADÉMICOS - POSGRADO							
Programa académico	Fusagasugá	Girardot	Ubaté	Chía	Facatativá	Soacha	Zipaquirá
Doctorado en ciencias de la educación							
Especialización en educación ambiental y desarrollo de la comunidad							
Especialización en gerencia para el desarrollo organizacional							
Especialización en gestión de sistemas de información gerencial							
Especialización en procesos pedagógicos del entrenamiento deportivo							
Maestría en ciencias ambientales							
Maestría en educación							

*Programas académicos no ofertados con estudiantes activos

Fuente: elaboración propia

3.2 Población estudiantil

El comportamiento de los estudiantes matriculados en el último cuatrienio (2020-2023) muestra una tendencia a la baja, como se observa en la Figura 3, alcanzando para el período 2023-2 una disminución de 8,57 % puntos porcentuales (p. p.) en el registro de matrículas con respecto al periodo 2020-1. La tasa general de absorción de la Universidad de Cundinamarca, definida como la proporción entre estudiantes admitidos e inscritos se sitúa en el 42,11 %, según datos a corte del último semestre académico (2023-2). Al desglosar este porcentaje, se observa que, en pregrado, es del 39,44 %, mientras que en posgrado asciende significativamente hasta el 93,87 %.

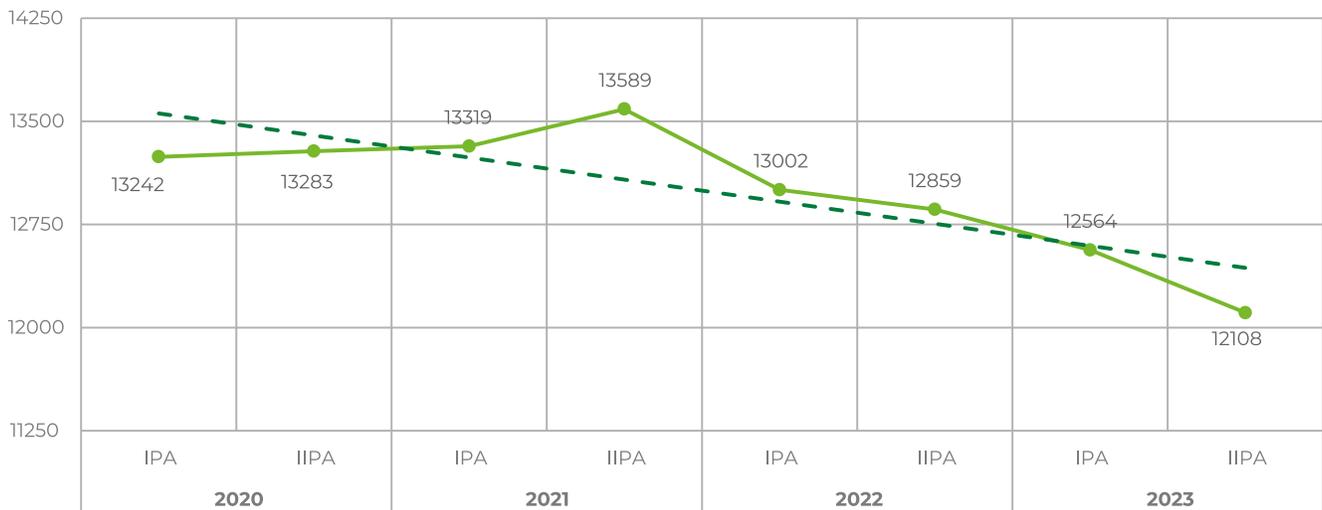


Figura 3. Comportamiento matriculados 2020-2023
Fuente: elaboración propia.

Entre las causas que influyen en la disminución del número de estudiantes matriculados, se identificaron las siguientes: la reducción de los cupos en los programas ofertados, la falta de oferta en programas tecnológicos y licenciaturas, y la aplicación del Acuerdo 027 del 16 de diciembre de 2021, que establece la pérdida de la calidad de estudiante por las siguientes razones: la situación en la que un estudiante pierde por tercera vez el mismo Campo de Aprendizaje Institucional (CAI) o Disciplinar (CADI), y cuando el promedio ponderado acumulado es inferior a tres dos (3,2). Sin embargo, se espera que esta tendencia disminuya con la apertura de nuevos programas académicos.

La Figura 4 muestra la distribución de la población entre las diferentes unidades regionales, donde el 50 % de la población universitaria se concentra en la sede de Fusagasugá (26 %) y en la extensión de Facatativá (24 %).

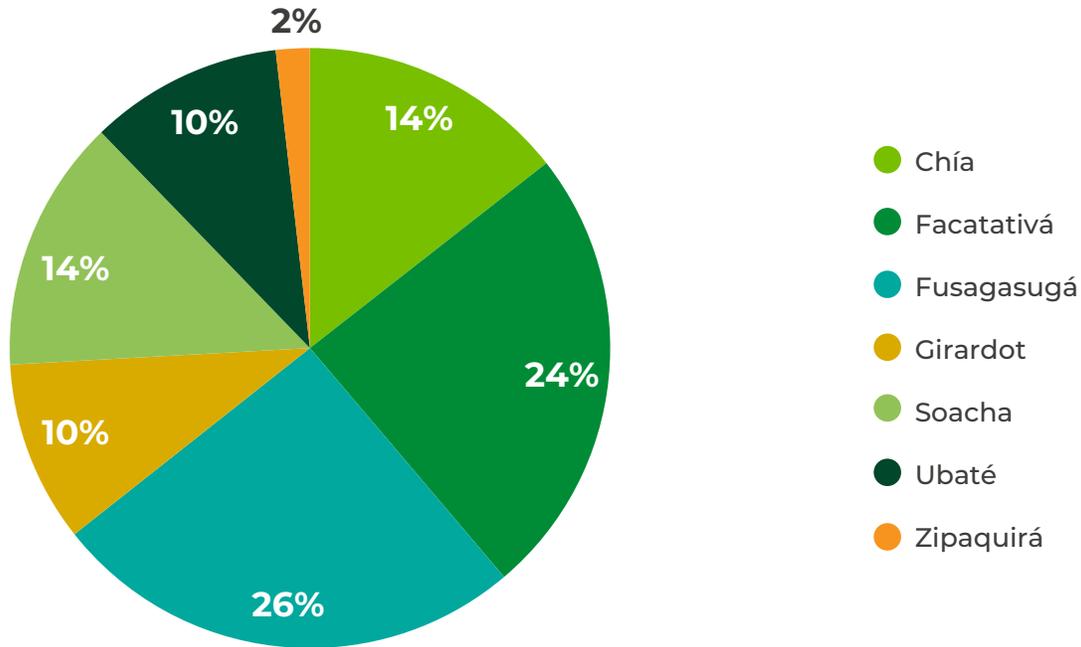


Figura 4. Distribución poblacional por unidad regional
Fuente: elaboración propia.

Para el último periodo académico (2023-2), la Universidad de Cundinamarca contó con una población estudiantil comprendida entre los 16 a 66 años (ver Figura 5). La distribución etaria de los estudiantes se concentra principalmente en el rango de los 18 a los 22 años (56,68%), promedio $x = 22$ años y una desviación estándar de $SD = 4,89$ años.

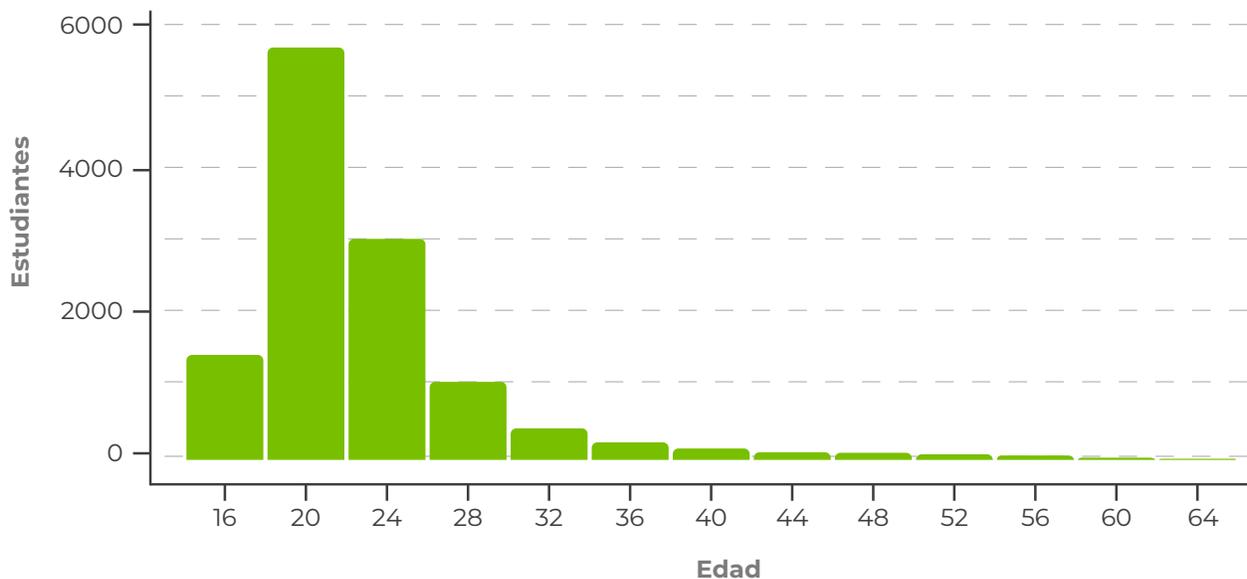


Figura 5. Histograma con rangos etarios
Fuente: elaboración propia.

La distribución geográfica de los estudiantes refleja un marcado predominio de la residencia en zonas urbanas (78,10 %) frente a las rurales (21,90%). La Figura 7 muestra el área de residencia desagregada por unidad regional. Aproximadamente el 60,62 % de los estudiantes provienen del departamento de Cundinamarca, seguido por la ciudad de Bogotá (27,73 %), Tolima (3,22 %), Boyacá (2,34 %) y el restante 6,09 % distribuido entre los demás departamentos.

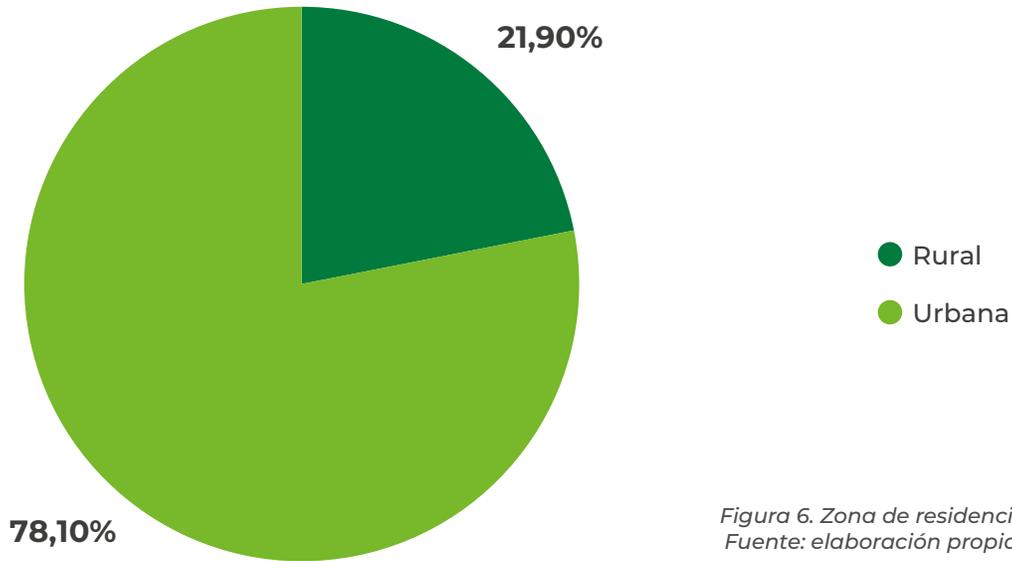


Figura 6. Zona de residencia
Fuente: elaboración propia.

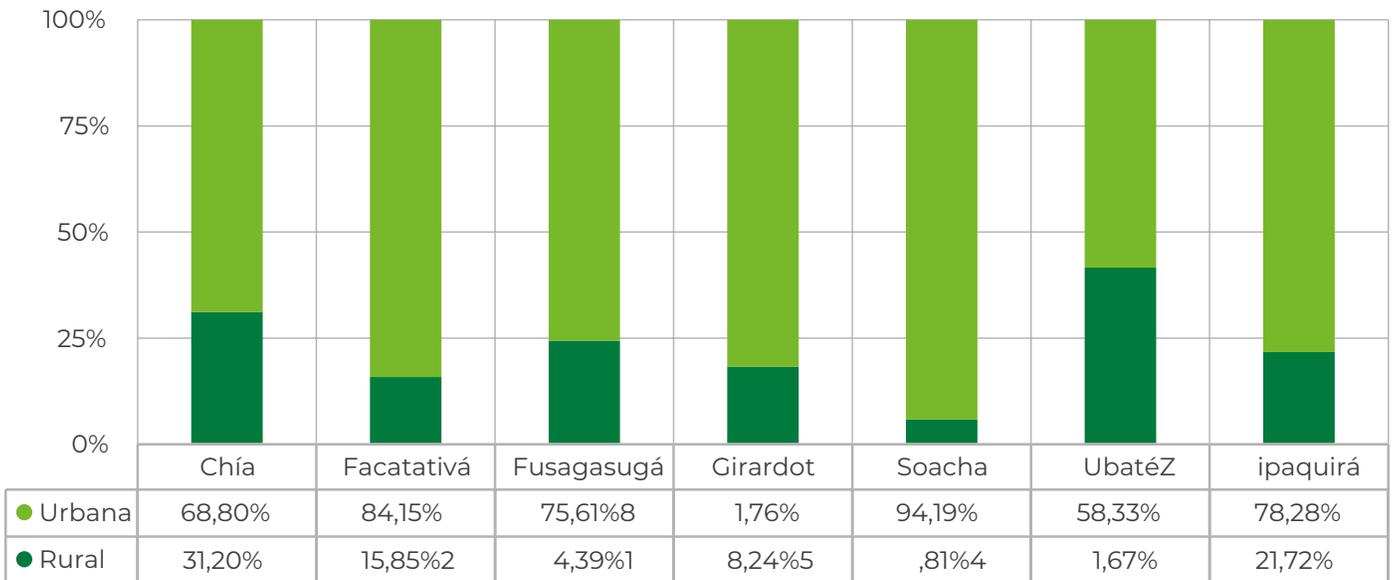


Figura 7. Zona de residencia
Fuente: elaboración propia.

Según la estadística presentada en la Figura 8, el 53% de la población estudiantil corresponde al género masculino, mientras que el 47 % restante, al género femenino. La información desagregada por unidad regional se muestra en la Figura 9. Estos datos muestran una distribución relativamente equilibrada en términos de género en la comunidad estudiantil. Sin embargo, aunque hay un ligero predominio masculino, la diferencia porcentual no es significativa y sugiere una participación equitativa de hombres y mujeres en el entorno educativo. Este equilibrio de género en la comunidad universitaria refleja el progreso hacia la igualdad de oportunidades educativas, así como un compromiso continuo para promover la inclusión y la diversidad en los entornos educativos

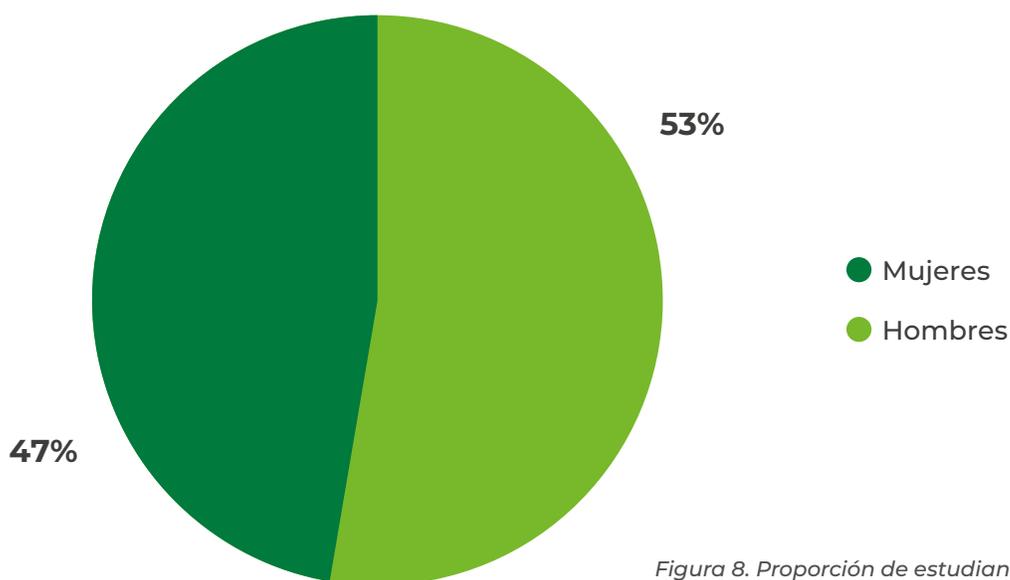


Figura 8. Proporción de estudiantes por género
Fuente: elaboración propia.

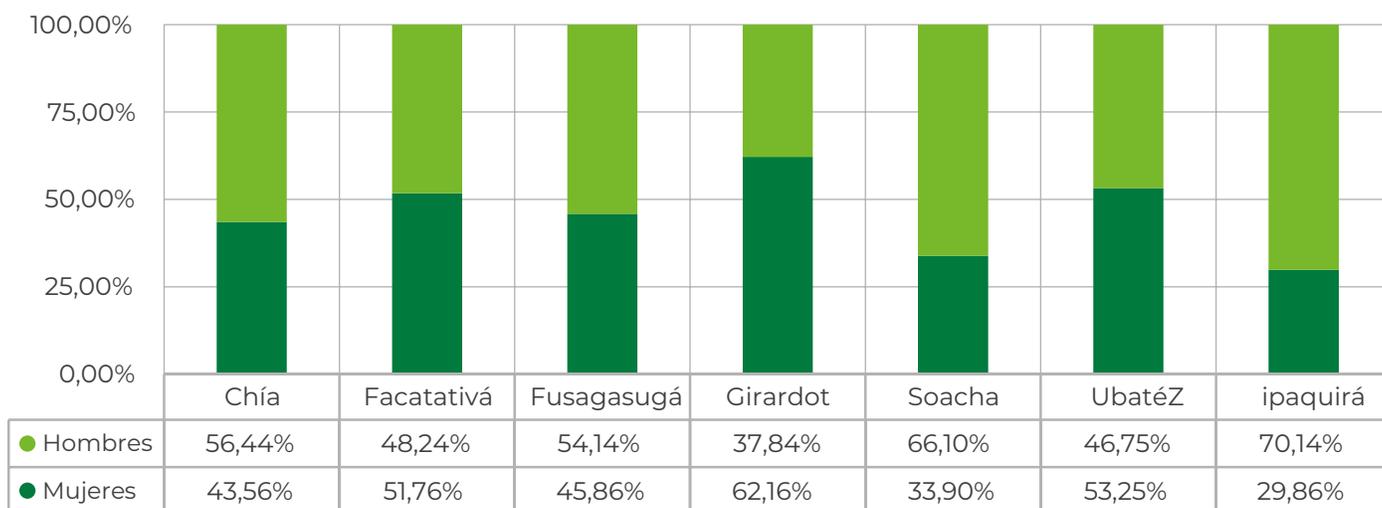


Figura 9. Estudiantes desagregados por género y unidad regional
Fuente: elaboración propia.

Durante el periodo comprendido entre 2018 y 2020, la deserción estudiantil presentó una tendencia a la baja, lo que indica que se están realizando esfuerzos positivos en la retención de estudiantes. Sin embargo, a partir del primer semestre de 2021, se observa un punto de inflexión marcado por un cambio significativo en esta dinámica, con un incremento notable en los índices de deserción estudiantil. Este fenómeno sugiere la necesidad de investigar y abordar las causas subyacentes que han conducido a esta inversión de la tendencia favorable que se observaba anteriormente.

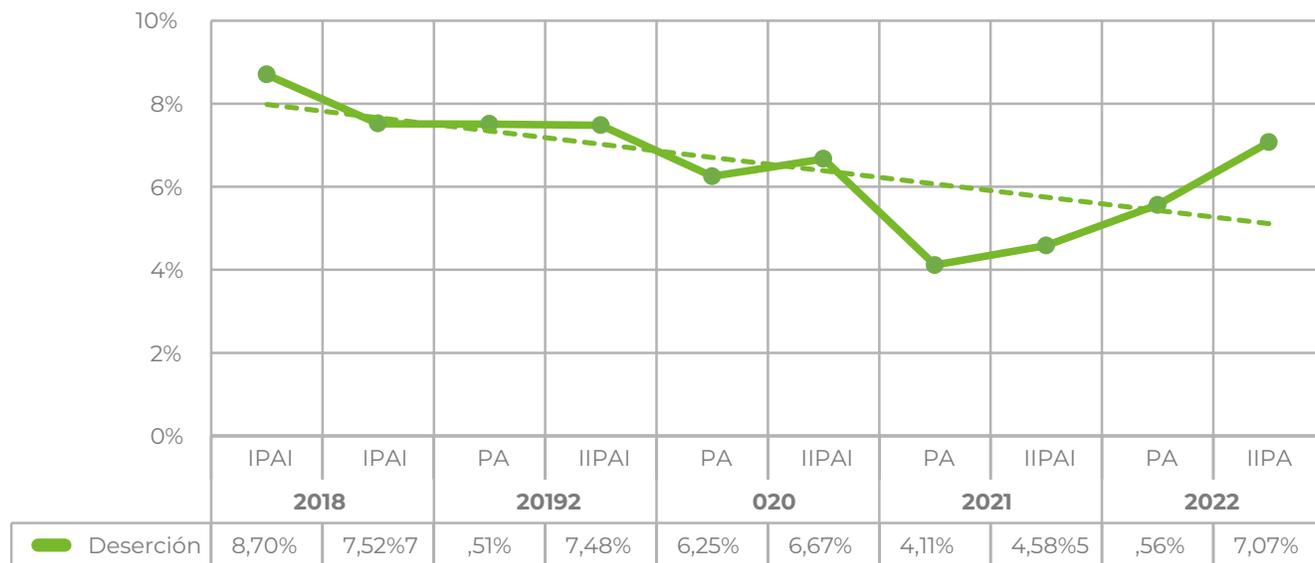


Figura 10. Histórico tasas de deserción³ | Fuente: elaboración propia.

3.3 Población de Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA)

La Universidad de Cundinamarca se compromete con una mejora continua, reflejada en los indicadores del CNA. A través del proceso de asignación docente, se han implementado estrategias conjuntas con las coordinaciones de programa para reducir gradualmente el número de plazas de profesores proyectadas como horas cátedra, transformándolas en tiempo completo ocasional de 4 meses. Esto brinda la posibilidad de ofrecer un acompañamiento a los estudiantes en su formación y aprendizaje directo, al tiempo que contribuye significativamente a las funciones de interacción social universitaria, ciencia, tecnología e innovación y gestión académica.

El promedio para la población de gestores del conocimiento y aprendizaje durante el último cuatrienio se ubica en $X \approx 1044$ y desviación estándar $SD \approx 31$. La pequeña desviación estándar indica que, aunque el promedio se mantiene constante, puede haber cierta variabilidad en el número de gestores del conocimiento y el aprendizaje en cada período, lo que podría estar influenciado por algunos factores como cambios en las necesidades académicas o disponibilidad de recursos.

³ **NOTA:** Las tasas de deserción se obtienen del Ministerio de Educación Nacional a través del Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en Instituciones de Educación Superior (SPADIES 3.0). Por otra parte, con base en la definición de deserción como el estudiante que no se matricula durante dos periodos consecutivos, no es posible acceder a las tasas de deserción para el año 2023, ya que aún no se pueden calcular. Por lo tanto, las tasas de abandono actuales son las comunicadas en 2023 y muestran el abandono de la cohorte de 2022.

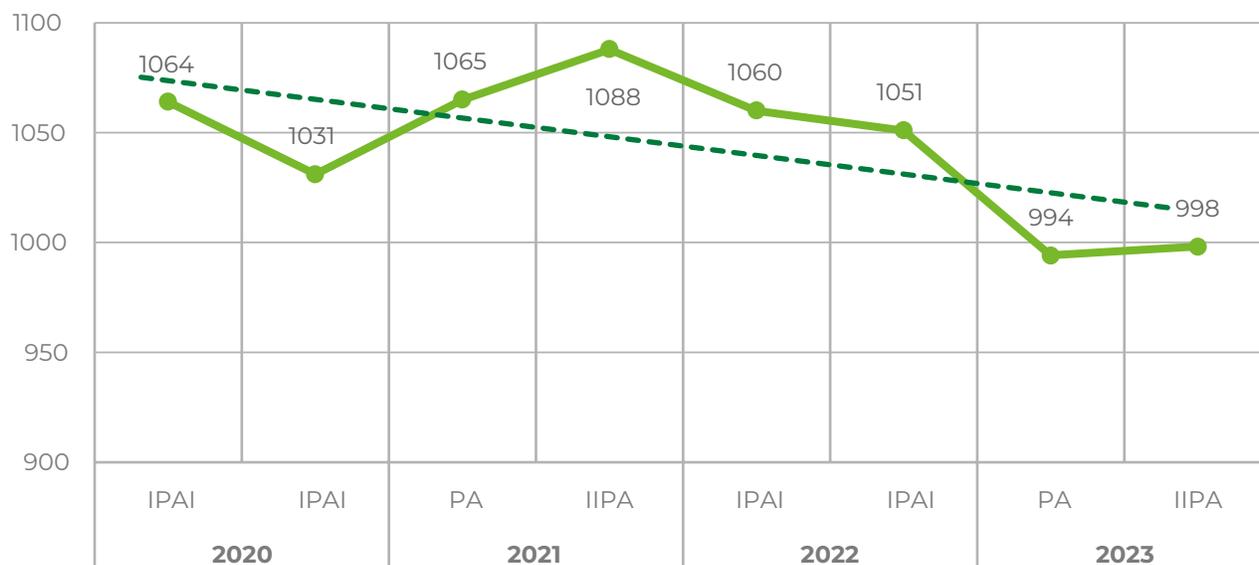


Figura 11. Histórico Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA) último cuatrienio
Fuente: elaboración propia.

El principal tipo de contratación para los gestores del conocimiento y el aprendizaje es tiempo completo, alcanzando un promedio de $X \approx 57\%$ por periodo académico. En segundo lugar, se ubica la vinculación mediante contratos de Hora Catedra con una participación promedio de $X \approx 39\%$, y por último la modalidad de contratación a término indefinido con $X \approx 3\%$.

Los Gestores de Conocimiento y el Aprendizaje (GCA) de la Universidad de Cundinamarca, vinculados a la modalidad TCO11M, son aquellos que por mérito propio han ganado diferentes convocatorias de proyectos de investigación lideradas por la Dirección de Investigación Universitaria (DIU) y que se despliegan dos veces al año. Las convocatorias y la participación de los gestores de conocimiento y aprendizaje contribuyen a la solución de problemas, necesidades o al aprovechamiento de las potencialidades del entorno translocal en el departamento de Cundinamarca, a través de productos de alto impacto, resultantes de proyectos de investigación desarrollados dentro del modelo de medición vigente en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Cabe señalar que, aunque se ha producido un descenso en el número de gestores del conocimiento y el aprendizaje contratados en los últimos cuatro años (véase Figura 11), este comportamiento se debe a la disminución del número de GCA contratados por hora cátedra y al aumento del 9 % en el número de GCA a tiempo completo (véase la Figura 12). Por consiguiente, puede considerarse una tendencia que repercute positivamente en la institución y en la estabilidad laboral de los GCA. La información desagregada por tipo de contratación docente en los últimos cuatro años se presenta en las Figuras 11 y 12.

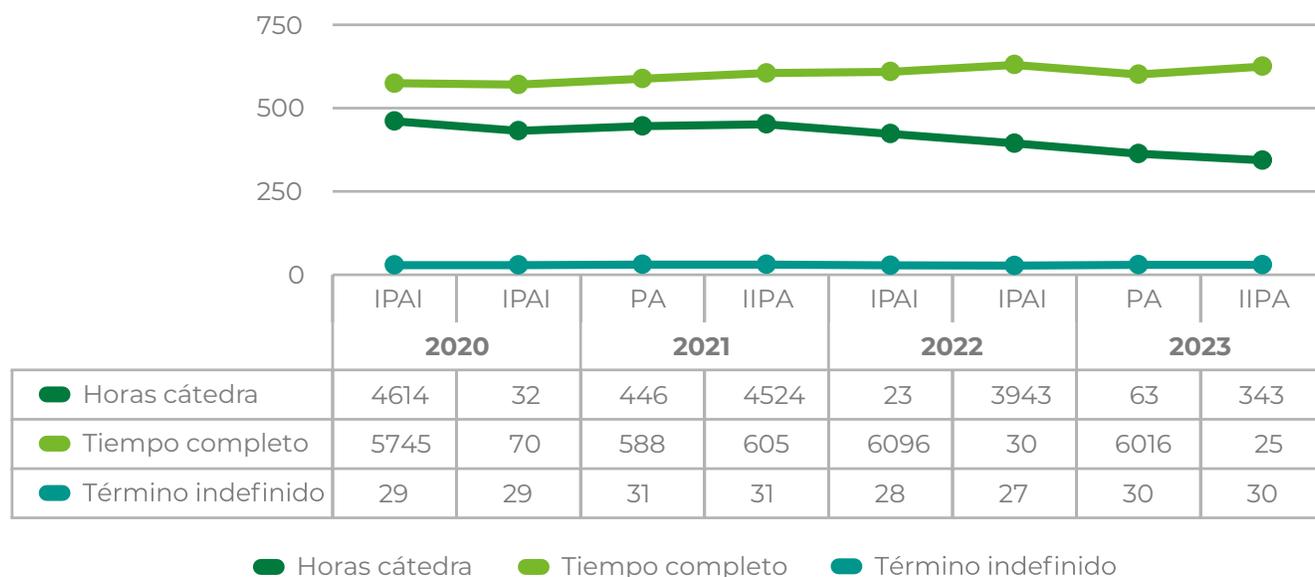


Figura 12. Comportamiento histórico Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA) por tipo de contratación
Fuente: elaboración propia.

