



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA
- FUSAGASUGÁ -

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
Rad: 19189 Fecha: 22/07/2016 Hora: 09:18:11
Asunto: OFICIO M DE HACIENDA
Anexos: 30FOLIOS
Remite: ADRIANO MUÑOZ BARRERA
Destino: MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

10

Fusagasugá, 2016-07-21

Doctor
MAURICIO CARDENAS SANTAMARIA
Ministro de Hacienda y Crédito Público
Carrera 8 No. 6C-38
Bogotá, D.C.,

ASUNTO: Solicitud cita a su Despacho.

Respetado doctor Cárdenas:

De manera respetuosa, me permito solicitar nuevamente cita con el fin de tratar temas concernientes a la Universidad de Cundinamarca, tales como la necesidad de vinculación de profesores a la Institución (anexo estudio realizado por la Oficina de Talento Humano), mejoramiento de la transferencia a la Universidad (anexo estudio realizado por la oficina de Planeación).

Agradezco su valiosa colaboración.

Cordialmente,


ADRIANO MUÑOZ BARRERA
Rector
Universidad de Cundinamarca.

10.36.1

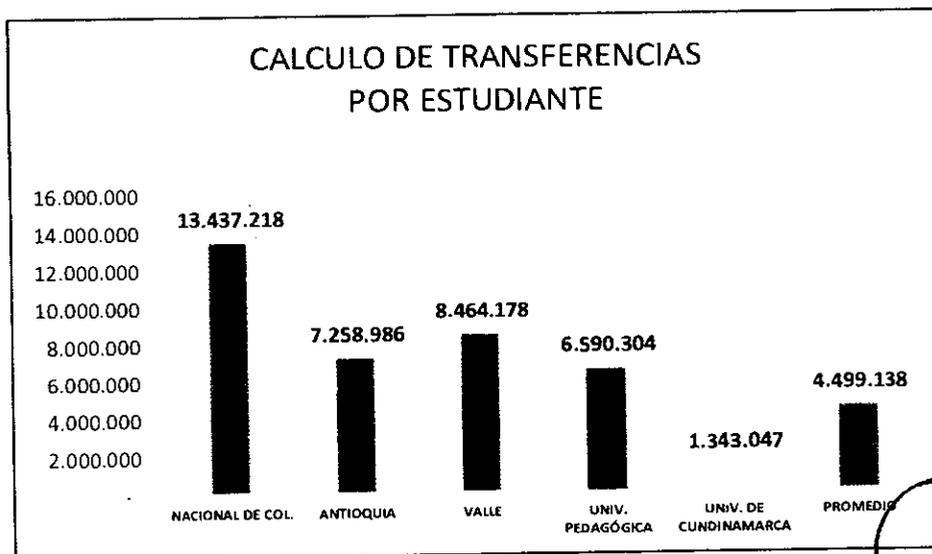
Elaboró: Noiga



ESTUDIO TRANSFERENCIAS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN A LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Las transferencias realizadas por el Ministerio de Educación a las universidades públicas durante la vigencia de la Ley 30 de 1992, si bien es cierto no corresponden a las necesidades de las universidades, presentan inequidades significativas al no tener en cuenta los factores como cobertura, aprestamiento de programas para acreditación de alta calidad y las necesidades propias de las universidades-región.

Al mismo tiempo el MEN exige calidad y cobertura a todas las universidades pero no realiza las transferencias necesarias para llevar a cabo esta dicotómica tarea. La universidad de Cundinamarca recibió en el año 2.014, recursos por valor \$15.740 millones de pesos, para una población estudiantil de 12.208 estudiantes, lo cual equivale a una transferencia de \$1.343.047 por estudiante, siendo insuficiente e inequitativa frente a otras universidades. Por ejemplo la universidad Nacional recibe en equivalencia por estudiante \$13.437.218, la universidad del Valle \$8.464.178 y la universidad de Antioquia \$7.258.986, incluso el promedio recibido por las universidades que es \$4.499.138, equivale a más de 3 veces lo recibido por la universidad de Cundinamarca. Esto refleja grandes diferencias en las





transferencias, pero el Ministerio de Educación les exige a todas las instituciones por igual.

Al comparar la Universidad de Cundinamarca con las 32 universidades públicas, ocupamos el puesto 30 en transferencias, solamente reciben menos recursos la Universidad Distrital, la cual tiene como principal fuente de financiación el distrito capital y la universidad UNAD, que es de modalidad virtual.

La Universidad de Cundinamarca ha tenido que realizar grandes esfuerzos para cumplir con las exigencias de calidad, pero que son insuficientes para cumplir con el papel misional y de acreditación, que tiene un alto costo en recursos financieros. Dentro de las necesidades estratégicas se requiere con urgencia financiación para formación docente a nivel doctoral, convocatoria de profesores de planta, inversión en investigación, biblioteca, laboratorios, internacionalización e infraestructura.

La Universidad de Cundinamarca, dentro de su plan de acción para el año 2016 y poder suplir las necesidades de aprestamiento para acreditación de alta calidad, debe apropiar un valor \$35.000 millones, recursos que son indispensables para poder iniciar el proceso.



TRANSFERENCIAS MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL A UNIVERSIDADES - AÑO 2014

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



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



27	UNIVERSIDAD DE SUCRE	19.742.572.228	179.809.394	19.922.381.622	0,85%	5.270		3.780.338
28	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	15.642.054.157	3.801.772.543	19.443.826.700	0,83%	13.822		1.406.730
29	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	17.650.487.818	612.892.736	18.263.380.554	0,78%	25.071	*(3)	728.466
30	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER - OCANA	16.567.952.500	16.486.728	16.584.439.228	0,71%	5.747		2.885.756
31	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	15.740.641.590	655.270.680	16.395.912.270	0,70%	12.208		1.343.047
32	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO	15.257.608.196	25.906.075	15.283.514.271	0,65%	2.077		7.358.457
	TOTAL		30.305.234.847	2.340.883.670.324		520.296		4.499.138 Promedio

FUENTE: *Informe de Ejecución Presupuestal de Gastos MEN a 31 de diciembre de 2014. (Nivel Decreto)
 **Datos obtenidos de Informes de Gestión y/o Boletines Estadísticos 2014 de cada una de las IES.

*(1) Dato matrícula pregrado 2013

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

*(3) Distrito



PROGRAMA -SER PILO PAGA-

Mientras el MEN transfiere a las Universidades Públicas dos billones trescientos cuarenta mil millones (\$2.340.883.670.324) para financiar la educación de 520.296 estudiantes, el programa Ser Pilo Paga, se gastaría la misma suma para financiar 40.000 estudiantes, para las cuatro cohortes.

Las cifras son muy dicientes, mientras en el programa Ser Pilo Paga, un estudiante le cuesta \$18.000.000 de pesos, las trasferencias a las Universidades públicas en promedio es de aproximadamente \$4.500.000.

Por eso no hay duda que con este programa está fortaleciendo las universidades privadas. El programa tiene como condición sine qua non, es que debe ser con una universidad acreditada institucional. De las 39 instituciones educativas acreditadas, 25 son privadas (64%) y las 14 restantes (36%) son públicas (ver cuadro). Esto quiere decir que las más beneficiadas son las universidades privadas. Pero en este análisis debemos tener en cuenta que los estudiantes no se matriculan en la misma proporción 64% - 36%; los estudiantes se matriculan en un 87% en las privadas.

"Las universidades con más estudiantes matriculados de SPP (Salle, Norte, Bolivariana, Andes, Javeriana), de continuar con la tendencia registrada en 2015, recibirán anualmente ingresos superiores al total de las transferencias anuales que la Nación hace a cada una de las siguientes universidades: Magdalena, Sucre, Amazonía, Surcolombiana, Francisco de Paula Santander, Guajira, Pacífico, Colegio Mayor de Cundinamarca, Tecnológica de Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Llanos, Pamplona, Quindío y Distrital"¹

¹ Tomado del artículo "Los alcances del 'Ser Pilo Paga' son excesivamente limitados" por María Patricia Asmar Amador – Víctor Manuel Gómez Campo.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials "PA" or similar, located at the bottom right of the page.