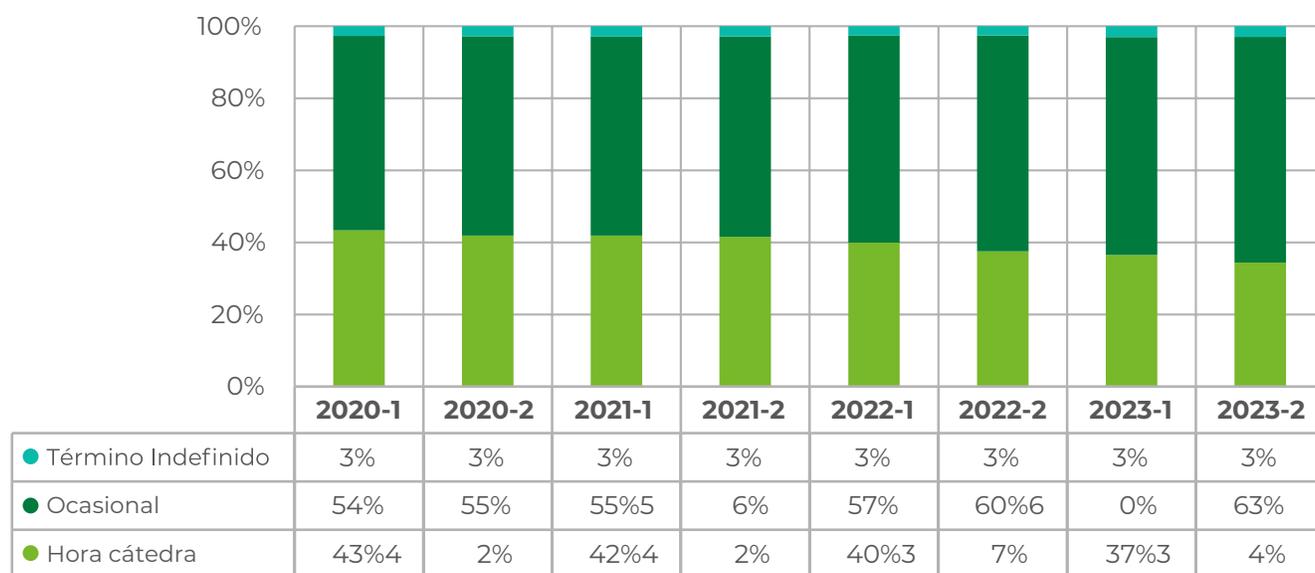


Figura 13. Histórico Gestores del Conocimiento y Aprendizaje (GCA) por tipo de vinculación
Fuente: elaboración propia.

El nivel académico de los gestores del conocimiento y el aprendizaje se muestra en la Figura 14, con un predominio de los títulos de maestría (59 %) y especialización universitaria (31%). En los últimos cuatro años se evidencia el fortalecimiento de la planta docente mediante el incremento de gestores del conocimiento y el aprendizaje vinculados con niveles académicos de maestría y doctorado. La Figura 15 muestra la evolución histórica del nivel académico de los gestores del conocimiento y el aprendizaje en los últimos cuatro años.

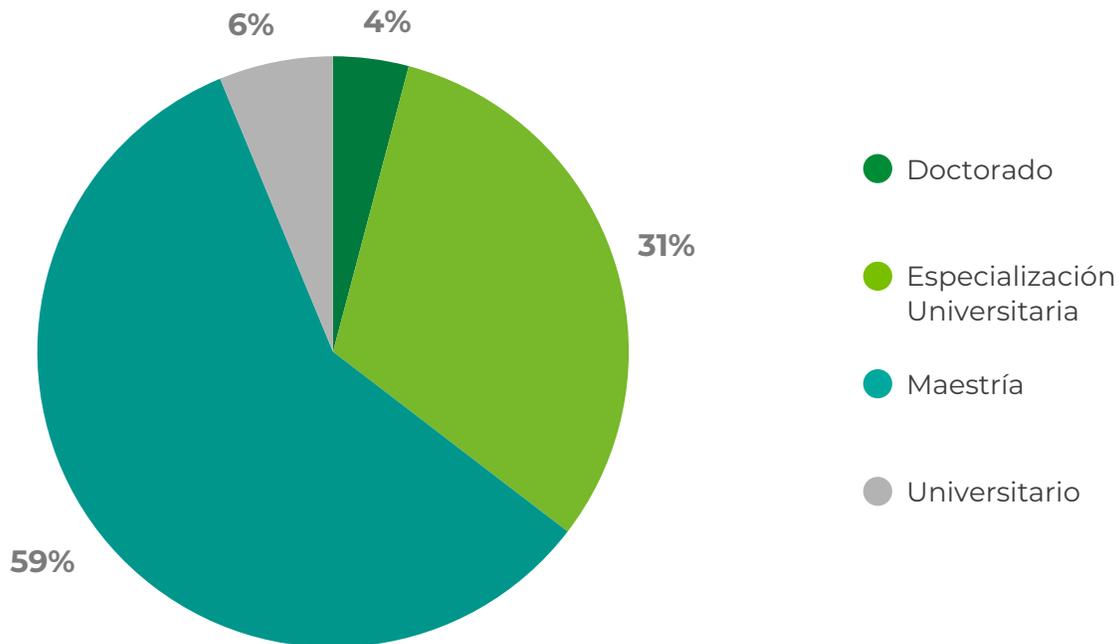


Figura 14. Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA) desagregados por nivel académico
Fuente: elaboración propia.



Figura 15. Histórico nivel académico de los Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA)
Fuente: elaboración propia.

3.4 Ciencia, Tecnología, Innovación e Investigación (CTIeI)

La Figura 16 muestra estabilidad en el número de grupos categorizados como B a lo largo del último cuatrienio. Además, se ha producido un crecimiento constante desde la vigencia 2022 con un aumento significativo del número de grupos de investigación sin categoría, lo que sugiere un incremento en la actividad investigativa dentro de la universidad. Además, se ha producido un notable incremento en el número de grupos reconocidos y categorizados en las clasificaciones A y C, lo que indica un avance en la calidad y relevancia de la investigación desarrollada en la institución.

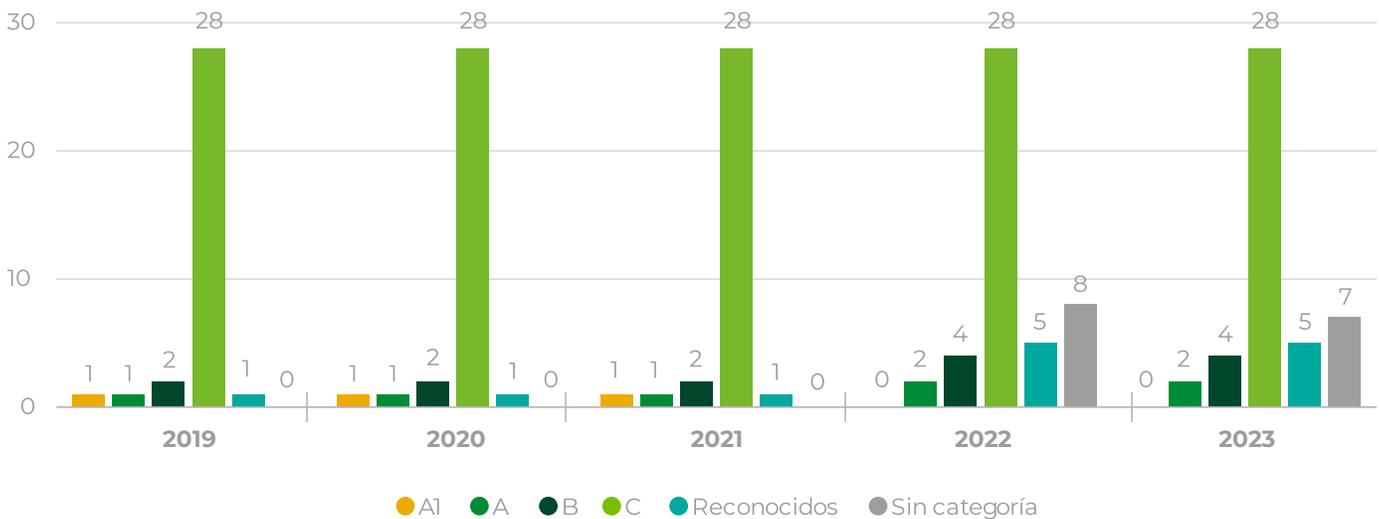


Figura 16. Grupos de investigación categorizados
Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con el modelo MEDIT (2020), la Universidad de Cundinamarca entiende la ciencia, tecnología, innovación e investigación como un diálogo entre la sociedad del conocimiento y el contexto temporal asociado al siglo XXI. Por ello, la universidad debe afrontar la decisión crítica de transformarse en una organización social del conocimiento y del aprendizaje, con carácter público, social y formativo, que ofrece soluciones a problemas globales (UDEC, 2020). En este sentido, la Universidad de Cundinamarca está comprometida con la translocalidad, por lo que la política de ciencia, tecnología e innovación adquiere un papel central, ya que la Universidad se compromete a fomentar habilidades críticas y analíticas para impulsar el progreso científico y tecnológico, priorizando el mejoramiento cultural y la calidad de vida de la población (UDEC, 2019). Esto se ha traducido en un apoyo permanente para fortalecer los procesos de investigación que adelantan los grupos de investigación.

El siguiente gráfico muestra un aumento significativo del 50 % en el número de investigadores en el periodo comprendido entre 2023 y 2020. Además, ha aumentado notablemente el número de investigadores clasificados como juniors (73,2 %) y asociados (23,2 %). Estas cifras demuestran el continuo impulso y compromiso de la comunidad científica con el desarrollo de la investigación en diversas áreas del conocimiento.

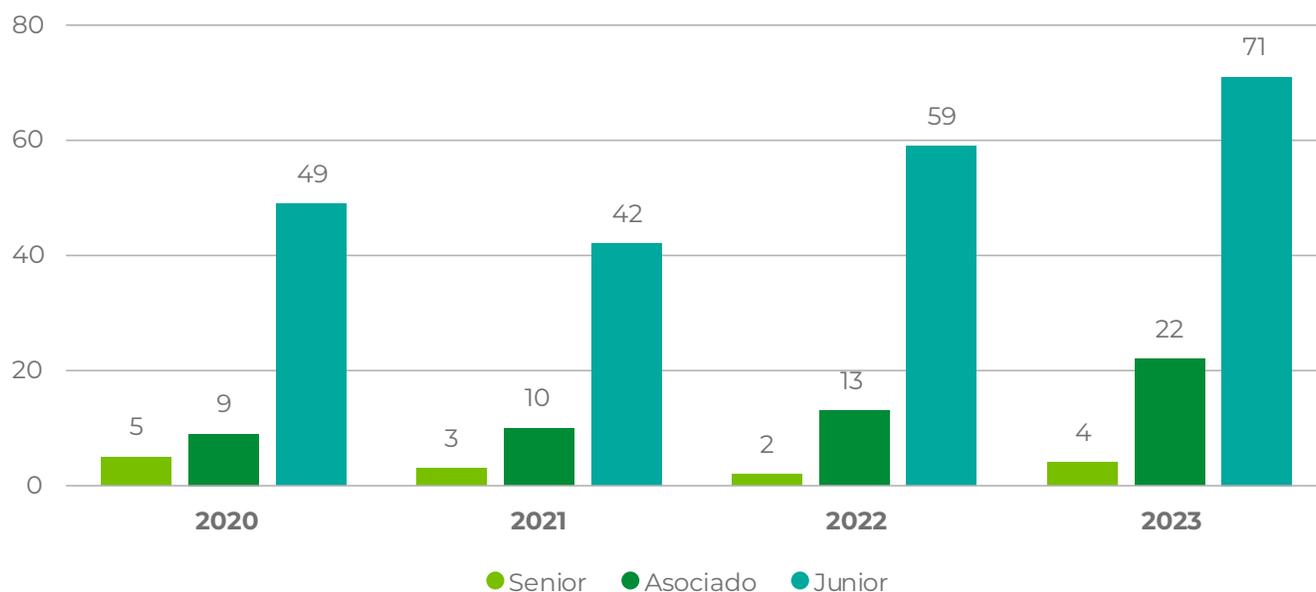


Figura 17. Clasificación de investigadores
Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Minciencias), la Universidad de Cundinamarca implementa estrategias para obtener información sobre las capacidades de investigación y desarrollo tecnológico, así como otras actividades realizadas por la comunidad académica en el marco del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación. De esta manera, se implementan actividades e indicadores coherentes con los modelos de medición de las Convocatorias 640 de 2013, 693 de 2014, 737 de 2015, 781 de 2017, 833 de 2018 y 894 de 2021 para impulsar el incremento en la producción de conocimiento en la universidad.

En la vigencia 2023 se observa una reducción significativa del 17,65 % en el número total de semilleros de investigación con respecto a 2020 (véase Figura 18). A pesar de esta tendencia a la baja, la Facultad de Ingeniería destacó con un crecimiento positivo del 9 % en el número de sus grupos de investigación, mostrando un impulso de la investigación en este campo. Por el contrario, la Facultad de Educación experimentó una reducción del 67 % en el número de sus grupos de investigación durante el mismo período. Estas cifras reflejan la dinámica cambiante en la participación de los grupos de investigación en las diferentes áreas académicas, lo que sugiere la necesidad de abordar estrategias específicas para promover la investigación en determinados campos de estudio.

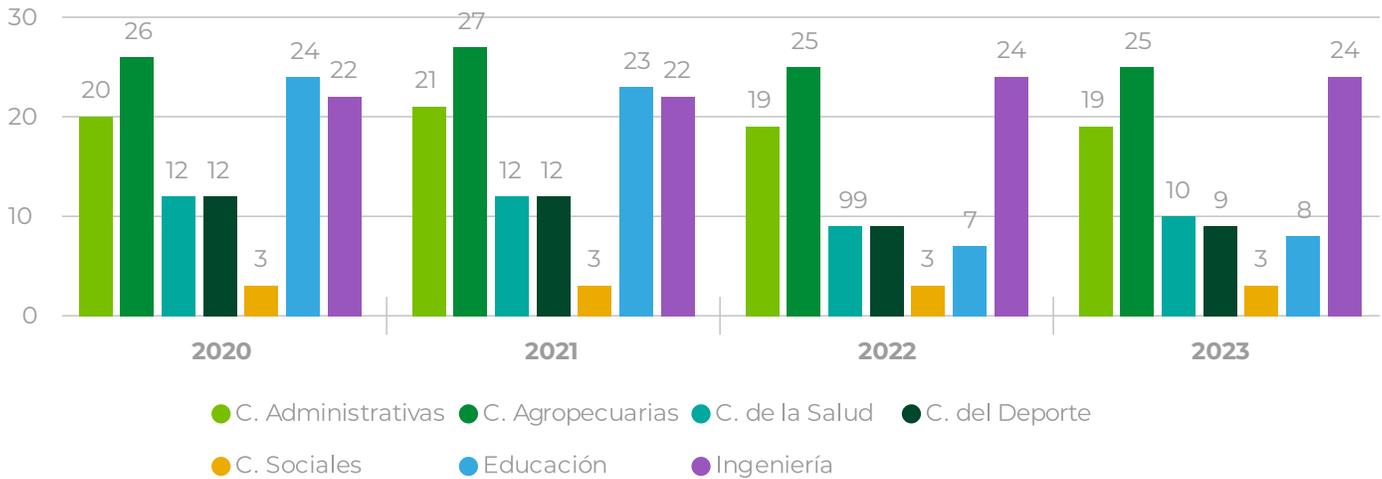


Figura 18. Semilleros por Facultad
Fuente: elaboración propia.

Además de lo anterior, estas estadísticas difieren del cierre de programas académicos, tales como la Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Humanidades, Lengua Castellana e Inglés, Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Educación Física, Recreación y Deportes, Licenciatura en Matemáticas, observándose en la gráfica que la disminución corresponde principalmente a la Facultad de Educación; sin embargo, dentro de los efectos pospandémicos, se han presentado cambios en la rotación del personal académico que han llevado a la inactividad o cierre de algunos semilleros de investigación.

Para el año 2022, con la creación del Acuerdo 006 del banco de semilleros de investigación, Por medio del cual se crea el banco de semilleros de investigación de la Universidad de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones, se incluyen requisitos a nivel institucional para participar en los semilleros de investigación, con el objetivo de mejorar la calidad y visibilidad, dado que en años anteriores se evidencia una gran cantidad de semilleros, pero baja participación de semilleros. La convocatoria se realiza con la finalidad de evitar reprocesos en el proceso de semilleros de investigación, asegurando la planificación y el funcionamiento de los semilleros para la próxima vigencia. Es importante destacar que, gracias a la convocatoria del banco de semilleros de investigación, el número de estudiantes participantes en los semilleros ha aumentado de manera progresiva, manteniendo una tendencia ascendente en las dos últimas vigencias.

3.5 Interacción Social Universitaria (ISU)

La gestión socialmente responsable del conocimiento basada en el diálogo de saberes con las comunidades de los territorios ha sido el fundamento de la interacción social universitaria, función misional que ha traído visibilidad y galardones traducidos en 6 reconocimientos por compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, desde 2020:

- Certificado en responsabilidad social empresarial.
- Sello por medición de huella de carbono institucional.
- Sello de compromiso con la Bioseguridad (a partir de la coyuntura de la pandemia).
- Alianza carbono neutralidad del Ministerio de Ambiente y Sostenibilidad.
- Sello de Sostenibilidad de ICONTEC y Certificación como entidad familiarmente responsable (primera universidad pública de Iberoamérica).



Así mismo, se ha iniciado y consolidado liderazgo en escenarios, redes y alianzas nacionales e internacionales, dando visibilidad a la gestión y responsabilidad social de Universidad de Cundinamarca:

- Red Observatorio de Responsabilidad Social Universitaria (ORSU).
- Red nacional de extensión.
- Pacto global Colombia.
- Red de voluntariado universitario de Colombia.
- Primera participación en el congreso de la Unión Latinoamericana y del Caribe de Extensión Universitaria (ULEU).



REDEVOLUN



Pacto Global
Red Colombia

Las cifras del impacto social de ISU destacan:

- Para la vigencia 2023 se logró un impacto significativo a través del voluntariado, con un total de 151 voluntarios certificados que contribuyeron con un registro de 9.962 horas de acción voluntaria. Estas cifras destacan el compromiso y la dedicación de los voluntarios, así como el alcance y la magnitud de las actividades realizadas fortaleciendo el tejido social en beneficio del bienestar de la comunidad.
- La oferta de servicios de educación continuada mostró un incremento anual desde 2020 en relación con el número de acciones formativas, procesos de actualización y experiencias académicas generadas para el público interno y comunidad externa. Así mismo, se evidenció un incremento en la cantidad de usuarios de los procesos de educación continuada que consolidan experiencias presenciales, mediadas por tecnología y mixtas.

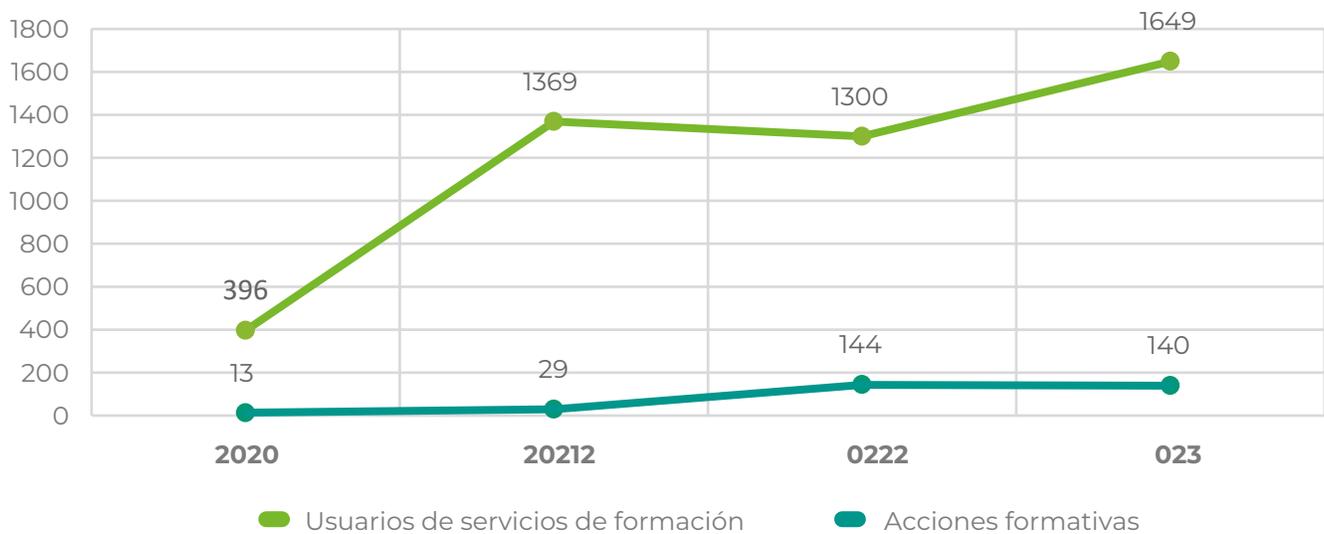


Figura 19. Oferta de servicios de educación continuada
Fuente: elaboración propia.

- Una tendencia positiva en el crecimiento de los convenios suscritos para favorecer los procesos de gestión de docencia servicio, pasantías y voluntariado. La Figura 20 presenta el comportamiento de esta variable durante el último periodo.

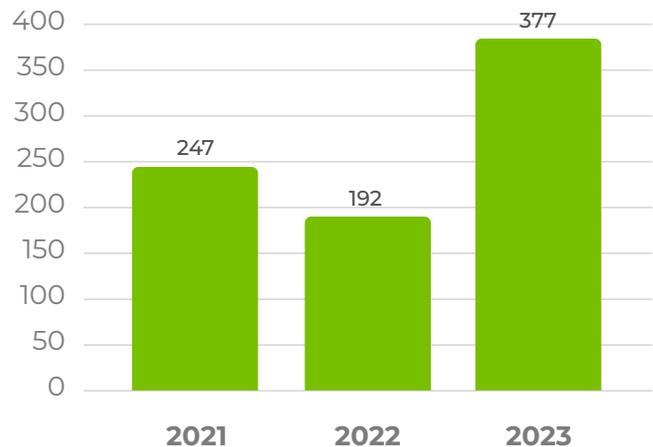


Figura 20. Convenios suscritos
Fuente: elaboración propia.

- Durante el período 2021 a 2023, los Gestores del Conocimiento y el Aprendizaje (GCA) llevaron a cabo un total de 189 proyectos de interacción social con un total de 46 296 participantes y beneficiarios. Estos resultados resaltan la importancia de las iniciativas de interacción social en la promoción del desarrollo comunitario y la mejora de la calidad de vida de las personas involucradas; así mismo, el alcance masivo de estos proyectos demuestra el compromiso de los GCA en la creación y ejecución de actividades que generen un impacto positivo y sostenible en las comunidades a las que sirven.

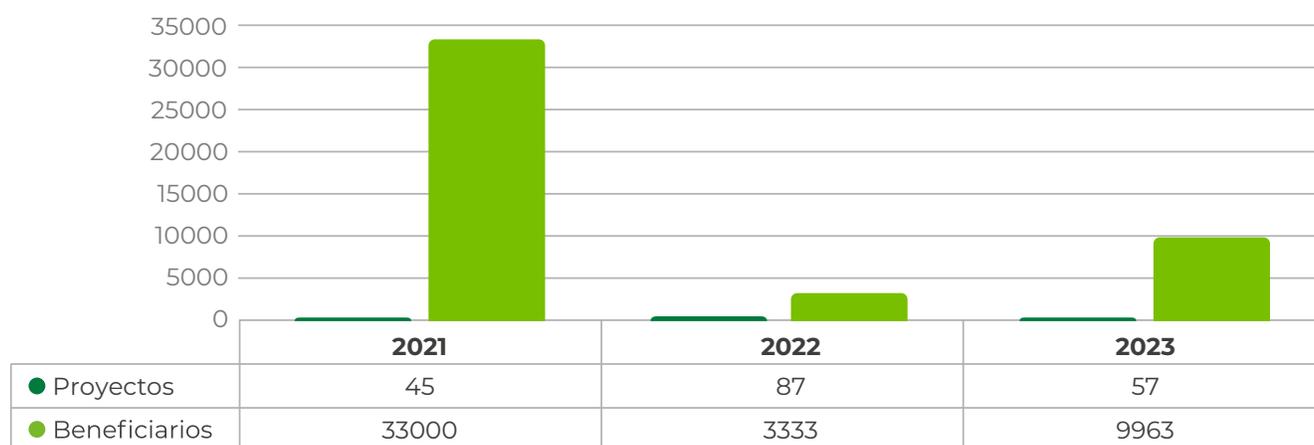


Figura 21. Proyectos y beneficiarios
Fuente: elaboración propia.

3.6 Asuntos financieros

Tabla 2. Resumen financiero periodo 2020-2023

Año	Presupuestado	Activa		Pasiva	
		Recaudado	% Cumplimiento	Gasto	% Cumplimiento
2020	138.412.683.291	141.971.740.855	103%	118.525.329.105	86%
2021	131.846.737.812	137.908.245.421	105%	102.704.791.214	78%
2022	161.110.548.668	170.700.615.718	106%	139.032.544.161	86%
2023	163.633.068.446	172.638.470.573	106%	133.593.476.601	82%

Fuente: elaboración propia

Al revisar el registro histórico de la ejecución de los ingresos y gastos de Universidad de Cundinamarca, se observa que en el cuatrienio (2020 - 2023), se han obtenido más ingresos de los presupuestados, generando un incremento aproximado del 5 % en la recaudación para cada vigencia. Estos resultados reflejan la gestión realizada frente al cumplimiento del recaudo por parte de los diferentes procesos encargados de generar recursos, el incremento en los ingresos derivados de todas las transferencias de estampilla, tanto nacional como departamental, y a su vez el cumplimiento de la labor de la Institución frente al recaudo de los recursos que deben ser transferidos para el normal funcionamiento y cumplimiento de las diferentes actividades misionales e institucionales.

A lo largo de los años se ha realizado un ejercicio de planeación de recursos acorde con la realidad del país, del departamento y de la institución, lo que ha supuesto no realizar un ejercicio ambicioso de proyección de ingresos, para no comprometer gastos que no se puedan asumir en el futuro.

Es esencial subrayar que los recursos constituidos como superávit obtenidos en las cuatro vigencias no son el resultado de una inadecuada gestión administrativa y financiera por parte de Universidad de Cundinamarca, sino el resultado de una política estratégica implementada deliberadamente en la institución. Esta política estuvo orientada a la asignación eficiente de los recursos y a la optimización de los procesos financieros, lo que permitió generar un excedente presupuestario como parte de una estrategia de fortalecimiento institucional. Así, el superávit no solo refleja una gestión financiera sólida, sino que también demuestra el compromiso de la universidad con la sostenibilidad económica a largo plazo y su capacidad para afrontar con solidez los retos futuros. Asimismo, destacan la transparencia y coherencia de los registros contables a lo largo de las vigencias. Este manejo responsable y transparente demuestra el compromiso de la institución con su misión y la sostenibilidad de sus operaciones.

En cuanto a la ejecución del gasto, la Universidad de Cundinamarca concentró sus resultados en aproximadamente el 80 % del presupuesto asignado para cada vigencia. Este resultado refleja el esfuerzo de la institución por hacer un uso eficiente de los recursos, tanto de funcionamiento como de inversión, para cumplir con la prestación de los servicios a la comunidad universitaria. El cuadro muestra que la vigencia de 2021 fue la de menor ejecución, como consecuencia de la emergencia sanitaria mundial, en la que se presentaron dificultades en la demanda de proveedores para llevar a cabo los procesos contractuales y en la que la Universidad de Cundinamarca tuvo que adaptarse a la virtualidad, dificultando la realización de actividades que estaban programadas de manera presencial. Sin embargo, la institución implementó mecanismos que le permitieron ser sostenible frente a la crisis, tanto en la retención de estudiantes y gestores del conocimiento y el aprendizaje, como en la financiación de los gastos del personal administrativo.

3.7 Infraestructura física

La Universidad de Cundinamarca ha hecho frente a diversas circunstancias y desafíos relacionados con el desarrollo de la infraestructura física y tecnológica. En primer lugar, el rápido crecimiento de la población estudiantil y académica, especialmente en las extensiones de Soacha y Chía, gracias a la oferta de nuevos programas académicos como Ingeniería Industrial e Ingeniería de Software, ha generado una mayor demanda de instalaciones adecuadas para la enseñanza, la investigación y la administración.

La Universidad de Cundinamarca reconoce la importancia de la innovación y la digitalización en la educación superior. Para adaptarse a estos cambios, la universidad ha invertido en mejorar y actualizar sus recursos tecnológicos. Esto incluye la adquisición de equipos modernos, la ampliación de la cobertura de Internet y la implementación de plataformas educativas en línea. Estas medidas pretenden garantizar que todos los miembros de la comunidad universitaria tengan un acceso equitativo y efectivo a la información y la comunicación. Lo anterior también tiene como objetivo atender los programas de acreditación de alta calidad.

Tabla 3. Infraestructura física general

ITEM	UNIDAD REGIONAL	ÁREA TERRENO M2	ÁREA CONSTRUCCIONES M2
1	Fusagasugá	68.038,07	56.082,78
2	Girardot	25.483,71	10.200,83
3	Ubaté	6.779,98	7.577,21
4	Facatativá	12.576,68	16.822,57
5	Soacha	51.091,19	35.926,4
6	Chía	15.895,91	20.353
7	Zipaquirá	4.051,53	5.447,19

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Información catastral

ITEM	UNIDAD REGIONAL	CÉDULA CATASTRAL ACTUAL	MATRICULA INMOBILIARIA
1	Fusagasugá	252900100000004740033000000000	106040202465730000
2	Girardot	253070102000001670005000000000	307- 37852
3	Ubaté	258430100000000600001000000000	172- 21585
4	Facatativá	25269010000000074900060000000000	156- 67717
5	Soacha	257540101000008750528000000000	050S -40397517
6	Chía	25175000000000000429970000000000	50N- 20171277
7	Zipaquirá	258990100000007180013000000000	176- 162099

Fuente: elaboración propia



4.

METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO 2024-2027 CAMPO MULTIDIMENSIONAL DE APRENDIZAJE (CMA) DE ALTA CALIDAD TRANSLOCAL, MAS ALLÁ DE LA UNIVERSIDAD TRADICIONAL



La base fundamental para la creación del Plan de Desarrollo fue el Plan Rectoral 2023-2027 «Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional», propuesto por el doctor Adriano Muñoz Barrera ante el Consejo Superior Universitario en el proceso de elección de rector para el periodo 2024-2027.

Quedó patente el valor de los maravillosos resultados de la construcción dialógica y formativa como ideal regulativo, que permitió edificar el conocimiento del Plan de Desarrollo de manera colaborativa y cocreativa, con una alta participación de la comunidad educativa.

Es importante mencionar que se creó un campo de aprendizaje en el que se desarrolló la Metodología Campo de Aprendizaje (MCA), y la forma en que el Modelo Educativo Digital Transmoderno de la Universidad de Cundinamarca asegura el logro de los resultados de aprendizaje, a través de la operación del Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) (Muñoz, 2022).

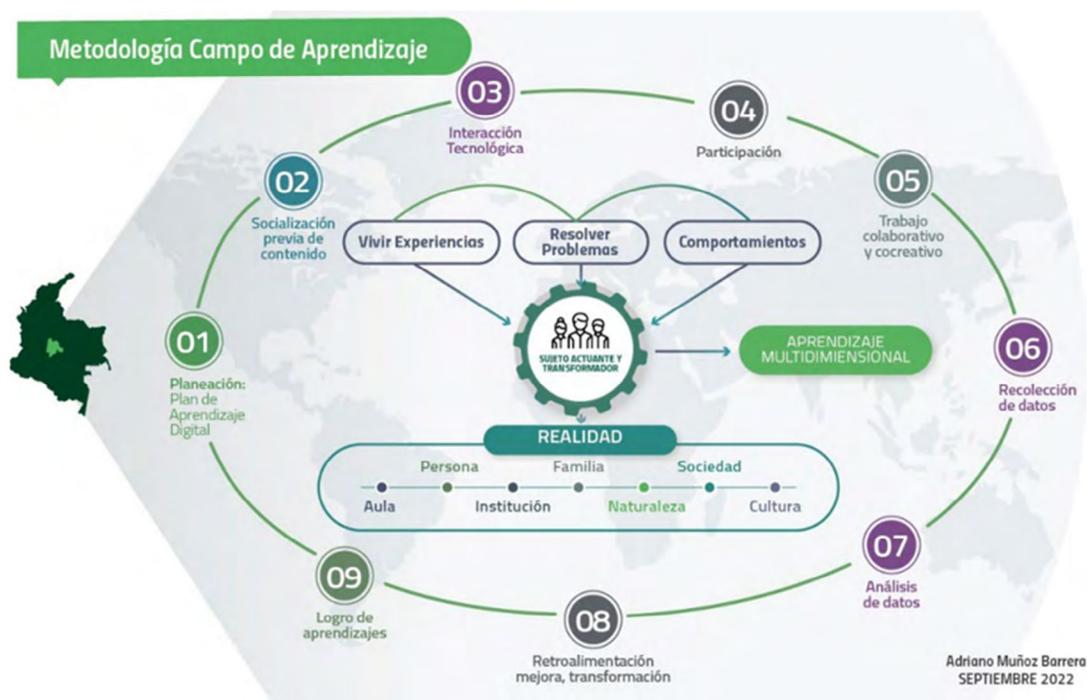


Figura 22. Metodología Campo de Aprendizaje (MCA)
Fuente: elaboración propia.

El REA del campo de aprendizaje es diseñar el Plan de Desarrollo 2024-2027 a partir de la MCA teniendo como fundamento el Plan Rectoral 2023-2027 Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional.

Para alcanzar dicho resultado, se presenta a continuación una descripción breve de lo acontecido en el campo de aprendizaje en cada una de las fases que propone la MCA.

Fase 1. Planeación

Durante esta fase fueron diseñadas las experiencias o problemas vinculados al resultado esperado de aprendizaje, que en este caso es la construcción del Plan de Desarrollo en colaboración con la comunidad. Para lograrlo, se planifican todas las actividades pertinentes, como las que se mencionan a continuación:

- Sesión de trabajo con los directivos de la Universidad para presentar el balance del anterior Plan de Desarrollo, acompañado del correspondiente informe financiero, así como la exposición del Plan Rectoral y la Metodología del Campo de Aprendizaje (MCA).
- Apropiación del Plan Rectoral y designación de los líderes encargados de socializar cada frente estratégico, según se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla 5. Líderes asignados por frente estratégico

FRENTE ESTRATÉGICO	LÍDER ASIGNADO
FRENTE 1: Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal	John Alexander Moreno Sandoval - Decano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias María Nancy Garzón Soche - Decana Facultad de Ciencias de la Salud
FRENTE 2 Comunidad universitaria agentes de mejora y transformación	Javier Hernando Gracia Gil – Decano de la Facultad de Ingeniería William Andrés Castañeda Celeita – Director Extensión Facatativá
FRENTE 3 Bienestar constitutivo de la vida y la libertad, expresión de éxito académico y aseguramiento del aprendizaje	Miguel Alejandro Flechas Montaña – Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables María Margarita Moya González – Directora de Bienestar Universitario
FRENTE 4: Diálogo Latinoamericano	Luis Rafael Hutchison Salazar – Decano de la Facultad de Ciencias del Deporte y la Educación Física Sandra Catherine Valbuena Lizcano – Líder de Dialogando con el Mundo
FRENTE 5: Organización social del conocimiento y aprendizaje viva	Sandra Patricia Varela Londoño – Directora del Instituto de Posgrados Johanna Andrea Gil Palacios – Directora Seccional Ubaté

Fuente: elaboración propia

- Planeación de la logística y programación del recorrido por la sede, seccionales y extensiones de la universidad. En total se realizaron 17 encuentros presenciales con gestores del conocimiento y el aprendizaje, estudiantes de pregrado y posgrado, administrativos y graduados.

Tabla 6. Calendario de realización para las mesas de cocreación

GRUPO DE INTERÉS	FECHA	UNIDAD REGIONAL
Directivos Universidad	29 de enero	Soacha
Estudiantes y Gestores del Conocimiento y Aprendizaje	12 de febrero	Soacha
	13 de febrero	Fusagasugá Ciencias Sociales
	14 de febrero	Fusagasugá Facultad de Ciencias Agropecuarias
	19 de febrero	Fusagasugá Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables
	20 de febrero	Girardot
	22 de febrero	Facatativá
	26 de febrero	Chía
	27 de febrero	Zipaquirá
	28 de febrero	Ubaté
	6 de marzo	Fusagasugá Facultad de Ingeniería
	Administrativos	12 de marzo
13 de marzo		Chía, Zipaquirá y Ubaté
14 de marzo		Soacha
18 de marzo		Girardot
19 de marzo		Facatativá
Graduados y estudiantes de posgrado	15 de abril	Virtual

Fuente: elaboración propia

- Planeación de la construcción del instrumento que incluyera los frentes estratégicos, actividades y responsables.
- El diseño del campo de aprendizaje en la plataforma institucional se estructuró en dos momentos distintos. En primer lugar, el virtual con el propósito de que la comunidad pudiera interactuar previamente con el plan rectoral, aportando así estrategias y acciones para cada uno de los frentes estratégicos.

En segundo lugar, el momento presencial de cocreación para lograr objetivos, metas, consensos y acuerdos entre la comunidad universitaria. Se presentó el balance del anterior Plan de Desarrollo 2020-2023, las generalidades y los fundamentos del Plan Rectoral 2023-2027, y se facilitó un espacio denominado «De la participación a la cocreación».

En este espacio, el público se distribuyó por cada frente estratégico, lo que permitió encuentros dialógicos entre el líder de cada frente y la comunidad. Durante estos encuentros, se respondieron preguntas, se discutieron las ideas propuestas en el momento virtual y se recopilaron nuevos aportes mediante un instrumento diseñado para tal fin. Al finalizar la sesión, se llevó a cabo una plenaria en la que cada líder presentó los aportes más significativos obtenidos.

Fase 2. Socialización previa de contenido

Como parte de esta fase, se puso a disposición de la comunidad educativa en el campo de aprendizaje lo siguientes documentos:

- Plan Rectoral 2023-2027: Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional.
- Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Plan Estratégico Diseñando la universidad que queremos 2016-2026.
- Educación para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad.
- Código autonómico.
- Declaración de la persona transhumana.

Además, durante los distintos encuentros presenciales se socializaron las siguientes presentaciones:

- Hallazgos en el cumplimiento de las características: diagnóstico de la autoevaluación.
- Balance del Plan de Desarrollo 2020-2023 «Universidad de Cundinamarca translocal transmoderna» y del Plan Estratégico «Diseñando la universidad que queremos 2016-2026».
- Balance financiero de la universidad como resultado del Plan de Desarrollo 2020-2023.
- Caracterización de la comunidad universitaria 2024.
- Educación para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad.
- Tendencias de la educación superior.

Fase 3. Interacción tecnológica

La tecnología como eje del modelo educativo de la Universidad se hizo evidente en todo el campo de aprendizaje de la participación a la cocreación del Plan de Desarrollo 2024-2027. Este protagonismo tecnológico se reflejó tanto en el diseño como en el logro del resultado de aprendizaje, facilitando la interacción, la recopilación de datos y como lo ha declarado la MCA en cada una de sus fases. A continuación, se presentan algunas evidencias de esta interacción:

- La invitación a la participación en el campo de aprendizaje, así como el agradecimiento, fueron digitales, desde el sitio web institucional se promovió la participación y los códigos QR facilitaron el acceso.
- La implementación del campo de aprendizaje se llevó a cabo en Moodle, una plataforma de gestión del aprendizaje que posibilitó la interacción de la comunidad con cada fase de la metodología. Esto incluyó la participación en actividades, la recolección de datos sobre el comportamiento de los usuarios y el seguimiento del resultado de aprendizaje esperado.

- Microsoft Forms fue utilizado para crear instrumentos de recolección de datos sobre los aportes al Plan de Desarrollo, así como para identificar oportunidades de mejora en la metodología, entre otros aspectos.
- Con Power BI, se realizó la unificación de fuentes de datos y la visualización en tableros sobre la participación en el campo de aprendizaje, tanto en el momento virtual como en los encuentros dialógicos presenciales que se realizaron con toda la comunidad.
- Mediante el análisis de texto y procesamiento de lenguaje natural con Python y R, se llevó a cabo la categorización cualitativa de los aportes realizados por la comunidad en los encuentros presenciales de cada uno de los frentes estratégicos.
- Se realizó un análisis exploratorio que incluyó la identificación de palabras clave, la creación de redes de conceptos, el análisis de sentimientos y de contenido de los aportes realizados por la comunidad en la plataforma Moodle, con respecto a cada uno de los frentes estratégicos.
- Se creó un sitio web en SharePoint para organizar y compartir información sobre los distintos análisis cuantitativos y cualitativos del campo de aprendizaje, así como el instrumento base utilizado para la formulación del Plan de Desarrollo.

Fase 4. La participación

De acuerdo con Muñoz Barrera (2022), el MEDIT y la Metodología Campo de Aprendizaje (MCA) consideran que esta fase requiere una actitud positiva del sujeto actuante para el logro del resultado de aprendizaje, que para este caso es la construcción del Plan de Desarrollo de la Universidad de Cundinamarca.

Entre los actos que evidencian esta fase, los participantes:

- Asumieron libremente la responsabilidad de su participación en el proceso.
- Llevaron a cabo las tareas de trabajo independiente sugeridas en la plataforma institucional.
- Expresaron sus opiniones en el momento oportuno, contribuyendo con ideas para la elaboración del plan.
- Asumieron la condición transhumana predicada en el MEDIT, demostrando los principios y valores del MEDIT como la otredad, solidaridad, respeto, convivencia, responsabilidad, entre otros.

La participación de la comunidad en el ámbito del aprendizaje a través de la plataforma institucional y su respectiva caracterización se muestra en la siguiente tabla de datos.

Se contabilizaron un total de 4 644 participantes, divididos entre estudiantes (3 545), personal administrativo (570) y gestores del conocimiento y el aprendizaje (529). Debido a la naturaleza cualitativa de los datos, el tratamiento, análisis y posterior presentación de los resultados siguen una metodología diferente a los métodos tradicionales de análisis de datos cuantitativos. La metodología propuesta sigue un análisis exploratorio consistente en la identificación de palabras clave, redes de conceptos, análisis de sentimiento y posterior análisis de contenido mediante muestreo sistemático debido al volumen de información.

Fase 5. Trabajo colaborativo y cocreativo

La colaboración se nutre inicialmente del trabajo independiente como contribución individual, dando paso a la acción recíproca de un equipo de personas que comparten metas comunes, reuniendo diferentes perspectivas para tomar decisiones colectivas y explorar los conocimientos puestos a disposición de los demás; con el fin de lograr el resultado previsto: el aprendizaje (disciplinar, cultural e institucional) para la vida, los valores democráticos, la civilidad y la libertad. (Muñoz, 2022, p. 15)

Este proceso activo se evidenció en los siguientes momentos:

- Durante la etapa de planificación, los directivos colaboraron en la creación conjunta de la metodología y la logística para la elaboración del Plan de Desarrollo.
- A lo largo de los 17 encuentros presenciales llevados a cabo en la sede, seccionales y extensiones de la Universidad, la comunidad y los líderes de los frentes estratégicos participaron en la cocreación y discusión de acciones para enriquecer el Plan de Desarrollo.

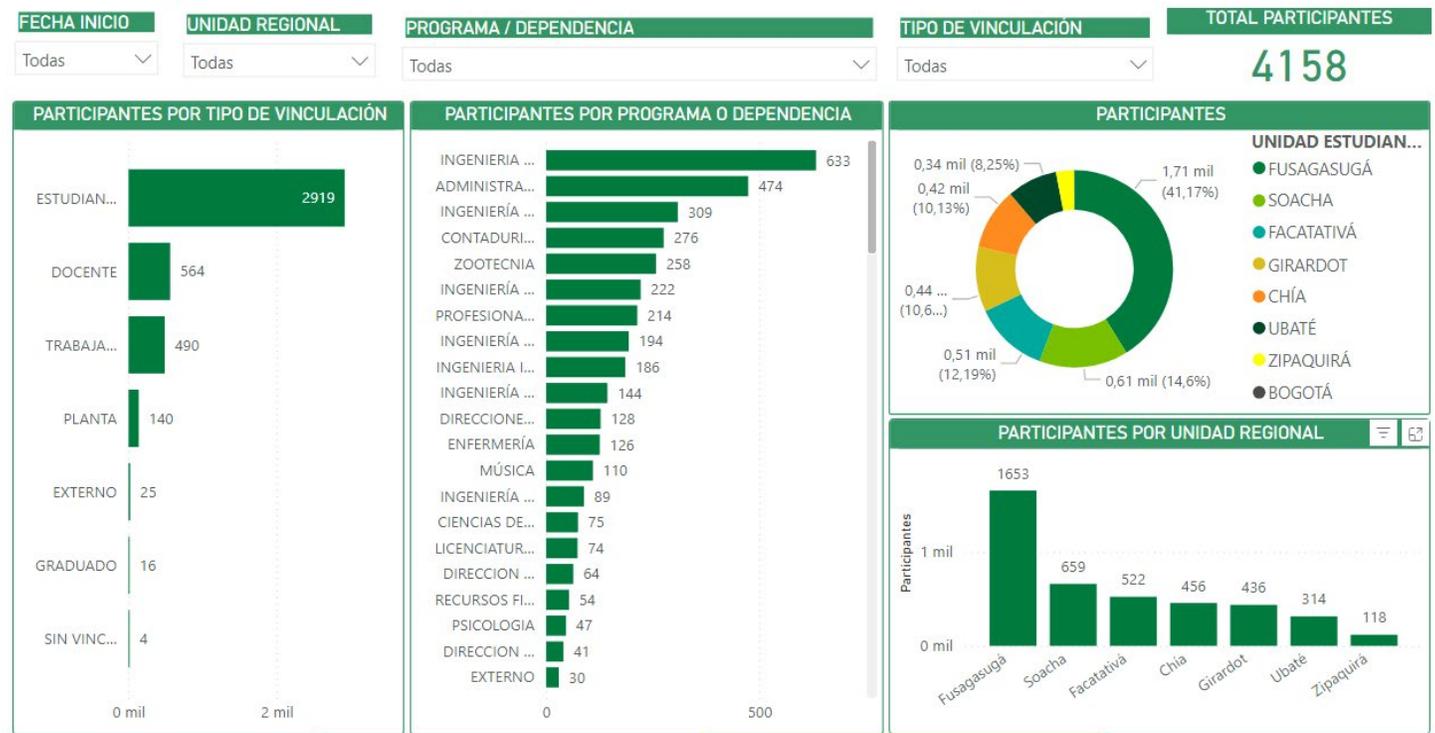


Figura 23. Dashboard métricas de asistencia mesas de cocreación
Fuente: elaboración propia.

- En las distintas sesiones de colaboración con los líderes de los frentes estratégicos, se elaboró la matriz de líneas estratégicas, objetivos, responsables e indicadores.
- En las sesiones de trabajo conjuntas entre la alta dirección y el equipo de planeación, se discutieron las distintas versiones del Plan de Desarrollo.

Fase 6. Recolección de datos

Desde la fase de planeación, se definieron los datos pertinentes, las unidades de análisis, su correlación con el producto final, el método para recopilarlos y las respectivas fuentes como insumo para las demás fases de la MCA.

Se pueden enumerar las siguientes acciones:

- Se llevó a cabo la caracterización de la comunidad universitaria involucrada en el campo de aprendizaje.
- Los aportes de dicha comunidad a cada uno de los frentes estratégicos fueron obtenidos a través de los instrumentos disponibles en la plataforma institucional.
- Durante las sesiones presenciales, se aplicó un cuestionario a la comunidad, el cual, tras la socialización de cada frente estratégico, permitió profundizar en los aportes relevantes para la elaboración del plan.
- Con el propósito de identificar posibles áreas de mejora en la metodología, así como para evaluar la experiencia presencial, se aplicó otro cuestionario.
- Se elaboró una matriz para la construcción del Plan de Desarrollo, que fue compartida a los líderes de los frentes estratégicos y posteriormente mejorada en versiones sucesivas tras el proceso de cocreación.

Fase 7. Análisis de datos

Con los datos recolectados sistemáticamente en tableros de datos y los instrumentos mencionados previamente se da inicio al proceso de triangulación de fuentes con el fin de identificar estrategias y acciones para su inclusión en el proceso de cocreación del Plan de Desarrollo.

Como parte del análisis se construyeron los siguientes documentos:

1. Informe de resultados Campo Multidimensional de Aprendizaje Cocreando el Plan de Desarrollo 2024-2027

Este informe fue elaborado por la Dirección de Planeación de la Universidad, en el cual se analizó la participación en el campo de aprendizaje de 4.644 miembros de la comunidad, desglosados en estudiantes (3.545), personal administrativo (570) y gestores del conocimiento y el aprendizaje (529).

Debido al volumen y la naturaleza cualitativa de la información recopilada, fue necesario realizar el procesamiento de los datos por medio de los lenguajes de programación Python y R, ampliamente utilizados para el análisis de datos.

Las etapas del análisis exploratorio de las contribuciones realizadas por la comunidad a los cinco frentes estratégicos fueron las siguientes:

Primero, se llevó a cabo la Identificación de los términos empleados con mayor frecuencia por la comunidad, visualizados a través de una nube de palabras clave (Figura 24). Estos términos junto con los productos de las siguientes etapas fueron sometidos a un posterior análisis. A continuación, se muestra un ejemplo.



Figura 24. Nube de palabras obtenida en el análisis exploratorio
Fuente: elaboración propia.

Segundo, se creó una red de conceptos de la que se extrajeron las palabras clave de los comentarios y se identificaron concurrencias para establecer relaciones entre conceptos. La distancia entre nodos y el grosor del enlace son aspectos visuales que pueden ayudar a comprender la naturaleza y la fuerza de las relaciones dentro de una red, como se visualiza a continuación.

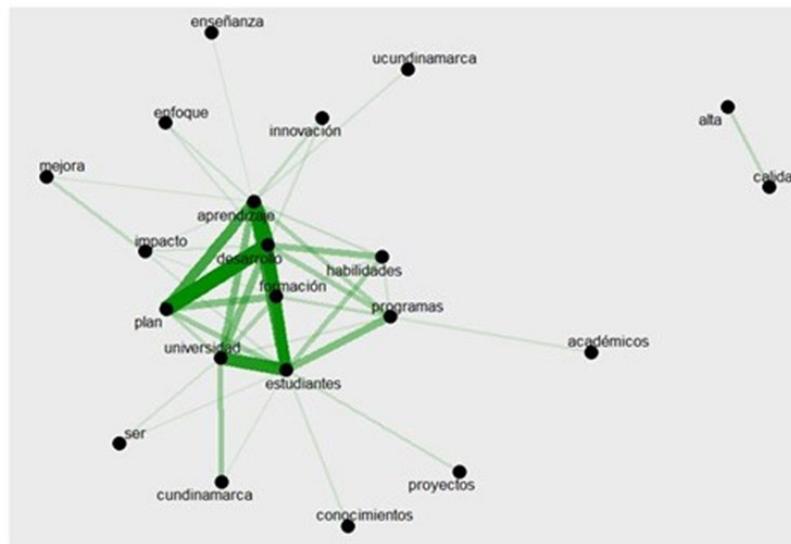


Figura 25. Red de palabras clave
Fuente: elaboración propia.

Tercero, se realizó un análisis de sentimientos que presentó, para cada frente estratégico, la idea general de la percepción, actitud y emociones de los participantes respecto al Plan Rectoral y los aportes de la comunidad. Este análisis se basó en los siguientes sentimientos.

Tabla 7. Descripción de sentimientos y connotaciones

Sentimiento	Descripción
Positive	Emociones como la alegría, la satisfacción, el amor y la felicidad
Negative	Emociones como la tristeza, la ira, el miedo y el disgusto.
Trust	Confianza o credibilidad (connotación positiva)
Surprise	Sorpresa (connotación positiva o negativa)
Sadness	Tristeza (connotación negativa)
Joy	Alegría (connotación positiva)
Fear	Miedo (connotación negativa)
Disgust	Repulsión (connotación negativa)
Anticipation	Anticipación, refiere a la emoción o estado emocional que se experimenta cuando se espera con expectativas positivas o negativas la ocurrencia de algún evento, situación o resultado futuro. (connotación positiva o negativa)
Anger	Ira (connotación negativa)

Fuente: elaboración propia

Los resultados de esta etapa para cada frente se presentan de la siguiente manera:

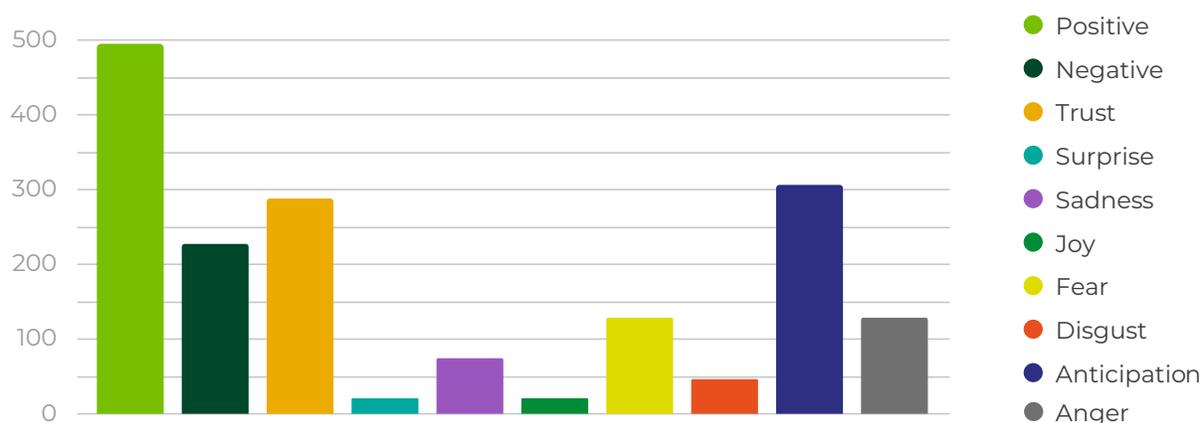


Figura 26. Análisis de sentimientos Frente 1
Fuente: elaboración propia.

Finalmente, como parte de la categorización, el análisis exploratorio y el análisis de contenido realizados permitieron identificar los aportes más relevantes propuestos por estudiantes, administrativos y gestores del conocimiento y el aprendizaje para cada frente estratégico.

Tabla 8. Aportes relevantes identificados por frente estratégico

Frente	Aportes
Frente 1. Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal	Ampliación de la oferta académica a nivel pregrado y posgrado. Promoción de emprendimiento. Fortalecimiento del perfil docente. Actividades orientadas a mejorar los resultados de las pruebas Saber Pro.
Frente 2. Comunidad universitaria agentes de mejora y transformación formación y aprendizaje	Incentivos económicos y emocionales. Fortalecer el vínculo de los padres con la Universidad de Cundinamarca. Seguimiento de actividades para graduados. Generación de alianzas que promuevan la inserción de los graduados al mundo laboral.
Frente 3. Bienestar constitutivo de la vida y la libertad, expresión de éxito académico y aseguramiento del aprendizaje.	Promoción de un programa integral de salud física y mental. Creación de actividades deportivas y culturales. Ampliación de cupos en programas socioeconómicos.
Frente 4. Diálogo Latinoamericano	Movilidad internacional de estudiantes y docentes. Aprendizaje de una segunda lengua. Alianzas y convenios internacionales para el intercambio de saberes y realización de pasantías. Fortalecimiento de aulas espejo.
Frente 5. Organización social del conocimiento y aprendizaje viva	Fortalecimiento del instituto de posgrados y ampliación de su oferta académica. Estrategias que permitan una mayor asignación de recursos para la Universidad de Cundinamarca. Aumentar el presupuesto para el fortalecimiento de ciencia, tecnología e innovación. Promover y apoyar proyectos de emprendimiento. Fortalecer la infraestructura física y tecnológica.

Fuente: elaboración propia

2. Informe entre todos cocreamos el Plan de Desarrollo

Este informe fue realizado por la Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Universidad basado en los datos recopilados durante el encuentro presencial del campo de aprendizaje de cocreación del Plan de Desarrollo llevado a cabo con la comunidad en la sede, seccionales y extensiones de la Universidad. El análisis se realizó mediante el uso de Python para el procesamiento del lenguaje natural, lo que permitió segmentar, ordenar, dividir, graficar e interpretar las respuestas a las preguntas formuladas en las mesas de trabajo.

¿Cuál fue el aspecto más relevante de este frente?

¿Qué dificultades se pueden presentar para el cumplimiento del frente estratégico?

¿Qué retos debemos enfrentar con la finalidad del frente?

A partir de estos datos, se llevó a cabo la categorización de contribuciones y se identificó el porcentaje de representación. A continuación, se presenta un ejemplo de los resultados del informe, que sirvió como insumo para los líderes de cada frente estratégico en la formulación de estrategias y actividades para el Plan de Desarrollo.

Tabla 9. Contribuciones categorizadas

Extensión Soacha 29 de enero y 12 de febrero						
Actor	Tema recurrente en la pregunta 1	Ideas principales extraídas para la pregunta 1	Tema recurrente en la pregunta 2	Ideas principales extraídas para la pregunta 2	Tema recurrente en la pregunta 3	Ideas principales extraídas para la pregunta 3
Directivos	Impacto Regional	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción entre programas - Impacto social de la mano con investigación - Ampliación de redes académicas y de investigación 	MEDIT y trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de la acreditación de alta calidad para los programas de sedes, seccionales y extensiones - No promover acciones territoriales conjuntas 	Validación institucional del MEDIT	<ul style="list-style-type: none"> - Apropiación del MEDIT por la comunidad universitaria - Articular el emprendimiento en cada campo de aprendizaje - cobertura en capacitación tecnológica - Diversificar la Oferta posgradual
Gestores del Conocimiento	Fortalecimiento de la investigación, ISU y CTI	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la infraestructura institucional - Tener en cuenta la parte humana y social - Universidad con sentido de Familia y comunidad 	Procesos administrativos engorrosos. Mejorar incentivos para semilleros	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer incentivos para semilleros CTI - Apoyo para alcanzar el manejo de tecnología que se requiere - Mejorar la distribución de recursos 	El tiempo y dinero requerido	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y actualización para gestores - Permanencia docente presupuesto escaso - Estandarizar procesos - Integración de procesos ISU y CTI

Fuente: elaboración propia

Fase 8. Retroalimentación, mejora y transformación

Muñoz Barrera (2022) expresa:

La realimentación es un proceso constructivo, en el que el sujeto participante reflexiona sobre sus logros y sus debilidades para superarlas y mejorarlas. Al mismo tiempo, se construye una relación de confianza con quienes lo acompañan en su aprendizaje (p. 18)

En coherencia con el anterior fundamento, se evidenciaron claramente los siguientes aspectos:

- Se detectaron alertas tempranas que requirieron una rápida respuesta por parte del equipo líder para fomentar la participación de la comunidad en el campo de aprendizaje.
- Se identificaron oportunidades de mejora en la experiencia presencial, lo que implicó ajustes en los cronogramas, agendas, convocatorias y duración de las actividades.
- La alta dirección de la institución mantuvo una comunicación constante con los líderes de los frentes estratégicos, para mejorar el desarrollo del campo de aprendizaje.
- Durante la elaboración del instrumento base, los líderes recibieron acompañamiento y retroalimentación sobre la propuesta.
- Fueron adelantadas acciones y espacios de participación como la socialización del Plan de Desarrollo 2024-2027 realizada el día 24 de mayo de 2024, a través de una transmisión vía Facebook Live.