INSTITUCIONES EDUCATIVAS BENEFICIADAS CON EL PROGRAMA SER PILO PAGA

IES Acreditadas de Alta Calidad	Ciudad	Pública	Privada
	Sedes o Seccionales		
1. Fundación Universidad del Norte	Barranquilla		x
2. Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario	Bogotá		x
3. Fundación Universidad de Bogotá-Jorge Tadeo Lozano	Bogotá		x
4. Pontificia Universidad Javeriana	Bogotá		
	Cali		x
5. Universidad de la Salle	Bogotá		x
6. Universidad de los Andes	Bogotá		x
7. Universidad EAN	Bogotá		x
8. Universidad Externado de Colombia	Bogotá		x
9. Universidad Nacional de Colombia	Bogotá		
	Manizales		
	Medellín		
	Palmira	x	
10. Universidad Santo Tomás de Aquino	Bogotá		
11. Universidad Autónoma de Bucaramanga	B/manga		x
12. Universidad Industrial de Santander	B/manga	x	
13. Universidad Autónoma de Occidente	Cali		x
14. Universidad del Valle	Cali	x	
15. Universidad ICESI	Cali		x
16. Fundación Tecnológica Antonio Arévalo	C/gena		x
17. Universidad de Cartagena	C/gena	x	
18. Universidad Tecnológica de Bolívar	C/gena		x
19. Universidad de la Sabana	Chía		x
20. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Tunja		
	Sogamoso		
	Duitama	x	
21. Universidad de Caldas	Manizales	x	
22. Escuela de Ingeniería de Antioquia	Medellín		x
23. Instituto Tecnológico Metropolitano	Medellín	x	
24. Universidad CES	Medellín		x
25. Universidad de Antioquia	Medellín	x	



26. Universidad de Medellín	Medellín		x
27. Universidad EAFIT	Medellín		x
28. Universidad Pontificia Bolivariana	Medellín		x
29. Universidad Tecnológica de Pereira	Pereira	x	x
30. Universidad del Cauca	Popayán	x	
31. Universidad Sergio Arboleda	Bogotá		x
32. Escuela de Ingenieros "Julio Garavito"	Bogotá		x
33. Universidad de Manizales	Manizales		x
34. Colegio de Estudios Superiores en Administración-CESA	Bogotá		X
35. Universidad Autónoma de Manizales	Manizales		x
36. Universidad Militar Nueva Granada	Bogotá	x	
37. Escuela Naval de Suboficiales-ARC *	B/quilla	x	
38. Escuela de Suboficiales de la Fuerza Aérea-ESUFA.	Madrid	x	
39. Dirección Nacional de Escuelas-Policía Nal *	Bogotá	x	
		14	25

36% 64%

Este programa fortalece a las IES más consolidadas y acaba por debilitar a las más sensibles por su situación económica. Estos recursos deberían fortalecer es el Sistema de Universidades públicas con el fin de seguir avanzando en la acreditación de programas de alta calidad, con el compromiso de generar por lo menos 40.000 nuevos cupos.