Fase 9. Logro del aprendizaje

Como se ha descrito en esta sección, las nueve (9) fases de la metodología se llevaron a cabo con éxito, destacando la participación y colaboración de los miembros de la comunidad universitaria. El esfuerzo, compromiso, dedicación y la capacidad de adaptación ante los desafíos emergentes del proceso por los líderes de los frentes estratégicos fue notorio, así como el apoyo de la alta dirección y el acompañamiento de la Dirección de Planeación.

También fue protagonista el aprendizaje, eje estructural del modelo educativo de la universidad de Cundinamarca, no solo relacionado con el producto final, sino como un acto mejorado en los miembros de la comunidad. Su participación, reflexión y aporte generaron el inicio de un proceso de transformación individual que fortalecerá a la institución e impactará positivamente en la sociedad.

Finalmente, en esta fase se evidenció el logro del resultado de aprendizaje, que consistió en diseñar el Plan de Desarrollo 2024-2027 a partir de la Metodología Campo de Aprendizaje, teniendo como fundamento el Plan Rectoral 2023-2027 Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA) de alta calidad translocal, más allá de la universidad tradicional; y en las siguientes secciones se detallará la estructura en la que se configuró dicho plan.



5.

ESTRUCTURA DEL PLAN



El Plan Estratégico de la Universidad de Cundinamarca, para atender las variaciones del contexto, reconocer su trayectoria institucional y avanzar en mejorar los resultados de su gestión misional y de los procesos de apoyo, se estructura a partir de frentes estratégicos, indicadores de impacto, objetivos, estrategias, acciones, metas e indicadores de acción.

Considerando el lapso del Plan de Desarrollo, que comprende de 2024 a 2027 se contará con planes de acción o planes operativos anualizados que permitirán identificar las tareas que las áreas y unidades responsables de las acciones y estrategias adelantarán para cumplir con lo previsto en el presente Plan. Estos planes de acción facilitarán además el seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Desarrollo.

A continuación, se incluye una definición de cada uno de los componentes del Plan de Desarrollo 2024-2027 Universidad de Cundinamarca.

Frente estratégico: Son las grandes temáticas que la Universidad de Cundinamarca espera dejar como sello de su gestión entre el período 2024-2027. Corresponden a grandes prioridades que la comunidad ha establecido y se alinean esencialmente con el Plan Rectoral para el mismo período. Eventualmente y en comparación con el Plan Rectoral es posible que el nombre de los frentes cambie, pero el sentido y alcance de estas variarían solo de manera marginal. Los frentes estratégicos para un período como el del Plan de Desarrollo no son objeto de modificación.

Los frentes estratégicos son pocos (5 en total), de alto impacto y recordación institucional, y muy alineadas con el Plan Rectoral. Si bien cada frente puede involucrar varias dependencias o procesos, debe haber un alto directivo responsable o gerente de cada uno.

Indicadores de impacto: Procuran medir las transformaciones institucionales significativas, asociadas a cada uno de los frentes estratégicos y que permiten dar cuenta de resultados derivados del cumplimiento y ejecución de los demás componentes del plan. Permiten a partir de un conjunto reducido de indicadores, (13 en total) mejorar el proceso de rendición de cuentas de la gestión universitaria con temas relevantes y que dan soluciones a problemas estructurales e institucionales que son el resultado de la gestión de la Universidad de Cundinamarca.

Estrategias: Corresponden a grandes rutas de acción que la universidad debe implementar a lo largo del período del Plan Estratégico y que contribuyan al cumplimiento de los frentes estratégicos. Dicho de otra manera, corresponden a grandes como, que al ejecutarlos ayudan a fortalecer las apuestas que hacen parte de los frentes. Las estrategias deben ser definidas con una alta probabilidad o certeza de que al implementarlas ayudarán a cumplir el frente y, por lo tanto, si bien son modificables, cualquier cambio en ellas (ajuste de redacción, eliminación, creación de nuevas) debe estar plenamente justificado y ser discutido y aprobado por los cuerpos colegiados de decisión en la Universidad de Cundinamarca.

Por cada frente estratégico deberían contarse con pocas estrategias, excepto para el primer frente que, por ser el desarrollo misional, cuenta con 11 en total.

Para la cocreación del plan, las estrategias se identifican y priorizan a partir del trabajo con la comunidad universitaria (estudiantes, Gestores del Conocimiento y Aprendizaje, funcionarios, etc.) documentos estratégicos internos y externos (Plan de Desarrollo anterior, plan de largo plazo de la Universidad de Cundinamarca, Plan Rectoral y el Plan Nacional de Desarrollo y apuestas del Gobierno departamental sobre educación superior) y propuestas y orientaciones de los líderes y los equipos de alta dirección de la Universidad.

Objetivos: Corresponden a los resultados que se quieren obtener con el cumplimiento de las estrategias de cada uno de los frentes. El objetivo evidencia ese logro a obtener en un horizonte de 4 años para lo cual no solo hay que implementar las estrategias previstas sino ejecutar las acciones que adelante se detallan.

Los objetivos deben ser grandes resultados a obtener e incluso pueden ser obtenidos agrupando estrategias. Deben ser objetivos de largo plazo es decir que corresponden a transformaciones a 4 años que es el horizonte temporal del plan.

Acciones: Las acciones estratégicas son la manera como se desdobla o detalla la estrategia y sin embargo no corresponden a tareas, acciones operativas o rutinarias (que si se incluyen en los Planes de Acción u Operativos). Se sugiere no definir más de 4 o 5 acciones por estrategia. Las acciones por ejecutar pueden incluso tener una temporalidad más corta que las estrategias incluso llegando a ser posible definir las de manera anual o semestral. En esta medida las acciones pueden ser modificadas de manera más fácil pues no alteran el sentido y alcance mismo del plan estratégico.

Las acciones son formas en que la estrategia empieza a adquirir una forma más concreta y operativa (pero sin llegar a un nivel de tarea). El reto es dar suficiente detalle para que el plan sea una ruta de operación concreta pero no dar detalles en exceso que terminen convirtiendo al Plan de Desarrollo en un Plan Operativo.

Las acciones dependen de contar con condicionantes concretos como por ejemplo recursos financieros y personas que contribuyan en su ejecución. El plan debe incluir acciones posibles dados recursos ciertos o de alta probabilidad de obtención en un período corto de tiempo (no más de un año).

Metas de acciones: Corresponde al logro específico que se quiere alcanzar al hacer las acciones estratégicas y que deben contribuir a fortalecer las estrategias y alcanzar los indicadores de impacto.

Indicadores de acción: Para las acciones y los frentes estratégicos se construyen indicadores, es decir formas específicas y objetivas para determinar la consecución de un logro particular o la generación de un impacto estratégico. Conforme la naturaleza de las acciones a adelantar se pueden clasificar los indicadores como de proceso o medio y de resultado. Para los frentes estratégicos se establecen indicadores de impacto, previamente definidos.

Teniendo en cuenta la amplitud y alcance de los frentes estratégicos, los indicadores de impacto pueden ser elaborados por dos opciones metodológicas: de manera directa cuando el frente requiere a un único resultado tangible, como por ejemplo tasa de deserción o aumento de matriculados en los programas de la Universidad.

De manera compuesta cuando el frente acude a varios indicadores que, dada una ponderación o peso relativo específico, se combinan para dar cuenta del cumplimiento o ejecución del frente.

Responsables: Para efectos de asegurar la responsabilidad organizacional en el cumplimiento del plan, se identifican responsables de cada una de las acciones estratégicas a implementar y a su vez un responsable de las estrategias a desarrollar.

Ponderaciones: Al interior de cada frente estratégico se definen un conjunto de estrategias como fueron definidas previamente. Para facilitar la priorización y efecto de las estrategias, ellas se les da un peso relativo o porcentaje de contribución al avance del frente respectivo. La sumatoria de las ponderaciones o pesos relativos de las estrategias debe ser igual a 100 % para cada frente, excepto en el primero cuya ponderación se hará para cada una de las funciones misionales que allí se abordan.

Igualmente, como cada estrategia se desdobra en acciones, las mismas tendrán una ponderación que al sumarse deberá ser igual al 100 % de la estrategia en particular.

La secuencia gráfica de los componentes del Plan de Desarrollo 2024-2027 de la Universidad de Cundinamarca se puede ver a continuación.

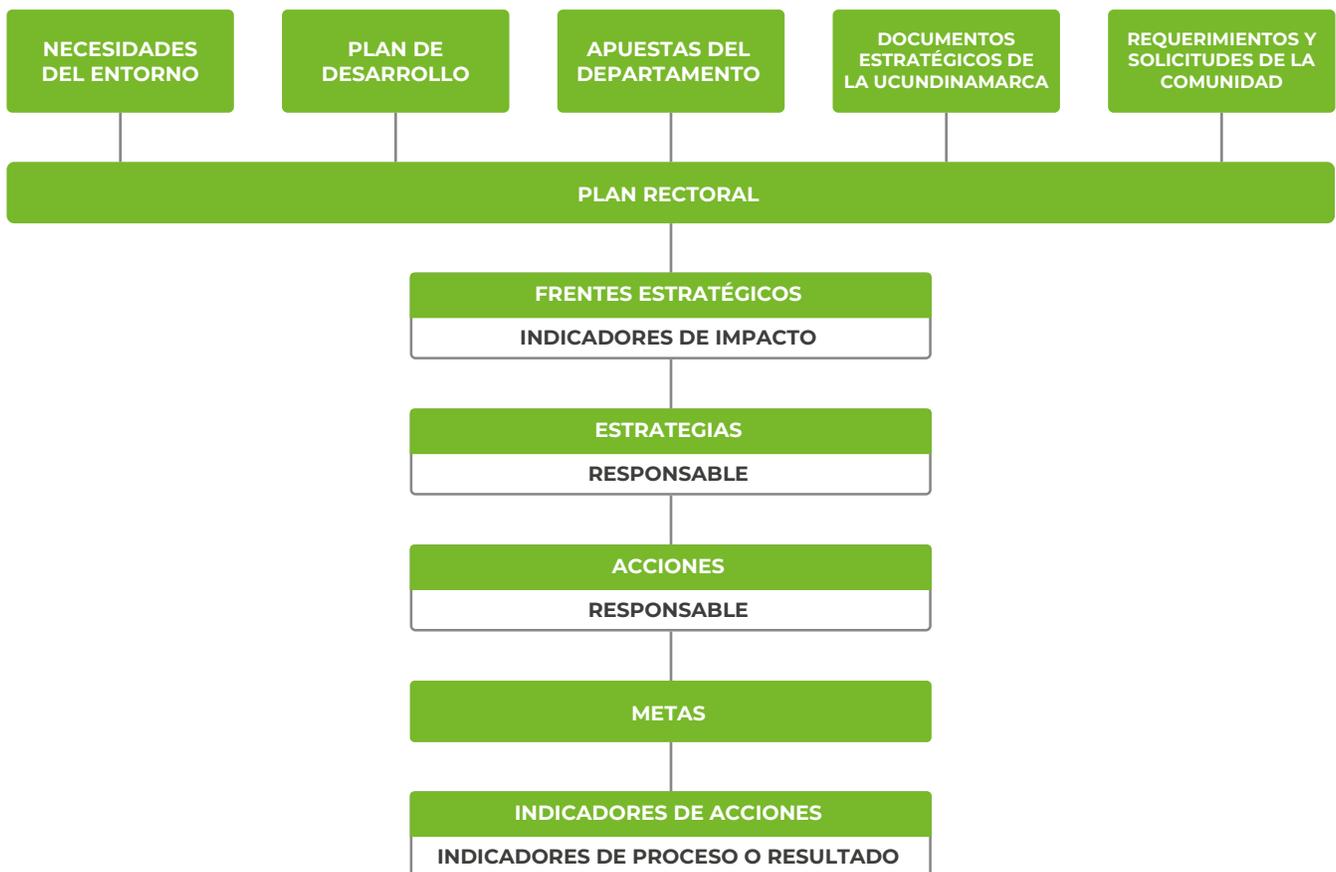


Figura 27. Diseño Plan de Desarrollo 2024-2027
Fuente: elaboración propia.

Tras considerar los contextos y entornos institucionales, reconocer las cifras y estado actual de la Universidad de Cundinamarca a 2023, y al aplicar la metodología de cocreación del Plan de Desarrollo 2024-2027, se genera la siguiente estructura del Plan de Desarrollo 2024-2027, compuesto de 5 frentes estratégicos, 13 indicadores de impacto, 26 estrategias y aproximadamente 100 acciones.

Tabla 10. Estrategias e indicadores de impacto

Frente 1.: MISIÓN DE IMPACTO Y ALTA CALIDAD TRANSMODERNA TRANSLOCAL.	
Indicadores de impacto:	
1. Aumento en el número de estudiantes matriculados en programas de la Universidad de Cundinamarca.	
2. Acreditación de alta calidad institucional y de sedes.	
3. Validación del impacto y apropiación del Modelo Educativo Digital Transmoderno en el despliegue misional de la Universidad de Cundinamarca.	
4. Transformaciones generadas en los territorios con la ejecución de actividades de CTIel.	
5. Soluciones a problemas translocales mediante acciones efectivas de proyección social de la Universidad de Cundinamarca.	
ESTRATEGIA 1.1.	Diversificar la oferta académica en coherencia con las realidades y necesidades del entorno.
ESTRATEGIA 1.2.	Implementar la ruta de alta calidad académica
ESTRATEGIA 1.3.	Validar el Modelo Educativo Digital Transmoderno
ESTRATEGIA 1.4.	Fortalecer el Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA)
ESTRATEGIA 1.5.	Potenciar la CTIel, orientada hacia la transformación del territorio y el alcance de criterios de acreditación de la Universidad de Cundinamarca
ESTRATEGIA 1.6.	Dinamizar las comunidades y redes académico-científicas transdisciplinarias, trascendiendo las fronteras del conocimiento
ESTRATEGIA 1.7.	Incrementar la huella de generación e impacto de nuevo conocimiento en el territorio
ESTRATEGIA 1.8.	Realizar intercambio de buenas prácticas sociales innovadoras para agregar valor social
ESTRATEGIA 1.9.	Propiciar el diálogo de saberes para el desarrollo territorial
ESTRATEGIA 1.10.	Aportar soluciones a problemas translocales de la mano con organizaciones y comunidades
ESTRATEGIA 1.11.	Articular ISU y Ciencia, Tecnología e Innovación
Frente 2.: COMUNIDAD UNIVERSITARIA AGENTES DE MEJORA Y TRANSFORMACIÓN.	
Indicadores de impacto:	
6. Aumento de la participación de los docentes de planta y ocasionales de tiempo completo dentro del total de los gestores de conocimiento y el aprendizaje de la Universidad de Cundinamarca.	
ESTRATEGIA 2.1.	Consolidar una cultura digital y translocal como estrategia para la mejora y la transformación
ESTRATEGIA 2.2.	Generar identidad y sentido de pertenencia institucional en la comunidad universitaria como agente de cambio y transformación translocal
ESTRATEGIA 2.3.	Resignificar el rol de los agentes de la comunidad universitaria en relación con los postulados del MEDIT

Frente 3.: BIENESTAR CONSTITUTIVO DE LA VIDA Y LA LIBERTAD, EXPRESIÓN DE ÉXITO ACADÉMICO, ASEGURAMIENTO DEL APRENDIZAJE

Indicadores de impacto:

- 7. Deserción estudiantil interanual
- 8. Nivel de satisfacción de docentes y funcionarios

ESTRATEGIA 3.1.	Implementar la gestión de éxito académico en la Universidad de Cundinamarca.
ESTRATEGIA 3.2.	Promover, crear, y fortalecer las condiciones de un estilo de vida propio, saludable y propicio.
ESTRATEGIA 3.3.	Fortalecer la salud mental, física, emocional y espiritual; el arte, el deporte, la cultura, la gimnasia, la música.

Frente 4.: DIALOGO LATINOAMERICANO

Indicadores de impacto:

- 9. Porcentaje de la comunidad académica con nivel de inglés B2 en pruebas internacionales.
- 10. Proyectos de docencia, investigación y proyección social ejecutados con universidades latinoamericanas.

ESTRATEGIA 4.1.	Internacionalizar el currículo.
ESTRATEGIA 4.2.	Concretar el diálogo científico latinoamericano.
ESTRATEGIA 4.3.	Favorecer la internacionalización transcultural.

Frente 5.: ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE VIVA

Indicadores de impacto:

- 11. Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la Universidad de Cundinamarca en particular para actividades académicas y misionales.
- 12. Oferta de maestrías y doctorados.
- 13. Universidad de Cundinamarca como universidad emprendedora.

ESTRATEGIA 5.1.	Convertir a la Universidad de Cundinamarca en una Institución educativa ágil para responder a los retos de una organización transmoderna y translocal.
ESTRATEGIA 5.2.	Fortalecer el plan de medios y recursos educativos.
ESTRATEGIA 5.3.	Consolidar al Instituto de Posgrados como una unidad de servicios y de negocio.
ESTRATEGIA 5.4.	Modernizar la infraestructura tecnológica de la Universidad de Cundinamarca.
ESTRATEGIA 5.5.	Avanzar en la implementación de Gobierno de datos, Gobierno en línea, e incorporar componentes de inteligencia artificial en procesos académicos y administrativos.
ESTRATEGIA 5.6.	Modernizar la infraestructura física de la Universidad de Cundinamarca
ESTRATEGIA 5.7.	Implementar los sistemas integrados de gestión en la Universidad de Cundinamarca
ESTRATEGIA 5.8.	Generar una universidad emprendedora.

Fuente: elaboración propia

En la sección siguiente del plan, se detallan cada uno de los frentes y estrategias incluyendo las acciones a desarrollar, metas a cumplir, indicadores de metas y responsables tanto de las estrategias como de las acciones.

6.

CONTENIDO DETALLADO DEL PLAN



6.1 Frente estratégico: Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal

La Universidad de Cundinamarca tiene una apuesta fundamental por la formación de sujetos actuantes y transformadores en el Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) y para ello acude a metodologías activas basadas en la experiencia, los problemas y las acciones (Metodología de Campo de Aprendizaje (MCA)). Esta combinación entre el modelo y metodología, que están presentes en las funciones misionales de docencia, investigación y proyección social como las define la Ley 30 de 1992, tiene como propósito central generar impactos, transformaciones y mejoras en los individuos y en los territorios donde este se desenvuelva.

Se espera que durante los 4 años de vigencia del Plan de Desarrollo se fortalezcan los procesos de formación y aprendizaje, de tal manera que la Universidad tenga la capacidad de generar impactos en el departamento y en las zonas y territorios donde haga presencia. Desde el sustento epistemológico que asume el MEDIT, se procura avanzar en procesos de acreditación de alta calidad de distintos programas, sedes y seccionales, al igual que mejoras en los resultados de las pruebas Saber Pro que en el futuro presenten nuestros estudiantes.

Para que la formación y aprendizaje contribuyan a fortalecer el liderazgo de la Universidad en el departamento de Cundinamarca, será de trascendental importancia quebrar la tendencia en el número de matriculados que se evidenció en secciones anteriores del presente Plan y en especial en municipios de alta vulnerabilidad socioeconómica, municipios PDET y con vocación rural para que el fortalecimiento de la Universidad esté alineado también con las estrategias y resultados esperados del actual Plan Nacional de Desarrollo, cuyos lineamientos generales también se acogen en el presente documento.

En un sentido similar a la formación y aprendizaje, el presente Plan de Desarrollo 2024-2027 de la Universidad de Cundinamarca, apostará por hacer de la ciencia, la tecnología y la innovación una función misional transformadora que actúe al servicio de los territorios donde la institución haga presencia en el departamento. La sociedad y economía del conocimiento exigen la formación de la persona transhumana con capacidades para crear valor a través de la tecnología y la ciencia, con el objeto de reinventar al ser humano.

Como consecuencia de lo anterior, la investigación diversa que adelante la Universidad en los años de vigencia del actual Plan, de manera articulada con las otras funciones misionales previstas en la Ley 30 de 1992, producirán, transferirán y gestarán conocimiento que identifique, gestione y atienda problemas conforme a un banco de problemas institucionalmente pertinente y acorde a las líneas translocales que la institución defina.

Finalmente, en el marco de la misionalidad institucional, la Interacción Social Universitaria (ISU) que es la manera como la Universidad comprende y ejecuta la función de proyección social de la que habla la Ley 30 de 1992, promoverá el diálogo propio de los docentes y estudiantes con las comunidades para el desarrollo territorial localizado con el propósito de solucionar problemas, apropiar, transferir, gestionar socialmente el conocimiento y la tecnología y crear valor social público.

Como parte de la interacción social se promoverán iniciativas de formación con habilidades específicas tipo certificaciones o insignias que contribuyan a que docentes, estudiantes, egresados y la ciudadanía interesada se apropia del conocimiento que subyace a esta forma de educación continuada o extensión, propio del que hacer universitario.

Bajo estas consideraciones y alcances se implementará y desarrollará la misionalidad de la Universidad, agrupada estratégicamente en este primer frente, e incluirá muchas otras acciones, recursos y esfuerzos que no se hacen explícitos en el presente plan pero que tendrán alcances operativos significativos en los próximos años.

6.1.1 Indicadores de impacto

Considerando que el primer frente estratégico agrupa estrategias relacionadas con las funciones misionales de la Universidad, se han propuesto 5 indicadores de impacto con los que se busca dar cuenta de manera integral de las transformaciones y resultados de gestión al interior de este frente.

Aumento en el número de estudiantes matriculados en programas de la Universidad de Cundinamarca

Como se evidenció en las cifras institucionales incluidas en capítulos anteriores, y considerando el actual contexto internacional y nacional, se medirá el incremento en el número de estudiantes matriculados en programas de la Universidad, como una manera de contribuir al crecimiento de la cobertura de la educación superior en el departamento.

Este aumento de la cobertura, conforme se explicará más adelante, debe ser el resultado de una oferta académica revisada, modificada conforme reconocimiento de pertinente en los territorios y municipios de presencia de la Universidad, bajo criterios de calidad académica acordes con el modelo y la metodología que caracteriza la formación y el aprendizaje en la institución.

El indicador expresará de manera porcentual el crecimiento en el número de estudiantes matriculados en programas de educación superior de la Universidad, incluyendo pregrados y postgrados, haciendo un promedio aritmético simple de los matriculados en ambos periodos académicos de cada año y en comparación con la misma medición del año inmediatamente anterior. La formulación sería la siguiente:

Aumento de estudiantes matriculados por vigencia =

Numerador: (estudiantes matriculados en el primer semestre del año + estudiantes matriculados en el segundo semestre del año) /2 del año n+1

Denominador: (estudiantes matriculados en el primer semestre del año + estudiantes matriculados en el segundo semestre del año) /2 del año n

Si el número de estudiantes matriculados en promedio semestral para cada año aumento, el resultado será mayor a 1. Si por el contrario el número promedio de matriculados se reduce, el resultado será inferior 1.

Para determinar el valor de referencia o estándar del indicador, se propone que, durante la vigencia del actual plan, el número de matriculados crezca en un 20% en comparación con la matrícula promedio del año 2023. Este porcentaje es cercano al crecimiento nacional propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo al proponer un aumento de 500 mil nuevos cupos en educación superior pública.

Para esa vigencia, la línea base es de 12.336 estudiantes (promedio de los matriculados en ambos semestres de esta vigencia) y por tanto el crecimiento esperado para el 2027 será de 2467 nuevos estudiantes hasta llegar a 14.803.

Indicador de impacto 01	LB	2024	2025	2026	2027
Aumento en el número de matriculados	12.336	12.576	12.976	13.616	14.803

Alta calidad institucional y de sedes en la Universidad de Cundinamarca

Ampliar la cantidad de matriculados si bien contribuye a la ampliación de la cobertura en el departamento y otras zonas de presencia de la Universidad, debe ser acompañada de logros en calidad vista desde las lógicas de la normativa actual en materia tanto institucional como de sedes.

Si bien se reconoce que la acreditación institucional y los tiempos que den para obtenerla no depende completamente de la Universidad, se agencia un indicador de impacto cuyo control si dependa de la Institución en cumplimiento de la ruta de calidad académica que se ha definido.

La formulación de un indicador 02 compuesto sería la siguiente:

2.1 Radicar a más tardar en 2027 y ante el CNA la solicitud de condiciones iniciales de acreditación institucional de alta calidad de las seccionales de Girardot y Ubaté y las sedes Chía, Soacha y Facatativá.

2.2 Radicar a más tardar en 2024 y ante el CNA la solicitud de acreditación de las sedes de Fusagasugá y Zipaquirá.

Validación del impacto y apropiación del Modelo Educativo Digital Transmoderno en el despliegue misional de la Universidad de Cundinamarca

La Universidad de Cundinamarca afirma el compromiso de la alta calidad académica evidenciando el desarrollo, despliegue e impacto de su Modelo Educativo Digital Transmoderno, traducido en el cumplimiento de indicadores de resultado, transformación e impacto articulados con los lineamientos de acreditación institucional de alta calidad en programas académicos, a nivel institucional, en el despliegue misional y en la medición de valor agregado.

Indicador de impacto 03	2024	2025	2026	2027
Apropiación e impacto del Medit en la Universidad de Cundinamarca	Identificar batería de indicadores de impacto y apropiación del Medit por cada componente	Aplicación del modelo de indicadores y establecimiento de brechas de impacto y apropiación	Formulación plan de mejora del impacto y apropiación del Medit	Acciones desarrolladas para aumentar impacto y apropiación del Medit

Transformaciones generadas en los territorios con la ejecución de actividades de Ciencia, Tecnología, Investigación e Innovación (CTIei)

Teniendo en cuenta que el frente estratégico procura generar impactos en los territorios y las poblaciones donde haga presencia la Universidad de Cundinamarca, se identifica que el tercer indicador de impacto procura medir el porcentaje de proyectos de investigación que generen transformaciones efectivas en el entorno, resolviendo problemas concretos que dan origen a los proyectos presentados y aprobados bien sea en instancias internas de la Universidad o financiadores externos.

Para determinar la meta del indicador, se debe considerar en primer lugar que los proyectos de investigación pueden generar resultados concretos en un período mayor a un año y, en segundo lugar, que varios proyectos en ejecución actualmente no han considerado este indicador, se sugiere que el resultado vaya creciendo paulatinamente a lo largo de la vigencia del Plan de Desarrollo.

Proyectos de CTIei con transformaciones en los territorios:

Numerador: No de transformaciones efectivas en los territorios evidenciados y documentados en los productos finales de los proyectos de CTIei.

Denominador: Proyectos de CTIei terminados en cada vigencia.

La medición de impacto de CTIei supone que los proyectos de investigación deben hacer explícitas las transformaciones que se procurarán en los territorios, pero por el proceso mismo de investigación no todo producto final conlleva dichas transformaciones. Esto quiere decir que, en términos de un proceso de investigación, se pueden obtener resultados fallidos que, sin embargo, son útiles y pertinente para nuevas apuestas y proyectos de investigación.

Indicador de impacto 04	2024	2025	2026	2027
% de Proyectos de CTIei terminados con transformaciones positivas o favorables en los territorios y las poblaciones	40%	50%	60%	70%

Solución a problemas translocales con acciones efectivas de interacción social

En la misma línea del indicador anterior, las acciones de interacción social que adelante la Universidad de Cundinamarca deben procurar resolver problemas que se intervienen mediante acciones de diálogo de saberes con las comunidades y que por tanto requieren ser el resultado de un ejercicio académico que articule tanto la Formación Aprendizaje, como los resultados de proyectos de CTIel.

De esta manera la interacción social se convierte en formas de transferencia del conocimiento diverso de la universidad, que dialoga con el entorno y otras formas de conocimiento de las comunidades y grupos de interés, para aportar en la mejora de condiciones de vida sociales, productivas, ambientales, culturales, etc., del entorno, dándole sentido y alcance social a las actividades adelantadas desde ISU.

De igual manera, como se argumentó, la meta esperada del indicador de impacto anterior, para determinar la meta del indicador, se debe considerar en primer lugar que las acciones de interacción social pueden generar resultados concretos en un período mayor a un año y en segundo lugar que dichas acciones ya están en ejecución y no han considerado previamente este indicador, se sugiere que el resultado vaya creciendo paulatinamente a lo largo de la vigencia del Plan de Desarrollo.

Efectividad de las acciones de interacción social:

Numerador: Número de problemas solucionados mediante acciones de interacción social.

Denominador: Número de acciones de interacción social realizadas.

La medición de la efectividad de las acciones de proyección social supone que dentro de las fases previas o de planeación de la extensión deben hacerse explícitos los problemas que se abordarán y se buscará resolver mediante la acción específica que adelantará la Universidad de Cundinamarca. Considerando la naturaleza misma de la interacción social, se espera que su efectividad sea mayor en comparación con la naturaleza de los proyectos de CTIel.

Indicador de impacto 05	2024	2025	2026	2027
Efectividad de las acciones de Interacción Social Universitaria	60%	75%	80%	85%

6.1.2 Estrategias

Teniendo en cuenta que el primer perfil incluye las funciones misionales de la Universidad, a continuación, se presentan las 12 estrategias a seguir a lo largo de la vigencia del Plan, agrupados en Formación – Aprendizaje (4 estrategias); CTIel (3 estrategias) e Interacción Social Universitaria (4 estrategias) que contribuyen a cumplir tanto el indicador de impacto como a fortalecer y desarrollar el frente estratégico. Al tiempo con cada estrategia se describe su objetivo, finalidad o propósito.

Formación-Aprendizaje

- Diversificar la oferta académica en coherencia con las realidades y necesidades del entorno: Tendrá como objetivo aumentar el número de estudiantes matriculados a través de la oferta de nuevos programas académicos, educación continuada y convenios de cooperación, entre otras.
- Implementar la ruta de alta calidad académica: Cuyo objetivo es obtener la acreditación de alta calidad de programas académicos y avanzar en procesos de acreditación de otras sedes para reforzar la acreditación institucional.
- Validar el Modelo Educativo Digital Transmoderno: Que tiene como propósito mejorar resultados institucionales entre otros en Saber Pro como consecuencia de una consolidada implementación del modelo y de acciones para reforzar su apropiación en toda la comunidad.
- Fortalecer el Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA): Con el fin de Diseñar y poner en funcionamiento la gestión y evaluación curricular de los Campos de Aprendizaje Disciplinarios (CAD), institucionales y Culturales en todos los programas académicos resignificados.

Ciencia, Tecnología, Investigación e Innovación

- Potenciar la CTIel, orientada hacia la transformación del territorio. y el alcance de criterios de acreditación de la Universidad de Cundinamarca: que permita consolidar el ecosistema de CTIel en la Universidad, con aporte a la solución de problemas del territorio y fortalecimiento institucional para la acreditación.
- Dinamizar las comunidades y redes académico-científicas transdisciplinarias, trascendiendo las fronteras del conocimiento, con el propósito de fortalecer alianzas estratégicas efectivas internas y externas que permitan desde el aporte transdisciplinario facilitar los procesos de generación y transferencia de conocimiento.
- Incrementar la huella de generación e impacto de nuevo conocimiento en el territorio para contribuir en la reducción de la brecha y rezagos tecnológicos y de conocimiento, mediante la consolidación de productos de impacto y alto valor, orientados al desarrollo del territorio.

Interacción Social Universitaria

- Intercambio de buenas prácticas sociales innovadoras para agregar valor social que permita consolidar el intercambio de buenas prácticas sociales e innovadoras.
- Diálogo de saberes para el desarrollo territorial con el propósito de realizar intercambio de saberes formativos en los lugares donde se encuentran las diferentes sedes para la generación de impactos en el territorio.
- Soluciones a problemas translocales de la mano con organizaciones y comunidades con el objetivo de generar soluciones a problemas desde el Laboratorio de Innovación Social.
- Articulación ISU y Ciencia, Tecnología e Innovación que tiene como finalidad estratégica Integrar ISU y CTIel mediante proyectos para la transferencia de conocimiento y la apropiación social

6.1.3 Acciones estratégicas para adelantar

Para cada una de las estrategias listadas anteriormente, se han identificado una serie de acciones concretas que permiten, conforme se implemente, el validar la pertinencia de la estrategia diseñada para el desarrollo del frente estratégico respectivo.

Formación y Aprendizaje, Estrategia de diversificar oferta académica:

- Presentar al Ministerio de Educación Nacional programas académicos conforme a las necesidades del territorio y el estudio de factibilidad.
- Gestionar convenios de cooperación académica para el desarrollo de programas de tránsito de la Educación Básica a la Educación Superior.
- Ampliar la oferta de servicios de educación continuada.

Formación y Aprendizaje, Estrategia de ruta de alta calidad:

- Presentar al CNA la solicitud de acreditación de alta calidad de programas académicos.
- Presentar al CNA la solicitud de apreciación de condicionales iniciales de acreditación en alta calidad de las sedes.
- Presentar al CNA la solicitud de apreciación de condicionales iniciales de los programas académicos.
- Presentar al CNA la solicitud de renovación de acreditación en alta calidad de los programas.
- Presentar para acreditación internacional programas de pregrado.

Formación y Aprendizaje, Estrategia de validación del MEDIT:

- Articular los Campos de Aprendizaje Institucionales (CAI) y Disciplinarios (CADI) con el saber específico y genérico del Saber Pro.
- Consolidar el índice de valor agregado en la Universidad de Cundinamarca.
- Resignificar el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Formación y Aprendizaje, Estrategia de fortalecer CMA:

- Implementar el gestor digital de eficacia, eficiencia y coherencia curricular.

CTIel, Estrategia de transformar CTIel para impactar territorio y para acreditación de la Universidad de Cundinamarca:

- Resignificación del ecosistema de investigación de la Universidad de Cundinamarca.
- Mejorar los indicadores de Ciencia Tecnología Innovación e Investigación de acuerdo con el modelo Minciencias.
- Fortalecer los centros de investigación con la finalidad de ser reconocidos ante MINCIENCIAS.

CTIel, Estrategia de dinamizar comunidades y redes:

- Generación de productos de nuevo conocimiento a partir de la dinamización en redes.
- Constituir el programa de jóvenes investigadores y emprendedores articulado a la formación posgradual.
- Ampliación de cobertura e impacto de los semilleros de investigación.

CTIel, Estrategia incrementar huella de nuevo conocimiento e impacto:

- Resignificación del Sello Editorial de la Universidad que conlleve a generación de libros, indexación de revistas científicas y establezca rutas de divulgación de obras artísticas.
- Fortalecer procesos de desarrollo tecnológico e innovación Implementación de ruta de transferencia de conocimiento.
- Implementación de ruta de transferencia e innovación del conocimiento

ISU, Intercambio de buenas prácticas:

- Ampliar la oferta de valor institucional a través del portafolio de beneficios y servicios Universidad de Cundinamarca.
- Mantener alianzas efectivas y de impacto con sector externo.

ISU, Diálogo de saberes:

- Posicionamiento de las insignias digitales como elemento generador de valor y reconocimiento para usuarios del portafolio de educación continuada.
- Promover actividades para la gestión cultural y gestión que salvaguarda el patrimonio.

ISU, Solución a problemas translocales con organizaciones y comunidades:

- Desplegar el Laboratorio de Innovación Social en las unidades regionales.

ISU, Articulación con CTIel:

- Articulación mediante el Banco de Proyectos, iniciativas derivadas de Laboratorio de Innovación Social (LIS) y convocatorias de proyectos.

6.1.4 Síntesis

Para facilitar la comprensión y la relación entre el frente estratégico, las estrategias y las acciones, se presenta a continuación un cuadro resumen que incluye también los indicadores de cumplimiento de las acciones, así como los órganos responsables tanto de la acción como de la estrategia, incluida la ponderación de las estrategias y los indicadores de las acciones, útil para la priorización operativa y la elaboración de informes sobre el seguimiento y los avances en la aplicación.

Tabla 11. Plan de desarrollo frente “Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal” – Eje Formación y Aprendizaje

Estrategia	Peso propuesta	Objetivo estratégico	Acción	Meta de acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Diversificar la oferta académica en coherencia con las realidades y necesidades del entorno.	20%	Aumentar el número de estudiantes matriculados a través de la oferta de nuevos programas académicos, educación continuada y convenios de cooperación.	Presentar al Ministerio de Educación Nacional - MEN, programas académicos conforme a las necesidades del territorio y el estudio de factibilidad	Radicar veintiocho (28) programas académicos de Posgrados ante el Ministerio de Educación Nacional - MEN.	Numero de programas radicados /28 nuevos programas previstos por radicar	17%	Programas Radicados ante el MEN	Decanos e Instituto de Postgrados	Vicerrectoría Académica
				Aportar el 10,3% (1220 estudiantes) de la meta institucional de estudiantes matriculados con los nuevos programas académicos de Pregrado	Número de estudiantes matriculados en nuevos programas/total de nuevos estudiantes matriculados en todos los programas de la UCundinamarca	17%	Estudiantes Matriculados	Facultades	Vicerrectoría Académica
			Gestionar Convenios de cooperación académica para el desarrollo de programas de tránsito de la Educación Básica a la Educación Superior	Formalizar cinco (5) convenios de cooperación académica para el desarrollo de programas de tránsito de la Educación Básica a la Educación Superior	Número de convenios formalizados / 5 convenios previstos para formalizar	16%	Convenios Formalizados.	Direcciones Administrativas de Seccionales y Extensiones.	Vicerrectoría Académica
				Ampliar en 240 el número de cupos por medio de convenios de cooperación académica para el desarrollo de programas de tránsito de la Educación Básica a la Educación Superior durante el periodo de 4 años	Numero de cupos por convenios de cooperación	17%	Cupos nuevos		
			Ampliar la oferta de servicios de educación continuada.	Desarrollo de trescientos (300) cursos de educación continuada.	Número de cursos de educación continua realizados/300 cursos de educación continua previstos	16%	Cursos Ofertados.	Dirección de Interacción Universitaria	Vicerrectoría Académica
				Ampliar en un 25% el número de estudiantes matriculados a través de la Oferta de cursos de educación continuada	Número de nuevos estudiantes matriculados que hubieran realizado cursos de educación continua con la UCundinamarca/número de estudiantes nuevos estudiantes matriculados	17%	Estudiantes Matriculados		
Implementar la ruta de alta calidad académica	40%	Obtener la acreditación de alta calidad institucional y de programas académico	Presentar al CNA la solicitud de alta calidad de programas académicos.	Radicar ante el CNA la solicitud de acreditación de alta calidad de los programas académicos: Administración de Empresas (sedes Fusagasugá, Chía, Facatativá, Girardot y Ubaté), Ingeniería de Sistemas y Computación (Sede Chía, Facatativá y Fusagasugá), Ingeniería Agronómica (Sede Facatativá y Fusagasugá), Enfermería Girardot, Profesional en Ciencias del Deporte sede Soacha, Ingeniería Industrial sede Soacha, Ingeniería Ambiental (Sedes Girardot y Facatativá).	Numero de programas radicados para acreditación / 7 programas académicos previstos para acreditación	20%	Programas radicados ante CNA para acreditación	Facultades	Vicerrectoría Académica
			Presentar al CNA la solicitud de apreciación de condiciones iniciales de acreditación en alta calidad de las sedes.	Radicar ante el CNA la solicitud de apreciación de condiciones iniciales de acreditación en alta calidad de las sedes de Girardot, Facatativá, Soacha, Ubaté y Chía.	Numero de sedes radicados ante para apreciación de condiciones iniciales/ 5 sedes previstas para presentar	20%	Sedes Radicadas ante el CNA	Direcciones Administrativas de Seccionales y Extensiones.	Vicerrectoría Académica
			Presentar al CNA la solicitud de apreciación de condiciones iniciales de los programas académicos	Presentar al CNA la solicitud de acreditación de alta calidad de los programas académicos: Psicología sede Facatativá, Contaduría Pública (sede Fusagasugá, Chía, Facatativá y Ubaté), Ingeniería de Sistemas y Computación seccional Ubaté.	Numero de programas radicados para revisión de condiciones iniciales/4 programas previstos para presentación	20%	Programas Radicados ante el CNA	Dirección de Autoevaluación y Acreditación	Vicerrectoría Académica
			Presentar al CNA la solicitud de renovación de acreditación en alta calidad de los programas	Radicar ante el CNA la solicitud de renovación de acreditación en alta calidad de los programas : Ingeniería Electrónica, Música, Licenciatura en Ciencias Sociales y Zootecnia Fusagasugá	Numero de programas radicados para renovación de alta calidad/4 programas previstos para radicar ante CNA para renovación de acreditación	20%	Programas Radicados ante el CNA	Dirección de Autoevaluación y Acreditación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
			Presentar para acreditación internacional programas de pregrado	Radicar ante una acreditadora internacional dos (2) programas de pregrado	Numero de programas radicados para acreditación internacional / 2 programas previstos para presentar a acreditación internacional	20%	Programas de pregrado radicados ante una acreditadora internacional	Dirección de Autoevaluación y Acreditación	Vicerrectoría Académica
Validar el Modelo Educativo Digital Transmoderno.	20%	Medir el impacto del Modelo Educativo Digital Transmoderno en el despliegue de las funciones misionales.	Articular los Campos de Aprendizaje Institucionales y Disciplinarios con el saber específico y genérico del SABER PRO.	Repuntar cinco (5) puntos sobre la Línea base Institucional Repuntar cinco (5) puntos sobre el promedio Nacional.	Resultado de las pruebas SABER PRO AÑO N+1/ Resultado de las pruebas SABER PRO año n	35%	Informe resultados institucionales	Oficina de Desarrollo Académico	Vicerrectoría Académica
			Consolidar el valor agregado en la Universidad de Cundinamarca.	Mejorar en 12% el valor agregado institucional	Valor agregado alcanzado/valor agregado proyectado	35%	Documento de análisis del valor agregado	Dirección de Autoevaluación y Acreditación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
			Resignificar el Proyecto Educativo Institucional - PEI	Proyecto Educativo Institucional PEI resignificado	Documento Acuerdo	30%	Acuerdo del Consejo Superior	Vicerrectoría Académica	Consejo Académico
Fortalecer el Campo Multidimensional de Aprendizaje - CMA	20%	Diseñar y poner en funcionamiento los Campos de Aprendizaje Disciplinarios, institucionales y Culturales en todos los programas académicos resignificados.	Implementar el gestor digital de eficacia, eficiencia y coherencia curricular	Gestor implementado	% implementación del gestor digital	100%	Informe implementación gestor digital	Facultades	Vicerrectoría Académica

Fuente: elaboración propia

Para Ciencia Tecnología Innovación e Investigación:
**Tabla 12 Plan de desarrollo frente “Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal”
Eje Ciencia, Tecnología e Innovación”**

Estrategia	Peso propuesta	Objetivo estratégico	Acción	Meta de acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Potenciar la CTIel, orientada hacia la transformación del territorio y el alcance de criterios de acreditación de la Universidad de Cundinamarca	40%	Consolidar el ecosistema de CTIel en la Universidad de Cundinamarca, con aporte a la solución de problemas del territorio y fortalecimiento institucional para la acreditación	Re significación del ecosistema de investigación de la UCundinamarca	Resignificar el ecosistema de investigación a la medida de procesos y procedimientos de la UCundinamarca y la aprobación por la instancia institucional correspondiente	Acuerdo de aprobación institucional del ecosistema de CTIel	10%	Acuerdo del Consejo Académico	Dirección de Investigación	Vicerrectoría Académica
				% de implementación de los procesos y procedimientos establecidos en el ecosistema de CTIel	30%	Procesos y procedimientos implementados en el Sistema de Gestión de Calidad	Dirección de Investigación	Vicerrectoría Académica Secretaría General	
			Mejorar los indicadores de Ciencia Tecnología Innovación e Investigación de acuerdo con el modelo Minciencias.	Incrementar un 15% sobre la base actual (159 fuente SCOPUS) la generación de productos de nuevo conocimiento	Número de productos de generación de nuevo conocimiento 2023 / Número de productos de generación de nuevo conocimiento 2027	15%	Indicador de SCOPUS	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
				Incrementar en un 5% sobre la base actual (74 investigadores categorizados) del nivel de categorización de investigadores o su equivalente según el modelo de medición establecido por Min Ciencias	Número de investigadores que avanzan en el nivel categoría / Número de investigadores categorizados en medición anterior	15%	Clasificación de los investigadores según categoría Min Ciencias	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
				Mejorar las métricas de calidad y cantidad de producción científica a nivel institucional en un 30% (Línea base índice H15)	Índice de citación institucional 2023 / índice de citación institucional 2027	15%	Índice H de las publicaciones u autores	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
			Fortalecer los centros de investigación con la finalidad de ser reconocidos ante Minciencias.	Creación de los centros de investigación de la Universidad de Cundinamarca.	Número de centros creados	10%	Acuerdo de creación	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
				Fortalecer 1 centro de investigación de la Universidad de Cundinamarca.	Número de centros fortalecidos	5%	Número de proyectos de CTIel y productos anclados a los centros de investigación	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
			Dinamizar las comunidades y redes académico-científicas transdisciplinarias, trascendiendo las fronteras del conocimiento	30%	Fortalecer alianzas estratégicas efectivas internas y externas que permitan desde el aporte transdisciplinario facilitar los procesos de generación y transferencia de conocimiento.	Generación de productos de nuevo conocimiento, a partir de la dinamización en redes	Articular investigadores, grupos y semilleros a redes de conocimiento	Número de productos generados a través de la participación en redes	35%
Constituir el programa de jóvenes investigadores y emprendedores articulado a la formación posgradual	Consolidar el programa de jóvenes investigadores y emprendedores	Acuerdo de aprobación institucional del programa de jóvenes investigadores y emprendedores				5%	Acuerdo del Consejo Académico	Dirección de Investigación	Vicerrectoría Académica
		% de implementación del programa de jóvenes investigadores y emprendedores				25%	Número de jóvenes investigadores vinculados a procesos de investigación Número de proyectos desarrollados por jóvenes investigadores	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
Ampliación de cobertura e impacto de los semilleros de investigación	Implementar la ruta de incentivos y participación de semilleros en las redes de conocimiento	Normatividad actualizada y que amplíe la participación en semilleros de investigación				5%	Acuerdo del Consejo Académico	Dirección de Investigación	Vicerrectoría Académica
		Número de incentivos aplicados a estudiantes en semilleros de investigación				30%	Semilleros beneficiados con incentivos por su participación en redes de conocimiento Productos CTI de los semilleros beneficiados con incentivos	Dirección de Investigación	Vicerrectoría Académica
Incrementar la huella de generación e impacto de nuevo conocimiento en el territorio	30%	Contribuir en la reducción de la brecha y rezagos tecnológicos y de conocimiento, mediante la consolidación de productos de impacto y alto valor, orientados al desarrollo del territorio				Resignificación del sello editorial de la universidad que conlleve a generación de libros, indexación de revistas científicas y establezca rutas de divulgación de obras artísticas	Ruta de aplicación de la resignificación del sello editorial del UCundinamarca	Acuerdo de resignificación del sello editorial	5%
			% de implementación de la resignificación del sello editorial	10%	Publicaciones desarrolladas en el marco de la resignificación del sello editorial			Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
			% de cumplimiento de los indicadores para indexación de revistas científicas de la universidad	20%	Revistas científicas indexadas			Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
			Fortalecer procesos de desarrollo tecnológico e innovación	Establecer una estrategia de transferencia de tecnologías y conocimiento	Número de procesos de desarrollo tecnológico e innovación fortalecidos	30%	Reportes de vigilancia tecnológica	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
					Implementación de ruta de transferencia e innovación del conocimiento	Poner en marcha una ruta institucional para la transferencia de conocimiento	Acuerdo de aprobación de la ruta de CTIel para la transferencia de conocimiento	5%	Acuerdo del Consejo Académico
			% de implementación de la ruta para transferencia de conocimiento derivada de CTIel	10%			Implementación de la Ruta para transferencia de conocimiento derivada de CTIel	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica
			Impacto de la aplicación derivado de la ruta de transferencia de conocimiento	20%			Evidencia de las transformaciones generadas por la transferencia del conocimiento	Dirección de Investigación Decanaturas	Vicerrectoría Académica

Fuente: elaboración propia

Para Interacción Social Universitaria (ISU):

Tabla 13. Plan de desarrollo frente “Misión de impacto y alta calidad transmoderna translocal” – Eje Interacción Social Universitaria”

Estrategia	Peso propuesta	Objetivo estratégico	Acción	Meta de acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Intercambio de buenas prácticas sociales innovadoras para agregar valor social	30%	Consolidar el intercambio de buenas prácticas sociales e innovadoras.	Ampliar la oferta de valor institucional a través del portafolio de beneficios y servicios UCundinamarca.	* Divulgar el portafolio de beneficios y servicios de la UCundinamarca en al menos el 60% de las instituciones públicas y el 5% de las empresas privadas en los municipios que componen las regiones donde la Universidad tiene presencia	% de alianzas resultado de la promoción del portafolio de servicios institucionales	50%	Informe de las alianzas generadas del despliegue de pasantías como opción de grado, voluntariado, cooperación, transferencia de tecnología y oferta de servicios. Documento con el plan de vinculación con el sector productivo a 7 años.	Dirección de Interacción Social Universitaria Decanos Direcciones Administrativas de Seccionales y Extensiones	Vicerrectoría Académica
			Mantener alianzas efectivas y de impacto con sector externo.	* Garantizar en al menos el 20% anual de usabilidad e impacto de los convenios interadministrativos	% de usabilidad e impacto de convenios	50%	Informe de usabilidad e impacto de los convenios.	Dirección de Interacción Social Universitaria Decanos Direcciones Administrativas de Seccionales y Extensiones.	Vicerrectoría Académica
Diálogo de saberes para el desarrollo territorial	30%	Realizar intercambio de saberes formativos en los lugares donde se encuentran las diferentes sedes para la generación de impactos en el territorio	Posicionamiento de las insignias digitales como elemento generador de valor y reconocimiento para usuarios del portafolio de educación continuada. Promover actividades para la gestión cultural y gestión que salvaguarda el patrimonio	* 3000 insignias digitales en los programas de formación continuada. * 1 informe anual de resultados de la implementación y despliegue de los lineamientos de gestión cultural y los lineamientos de la gestión para la salvaguarda del patrimonio (Lineamientos, estudios, labores formativas, científicas, culturales y de extensión de la institución)	* Número de insignias generadas / Número de insignias proyectadas * Número productos resultado de los de CAC. * Número de informes entregados de experiencias y salvaguarda del patrimonio	33% 33% 33%	*% de usuarios reconocidos mediante insignias digitales *Informe de resultados de los CAC de cultura y salva guarda del patrimonio. * Informe de resultados de despliegue de procesos de Salvaguarda del Patrimonio	Dirección de Interacción Social Universitaria Decanaturas y Programas académicos Direcciones Administrativas de Seccionales y Extensiones.	Vicerrectoría Académica
Soluciones a problemas translocales de la mano con organizaciones y comunidades	20%	Generar soluciones a problemas translocales desde el Laboratorio de Innovación Social (LIS)	Desplegar el Laboratorio de Innovación Social en las unidades regionales	Consolidar una (1) banco de problemas translocales por unidad regional Generar al menos una(1) convocatoria LIS anual Contribuir al menos una (1) desarrollo de proyecto de emprendimiento social en cada una de las unidades regionales	* Número de problemas translocales consolidados en el banco de cada unidad regional * Número de Convocatorias LIS anuales realizadas por unidad regional (Solución a la problemática) / Número de Convocatorias LIS proyectadas por unidad regional * Número de proyectos de emprendimiento social por unidad regional	33% 33% 33%	* Informe de Bancos de problemas translocales consolidados * Informe anual de Convocatorias LIS realizadas por unidad regional * Informe de proyectos de emprendimiento social en cada unidad regional	Dirección de Interacción Social Universitaria Decanaturas y Programas académicos Direcciones Administrativas de Seccionales y Extensiones.	Vicerrectoría Académica
Articulación ISU y Ciencia, Tecnología e Innovación	20%	Integrar ISU y CTel mediante proyectos para la transferencia de conocimiento y la apropiación social	Articulación mediante Banco de proyectos, iniciativas derivadas del Laboratorio de Innovación Social (LIS) y convocatorias de proyectos	Realizar mínimo una (1) convocatoria al año	No. De convocatorias	100%	Informe anual de convocatorias.	Dirección de Interacción Social Universitaria	Vicerrectoría Académica

Fuente: elaboración propia

6.2 Frente ESTRATÉGICO: COMUNIDAD UNIVERSITARIA AGENTES DE MEJORA Y TRANSFORMACIÓN

Tomando como punto de partida que el MEDIT forma para el ser y la libertad, el ser humano debe ser configurado, existir y desarrollarse de manera transversal a las funciones misionales y de forma sistemática y permanente en todo lo que implique la Universidad como institución si queremos hacer de los integrantes de nuestra comunidad, agentes de mejora y transformación tanto humana como para los territorios donde actúe.

Lo anterior implica, entre otras muchas cosas que los denominados Gestores del Conocimiento y Aprendizaje (GCA) interactúa con la comunidad universitaria y su entorno haciendo uso de la metodología de campo de aprendizaje para gradualmente abandonar el concepto tradicional del aula de clase como la forma única o principal para la generación de conocimiento. Lo anterior conlleva esfuerzos de formación para los gestores, en proceso de educación formal y conducentes a título en torno a la generación de conocimiento y temas propios de las disciplinas que estudian y enseñan, y también mediante mecanismos no formales y con suficientes incentivos económicos y no económicos que destaquen, privilegien y estimulen su labor.

Pero no solo los gestores deben ser agentes de mejora y transformación. Los estudiantes, por su propia condición, deben ser creadores de oportunidades, resolver problemas y aportar a la convivencia de la comunidad universitaria, dentro y fuera de los campus institucionales. por lo tanto, es necesario su retención, su desarrollo, éxito, potencialidad y felicidad.

Igualmente, los graduados, como sello identitario de la Universidad e incluso las familias y entorno directo de quienes hacemos parte de la comunidad universitaria, estarán llamados para crear lazos de apoyo y acción para la transformación, vinculándolos a actividades permanentes de formación y postgrados (con los egresados), así como en temas de cultura, deportes, artes, entre otros.

Finalmente reconocemos que el personal administrativo debe contar con un sistema de incentivos económicos y no económicos, vincularlos con programas de bienestar universitario especiales y contribuir con su formación y actualización a través de los cursos ofrecidos mediante insignias digitales apilables que contribuyan al desarrollo de capacidades y habilidades específicas y a ser agentes de transformación y cambio.

6.2.1 Indicadores de impacto

Como se ha evidenciado en la descripción del alcance del frente estratégico, todos los actores que hacen parte de la comunidad de la U de Cundinamarca deben ser agentes de cambio y transformación, sin embargo, considerando la naturaleza académica de la institución, se hace indispensable que se incremente el número de gestores del conocimiento y el aprendizaje de planta y ocasionales de tiempo completo con dedicación de 11 meses al año como una garantía de aumentar el impacto de la labor de los gestores de conocimiento y aprendizaje.

Como se observaba en las cifras de la Universidad, la participación de los gestores del conocimiento y el aprendizaje de planta no se ha aumentado respecto del total del equipo de Gestores del Conocimiento y Aprendizaje mientras que la de ocasionales con dedicación de 11 meses si lo ha hecho y se espera que, en la medida que los recursos a la base presupuestal sigan aumentando varios puntos por encima del IPC cada año, este incremento no solo sea posible si no necesario, toda vez que también se apostará por un incremento en el número de estudiantes matriculados como se evidenció en el primer frente estratégico.

Aumento en participación de los gestores del conocimiento y aprendizaje con contrato a término indefinido y ocasionales de tiempo completo con vinculación a 11 meses.

Numerador: gestores de conocimiento y aprendizaje con contrato a término indefinido y ocasionales de tiempo con vinculación a 11 meses vinculados en cada vigencia.

Denominador: Total de gestores de conocimiento y aprendizaje vinculados en cada vigencia.

La cifra para reportar en el denominador corresponde a la sumatoria de GCA de contrato a término indefinido, GCA ocasionales y de cátedra.

Para determinar el estándar del indicador se ha considerado como línea base el reporte a 2023 contenido en el capítulo de cifras de la Universidad de Cundinamarca del presente documento y se incrementa hasta llegar al 75 % al finalizar la vigencia del Plan conforme a proyecciones razonables de la base presupuestal, varios puntos por encima del IPC como está previsto en el Plan Nacional de Desarrollo, como se han venido aprobado los Presupuestos Generales de la Nación y como se ha anunciado en el proyecto de Ley General de Educación Superior.

Indicador de impacto 06	LB	2024	2025	2026	2027
Aumento en participación CGA con contrato a término indefinido y ocasionales con vinculación 11 meses	66%	68%	70%	72%	75%

6.2.2 Estrategias

Considerando el contexto presentado en el presente Plan, las cifras de la Universidad y las apuestas que supone la institución el presente frente y su indicador de impacto, a continuación se describen las 3 estrategias a seguir a lo largo de la vigencia del Plan, incluyendo para cada una de ellas el objetivo, finalidad o propósito.

- Consolidar una cultura digital y translocal como estrategia para la mejora y transformación, que tiene como objetivo la incorporación de la tecnología como instrumento que facilite asegurar la calidad académica y de los procesos administrativos.

- Generar identidad y sentido de pertenencia institucional en la comunidad universitaria como agente de cambio y transformación translocal, que contribuya como objetivo estratégico a consolidar una universidad territorial a través de la interacción entre los agentes de la comunidad universitaria.
- Resignificar el rol de los agentes de la comunidad universitaria en relación con los postulados del MEDIT con la finalidad de demostrar en cada actuación la apropiación de los principios y fundamentos del MEDIT.

6.2.3 Acciones estratégicas a adelantar

Para cada una de las estrategias listadas anteriormente, se han identificado una serie de acciones concretas que permiten, conforme se implementen, el validar la pertinencia de la estrategia diseñada para el desarrollo del frente estratégico respectivo.

Estrategia de consolidar una cultura digital para la mejora y la transformación.

- Implementar ruta de formación institucional para GCA y personal administrativo.
- Implementar estrategias para el uso y apropiación de las herramientas tecnológicas para el desarrollo de procesos académicos y administrativos.

Estrategia de generar identidad y sentido de pertenencia institucional.

- Aumentar el % de descuento para la oferta educativa posgradual a graduados y familiares de funcionarios.
- Ampliar la oferta de estudios posgraduales.
- Brindar financiamiento a GCA para adelantar estudios posgraduales a nivel de maestría y doctorado.
- Definir incentivos económicos y no económicos fuera del salario de los GCA y administrativos.
- Definir estrategias para la inserción laboral, emprendimiento, actualización y formación de los graduados.

Estrategia de resignificar el rol de los agentes en relación con los postulados del MEDIT.