JOSÉ DEL CARMEN CORREA ALFONSO
 Director de Planeación Institucional 

INFORME DE CONDICIONES ACTUALES Y NECESIDADES

DE PLANTA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA

1. Información de contexto

1.1 Consideraciones técnicas, jurídicas, financieras

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

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

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

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

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

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

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

2. Información sobre el equipo de planta docente

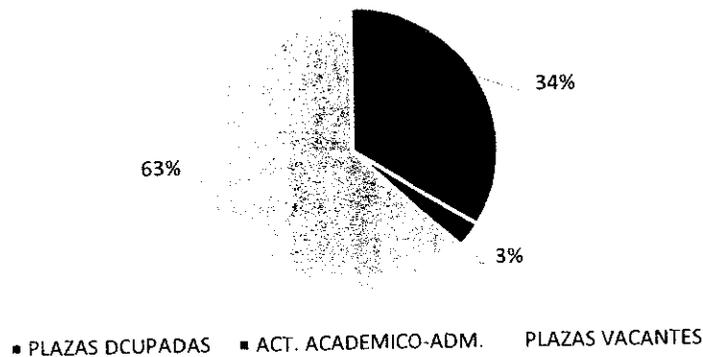
2.1 Composición actual y proyectada

HISTORIA DE LA PLANTA DOCENTE DE CARRERA

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

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

PLAZAS DOCENTES DE PLANTA



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

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

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

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

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

CONFORMACION GENERAL DE LA PLANTA DOCENTE

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

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

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

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

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

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

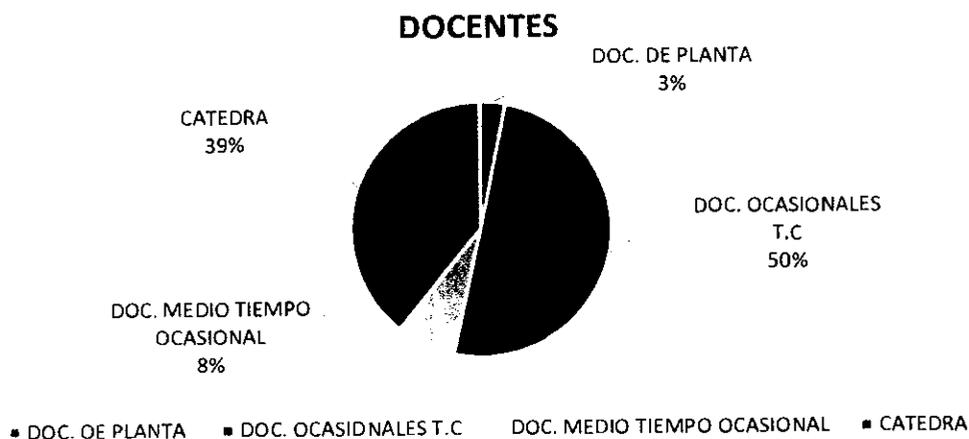
DOCENTE	2012	2013	2014	2015
PLANTA	42	42	38	35
TIEMPO COMPLETO OCASIONAL	357	401	357	513
MEDIO TIEMPO OCASIONAL	103	111	121	76
CATEDRA	375	450	430	399
TOTAL	877	1004	946	1022

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

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

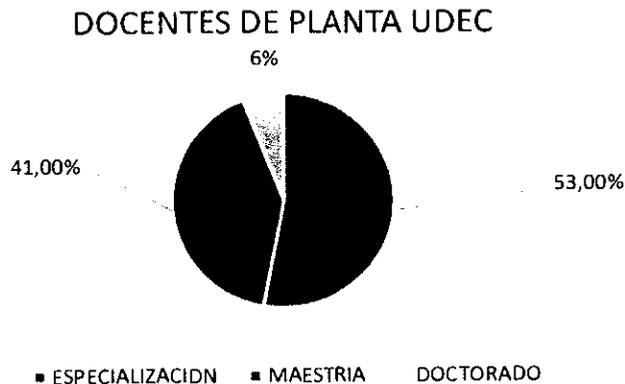
1. La planta aprobada por el Consejo Superior de la Universidad en el año 1996, se mantiene actualmente, con muy pocos ajustes y corresponde en equivalencias de Tiempo Completo, representa 92 cargos docentes.
2. La Universidad no ha contado en la última década con la totalidad de las plazas docentes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