- Validar ruta de implementación del MEDIT para estudiantes, administrativos y gestores del conocimiento y el aprendizaje.
- Establecer acciones de mejora de estrategias de apropiación y seguimiento del MEDIT.
- Desplegar la MCA en cada una de las experiencias de aprendizaje académicas y administrativos.

6.2.4 Síntesis

Para facilitar la comprensión y relación entre Frente estratégico, estrategias, acciones, a continuación, se presenta la tabla de síntesis a la que se le incluyen además los indicadores de cumplimiento de las acciones, así como las dependencias responsables tanto de la acción como de la estrategia, incluyendo ponderación de las estrategias e indicadores de las acciones útiles para priorizaciones operativas e informes de seguimiento y avances en la ejecución.

Tabla 14. Frente “Comunidad universitaria agentes de mejora y transformación”

Estrategia	Ponderación	Objetivo estratégico	Acción	Meta de acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Consolidar una cultura digital y translocal como estrategia para la mejora y transformación	40	Asegurar la calidad académica y de los procesos administrativos	Implementar ruta de formación institucional para GCA y personal administrativo.	* Brindar a GCA 300 cursos mediante insignias digitales en formación disciplinar. * Brindar al personal administrativo 16 cursos de formación pedagógica y segunda lengua a los GCA. *Ofertar a los GCA los campos de aprendizaje institucional-CAI de los circuitos de la ruta de formación de la EFAD	* Numero de insignias otorgadas a los GCA / Número de insignias proyectadas * Numero de insignias entregadas a los administrativos / Número de insignias proyectadas *Numero de GCA formados en herramientas pedagógicas Numero de insignias entregadas a los GCA por el cumplimiento de los REA de los CAI	40%	Informe de la Escuela de Formación y Aprendizaje (EFAD)	Escuela de Formación y Aprendizaje (EFAD)	Vicerrectoría Académica
			Implementar estrategias para el uso y apropiación de las herramientas tecnológicas para el desarrollo de procesos académicos y administrativos.	Definir estrategias para el uso y apropiación de herramientas tecnológicas	Número de insignias entregadas a los GCA	20%	Escuela de Formación y Aprendizaje (EFAD)	Escuela de Formación y Aprendizaje (EFAD)	Vicerrectoría Académica
				Consolidar las estrategias en un micrositio Web en la página institucional	Creación del micrositio web	20%	Escuela de Formación y Aprendizaje (EFAD)	Escuela de Formación y Aprendizaje (EFAD)	Vicerrectoría Académica
				Implementar la ruta de aprendizaje desde la EFAD	Ruta diseñada e implementada	20%	Escuela de Formación y Aprendizaje (EFAD)	Escuela de Formación y Aprendizaje (EFAD)	Vicerrectoría Académica
Generar identidad y sentido de pertenencia institucional en la comunidad universitaria como agente de cambio y transformación translocal	30	Consolidar una universidad territorial a través de la interacción entre los agentes de la comunidad universitaria	Aumentar el % de descuento para la oferta educativa posgradual a graduados, funcionarios y/o familiares	Aumentar en un 20% el descuento para graduados y en un 10% para familiares de funcionarios	Política con incremento de descuentos implementada	20%	Normas que evidencien el incremento	Oficina de Graduados y Dirección Financiera	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
			Ampliar la oferta de educación continuada	Brindar a graduados 400 insignias digitales en actualización disciplinar.	Número de insignias entregadas	20%	Número de insignias entregadas por facultades	Facultades	Vicerrectoría Académica
			* Brindar financiamiento a GCA para adelantar estudios posgraduales a nivel de maestría y doctorado.	Aumentar un 40 % en 4 años GCA beneficiados para financiamiento en estudios de maestría y doctorado.	Número de GCA beneficiados para financiar estudios posgraduales.	20%	Convocatorias abiertas	Oficina de Desarrollo Académico	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
			Definir incentivos económicos y no económicos de los GCA y Administrativos.	100% incentivos definidos - 20% de GCA beneficiados por los incentivos económicos	Incentivos entregados a GCA y Administrativos	15%	Normas que evidencie	Dirección de Talento Humano	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
			Definir estrategias para la inserción laboral, emprendimiento, actualización y formación de los graduados.	Lograr la participación del 5% del total de graduados anuales, en las estrategias diseñadas para la inserción laboral, emprendimiento, actualización y formación de los graduados.	(Número de estrategias implementadas / Número de estrategias proyectadas)*100 (Número de graduados que participan / Número de graduados de la vigencia)*100	20%	Número de estrategias implementadas	Oficina de Graduados	Vicerrectoría Académica
Resignificar el rol de los agentes de la comunidad universitaria en relación a los postulados del MEDIT	30	Demostrar en cada actuación la apropiación de los principios y fundamentos del MEDIT	Validar ruta de implementación del MEDIT para estudiantes, administrativos y Gestores del Conocimiento	Documentar e implementar los lineamientos de impacto del MEDIT	Lineamientos de MEDIT implementados	25%	Medición de impactos del MEDIT	Oficina de Desarrollo Académico	Vicerrectoría Académica
			Establecer acciones de mejora de estrategias de apropiación y seguimiento del MEDIT	Plan de mejora de apropiación del MEDIT para cierre de brechas	Plan implementado	25%	Ruta de apropiación del MEDIT	Oficina de Desarrollo Académico	Vicerrectoría Académica
			Desplegar la Metodología del Campo Aprendizaje (MCA) en cada una de las experiencias de aprendizaje académicas y administrativas	Identificar desde cada macro proceso la oportunidad de desplegar la Metodología del Campo Aprendizaje (MCA)	Macro procesos con Metodología del Campo Aprendizaje (MCA) implementado	25%	Identificar las oportunidades de aplicación de Metodología Campo de Aprendizaje (MCA)	Oficina de Desarrollo Académico	Vicerrectoría Académica
				Incremento en la implementación de la Metodología del Campo Aprendizaje (MCA) en un 50% de todas las experiencias de aprendizaje académicas y administrativas.	% Implementación de la Metodología del Campo Aprendizaje (MCA) en experiencias previamente definidas	25%	Informes de gestión en Metodología Campo de Aprendizaje (MCA)	Oficina de Desarrollo Académico	Vicerrectoría Académica

6.3 Frente estratégico: Bienestar constitutivo de la vida y la libertad, expresión de éxito académico, aseguramiento del aprendizaje

El bienestar es garantía de existencia de la persona transhumana, por esta razón, es la expresión del éxito académico y el aseguramiento del aprendizaje. Debe ser ofrecido para los Gestores del Conocimiento y Aprendizaje, estudiantes, funcionarios y directivos, sustentado en la equidad, diversidad, pluralidad y diferencia vinculando a la familia en el proceso formativo.

En este sentido el bienestar implica un conjunto de acciones, decisiones y recursos que promuevan hábitos de vida saludable, que estimulen la salud mental, el bienestar y el disfrute de la Universidad como campus y lugares seguros y para la felicidad, libres de violencia, prácticas racistas o de cualquier forma de discriminación y que en particular para los estudiantes promueva la continuidad y permanencia, junto con el éxito académico y graduación en tiempos adecuados que respeten los procesos de cada individuo.

6.3.1 Indicadores de impacto

Como se ha descrito en el alcance del frente estratégico, el bienestar, como acción política transversal y permanente de la Universidad de Cundinamarca espera atender a distintos actores que la componen y a desarrollar actividades para estudiantes, gestores del conocimiento y el aprendizaje, funcionarios, etc. Sin embargo, en atención a la naturaleza de la Universidad y considerando las apuestas del contexto descrito en un apartado anterior del presente plan y el indicador de impacto del frente estratégico, se planteará como primer indicador de impacto estratégico la tasa de deserción o no permanencia estudiantil y como indicador de impacto adicional el de nivel de satisfacción y calidad de vida de docentes y funcionarios.

En la medida que las políticas de gratuidad y otros estímulos y financiación a la demanda se han extendido a las Instituciones de Educación Superior Públicas, las iniciativas de permanencia y deserción se han centrado en incentivos socio económicos que complementen el pago de la matrícula y a adelantar acciones de calidad de vida, salud mental entre otras que, como se verá en el detalle del presente frente, se han priorizado para el caso de la Universidad de Cundinamarca.

Las actividades de bienestar, mejora de la calidad de vida y otras iniciativas propias de la gestión contemporánea de las Universidades, debería conducir a una gradual reducción de la tasa de deserción o incremento de la permanencia, y al mismo tiempo la graduación en tiempos acordes con la duración de los programas académicos. Considerando lo anterior se acude al indicador de deserción como indicador de impacto para la gestión de este frente en la Universidad de Cundinamarca.

Deserción interanual

Numerador: Número de estudiantes que después de dos periodos consecutivos no registran matrícula.

Denominador: Número total de estudiantes matriculados.

La tasa de deserción anual es el porcentaje de estudiantes que son identificados como desertores en t y que estuvieron matriculados en el periodo t-2; es decir, desertor es aquel estudiante que después de dos periodos académicos consecutivos no registra matrícula. La siguiente es la fórmula del indicador, donde t hace referencia a un periodo académico.

$$\text{Tasa deserción anual} = \frac{\text{Desertores en } t}{\text{Matriculados en } t-2} * 100$$

Respecto del indicador es preciso señalar que para el Ministerio de Educación Nacional se considera que un estudiante ha abandonado el sistema de educación superior o el tránsito por un programa académico particular, durante más de 4 periodos académicos consecutivos. Se hará preciso entonces identificar claramente que estudiantes, pese a que no se han matriculado, no se pueden considerar aún como desertores para no sesgar el resultado del indicador.

Para determinar el estándar del indicador se ha considerado como línea base el reporte a 2023 contenido en el capítulo de cifras de la Universidad de Cundinamarca del presente documento y se reduciría la deserción en 0.5 puntos porcentuales cada año como consecuencia de las estrategias previstas en el Plan y otras acciones que se adelanten desde los equipos de trabajo que hacen parte de la política de graduación.

Para esa vigencia, la línea base es de 7.0% de deserción interanual.

Indicador de impacto 07	LB	2024	2025	2026	2027
Deserción estudiantil interanual	7.0%	6.5%	6.0%	5.5%	5.0%

De otra parte, en la medida que se extiendan de manera deliberada las acciones de bienestar a gestores de conocimiento y aprendizaje y a funcionarios y trabajadores de la Universidad de Cundinamarca, deberán diseñarse mecanismos que permitan establecer un grado de satisfacción inicial de estos grupos poblacionales que sirvan de línea de base para el indicador y proponer mejoras en dicho resultado de manera anual como se presenta a continuación.

Nivel de satisfacción de Gestores del Conocimiento y Aprendizaje y funcionarios

Evaluación de satisfacción reportada por GCA y funcionarios sobre sus condiciones de bienestar en la U de Cundinamarca.

Se propone que para el primer año de vigencia del plan se construya la línea base, es decir una primera evaluación y cuantificación del grado de satisfacción de los docentes y funcionarios sobre las condiciones, beneficios y políticas de bienestar y posteriormente se procuren mejoras al resultado de al menos el 10% del puntaje obtenido en el año anterior, tras la aplicación de los instrumentos que se diseñen para dicho efecto.

Indicador de impacto 08	2024	2025	2026	2027
Nivel de satisfacción con políticas, acciones y beneficios de bienestar en la Universidad de Cundinamarca por parte de GCA y funcionarios	Resultado de una primera evaluación de satisfacción	Mejora del 10% en el puntaje obtenido respecto de la evaluación año anterior	Mejora del 10% en el puntaje obtenido respecto de la evaluación año anterior	Mejora del 10% en el puntaje obtenido respecto de la evaluación año anterior

6.3.2 Estrategias

Considerando el contexto presentado en el presente Plan, las cifras de la Universidad y las apuestas que supone la institución el presente frente y su indicador de impacto, a continuación se describen las 3 estrategias a seguir a lo largo de la vigencia del Plan, incluyendo para cada una de ellas el objetivo, finalidad o propósito.

- Implementar la gestión de éxito académico en la Universidad de Cundinamarca cuyo objetivo es fortalecer acciones que permitan la implementación del éxito académico para la permanencia y graduación oportuna de la población estudiantil.
- Promover, crear, y fortalecer las condiciones de un estilo de vida propio, saludable y propicio con el fin de implementar herramientas que permitan que la población Universitaria adopte estilos de vida saludables y estrategias de autocuidado, fortaleciendo la salud física de los miembros de la comunidad universitaria.
- Fortalecer la salud mental, física, emocional y espiritual; el arte, el deporte, la cultura, la gimnasia, la música con el fin de buscar el equilibrio de la persona transhumana que aporta y piensa en relación con el otro, la naturaleza y los seres vivos, fortaleciendo el arte, la cultura y el deporte, en cada una de las sedes de la Universidad, y de esta manera no solamente la salud física, mental y espiritual sino también valores como responsabilidad, constancia, compromiso, respeto.

6.3.3 Acciones estratégicas para adelantar

Para cada una de las estrategias listadas anteriormente, se han identificado una serie de acciones concretas que permiten, conforme se implementen, el validar la pertinencia de la estrategia diseñada para el desarrollo del frente estratégico respectivo.

Estrategia para el éxito académico.

- Realizar un análisis de datos bianual sobre las principales causales de deserción en pregrado.
- Presentar al Consejo Académico los lineamientos para la gestión del éxito académico, y la implementación de la estrategia MEDIT a un Click.
- Garantizar el equipo de trabajo pertinente para la implementación del éxito académico y la atención en equidad y diversidad.
- Ampliar la cobertura en los programas socioeconómicos.
- Establecer metas de éxito por programa académico.

Estrategia de promover, crear, y fortalecer las condiciones de un estilo de vida propio, saludable.

- Diseñar y presentar para aprobación la política de Bienestar Social laboral para gestores del conocimiento y administrativos, que contemple incentivos no financieros, emocionales.
- Establecer un programa de hábitos y estilos de vida saludable.
- Construcción y/o adecuación de zonas de bienestar para desarrollar acciones que fortalezcan los estilos de vida saludables y las estrategias de autocuidado.

Estrategia de fortalecer la salud mental, física, emocional y espiritual; el arte, el deporte, la cultura, la gimnasia, la música.

- Fortalecer el equipo de salud mental y garantizar la disponibilidad 100% de esta área en cada sede.
- Realizar estudio de las condiciones de salud mental en la población Universitaria y los factores que inciden en situaciones de riesgo y definir a partir de los resultados la estrategia de salud mental de la institución.
- Implementar la estrategia de salud mental de la institución, vinculando a la población de estudiantes, gestores del conocimiento y administrativos.
- Generar un programa de salud física para los administrativos y gestores del conocimiento y el aprendizaje a partir de los resultados de los exámenes de ingreso y medir el impacto de este programa.
- Abrir nuevas líneas artísticas, culturales y deportivas en las seccionales y extensiones.
- Vincular a los graduados a las estrategias artísticas, culturales y deportivas.
- Realizar el 1er Encuentro Deportivo de Universidades Translocales en las disciplinas propias de la Universidad de Cundinamarca.
- Realizar encuentro deportivo con las familias.
- Vincular a las familias en las estrategias de bienestar.
- Realizar la encuesta institucional de la felicidad e implementar acciones de mejora.
- Implementar las acciones y estrategias del protocolo institucional de prevención y atención de violencias sexuales y/o basadas en género.

6.3.4 Síntesis

Para facilitar la comprensión y relación entre Frente estratégico, estrategias, acciones, a continuación, se presenta la tabla de síntesis a la que se le incluyen además los indicadores de cumplimiento de las acciones, así como las dependencias responsables tanto de la acción como de la estrategia, incluyendo ponderación de las estrategias e indicadores de las acciones útiles para priorizaciones operativas e informes de seguimiento y avances en la ejecución.

Tabla 15. Plan de desarrollo frente “Bienestar constitutivo de la vida y la libertad, expresión de éxito académico y aseguramiento de aprendizaje”

Estrategia	Ponderación	Objetivo estratégico	Acción	Meta de Acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de Cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Implementar la gestión de éxito académico en la Universidad de Cundinamarca	40%	Fortalecer estrategias que permitan la implementación del éxito académico para la permanencia y graduación oportuna de la población estudiantil	Realizar un análisis de datos bi-anual sobre las principales causales de deserción en pregrado	Informe de analítica de datos con causales de deserción bi-anual	Informes de analítica de datos	20	documento estudio causales de deserción	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica
			Presentar al Consejo Académico los lineamientos para la gestión del éxito académico y la implementación de la estrategia MEDIT a un Click	Guía de operación para la gestión de éxito académico	Guía	20	acto administrativo que adopta los lineamientos	Dirección de Bienestar Universitario	
			Garantizar el equipo de trabajo pertinente para la implementación del éxito académico y la atención en equidad y diversidad	Selección de profesionales idóneos por demanda de servicios	N° Profesionales por demanda	20	Estudio de demanda	Dirección de Bienestar Universitario	
			Ampliar la cobertura en los programas socioeconómicos	13% de la población Universitaria con PSE	N° de estudiantes con PSE / N° total de estudiantes	20	Resoluciones	Dirección de Bienestar Universitario	
			Establecer metas por programa académico	Mínimo 13% de estudiantes de cada programa con PSE	N° de estudiantes de cada programa con PSE/ N° total de estudiantes del programa	20	Resoluciones	Dirección de Bienestar Universitario	
Promover, crear, y fortalecer las condiciones de un estilo de vida propio, saludable y propicio	30%	Implementar herramientas que permitan que la población Universitaria adopte estilos de vida saludables y estrategias de autocuidado, fortaleciendo la salud física de los miembros de la comunidad universitaria	Diseñar y presentar para aprobación de los lineamientos de Bienestar Social laboral para gestores del conocimiento y administrativos, que contemple incentivos no financieros, emocionales.	Lineamientos de bienestar social laboral	Lineamientos aprobados	40	Acto administrativo o soporte de aprobación	Dirección de Talento humano	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
			Establecer un programa de hábitos y estilos de vida saludable	Vincular al 10% de la población Universitaria al programa	N° de estudiantes participantes / N° total de estudiantes	40	Estadísticas y registros	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica
					N° de gestores del conocimiento y el aprendizaje participantes / N° total de gestores del conocimiento y el aprendizaje		Estadísticas y registros	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
					N° de administrativos participantes / N° total de administrativos		Estadísticas y registros	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Vicerrectoría Académica
			Mejorar el estado físico del 15% de la población Universitaria vinculada al programa	Participantes del programa con mejora en estado físico/total de los participantes al programa	Línea base y estadísticas de seguimiento	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica		
Construcción y/o adecuación de zonas de bienestar para desarrollar acciones que fortalezcan los estilos de vida saludables y las estrategias de autocuidado	Mínimo 4 zonas de bienestar construidas o adecuadas	Número de espacios construidos y/o adecuados / Número de espacios construidos y/o adecuados proyectados	20	Actividades realizadas de hábitos de vida saludable en zonas de bienestar por sede	Dirección de Bienes y Servicios, Direcciones Administrativas de Seccionales Girardot y Ubaté y Extensiones Chía y Facatativá	Vicerrectoría Administrativa y Financiera			

Estrategia	Ponderación	Objetivo estratégico	Acción	Meta de Acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de Cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Fortalecer la salud mental, física, emocional y espiritual; el arte, el deporte, la cultura, la gimnasia, la música	30%	Buscar el equilibrio de la persona transhumana que aporta y piensa en relación con el otro, la naturaleza y los seres vivos, fortaleciendo el arte, la cultura y el deporte, en cada una de las sedes de la Universidad, y de esta manera no solamente la salud física, mental y espiritual sino también valores como responsabilidad, constancia, compromiso, respeto.	Fortalecer el equipo de salud mental y garantizar la disponibilidad 100% de esta área en cada sede	Selección de profesionales idóneos por demanda de servicios	No. Profesionales por demanda	10	Estudio de demanda	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica
			Realizar estudio de las condiciones de salud mental en la población Universitaria y los factores que inciden en situaciones de riesgo y definir a partir de los resultados la estrategia de salud mental de la institución.	Aplicación de batería de riesgo psicosocial para funcionarios y Gestores del Conocimiento y Aprendizaje	Aplicación de la batería	Informe de aplicación	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	
				Estudio de las condiciones de salud mental	1 estudio		documento estudio	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica
				Intervenciones acordes a los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial	Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas		Contrato Gestión con ARL Alianzas estratégicas	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
				Estrategia de salud mental de la institución	1 programa de salud mental		Documento Programa de salud mental	Dirección de Bienestar Universitario	
			Implementar la estrategia de salud mental de la institución, vinculando a la población de estudiantes, gestores del conocimiento y administrativos	Vinculación 15% de la población por cada estamento	Número de población vinculada al programa de salud mental/total de la población por estamento	10	Estadísticas y registros	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica
			Generar programa de salud física para los administrativos y gestores del conocimiento y el aprendizaje a partir de los resultados de los exámenes de ingreso y medir el impacto de este programa	Promover la participación del 10% de los gestores del conocimiento y administrativos en actividades de salud física	Número de funcionarios que participan / Número de funcionarios contratados	10	Registros de asistencia, fotográficos y material de apoyo de la socialización	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
				Generar campañas de promoción y prevención con participación del 10% de los Gestores del Conocimiento y Administrativos	Número de funcionarios que participan / Número de funcionarios contratados		Registros de asistencia, fotográficos y material de apoyo de la socialización	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	

Estrategia	Ponderación	Objetivo estratégico	Acción	Meta de Acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de Cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Fortalecer la salud mental, física, emocional y espiritual; el arte, el deporte, la cultura, la gimnasia, la música	30%	Buscar el equilibrio de la persona transhumana que aporta y piensa en relación con el otro, la naturaleza y los seres vivos, fortaleciendo el arte, la cultura y el deporte, en cada una de las sedes de la Universidad, y de esta manera no solamente la salud física, mental y espiritual sino también valores como responsabilidad, constancia, compromiso, respeto.	Abrir nuevas líneas artísticas, culturales y deportivas en las seccionales y extensiones	7 modalidades en cada seccional y extensión	Nuevas modalidades abiertas y activas	10	Certificado de planeación - SNIES	Dirección de Bienestar Universitario	
			Vincular a los graduados a las estrategias Artísticas, Culturales y Deportivas	Lograr que el 5% de los participantes de los grupos artísticos, culturales y deportivos sean graduados	Número de graduados que hacen parte de los grupos artísticos, culturales y deportivos / Total de miembros de la comunidad universitaria que hacen parte de los grupos culturales, artísticos y deportivos	10	Estadísticas y registros	Dirección de Bienestar Universitario y Oficina de Graduados	
			Realizar el 1er Encuentro Deportivo de Universidades Translocales en las disciplinas propias de la universidad de Cundinamarca.	Vincular diez (10) Universidades en cuatro (4) disciplinas	Número de Universidades Vinculadas Número de disciplinas	10	Registro de inscripción y participación y evaluación de la experiencia	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica
			Realizar Encuentro Deportivo con las familias	Realizar un (1) encuentro deportivo al año que vincule a las familias de la Ucundinamarca	Número de participantes / Numero de convocados a participar	10	Registro de inscripción, participación y evaluación de la experiencia		
			Vincular a las familias en las estrategias de Bienestar	5% de las familias de los estudiantes en la estrategia de bienestar.	Número de familiares de estudiantes vinculados a las familias / Número total de estudiantes	10	Indicadores, informes		
			Realizar la encuesta institucional de la felicidad e implementar acciones de mejora	Implementar la encuesta de la felicidad institucional a por lo menos el 20% de la comunidad universitaria	Encuesta de la felicidad aplicada en por lo menos el 20% de la comunidad universitaria	5	Informe de aplicación y plan de mejoramiento para el cierre de brechas		
			Implementar las acciones y estrategias del protocolo institucional de prevención y atención de violencias sexuales y/o basadas en género	Gestionar el despliegue de las acciones estratégicas del protocolo institucional de prevención y atención de violencias sexuales y/o basadas en género	Estrategias desplegadas / Estrategias proyectadas	5	Informe de aplicación de estrategias del protocolo institucional de prevención y atención de violencias sexuales y/o basadas en género	Dirección de Bienestar Universitario	Vicerrectoría Académica

Fuente: elaboración propia

6.4. Frente estratégico: Diálogo latinoamericano

La mirada y enfoque translocal, entendida, como el diálogo de saberes desde nuestro propio territorio, realidad local e identidad cultural, social y ancestral creando valor agregado en Latinoamérica es esencial para las apuestas de la Universidad de Cundinamarca en especial para sus labores misionales. Al mismo tiempo Se hace necesario promover la segunda lengua a través del Campo de Aprendizaje institucional.

Se trata por lo tanto de unas formas activas de internacionalización no centradas únicamente en la movilidad, pero si con recursos presupuestales e institucionales para estimularla entre docentes y estudiantes, tanto de entrada como de salida. El bilingüismo hace parte esencial del diálogo efectivo y transformador por fuera del territorio de incidencia directo de la Universidad e incluso, en determinadas condiciones y contexto, en el propio departamento de Cundinamarca y en el país.

6.4.1 Indicadores de impacto

Como se ha descrito en el alcance del presente frente estratégico, son dos los grandes temas que se acogen y por tanto indican fuentes para la construcción de los indicadores de impacto pertinentes en este caso: el bilingüismo y acciones de internacionalización con Instituciones y Universidades latinoamericanas que incluyan, pero a la vez trascienden los temas de movilidad entrante y saliente que suelen ser la constante en las Universidades del país.

Bilingüismo

Numerador: Número de GCA y estudiantes de pregrado con exámenes oficiales de evidencia de nivel B1 en idioma inglés.

Denominador: Número total de GCA vinculados y estudiantes de pregrado matriculados.

Para esa vigencia, la línea base es de 4.0% pero estará sujeta a verificación y presentación de certificados respectivos de pruebas oficiales como Toefl, Michigan, etc.

Indicador de impacto 09	2024	2025	2026	2027
Porcentaje de comunidad universitaria con B2 en inglés	4.0%	6.0%	8.0%	10%

De otra parte, en la medida que la Universidad identifique universidades de América Latina que sean pares para las iniciativas académicas de docencia, investigación y proyección social de la Universidad de Cundinamarca, se realizarán convenios de internacionalización que consideren opciones de movilidad entrante y saliente pero especialmente acciones concretas que conduzcan a internacionalización del currículo, investigación y proyección social interinstitucional.

Es fundamental no limitar el cumplimiento del frente estratégico a la suscripción de los convenios, pues ellos por si mismos no garantizan efectiva internacionalización, sino considerar únicamente para efectos de impacto los proyectos efectivamente implementados en conjunto con otras Universidades de América Latina.

Proyectos ejecutados con Universidades latinoamericanas

Numerador: Proyectos académicos, de formación y aprendizaje, ciencia, tecnología, investigación e innovación, interacción social universitaria, bienestar, entre otros, ejecutados en conjunto con otras Universidades de América Latina.

Denominador: Proyectos académicos, de formación y aprendizaje, ciencia, tecnología, investigación e innovación, interacción social universitaria, bienestar, entre otros, previstos en los convenios para ejecutar en conjunto con otras Universidades de América Latina.

Indicador de impacto 10	2024	2025	2026	2027
Proyectos ejecutados con universidades de América Latina	20%	30%	40%	50%

6.4.2 Estrategias

Considerando el contexto presentado en el presente Plan, las cifras de la Universidad y las apuestas que supone la institución el presente frente y su indicador de impacto, a continuación se describen las 3 estrategias a seguir a lo largo de la vigencia del Plan, incluyendo para cada una de ellas el objetivo, finalidad o propósito.

- La internacionalización del currículo. Entendido como el proceso que incorpora las dimensiones inter y multiculturales y globales con referentes internacionales a la estructura curricular, con el propósito de generar desarrollo académico y participar en escenarios internacionales de alta calidad que se implementa con el objetivo de desarrollar habilidades en una segunda lengua para el desempeño profesional y social del graduado, promoviendo la movilidad académica de la comunidad universitaria y la titulación conjunta con otras universidades nacionales e internacionales desde el contexto local, el desarrollo de conocimientos, valores, y actitudes de ciudadanía global y el aprendizaje colaborativo
- Dialogo científico latinoamericano. Definido como el proceso que promueve la interacción de las funciones misionales a través de la gestión de convenios y alianzas de beneficio mutuo que generen redes de conocimiento y colaboración para el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación, estrategia que tiene como objetivo de establecer redes de Ciencia tecnología, Innovación transnacionales de cooperación que fomenten la participación de estudiantes y Gestores del Conocimiento y Aprendizaje.
- La internacionalización transcultural como proceso que fomenta la circulación de conocimiento y el aprendizaje inter y multicultural mediado por experiencias con comunidades en entornos diversos y que tiene como fin el promover el aprendizaje transcultural a través del Campo de aprendizaje para formar personas transhumanas en contextos diversos.

6.4.3 Acciones estratégicas para adelantar

Para cada una de las estrategias listadas anteriormente, se han identificado una serie de acciones concretas que permiten, conforme se implementen, el validar la pertinencia de la estrategia diseñada para el desarrollo del frente estratégico respectivo.

Estrategia para la internacionalización del currículo.

- Campos de aprendizaje con visión internacional latinoamericana.
- Desarrollar experiencias que integren la segunda lengua en los Planes de Aprendizaje Disciplinarios.
- Desarrollar programas de inmersión en Segunda Lengua para la comunidad universitaria.
- Establecer convenios de doble grado y doble titulación en programas de pregrado y posgrado en modalidad presencial y virtual con otras Universidades Nacionales e Internacionales.
- Incrementar el número de GCA y estudiantes en movilidad entrante y saliente.

Estrategia para el diálogo científico latinoamericano.

- Crear centro de investigación Translocal fundamentado en las líneas de investigación translocales.
- Establecer alianzas estratégicas para el desarrollo de cooperación nacional e internacional.
- Apropiación del Conocimiento del dialogo latinoamericano producto de los convenios de cooperación con otras universidades nacionales e internacionales.

Estrategia para la internacionalización transcultural.

- Desarrollar el dialogo transcultural y étnico Latinoamericano mediado por el Campo de Aprendizaje Cultural.
- Desarrollar programa de Marketing digital Internacional para visibilizar el dialogo latinoamericano.
- Insignias digitales interculturales.

6.4.4 Síntesis

Para facilitar la comprensión y relación entre Frente estratégico, estrategias, acciones, a continuación, se presenta la tabla de síntesis a la que se le incluyen además los indicadores de cumplimiento de las acciones, así como las dependencias responsables tanto de la acción como de la estrategia, incluyendo ponderación de las estrategias e indicadores de las acciones útiles para priorizaciones operativas e informes de seguimiento y avances en la ejecución.

Tabla 16. Plan de desarrollo frente Dialogo latinoamericano

Estrategia	Ponderación	Objetivo estratégico	Acción	Meta de acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
<p>La internacionalización del currículo. Es el proceso que incorpora las dimensiones inter y multiculturales y globales con referentes internacionales a la estructura curricular, con el propósito de generar desarrollo académico y participar en escenarios internacionales de alta calidad</p>	40%	<p>Desarrollar habilidades en una segunda lengua para el desempeño profesional y social del graduado. Promoviendo la movilidad académica de la comunidad universitaria y la titulación conjunta con otras universidades nacionales e internacionales desde el contexto local, el desarrollo de conocimientos, valores, y actitudes de ciudadanía global y el aprendizaje colaborativo</p>	<p>Campos de aprendizaje con visión internacional Latinoamericana</p>	<p>28 Campos de Aprendizaje Disciplinarios ofertados en Universidades internacionales</p>	<p>Numero de Campos de aprendizaje ofertados</p>	20	Oferta activa	<p>Oficina de Desarrollo Académico, Dirección de Autoevaluación y Acreditación y Campo Multidimensional de Aprendizaje</p>	Vicerrectoría Académica.
			<p>Desarrollar experiencias que integren la segunda lengua en los Planes de Aprendizaje Disciplinarios</p>	<p>3% de los programas Académicos impartidos en segunda lengua</p>	<p>Porcentaje implementado</p>	20	Ajuste curricular formalizado	<p>Campo de Aprendizaje Institucional de segunda Lengua. Oficina de Desarrollo Académico</p>	
			<p>Desarrollar programas de inmersión en Segunda Lengua para la comunidad universitaria.</p>	<p>1 programa de inmersión</p>	<p>Programa de inmersión ejecutado</p>	20	Certificados de inmersión	<p>Campo de Aprendizaje Institucional de segunda Lengua Dialogando con el Mundo</p>	
			<p>Establecer convenios de doble grado y doble titulación en programas de pregrado y posgrado en modalidad presencial y virtual con otras Universidades Nacionales e Internacionales</p>	<p>1 programas académicos por Facultad con doble titulación</p>	<p>Número de programas académicos con doble titulación</p>	20	Convenios de doble titulación suscritos	<p>Facultades Académicas Instituto de Posgrados</p>	
			<p>Incrementar el número de GCA y estudiantes en movilidad entrante y saliente</p>	<p>40% personas adicionales</p>	<p>GCA y estudiantes con movilidad entrante o saliente por año</p>	20	1 programa de movilidad académica entrante y saliente	<p>Dialogando con el Mundo</p>	
<p>Dialogo Científico Latinoamericano. Proceso que promueve la interacción de las funciones misionales a través de la gestión de convenios y alianzas de beneficio mutuo que generen redes de conocimiento y colaboración para el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación.</p>	30%	<p>Establecer redes Ciencia tecnología, Innovación transnacionales de cooperación que fomenten la participación de estudiantes y Gestores del Conocimiento</p>	<p>Crear centro de investigación Extensión Translocal fundamentado en las líneas de investigación translocales</p>	<p>1 centro de Investigación y extensión Translocal</p>	<p>Centro de investigación en desarrollo</p>	40	Acto administrativo de creación del centro	<p>Ciencia Tecnología e Innovación</p>	Vicerrectoría Académica.
			<p>Establecer alianzas estratégicas para el desarrollo de cooperación nacional e internacional</p>	<p>10 alianzas estratégicas activas por Facultad</p>	<p>Número de alianzas activas</p>	30	convenios suscritos y activos	<p>Dirección de Interacción Social Universitario, Oficina Dialogando con el Mundo y Facultades</p>	
			<p>Apropiación del Conocimiento del dialogo latinoamericano producto de los convenios de cooperación con otras universidades nacionales y latinoamericanas.</p>	<p>28 productos de apropiación social del conocimiento</p>	<p>Número de productos de apropiación del conocimiento</p>	30	Registro de los productos	<p>Ciencia Tecnología e Innovación</p>	
<p>La internacionalización transcultural. Proceso que fomenta la circulación de conocimiento y el aprendizaje inter y multicultural mediado por experiencias con comunidades en entornos diversos.</p>	30%	<p>Promover el aprendizaje transcultural a través del Campo de aprendizaje para formar personas transhumanas en contextos diversos.</p>	<p>Desarrollar el dialogo transcultural y étnico Latinoamericano mediado por el Campo de Aprendizaje Cultural</p>	<p>4 comunidades impactadas 1 conferencia Latinoamericana de la transmodernidad</p>	<p>Número de comunidades transformadas Conferencia Latinoamericana Implementada</p>	40	Conferencia documentada	<p>Oficina Dialogando con el Mundo, CAC universo transmoderno</p>	Vicerrectoría Académica.
			<p>Desarrollar programa de Marketing digital Internacional para visibilizar el dialogo latinoamericano</p>	<p>1 programa de Marketing Internacional</p>	<p>Programa de Marketing internacional digital formulado e implementado</p>	30	Divulgación del programa	<p>Oficina Dialogando con el Mundo</p>	
			<p>Insignias digitales interculturales</p>	<p>30% de los participantes del CAC con Insignias digitales interculturales</p>	<p>Insignias interculturales a GCA</p>	30	Entrega de insignias	<p>Vicerrectoría Académica</p>	

Fuente: elaboración propia

6.5 Frente estratégico: Organización social del conocimiento y aprendizaje Viva

La Universidad de Cundinamarca es una organización social del conocimiento y aprendizaje, innovadora, emprendedora, digital, esto es, ágil, evolutiva, trascendente, que aprovecha las tecnologías avanzadas, el análisis de datos, con el objeto de aprender y cada día ser mejores y excelentes, sin dejar de ser inteligente, con alma y corazón. Para que el fortalecimiento de la gestión universitaria sea factible se debe realizar una resignificación y rediseño institucional, aplicar la metodología Campo de Aprendizaje en el desempeño laboral del personal administrativo y de los Gestores del Conocimiento y Aprendizaje.

De otra parte, para contribuir desde la misionalidad a la generación de conocimiento, pertinente, de avanzada y para aumentar el impacto de las funciones de formación y aprendizaje, ciencia, tecnología, investigación e innovación, interacción social universitaria, se requiere materializar el Instituto de posgrados, consolidar su operación, organización y funcionamiento para que sea autosostenible y compita a nivel mundial con la diversificación de programas académicos de posgrados.

Finalmente se deben asumir procesos que conduzcan a hacer de la gestión universitaria procesos ágiles, eficientes, orientados a la atención y satisfacción de todos los que integran la comunidad.

6.5.1 Indicadores de impacto

En términos de generar condiciones adecuadas para el fortalecimiento de la gestión universitaria y considerando apuestas estratégicas descritas en frentes anteriores, el contar con infraestructura física y tecnológica suficiente, adecuada y pertinente, permitirá no solo mejorar las condiciones académicas y de bienestar de la población de estudiantes actuales, sino facilitar la presencia de nueva oferta en municipios del departamento y en general ampliar cobertura y aumentar el número de estudiantes matriculados, en especial a nivel de pregrado.

Respecto de la infraestructura física, si bien no hay para la educación superior un referente ideal de metro cuadrado por estudiante, como si lo hay para la educación básica y media del país, se propone que el resultado del indicador mejore, en especial derivado de la culminación de las obras en las instalaciones de la Universidad de Cundinamarca de Zipaquirá.

De otra parte, la implementación del MEDIT que caracteriza la apuesta del Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 requiere un fortalecimiento de la infraestructura tecnológica mediante la ejecución de 12 proyectos asociados a distintos componentes tecnológicos y a prácticas de Gobierno de Datos, Gobierno Digital (cero papel) e incorporación de prácticas de Inteligencia artificial a la gestión académica y administrativa que deben implementarse en estas vigencias. Estas iniciativas han sido estimadas en \$64 mil millones corrientes y el porcentaje de avance está condicionado a los recursos asignados y ejecutados a esta estrategia como se verá en el Plan Financiero del PDI (Capítulo 7).

Los temas de infraestructura física y tecnológica se incluyen en el siguiente indicador compuesto.

Indicador de impacto 11	LB	2024	2025	2026	2027
11.1 Nueva Área de infraestructura académica construida	27.066	4.833		3.033	
11.2 Avance en la ejecución de proyectos de infraestructura tecnológica incluidos en el PETI elaborados conforme a las necesidades y requerimientos del MEDIT		20%	60%	80%	100%

Nuevos programas de maestría y doctorado

Programas nuevos de Maestría y Doctorado activos

Indicador de impacto 12	2024	2025	2026	2027
Nuevos programas de Maestría y Doctorados	2 nuevas Maestrías	2 nuevas maestrías y 1 nuevo doctorado	2 nuevas maestrías y 1 nuevo doctorado	2 nuevas maestrías y 1 nuevo doctorado

- Universidad de Cundinamarca emprendedora: Generar una universidad emprendedora que facilite el fomento de una cultura de innovación y emprendimiento entre estudiantes/gestores del conocimiento y administrativos para impulsar la creación de nuevos proyectos que impacten al desarrollo económico y social e implementar proyectos de innovación y emprendimiento a nivel nacional e internacional.

Indicador de impacto 13	2024	2025	2026	2027
Universidad Emprendedora	Presentación ruta institucional ante órganos colegiado	Despliegue de acción estratégicas de la política de emprendimiento	Alistamiento certificación internacional como Universidad emprendedora	Certificación Institucional como Universidad emprendedora

6.5.2 Estrategias

Considerando el contexto presentado en el presente Plan, las cifras de la Universidad y las apuestas que supone la institución el presente frente y sus indicadores de impacto, a continuación se describen las 6 estrategias a seguir a lo largo de la vigencia del Plan, incluyendo para cada una de ellas el objetivo, finalidad o propósito.

- Convertir a la Universidad de Cundinamarca en una institución educativa ágil para responder a los retos de una organización transmoderna y translocal que permitan modernizar su arquitectura organizacional, haciéndola más flexible y liviana.
- Fortalecer el plan de medios y recursos educativos que facilite el modernizar las sedes con medios y recursos educativos necesarios para la implementación del Modelo Educativo Digital Transmoderno.
- Consolidar al Instituto de Posgrados como una unidad de servicios y de negocio.
- Modernizar la infraestructura física y tecnológica de la Universidad de Cundinamarca para la actualización, mejora y ampliación de esta.
- Fortalecer los sistemas integrados de gestión en la Universidad de Cundinamarca para garantizar la competitividad a través de la mejora continua de los procesos de los sistemas integrados de gestión en la Universidad de Cundinamarca.
- Generar una universidad emprendedora.

6.5.3 Acciones estratégicas para adelantar

Para cada una de las estrategias listadas anteriormente, se han identificado una serie de acciones concretas que permiten, conforme se implementen, el validar la pertinencia de la estrategia diseñada para el desarrollo del frente estratégico respectivo.

Estrategia de convertir a la Universidad de Cundinamarca en una Institución educativa ágil para responder a los retos de una organización transmoderna y translocal.

- Analizar los procesos por unidad académica administrativa.
- Identificar los procesos prioritarios para iniciar la reingeniería.
- Rediseñar los procesos a través de la reingeniería en las áreas misionales, priorizados.

Estrategia de fortalecer el plan de medios y recursos educativos.

- Identificar necesidades específicas de los espacios académicos para lograr plan de medios y recursos físicos.
- Socializar a la comunidad académica la adquisición y el uso de los medios educativos.
- Presentar al Concejo Académico (CA) los lineamientos para la Gestión de la Unidad de Apoyo Académico, alineados con el MEDIT.
- Presentar al CA los lineamientos para la Gestión del Centro de Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje, alineados con el MEDIT.
- Implementar mecanismos de evaluación para monitorear el impacto de los medios y recursos educativos para realizar mejoras continuas.
- Estructurar proyectos de inversión para la modernización de los recursos educativos para la implementación del MEDIT.

Estrategia de consolidar al Instituto de Posgrados.

- Consolidación de la oferta posgradual a través de las líneas de profundización articuladas con especializaciones para los pregrados institucionales y de la creación de dos maestrías y un doctorado por área de conocimiento.
- Implementar plan de mejora luego del análisis periódico de la satisfacción del usuario.
- Mejorar los procedimientos administrativos internos para garantizar el desarrollo de los programas de posgrado, incluyendo procesos de admisión, matrícula, gestión académica y el seguimiento a graduados.

Estrategia modernizar la infraestructura física y tecnológica de la Universidad de Cundinamarca.

- Implementar el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI).
- Realizar evaluaciones periódicas a la infraestructura tecnológica existente para identificar áreas de mejora.
- Culminar proyecto de infraestructura física en Zipaquirá.

Avanzar en la implementación de Gobierno de datos, Gobierno en línea, e incorporar componentes de inteligencia artificial en procesos académicos y administrativos.

- Crear e implementar los lineamientos para la puesta en marcha de Gobierno de Datos y Gobierno digital (cero papel) de la UCundinamarca
- Identificar e implementar tecnologías de inteligencia artificial que puedan ser aplicables en la UCundinamarca

Fortalecer los sistemas integrados de gestión en la Universidad de Cundinamarca para garantizar la competitividad a través de la mejora continua de los procesos de los sistemas integrados de gestión en la Universidad de Cundinamarca.

- Diseñar, documentar, implementar y mantener los lineamientos establecidos en las normas ISO 9001, 14001, 27001, 37001 con base en el ciclo PHVA.
- Contribuir a la mejora continua por medio de buenas prácticas administrativas.
- Evolucionar hacia la categoría B en el modelo de gestión de la conciliación efr.

Estrategia de generar una universidad emprendedora.

- Participar en convocatorias de proyectos de emprendimiento a nivel nacional y latinoamericano.
- Crear el fondo de emprendimiento de la Universidad de Cundinamarca.
- Organizar e implementar el ecosistema de emprendimiento en la Universidad de Cundinamarca y participar en la implementación del ecosistema en el departamento Cundinamarca.

6.5.4. Síntesis

Para facilitar la comprensión y relación entre Frente estratégico, estrategias, acciones, a continuación, se presenta la tabla de síntesis a la que se le incluyen además los indicadores de cumplimiento de las acciones, así como las dependencias responsables tanto de la acción como de la estrategia, incluyendo ponderación de las estrategias e indicadores de las acciones útiles para priorizaciones operativas e informes de seguimiento y avances en la ejecución.

Tabla 17. Plan de desarrollo frente “Organización social del conocimiento y aprendizaje viva”

Estrategia	Ponderación	Objetivo estratégico	Acción	Meta de acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Convertir a la Universidad de Cundinamarca en una Institución educativa ágil para responder a los retos de una organización transmoderna y translocal que permitan modernizar su arquitectura organizacional, haciéndola más flexible y liviana	15%	Modernizar la arquitectura organizacional de la UCundinamarca	Analizar los procesos por unidad académica administrativa.	Analizar 100% procesos por unidad académica administrativa	Procesos analizados por unidad académica/ procesos por unidad académica y administrativa x 100.	30%	Informe de análisis de procesos por cada unidad académica	Dirección de Planeación Institucional - Oficina de Calidad Sistemas Integrados de Gestión	Secretaría General
			Identificar los procesos prioritarios para iniciar la reingeniería.	100% procesos priorizados identificados	Procesos priorizados	30%	Informe de procesos prioritarios para iniciar reingeniería		
			Rediseñar los procesos a través de la reingeniería en las áreas misionales, priorizados.	Implementar la reingeniería en los procesos académicos administrativos de la UCundinamarca.	Lograr al menos la implementación del 30 % de reingeniería en los procesos priorizados.	40%	Manual de procesos y procedimientos actualizados		
Fortalecer el plan de medios y recursos educativos que facilite el modernizar las sedes con medios y recursos educativos necesarios para la implementación del Modelo Educativo Digital Transmoderno	10%	Modernizar las sedes con medios y recursos educativos necesarios para la implementación del Modelo Educativo Digital Transmoderno.	Identificar necesidades específicas de los espacios académicos para lograr plan de medios y recursos físicos.	Adecuar al menos el 40% de las unidades regionales con los medios y recursos necesarios.	Número de adquisiciones de medios y recursos x Unidad regional.	25%	Recursos adquiridos según análisis de necesidades.	Directores de Sede y Apoyo Académico	Vicerrectoría Administrativa y Financiera y Vicerrectoría Académica.
			Socializar a la comunidad académica la adquisición y el uso de los medios educativos.	Mejorar la satisfacción de la comunidad académica en un 20% en relación con la disponibilidad y calidad de los servicios.	Índice de satisfacción de la comunidad académica respecto a los recursos educativos.	25%	Encuestas de satisfacción de la comunidad académica	Directores de Sede y Apoyo Académico	
			Presentar al Concejo Académico (CA) los lineamientos para la Gestión de la Unidad de Apoyo Académico, alineados con el MEDIT	Establecer lineamientos de Gestión de la Unidad de Apoyo Académico y el CGCA	Documento lineamiento de Gestión de la Unidad de Apoyo Académico y el CGCA	25%	Acto administrativo de aprobación de los lineamientos.	Oficina Unidad de Apoyo Académico	Vicerrectoría Académica.
			Presentar al CA los lineamientos para la Gestión del Centro de Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje, alineados con el MEDIT						
			Implementar mecanismos de evaluación para monitorear el impacto de los medios y recursos educativos para realizar mejoras continuas.	Incrementar la usabilidad de al menos el 50% de los medios y recursos adquiridos.	Métrica de usabilidad de los medios y recursos educativos.	25%	Power BI con la métrica de usabilidad de los medios y recursos educativos	Oficina Unidad de Apoyo Académico	
			Estructurar proyectos de inversión para la modernización de los recursos educativos para la implementación del MEDIT.	Asegurar que los medios y recursos educativos sean accesibles para todos los estudiantes.					
Consolidar al Instituto de Posgrados como una unidad de servicios y de negocio.	15%	Materializar la operación, organización y funcionamiento del Instituto de Posgrados para que sea autosostenible y competitivo.	Consolidación de la oferta posgradual a través de las líneas de profundización articuladas con especializaciones para los pregrados institucionales y de la creación de dos maestrías y un doctorado por área de conocimiento.	Creación de 18 documentos maestros de especializaciones de acuerdo con el énfasis requerido y con la ruta de coherencia curricular.	Estudio de factibilidad de las líneas de profundización y ruta de coherencia con maestrías y doctorados.	40%	18 Registros calificados de DM (Especializaciones)	Instituto de Posgrados	Vicerrectoría Académica
			Implementar plan de mejora luego del análisis periódico de la satisfacción del usuario.	Alcanzar un nivel de satisfacción superior al 80% respecto a los servicios ofrecidos	Resultado de encuesta de satisfacción	30%	Plan de mejoramiento e informe de cumplimiento Informe de encuesta de satisfacción		
			Mejora los procedimientos administrativos internos para garantizar el desarrollo de los programas de posgrado, incluyendo procesos de admisión, matrícula, gestión académica y el seguimiento a graduados.	Modelo de operación del IP	Número de procesos culminados e implementados satisfactoriamente.	30%	Informe de Procedimientos administrativos digitalizados.		



Estrategia	Ponderación	Objetivo estratégico	Acción	Meta de acción	Indicador	Peso del Indicador	Evidencia de cumplimiento	Responsables de la acción	Responsable de la estrategia
Modernizar la infraestructura tecnológica de la Ucundinamarca	40%	Actualizar la infraestructura tecnológica de la Ucundinamarca.	Implementar el plan estratégico de tecnologías de la Información y las comunicaciones PETI .	Implementar 100% de las actividades previstas en el PETI	Actividades implementadas del PETI/Actividades previstas en el PETI	30%	Informe anual de implementación del PETI	Dirección de Sistemas y Tecnología	Secretaría General
			Realizar evaluaciones periódicas a la infraestructura tecnológica existente para identificar áreas de mejora.	Evaluación trimestral de infraestructura tecnológica.	Resultados de la evaluación trimestral de la infraestructura tecnológica.	30%	Informe de análisis de resultados y plan de acción frente a la Infraestructura tecnológica.		
			Culminar proyecto de infraestructura física en Zipaquirá	100% de los metros cuadrados previstos construidos	Metros cuadrados	40%	Actas de entrega de la obra	Dirección de Bienes y servicios y Director Administrativo-Zipaquirá	Vicerrectoría Administrativa y Financiera
Avanzar en la implementación de Gobierno de datos, Gobierno en línea, e incorporar componentes de inteligencia artificial en procesos académicos y administrativos.	15%	Incorporar el gobierno de datos y Gobierno digital en la Ucundinamarca	Crear e implementar los lineamientos para la puesta en marcha de Gobierno de Datos y Gobierno digital (cero papel) de la Ucundinamarca	Crear y poner en marcha el grupo de trabajo de Gobierno de Datos y Gobierno Digital encargado de la implementación de estos componentes	Lineamientos implementados de Gobierno de datos y Gobierno Digital / Lineamientos documentados de Gobierno de datos y Gobierno Digital	60%	Informe de seguimiento trimestral al plan de acción	Dirección de Sistemas y Tecnología	Secretaría General
			Identificar e implementar tecnologías de inteligencia artificial que puedan ser aplicables en la Ucundinamarca	Crear y poner en marcha el grupo de trabajo de tecnologías emergentes encargado de identificar e implementar prácticas de Inteligencia artificial	Prácticas de inteligencia artificial implementadas / Prácticas de inteligencia artificial identificadas	40%	Informe de seguimiento trimestral al plan de acción	Vicerrectoría Académica Vicerrectoría Administrativa y Financiera	
Fortalecer los sistemas integrados de gestión en la Universidad de Cundinamarca para garantizar la competitividad a través de la mejora continua de los procesos de los sistemas integrados de gestión en la Universidad de Cundinamarca.	10%	Certificar y mantener los sellos de certificación de cada uno de los sistemas integrados de gestión en la Ucundinamarca.	Diseñar, documentar, implementar y mantener los lineamientos establecidos en las normas ISO 9001, 14001, 27001, 37001 , 45001 con base en el ciclo PHVA	Certificar el sistema de gestión de la calidad, seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión ambiental, seguridad de la información y antisoborno, de forma integral en toda la Ucundinamarca	Número de sistemas certificados	40%	Certificación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión ambiental, antisoborno y EFR.	Dirección de Planeación Institucional Dirección de Talento Humano	Secretaría General
			Integrar los sistemas de gestión y la alta calidad	Numero de procesos integrados / Número total de procesos a integrar	60%	Documento de articulación de los sistemas y gestión y alta calidad	Dirección de Planeación Institucional Dirección de Talento Humano		
			Contribuir a la mejora continua por medio de buenas prácticas administrativas	Posicionar a la Ucundinamarca como una institución educativa competitiva que obtenga un resultado por encima del promedio nacional de índice de desempeño institucional y control interno.	Medición y resultados de los índices de Desempeño Institucional y de control interno.	100%	Reporte de los Avances de Gestión y Desempeño Institucional.	Dirección de Planeación Institucional	
			Evolucionar hacia la categoría B en el modelo de gestión de la conciliación efr	Obtener la categoría B	Resultado de proceso de auditoría en el segundo ciclo de certificación	100%	Informe del proceso de auditoría en el segundo ciclo de certificación	Dirección de Interacción Social Universitaria	Vicerrectoría Académica
Generar una Universidad emprendedora	10%	Implementar proyectos de innovación y emprendimiento a nivel nacional e internacional.	Participar en convocatorias de proyectos de emprendimiento a nivel nacional y latinoamericano.	Postular a la Ucundinamarca en convocatorias de emprendimiento pertinentes	Convocatorias en las que se postula la Ucundinamarca/ convocatorias identificadas como pertinentes	30%	Propuestas presentadas a convocatorias de emprendimiento	Decano - Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables.	Vicerrectoría Académica
			Crear el fondo de emprendimiento de la Ucundinamarca	Fondo de emprendimiento en operación	Fondo de emprendimiento activo	40%	Gestión de recursos para proyectos de emprendimiento		
			Organizar e implementar el ecosistema de emprendimiento en la Ucundinamarca y participar en la implementación del ecosistema en el Departamento Cundinamarca	Ecosistema implementado en la Ucundinamarca	Componentes del ecosistema de emprendimiento de la Ucundinamarca	30%	Informe implementación del ecosistema		

Fuente: elaboración propia



7.

CONDICIONES FINANCIERAS ADICIONALES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN



El Plan de Desarrollo 2024-2027 de la Universidad de Cundinamarca se financiará con dos grandes categorías del presupuesto de la Institución: Recursos que se reconocen en el presupuesto inicial de cada vigencia y recursos que se incorporan con posterioridad a la aprobación del presupuesto inicial (recursos adicionales o complementarios).

Dentro del presupuesto inicial, se incluyen partidas ordinarias de ingreso cuyo monto puede determinarse en el proceso de formulación del presupuesto y que suelen corresponder a ingresos derivados de trayectorias históricas, como inscripciones, matrículas o normas que amparen su giro como transferencias de la nación y del departamento. Estos recursos se destinan a financiar gastos cuyo comportamiento y crecimiento también corresponde a una lógica inercial o establecida previamente en el marco normativo.

Teniendo en cuenta que, no en todos los casos el presupuesto ordinario de la Universidad de Cundinamarca se puede asociar con los 5 frentes estratégicos y las estrategias y acciones que ellos comprenden, el presente capítulo se centrará en los recursos que se adicionan, complementan o se incorporan al presupuesto con posterioridad al inicialmente aprobado y que corresponden a crecimientos no inerciales ni a valores ciertos previstos en la norma.

De manera complementaria, los planes de acción consolidados de la Universidad indican que tareas ya tienen financiación en el presupuesto de cada vigencia y cuáles no. Las tareas y acciones que no están incluidas en el presupuesto inicial son las que deben financiarse con recursos adicionales descritos en este capítulo.

Se requiere que la Universidad avance a un sistema de información presupuestal que se pueda asociar de manera directa a cada uno de los 5 perfiles estratégicos, para mejorar la relación entre recursos asignados y resultados obtenidos como resultado del propio Plan de Desarrollo.

Financiación del Plan de Desarrollo con recursos complementarios al presupuesto ordinario

El Índice de Precios al Consumidor (IPC) mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado en relación con un período base.

La inflación se define como la variación porcentual del IPC entre dos periodos. En particular la inflación anual se mide tomando el IPC de un mes y calculando su variación frente al dato del mismo mes del año anterior (Colombia B. d., 2024).

Dentro de las proyecciones realizadas se tomó como base los resultados de la encuesta de expectativas económicas del Banco de la República, que es una consulta realizada a los analistas económicos sobre sus expectativas de inflación, tasa de intervención del Banco de la República, tasa representativa del mercado (TRM) y crecimiento del producto interno bruto (PIB), para determinados horizontes temporales (Colombia B. d., 2024), frente al IPC que se proyecta al cierre de cada vigencia en los cuatro años (2024 – 2027), lo que permite generar incrementos acordes a la realidad del país y que establecen escenarios conservadores en el tiempo para el ejercicio presupuestal que realizará la Universidad.

En este componente se reconocen partidas de ingreso adicionales a las que ya componen el presupuesto inicial de la vigencia 2024 y se proyectan así para cada vigencia con su crecimiento hasta el año 2027, bajo supuestos razonables que se explicitan a continuación:

7.1 Proyección de Ingresos

Tabla 18. Proyección de ingresos

INGRESOS	2024 INICIAL	2024	2025	2026	2027
CORRIENTES	148,225,687,704	161,608,724,424	167,945,395,542	183,028,724,509	203,358,788,044
Inscripciones Pregrado (1)	383,417,048	383,417,048	613,587,585	683,194,586	756,049,025
Inscripciones Posgrado (1)	53,037,778	53,037,778	54,103,400	87,139,749	170,084,994
Matrículas Pregrado (2)	36,815,017,423	36,815,017,423	35,515,285,073	38,709,210,654	42,494,962,046
Matrículas Posgrado (2)	4,613,204,858	4,613,204,858	5,513,959,106	9,897,817,088	19,575,238,206
Aportes de la Nación (3)	43,370,251,160	44,927,530,705	49,689,848,960	54,112,245,517	58,441,225,159
Aportes Gobernación (4)	43,598,564,764	43,598,564,764	46,040,084,391	47,835,647,682	49,270,717,112
Años anteriores (5)	1,901,284,062	1,901,284,062	-	-	-
Estampillas	11,238,670,455	11,238,670,455	11,868,036,000	12,330,889,404	12,700,816,087
Otros corrientes	6,252,240,156	6,252,240,156	6,162,491,451	6,397,548,268	6,585,412,909
PIC - PFC - Ley 1819 2016	-	11,825,757,175	12,487,999,577	12,975,031,560	13,364,282,507
RECURSOS DE CAPITAL	11,338,382,848	73,464,344,245	10,646,475,920	11,400,642,369	12,417,145,546
Rendimientos Financieros (6)	6,709,981,256	6,709,981,256	2,249,206,143	2,249,206,143	2,249,206,143
Recursos del Balance (7)	4,628,401,592	66,754,362,989	8,397,269,777	9,151,436,225	10,167,939,402
TRANSFERENCIAS INTERNAS	1,757,160,322	1,757,160,322	1,757,160,322	1,757,160,322	1,757,160,322
Transferencias Internas	1,757,160,322	1,757,160,322	1,757,160,322	1,757,160,322	1,757,160,322
TOTAL INGRESOS	161,321,230,874	236,830,228,991	180,349,031,785	196,186,527,199	217,533,093,912

Fuente: elaboración propia

En la anterior proyección de ingresos, son destacadas las siguientes variables que son relevantes para determinar el monto de los ingresos proyectados.