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



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

TOTAL DE DOCENTES DE PLANTA /NIVEL DE ESTUDIOS



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

2.2 Relación alumno docente actual y proyectado

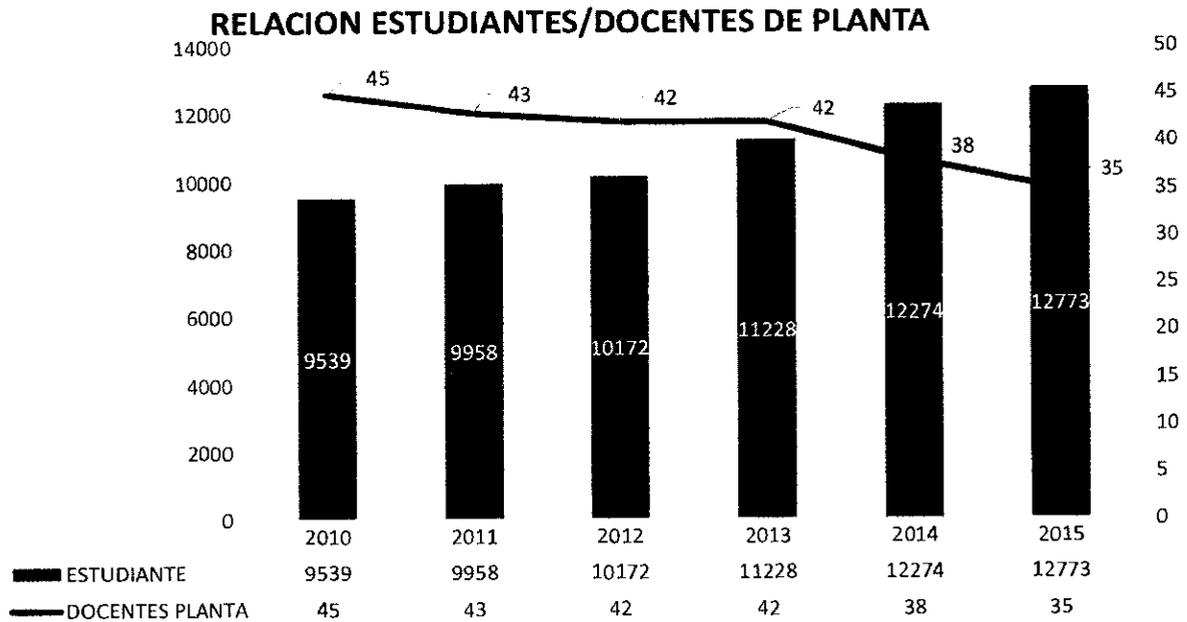
RELACIÓN NÚMERO DE ESTUDIANTES / NÚMERO DE DOCENTES DE PLANTA

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

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

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

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



2.3 Justificación necesidades y 2.4 Solicitud propuesta para docentes

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

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

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

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

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

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

DOCENTES EN TIEMPOS COMPLETOS EQUIVALENTES DEDICADOS A INVESTIGACIÓN

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

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

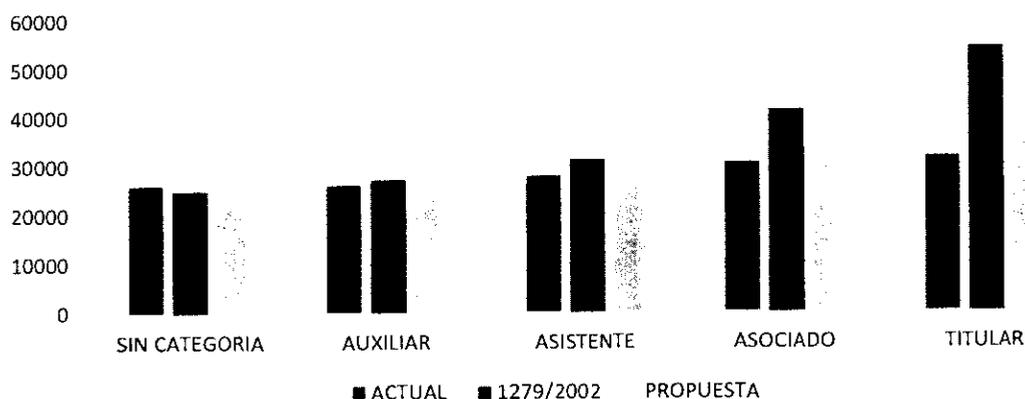
Adicionalmente se observa que los niveles de investigación y actividad científica en la Universidad son bajos equivalen a 1.600 horas anuales, considerando como mínimo 76.000 horas al semestre, la relación número de horas semanales dedicadas a la investigación / docente de planta, en promedio se requiere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

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

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

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

REMUNERACIÓN HORA-CÁTEDRA



DOCENTES DE CATEDRA EN POSGRADO

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

REMUNERACIÓN DOCENTES OCASIONALES

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

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

3. Información sobre el equipo de planta administrativa

3.1 Composición actual y proyectada

ESTUDIO DE PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

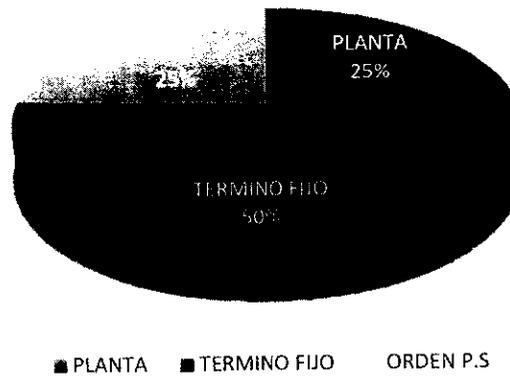
El presente análisis muestra aspectos relacionados con la planta de personal administrativo de la UDEC frente al funcionamiento institucional desde la perspectiva de la Estructura Orgánica, los procesos, el crecimiento y los compromisos laborales institucionales adquiridos y a partir de ello se realiza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