1. Para las proyecciones de inscripciones de pregrado y posgrado se tuvo en cuenta la proyección con series temporales de los datos estadísticos ya existentes para el pronóstico de la variable de matriculados a lo largo del tiempo y el indicador de impacto N.1 Aumento en el número de matriculados. Se debe tener en cuenta que estas proyecciones pueden tener variación a lo largo de los cuatro años (2024-2027) de acuerdo con la nueva oferta académica que se tenga.
2. Para las proyecciones de matrículas de pregrado y posgrado se tuvo en cuenta el indicador de impacto N.1 Aumento en el número de matriculados que establece número de estudiantes a lo largo del tiempo. Se debe tener en cuenta que estas proyecciones pueden tener variación a lo largo de los cuatro años (2024-2027) de acuerdo con la nueva oferta académica que se tenga.

3. Los aportes de la nación se generan a partir de la distribución de recursos realizada por el Gobierno como aporte a las Instituciones de Educación Superior Públicas y a los ajustes a la base que establezcan en sus lineamientos para el periodo presidencial, por tal razón se toma como referencia el aporte asignado a la Universidad de Cundinamarca en la vigencia 2024, incluyendo el diferencial de IPC aún no reconocido y se establece con IPC proyectado más 5 puntos.
4. Los aportes del departamento se establecen a partir de la distribución de recursos realizada por el Departamento de Cundinamarca como apoyo a la Institución. Se espera por parte de la Universidad la asignación del 1.5 % del presupuesto de la Gobernación, como aporte ordinario, sin embargo, con el fin de tener ingresos reales proyectados, se toma como referencia el IPC proyectado.
5. No se establecen ingresos de años anteriores a partir del 2025, teniendo en cuenta que son recursos eventuales que pueden darse en el ejercicio de cada vigencia.
6. En las proyecciones realizadas para rendimientos financieros, estas se mantienen constantes en el tiempo, debido a la volatilidad de las tasas del mercado financiero y con el fin de no generar expectativas de ingreso elevadas.
7. Los recursos del balance corresponden a los excedentes financieros obtenidos al cierre de la vigencia fiscal, para el año 2024 se observa un ingreso significativo debido a las provisiones que realizó la Universidad en ejercicios presupuestales y financieros anteriores, con el fin de poder llevar a cabo proyectos de infraestructura en la vigencia 2024. Sin embargo, esto siendo una condición que se presenta para dicha vigencia, no se toma como base para los siguientes años, sino un estimado del 5 % de los ingresos corrientes que pueden ser balance del 2025 al 2027 de acuerdo con el comportamiento de ejecución que presente la Institución.

Conforme a estas proyecciones y supuestos, se identifica que los recursos complementarios al presupuesto ordinario de la Universidad de Cundinamarca y que deberán destinarse al cumplimiento de estrategias, metas, acciones y tareas propias del actual Plan de Desarrollo serán los siguientes:

En comparación con el 2024 y el presupuesto inicial apropiado para dicha vigencia, en el 2024 se obtendrían ingresos complementarios por un monto de \$75 509 millones aproximadamente derivados de incorporar los excedentes del 2023, Planes de Fomento a la Calidad y Planes Integrales de Cobertura de la vigencia anterior, fuentes legalmente soportadas en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo Vigentes hasta el 2027.

Para el año 2025 los recursos adicionales, en comparación con el presupuesto apropiado del 2024 corresponderán a \$20 885 millones aproximadamente derivadas de crecimientos reales de excedentes del 2024, fuentes legalmente soportadas en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo Vigentes hasta el 2027.

Para el 2026 y 2027, los recursos adicionales serán del orden de \$22 126 millones y \$23 532 millones, crecimientos por las dinámicas crecientes de las transferencias de la nación, mayor número de estudiantes matriculados en pregrados y postgrados y aumentos de recursos del Plan Integral de Cobertura (PIC) y Plan de Fomento a la Calidad (PFC) también asociados a mayor número de estudiantes.

Los mayores montos de ingresos están destinados a financiar las actividades nuevas de funcionamiento e inversión previstas en el Plan de Desarrollo 2024-2027. Ahorros adicionales o mayores valores de ingreso también sumarán a su financiación.

7.2. Proyección de gastos

El presupuesto inicial de gastos del 2024 apropiado para esta vigencia se ve en la siguiente tabla:

Tabla 19. Proyección de gastos

GASTOS	2024 INICIAL
GASTOS DE PERSONAL	95,543,161,326
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	29,686,162,944
PERSONAL SUPERNUMERARIO Y PLANTA TEMPORAL	65,856,998,382
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	46,231,273,319
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	25,120,843,737
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	933,060,062
GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	1,244,527,621
TRANSFERENCIAS INTERNAS	14,266,599,263
TRANSFERENCIAS INTERNAS POSGRADOS	4,666,242,636
GASTOS DE INVERSIÓN	19,546,796,229
INVERSIÓN	19,546,796,229
TOTAL GASTOS	161,321,230,874

Fuente: elaboración propia

Tomando en consideración las iniciativas del nuevo Plan de Desarrollo, los rubros que se aumentan como consecuencia para el periodo 2024-2027 son gastos de personal e inversión.

Como se explicó con los ingresos, una parte del presupuesto apropiado inicial ya se destina a financiar las estrategias y acciones del Plan de Desarrollo, pero se requiere identificar a que rubro destinar los ingresos adicionales al presupuesto que fueron proyectados anteriormente.

A continuación, se presenta la desagregación del presupuesto de gastos proyectado hasta el 2027, a precios constantes del 2024, es decir con incrementos reales con base en el IPC proyectado.

Tabla 20. Desagregación del presupuesto de gastos con proyección a la vigencia 2027

GASTOS	2024 INICIAL	2024	2025	2026	2027
GASTOS DE PERSONAL 9	5,543,161,326	101,532,580,313	101,784,163,249	106,720,920,804	110,956,458,705
PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	29,686,162,944 3	3,496,251,425 3	2,239,172,957	34,463,675,891 3	6,531,496,445
PERSONAL SUPERNUMERARIO Y PLANTA TEMPORAL	65,856,998,382 6	8,036,328,888	69,544,990,291 7	2,257,244,913	74,424,962,260
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	46,231,273,319 5	5,374,145,721	43,892,672,401 4	5,604,486,625	46,972,621,224
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	25,120,843,737 2	9,771,797,748	26,527,610,986 2	7,562,187,815	28,389,053,449
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	933,060,062	933,060,062	985,311,425	1,023,738,571 1	,054,450,728
GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	1,244,527,621	1,244,527,621	1,314,221,168	1,365,475,793	1,406,440,067
TRANSFERENCIAS INTERNAS	14,266,599,263	18,758,517,654 1	5,065,528,822	15,653,084,446 1	6,122,676,979
TRANSFERENCIAS INTERNAS POSGRADOS	4,666,242,636 4	,666,242,636 5	,568,062,506 9	,984,956,837 1	9,745,323,200
GASTOS DE INVERSIÓN	19,546,796,229 7	9,923,502,957	34,672,196,135 4	3,861,119,771	59,604,013,983
INVERSIÓN	19,546,796,229	79,923,502,957 3	4,672,196,135	43,861,119,771 5	9,604,013,983
TOTAL GASTOS	161,321,230,874	236,830,228,991	180,349,031,785	196,186,527,199	217,533,093,912

Fuente: elaboración propia

Conforme a la tabla anterior, los gastos de nómina de planta y ocasionales crecerá en términos reales como consecuencia del aumento de vinculación de docentes de planta y ocasionales de tiempo completo de 11 meses como se ha planteado en los indicadores de impacto del frente estratégico 2. Es importante señalar que, por la naturaleza recurrente de este gasto, su principal fuente de financiación debe ser el crecimiento de la base presupuestal, derivada de aumentos de transferencias de la nación y el departamento.

El aumento de los recursos destinados a inversión se asociará a los demás frentes estratégicos, dentro de los que se destaca el aumento de infraestructura física y tecnológica a financiar con los excedentes de 2023 que se incorporan en 2024 y que se esperan sean ejecutados durante esa misma vigencia, y fuentes complementarias como PFC, PIC, diferencial de IPC, fuentes reducidas por la paulatina variación de recursos del balance del 2025 al 2027.

Teniendo en cuenta las proyecciones de ingresos y gastos, a continuación, se presenta una asignación indicativa de recursos para cada uno de los frentes estratégicos del Plan de Desarrollo 2024-2027. Esta distribución porcentual por frentes se realiza tomando como base los recursos proyectados como ingreso y las principales fuentes de financiación.

7.3. Asignación de recursos para cada Frente

Tabla 21. Asignación de recursos por frente estratégico

FRENTE	2024	2025	2026	2027	TOTAL PDI
1. MISIÓN DE IMPACTO Y ALTA CALIDAD TRANSMODERNA TRANSLOCAL	\$ 1,901,284,062	\$ 1,901,284,062	\$ 3,263,532,582	\$ 3,858,605,831	\$ 10,924,706,537
- Formación y Aprendizaje	\$ 949,577,207	\$ 911,475,579	\$ 1,499,266,868	\$ 1,695,471,402	\$ 5,055,791,057
- Ciencia Tecnología Innovación e Investigación	\$ 766,918,950	\$ 785,990,831	\$ 1,381,779,695	\$ 1,672,319,767	\$ 4,607,009,244
- Interacción Social Universitaria	\$ 184,787,905	\$ 203,817,651	\$ 382,486,019	\$ 490,814,662	\$ 1,261,906,236
2. COMUNIDAD UNIVERSITARIA AGENTES DE MEJORA Y TRANSFORMACIÓN	\$ 1,557,279,545	\$ 4,762,318,255	\$ 4,422,396,557	\$ 4,328,979,641	\$ 15,070,973,999
3. BIENESTAR CONSTITUTIVO DE LA VIDA Y LA LIBERTAD, EXPRESIÓN DE ÉXITO ACADÉMICO, ASEGURAMIENTO DEL APRENDIZAJE	\$ 1,182,575,718	\$ 1,248,799,958	\$ 1,297,503,156	\$ 1,336,428,251	\$ 5,065,307,082
4. DIALOGO LATINOAMERICANO	\$ 591,287,859	\$ 624,399,979	\$ 648,751,578	\$ 668,214,125	\$ 2,532,653,541
5. ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE VIVA	\$ 36,866,242,636	\$ 48,350,778,444	\$ 25,484,956,837	\$ 35,245,323,200	\$ 145,947,301,117
- Infraestructura Física	\$ 15,200,000,000	\$ 15,200,000,000			\$ 30,400,000,000
- Infraestructura Tecnológica	\$ 14,000,000,000	\$ 24,582,715,938	\$ 12,500,000,000	\$ 12,500,000,000	\$ 63,582,715,938
- Otras estrategias	\$ 3,000,000,000	\$ 3,000,000,000	\$ 3,000,000,000	\$ 3,000,000,000	\$ 12,000,000,000
- Postgrados	\$ 4,666,242,636	\$ 5,568,062,506	\$ 9,984,956,837	\$ 19,745,323,200	\$ 39,964,585,179
TOTAL	\$ 42,098,669,819	\$ 56,887,580,697	\$ 35,117,140,710	\$ 45,437,551,048	\$ 179,540,942,275

Fuente: elaboración propia

Los supuestos que se utilizan para la distribución por frente estratégico de los recursos son:

1. Se busca asociar a cada frente estratégico una fuente de financiación. Sin embargo, en el ejercicio presupuestal de cada vigencia podrá modificarse el aporte de cada fuente a los frentes.
2. El frente estratégico que tiene mayor representación dentro del presupuesto es el 5, esto debido a la inversión en infraestructura tecnológica y física, la financiación de los gastos de personal administrativo y la implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión.

3. Los excedentes generados, se proyectan destinar a infraestructura (física y tecnológica), gastos de personal y demás estrategias que por la naturaleza del recurso o por la necesidad de la Institución requieran incorporación (estos recursos se podrían distribuir a lo largo de la vigencia del Plan de Desarrollo, para respaldar proyectos de inversión de impacto misional e institucional de acuerdo con como la Universidad lo requiera).
4. El recurso proveniente de PIC fortalecerá la ampliación de cobertura representada en gastos de funcionamiento o de inversión encaminados a la habilitación de oferta académica y programa de tránsito inmediato a la educación superior.
5. Los recursos PFC, se proyectan destinar a proyectos de inversión que se encuentren dentro de las condiciones dadas por el Ministerio de Educación Nacional para su formulación.
6. En el frente 1 en 2024 se acude al diferencial de IPC del 2023 y se mantiene el mismo monto para el 2025 proveniente de excedentes financieros del 2024.
7. Se distribuyen distintos los pesos de cada función misional para relevar más CTIel e ISU en el frente 2, en el 2024 se toma el rubro de incrementos de transferencias Nación.
8. El mayor monto para frente 1 se distribuye con base en los mismos porcentajes de asignación de horas reportado por desarrollo académico como se ve en la tabla siguiente. Para los demás años se aumenta 1 punto de participación de CTIel e ISU y se reducen 2 puntos de docencia.

Tabla 22. Asignación de horas

DISTRIBUCIÓN HORAS 23-1 32-2 Y 24-1	HORAS	2024	2025	2026	2027
Formación y aprendizaje directo	11593 4	9,94%	47,94% 4	5,94%	43,94%
CTIel	9363 4	0,34%	41,34% 4	2,34%	43,34%
Interacción Social Universitaria	2256 9	,72% 1	0,72%	11,72% 1	2,72%
Total	23212	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia

9. Para financiar el frente 2 se asumen las diferencias de aportes de la nación como fuente recurrente que puede financiar aumentos de docentes de planta y ocasionales, tiempo completo, con vinculación de 11 meses.
10. Para financiar los frentes estratégicos 3 y 4 se asume el 10% y 5% de las fuentes de PFC y PIC respectivamente
11. En el frente 5 la infraestructura física se financia con excedentes de períodos anteriores orientados a proyecto de Zipaquirá y otras iniciativas menores. La Infraestructura tecnológica se financia con excedentes de períodos anteriores no destinados a financiar infraestructura física y para el 2025 se reducen el uso de excedentes para financiación del frente 1 de ese mismo año. Las otras estrategias se financian con el valor no utilizado para infraestructuras, provenientes de excedentes y de rendimientos financieros. Finalmente, las estrategias ligadas a postgrados se derivan de los incrementos en las matrículas e inscripciones de dichos programas.



8.

SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN



Teniendo en cuenta las condiciones de especial incertidumbre que en torno a la educación superior pública estarán presentes entre 2024 al 2027 por los desarrollos de marcos normativos como la Ley Estatutaria de la Educación y la eventual y nueva Ley General de la Educación Superior, se sugiere un ejercicio de seguimiento, evaluación y ajuste del Plan Estratégico con base en las siguientes consideraciones.

Teniendo en cuenta la estructura del Plan se proponen los siguiente momentos y alcances del seguimiento, evaluación y ajustes:

Trimestralmente, la Dirección de Planeación Institucional solicitará a los responsables de las acciones y las estrategias, un informe de las labores adelantadas conforme lo previsto en este documento y el respectivo Plan de Acción consolidado para las vicerrectorías y secretaría general, indicando que labores se han realizado, cuales están pendientes y requerimientos para dar cumplimiento a lo previsto en el plan. El resultado de estos informes permitirá generar alertas tempranas sobre labores aun no ejecutadas y se generarán acuerdos y compromisos de gestión para que cada responsable se ponga al día con sus responsabilidades frente al Plan, en caso de no haberlas ejecutado.

Semestralmente, la Dirección de Planeación Institucional solicitará a los responsables de las acciones un informe que permita establecer el cumplimiento parcial o total de las metas y cuyo resultado debe estar en correspondencia con los dos informes trimestrales de seguimiento solicitados. Con la información suministrada, se deberá revisar la correspondencia entre la ejecución de las acciones y la consecución de las metas respectivas.

Si las acciones se han ejecutado y la meta no muestra un resultado cercano al previsto, deberá evaluarse la eficacia de la acción y de ser pertinente se procederá a modificar el plan, incluyendo acciones diferentes o adicionales que aumenten la probabilidad de cumplimiento para la meta para el siguiente informe semestral. Si, por el contrario, las acciones se han cumplido y la meta se ha superado, es necesario revisar la pertinencia de la meta y de ser pertinente modificarla, aumentando el resultado esperado. También se darán los casos en que las acciones se cumplan de manera normal y la meta se esté alcanzando sin mayores alteraciones.

Terminado el proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas, se convocarán mesas técnicas a cargo del responsable de la estrategia para evaluar cumplimiento, diseñar ajustes en las acciones, modificar metas y generar compromisos para de gestión y resultado del siguiente semestre. El resultado de estas reuniones pueden ser ajustes en las acciones del Plan, de alguna de las metas por acción e incluso una revisión de la estrategia. Conforme lo autorice el Consejo Superior, las modificaciones a las acciones pueden ser adoptadas directamente por la administración de la Universidad y se informaría al CSU de los cambios. Los ajustes de las estrategias que se acuerden como necesarias serán presentadas para revisión y aprobación del Consejo Superior si así lo establece el Acuerdo por medio del cual se adopte el Plan.

Los cambios, ajustes y mejoras al Plan, que se detecten semestralmente, también pueden originarse en cambios significativos del entorno, actualización de marcos normativos o asuntos ajenos a la gestión y el control de la Universidad de Cundinamarca. En estos casos el informe de seguimiento semestral deberá evidenciar los efectos de dichas externalidades y conforme se estime pertinente se modificará el Plan con una suficiente justificación de los cambios propuestos.

Anuales. Al finalizar cada vigencia se hará una evaluación que esté orientada a revisar si los indicadores de impacto y el desarrollo de los perfiles estratégicos se viene dando de manera satisfactoria y conforme a lo previsto o si por el contrario hay desviaciones significativas que ameriten una revisión y evaluación más detallada.

El no cumplimiento de las metas de los indicadores de impacto puede obedecer a factores internos, asociados con las acciones, metas de acciones y estrategias que los dos informes de seguimiento semestral pueden y deben documentar. Sin embargo, las desviaciones también pueden originarse por factores externos que implicarán una directa mejora en el Plan estratégico y en particular en los planes de acción anuales que la Universidad implementa cada vigencia.

El resultado del seguimiento anual deberá ser socializado ante el Consejo Superior a más tardar en abril de cada año y en su preparación deberá intervenir la totalidad del equipo de alta dirección de la Universidad de Cundinamarca con el acompañamiento técnico de la Dirección de Planeación Institucional.

Finalmente se sugiere que todo cambio al Plan quedé documentado, haciendo explícito la versión inicial, la versión ajustada o modificada, la justificación de la modificación y la instancia que aprobó las modificaciones para que seguimiento tenga completa trazabilidad.

La Dirección de Planeación Institucional mediante el uso de planes operativos o de acción, o con otros instrumentos de gestión, podrán hacer seguimientos adicionales a los previstos en esta sección o incluso con una periodicidad menor. Se tendrá en cuenta en todo caso una relación costo beneficio se incrementar seguimientos y controles.

GLOSARIO

Campo de Aprendizaje (CA): Es un espacio multidimensional en el cual interactúan estudiantes, trabajadores y Gestores del Conocimiento y Aprendizaje con el objetivo de vivir experiencias, generar conocimiento y actuar para transformar la realidad (Glosario Académico Institucional).

Campo de Aprendizaje Cultural (CAC): Es un espacio social en el cual se unen las dimensiones señaladas por la institución que, en conjunto con los CADI y CAI, conforman el CMA. Su propósito es cultivar, fortalecer y crear usos, hábitos, signos, creencias, costumbres, principios y valores que distingan espiritual y materialmente a la comunidad (Acuerdo 0015 de 2019, C. A.).

Campo de Aprendizaje Disciplinar (CADI): Lo constituyen aquellos campos que conforman cada disciplina en las diferentes áreas del conocimiento. En este, el sujeto actuante transforma su realidad de acuerdo con un REA previsto en el plan de aprendizaje digital mediante la vivencia de experiencias o la solución de problemas en su disciplina. El CADI es también un espacio académico que cuenta con una metodología o un conjunto de procedimientos y técnicas integradas, sistemáticas y mediadas por la tecnología, que permiten recopilar datos para evidenciar el logro del REA (Lineamientos Curriculares, 2020).

Campo de Aprendizaje Institucional (CAI): Es un espacio social en el cual se conjugan las dimensiones señaladas por la institución, además se viven experiencias, resuelven problemas y llevan a cabo comportamientos, con la intención de formar a los participantes para la civildad, los valores democráticos, la persona y la libertad. El objetivo del CAI es lograr un aprendizaje estructural que sea fundante de la persona transhumana y de la identidad de la universidad Translocal Transmoderna. El integrante de la comunidad universitaria, en especial el estudiante, forja su personalidad, carácter, identidad, autonomía y responsabilidad por su prójimo y la naturaleza (Lineamientos Curriculares, 2020).

Campo Multidimensional de Aprendizaje (CMA): Hace referencia a que el aula no es la única fuente de aprendizaje, también lo son realidades como la cultura, la persona, la sociedad, la institución, la familia y la naturaleza, que interactuando unas con otras dan lugar al resultado esperado de aprendizaje. Este último se evidencia como un acto mejorado y transformador en el que los estudiantes actúan, viven experiencias y resuelven problemas de la realidad social, disciplinar y personal (MEDIT).

Crédito académico: Es la unidad de medida del trabajo académico del estudiante que indica el esfuerzo por realizar para alcanzar los resultados de aprendizaje previstos. El crédito equivale a cuarenta y ocho (48) horas para un periodo académico y las instituciones deberán determinar la proporción entre la relación directa con el Gestor del Conocimiento y Aprendizaje y la práctica independiente del estudiante, justificada de acuerdo con el proceso formativo y los resultados de aprendizaje previstos para el programa (Decreto 1330 de 2019).

Cultura: Son los usos, las costumbres, los saberes, las creencias, los valores, las normas, los comportamientos y las pautas de conducta que definen la impronta espiritual, material, intelectual, afectiva y moral de la organización. Constituye una de las siete dimensiones del Modelo Educativo Digital Transmoderno (MEDIT) de la Universidad de Cundinamarca (Glosario Académico Institucional).

Interacción universitaria: Es una función que se articula con la ciencia, la tecnología y la innovación, los procesos de formación-aprendizaje y la interacción social. Tiene como finalidad la realización de ejercicios permanentes de producción, construcción y transferencia de conocimiento y cultura, que permita la integración, el encuentro y el diálogo con la comunidad y la sociedad en la creación de soluciones, así como el aporte en las políticas nacionales, la contribución a la comprensión y la transformación de la realidad social, local, regional y nacional (Acuerdo 018 de mayo de 2016, PEI).

Internacionalización: Según Gacel-Ávila, «se refiere a un proceso de transformación institucional integral que pretende incorporar la dimensión internacional e intercultural en la misión y las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior. Internacionalizar la universidad es repensarla. La internacionalización es un cambio de cultura institucional».

MEDIT: Modelo Educativo Digital Transmoderno. Es el modelo educativo que orienta el actuar de la Universidad de Cundinamarca. Plasma el ideal de la Universidad de educar para la vida y el desarrollo del ser humano. Es digital porque reconoce que el mundo actual es enmarañado (se junta lo material, lo virtual, lo tecnológico) y por tanto, se requiere de un pensamiento complejo que sea capaz de decodificarlo y recodificarlo (Glosario Académico Institucional).

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Es una herramienta de gestión sistemática y transparente, aplicable en general a las entidades del Estado, con un enfoque basado en la identificación de los procesos que se surten al interior de cada una de éstas y en las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios. (Función Pública).

POAI: Plan Operativo Anual de Inversiones. Es la herramienta de planificación de la inversión que permite determinar cuál es el conjunto de planes, programas y proyectos. El POAI, incluye los proyectos de inversión que están debidamente formulados y presentados en el Banco de Proyectos Universitario de la Universidad.

Resultados Esperados de Aprendizaje (REA): Son enunciados que describen lo que se espera que el estudiante haga y demuestre durante y después de su participación en el campo de aprendizaje (Glosario Académico Institucional).

Transhumano: «Una persona que va más allá de sí misma, que cada día mejora y se transforma, dejando de lado los intereses propios, tomando la posición del otro, los seres vivos y la naturaleza, que se perfecciona a sí misma aprovechando la tecnología y la ciencia; que además lucha por su felicidad, realiza su plan de vida sin desvanecer a los demás y dan lo mejor como profesional, es emprendedor, innovador y transformador de su entorno; que se explica y piensa en el diálogo con la comunidad y la convivencia» (Plan Rectoral).

Translocalidad: Característica de la época actual en la que se entrelaza lo global y lo local. En la Universidad de Cundinamarca, la translocalidad se asume como la necesidad de trascender lo local sin perder la identidad, de aportarle a lo global desde lo propio (Glosario Académico Institucional).

Transmodernidad: Concepción que reconoce la crisis del paradigma de la modernidad y aboga por la construcción de un nuevo modelo de mundo que supere las contradicciones modernas. La transmodernidad plantea superar la modernidad, pero sin dejar de reconocer sus virtudes y sin caer en el posmodernismo o el nihilismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altbach, P. G. (2019). Chapter 2 Clear Trends and Murky Future: Prospects for Internationalization. In *Intelligent Internationalization*. Leiden, The Netherlands: Brill. https://doi.org/10.1163/9789004418912_002

Colombia, B. d. (2024). Índice de precios al consumidor (IPC). Obtenido de <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/indice-precios-consumidor-ipc>

Greenaway, D., & Haynes, M. (2003). Funding higher education in the UK: The role of fees and loans. *The Economic Journal*, 113(485).

Universidad de Cundinamarca. (2016). *Disoñando la Universidad que queremos*. <https://www.UCundinamarca.edu.co/documents/planeacion/disonando-la-u-que-queremos.pdf>

Universidad de Cundinamarca. (2020). *Plan de Desarrollo 202-2023*. <https://www.UCundinamarca.edu.co/documents/planeacion/2021/PLAN-DESARROLLO-2020-2023.pdf>

AGRADECIMIENTOS

Líderes de frentes estratégicos

John Alexander Moreno Sandoval
Decano de la Facultad de Ciencias
Agropecuarias

María Nancy Garzón Soche
Decana Facultad de Ciencias de la
Salud

Javier Hernando Gracia Gil
Decano de la Facultad de Ingeniería

Miguel Alejandro Flechas Montaña
Decano de la Facultad de Ciencias
Administrativas, Económicas y
Contables

Luis Rafael Hutchison Salazar
Decano de la Facultad de Ciencias del
Deporte y la Educación Física

Carlos Augusto Trujillo Padilla
Director Extensión Chía – Zipaquirá (F. A.)

William Andrés Castañeda Celeita
Director Extensión Facatativá

Johanna Andrea Gil Palacios
Directora Seccional Ubaté

Sandra Patricia Varela Londoño
Directora del Instituto de Posgrados

María Margarita Moya González
Directora de Bienestar Universitario

Sandra Catherine Valbuena Lizcano
Líder Dialogando con el Mundo

Jaime Orlando Parra González
Director de Ingeniería de Sistemas y
Computación (Facatativá)

Eduard Neftalí Gutiérrez Rodríguez
Coordinador Programa de Ingeniería
Industrial (Chía)

Manuel Ricardo González Moreno
Coordinador Especialización
en Gerencia para el Desarrollo
Organizacional

Yenifer Beltrán sierra
Coordinadora Especialización Sistemas
de Información

Manuel Hernán Alvarado Sierra
Coordinador Ingeniería de Software
(Girardot)

Yeny Liliana Casas Méndez
Coordinadora del Programa de
Ingeniería de Sistemas (Ubaté)

Andrés Mogollón Reina
Coordinador del Programa de
Zootecnia (Fusagasugá)

Gustavo Adolfo Lanza Bayona
Coordinador Ciencias Básicas

Edgar Eduardo Roa Guerrero
Coordinador de Ingeniería Electrónica

Milton Hernando Buitrago Torres
Coordinador de Ingeniería de sistemas
y Computación (Fusagasugá)

Cecilia Nelly Carvajal Roa
Asesora Dirección de Posgrados

Mauricio Moreno
Gestor del Conocimiento y el
Aprendizaje

Jairo Enrique Granados Moreno
Gestor del Conocimiento y Aprendizaje
- Programa Zootecnia (Fusagasugá)

Carlos Alfonso López Urquina
Gestor del Conocimiento y el
Aprendizaje

Grupo de apoyo PDI 2024 -2027

Gabriel Rueda Delgado
Asesor

Yasbley Segovia Cifuentes
Asesora

Luz Helena Cárdenas Vélez
Secretaria Ejecutiva

Jesica Paola Forero Giraldo
Profesional Directora de Área I

Diana Milena Sanabria Castillo
Profesional IV

Angie Paola Mora Abril
Profesional II

Edwin Sneider Escobar Ortiz
Profesional

Paola Andrea Naranjo Peñaloza
Profesional

Camilo Ortiz Gracia
Profesional

Johanna Matilde Contreras Ramírez
Técnico III

Tatiana Méndez Diaz
Técnico I

Olga Lucia López Obando
Profesional – Planeación Física

Cindy Ximena Guarnizo Sánchez
Oficial de Cumplimiento Sistema de
Gestión Antisoborno

John Edison Cañar Chicangana
Profesional de Apoyo MIPG

Lina María López Roa
Profesional Banco Universitario de
Programas y Proyectos

Olga Lucia Perilla Salamanca
Coordinadora Sistema de Gestión de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Agradecimiento Especial

A los estudiantes, graduados, gestores del conocimiento y personal administrativo que fueron partícipes con sus valiosos aportes en la cocreación del Plan de Desarrollo 2024-2027.



Universidad de
CUNDINAMARCA