COMPOSICIÓN GENERAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

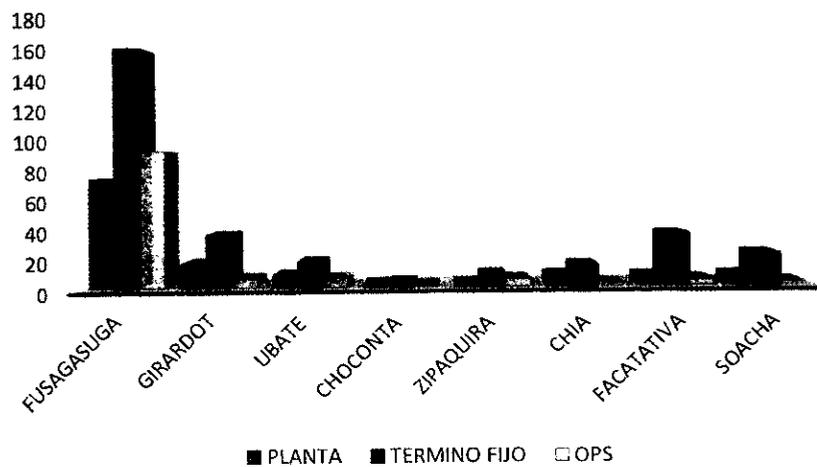
planta personal, constituida por el 25% de vinculación a la planta de personal, el 50% por contrato a término fijo y el 25% por Orden de Prestación de Servicios.

PERSONAL ADMINISTRATIVO



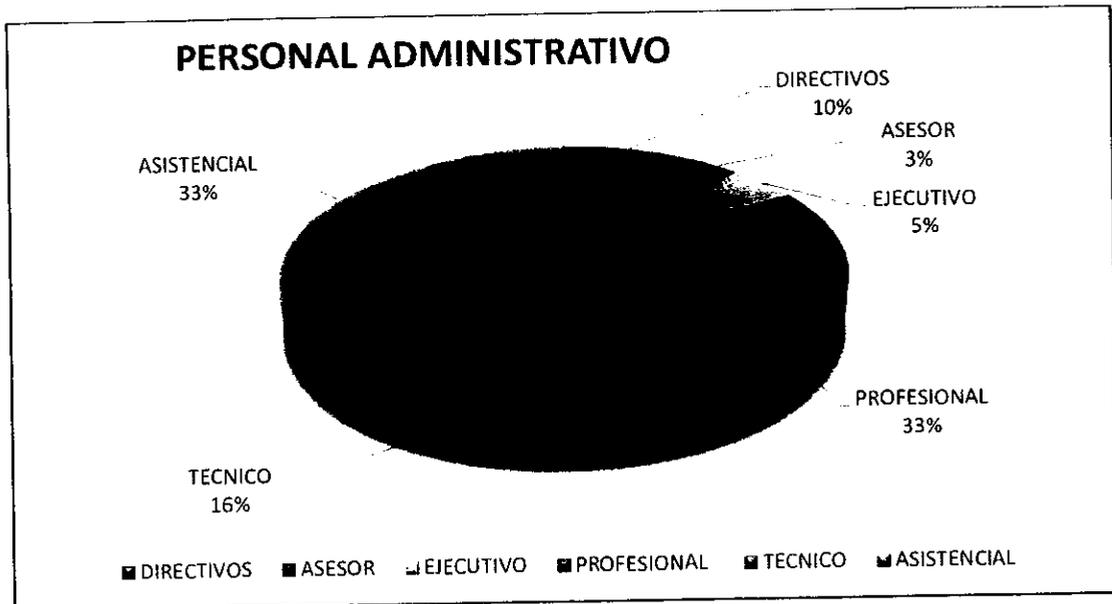
La grafica muestra que para hacer frente al crecimiento institucional y atender la demanda de los puestos de trabajo requeridos desde las diferentes dependencias la UDEC, se soporta con el apoyo de personal vinculado bajo la modalidad de término fijo.

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



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

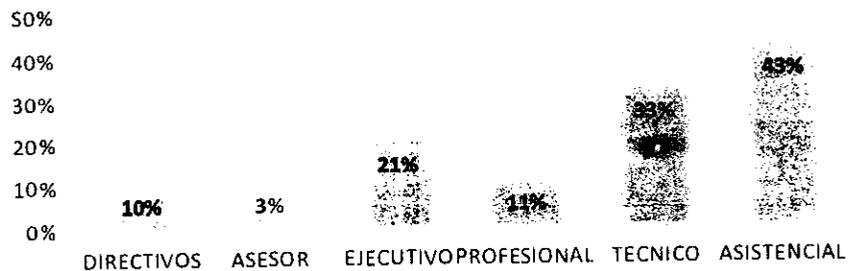
DISTRIBUCION GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO POR NIVELES



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

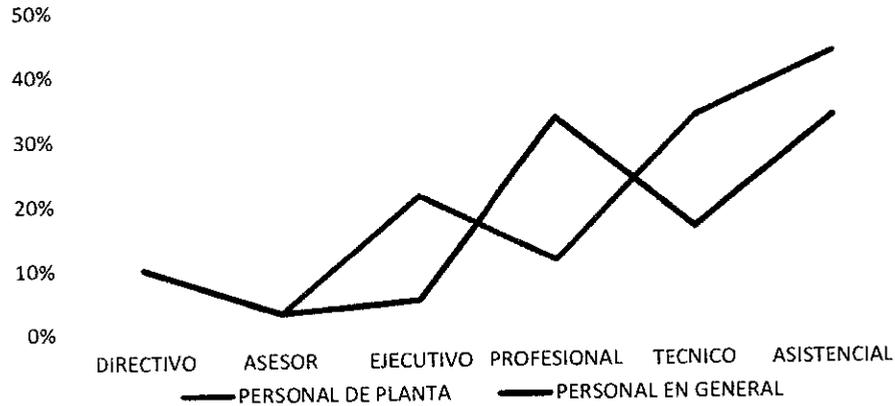
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PLANTA POR NIVELES

DISTRIBUCION POR NIVELES PERSONAL DE PLANTA



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

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



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

PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS Y NIVELES

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

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

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

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

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

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

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

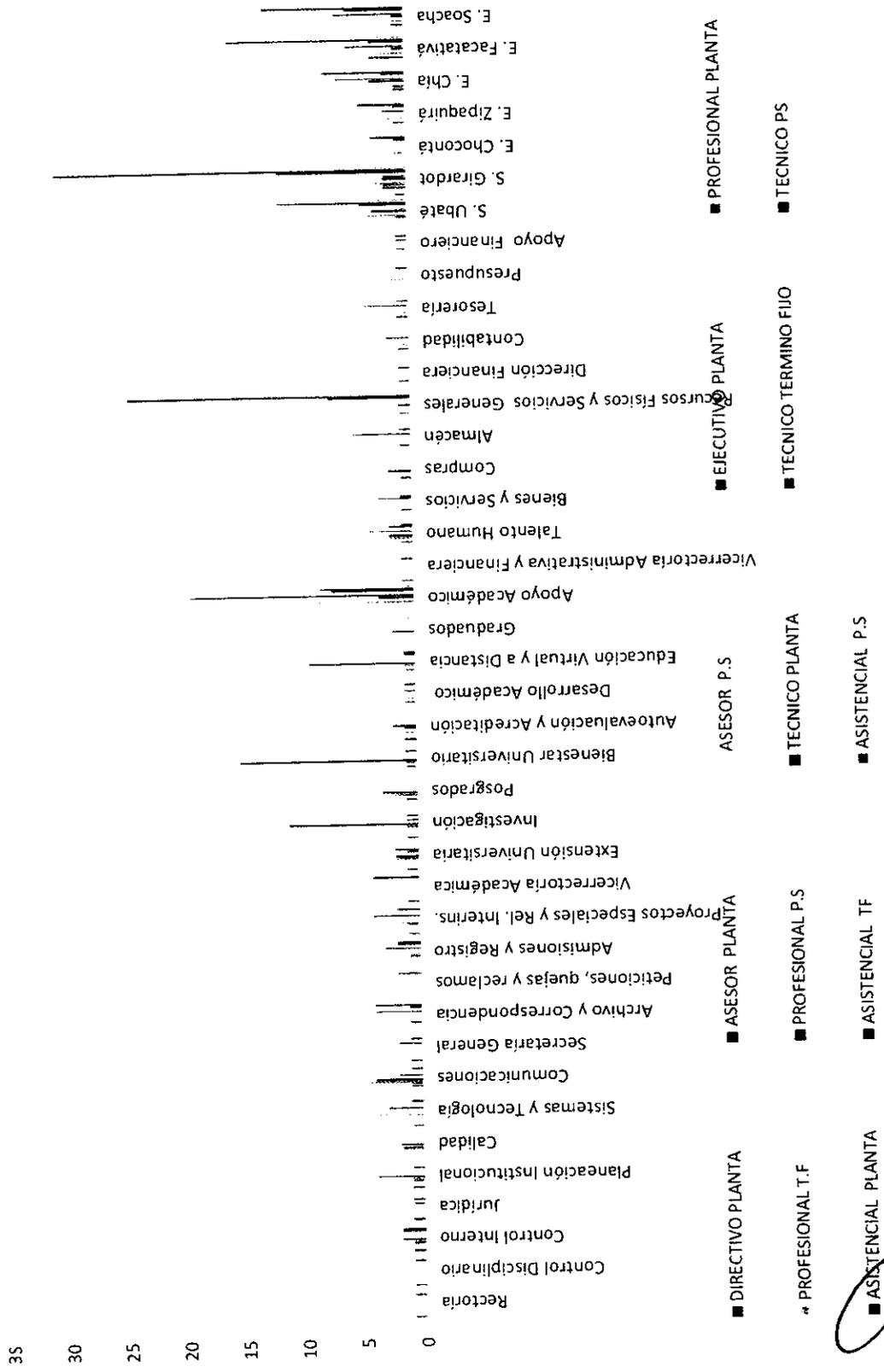
de planta, el 43.3% con personal de término fijo y el 45% por Orden de Prestación de Servicios:

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

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

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

Gráfico. DEPENDENCIAS / TIPO DE VINCULACION



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

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

3.2 Relación alumno administrativo actual y proyectado

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

3.3 Justificación necesidades - Solicitud propuesta para personal administrativo

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

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

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

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

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

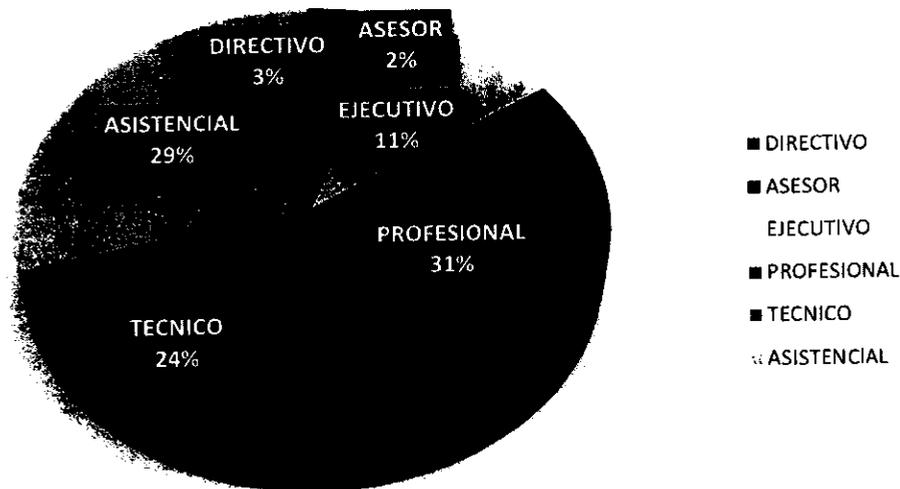
Actualmente, las actividades administrativas se soportan en un 33%, en este nivel y son cubiertas por personal a Término fijo, Orden de Prestación de Servicios y Planta, lo que indica que se debe ampliar el número de cargos del nivel profesional en diferentes grados de responsabilidad, para atender los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

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

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

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

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



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

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

CONCLUSIONES

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

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

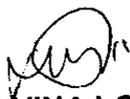
- Fortalecimiento de la comunidad académica.
- El comportamiento de la actividad investigativa y de extensión, que de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales en Educación Superior, es bajo y una razón es no contar con docentes de planta que los soporte.

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

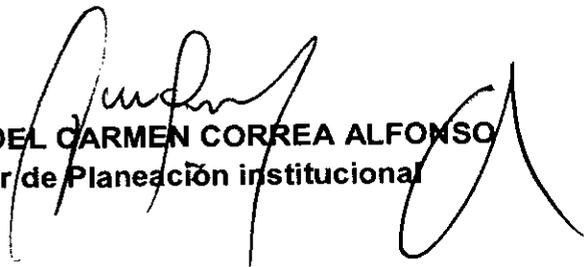
- El número de docentes en tiempos completos equivalentes dedicados a investigación, llegaría a ser 106 docentes.
- El número de docentes equivalentes en tiempos completos dedicados a extensión, llegaría a ser 13 docentes de planta.
- La relación número de docentes equivalentes a tiempos completos por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

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

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



LUZ ETELVINA LOZANO SOTO
Directora talento Humano



JOSÉ DEL CARMEN CORREA ALFONSO
Director de Planeación institucional