



**UNIVERSIDAD COLEGIO
MAYOR DE CUNDINAMARCA**



Resolución MEN 00021
del 11 de enero de 2023
Vigencia 6 años



DOCUMENTO DE LA RUTA DE INNOVACIÓN DE LA UNICOLMAYOR AL 2025



Ruta de la
INNOVACIÓN
UNICOLMAYOR



PROPÓSITO

Definir un Plan Estratégico y una Ruta guía al 2025, para el fortalecimiento de la innovación como pilar del proceso de transformación organizacional de la UNICOLMAYOR.



OBJETIVOS

- Definir un diagnóstico del nivel de desarrollo de la UNICOLMAYOR en torno a la innovación.
- Fortalecer la red de actores del ecosistema de innovación de la UNICOLMAYOR.
- Definir los focos, el plan estratégico y la ruta de innovación de la UNICOLMAYOR con un horizonte estratégico al 2025 y victorias significativas al 2023 y 2024.

1

¿En dónde estamos?



Diagnóstico del nivel de desarrollo en torno a la innovación

2

¿A dónde queremos llegar?



Plan Estratégico de Innovación de la UNICOLMAYOR al 2025

3

¿Cómo vamos a llegar?



Ruta de Innovación de la UNICOLMAYOR a 2025

HITOS DEL ASCENSO

Octubre 6

3

Entrega de la Ruta de innovación de la UNICOLMAYOR a 2025



Agosto 31

2

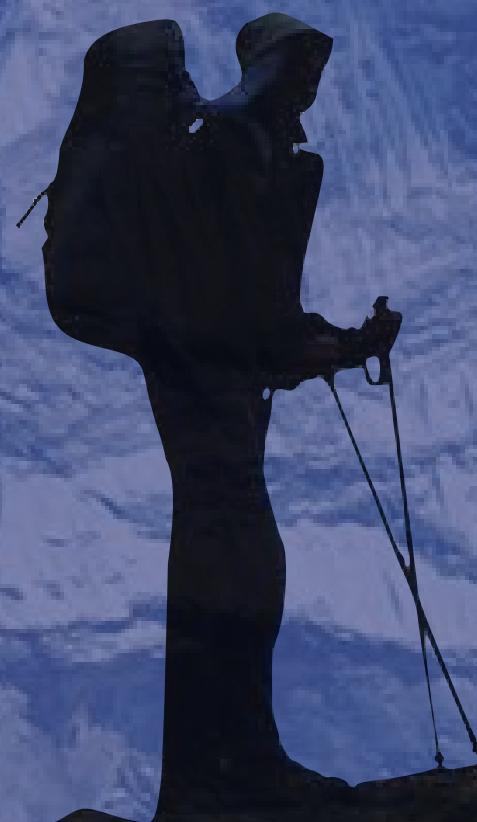
Entrega del Plan estratégico de innovación de la UNICOLMAYOR al 2025



Junio 30

1

Entrega del Diagnóstico del nivel de desarrollo de la UNICOLMAYOR en torno a la innovación



ASCENSO

3 Octubre 6 Entrega de la Ruta de innovación de la UNICOLMAYOR a 2025

Septiembre 26 Alineación con la Subdirección de Educación Virtual

Septiembre 20 Taller de validación del Plan Estratégico de Innovación

Septiembre 19 Reunión de articulación con la Subdirección de Investigación

Septiembre 7 Reunión de articulación con la iniciativa de Cultura Digital

2 Agosto 17 Entrega del Plan estratégico de innovación de la UNICOLMAYOR al 2025

Agosto 30 Definición de retos CACE en torno a la innovación

Agosto 14 Taller de identificación de retos en torno a la innovación

Agosto Encuesta de valoración del desarrollo organizacional

Julio 31 Taller de desarrollo organizacional

1 Junio 30 Entrega del Diagnóstico del nivel de desarrollo de la UNICOLMAYOR en torno a la innovación

Junio 26 Taller de diagnóstico

Junio 23 Conformación del Equipo Específico

Mayo 30 Presentación del proceso a directivos

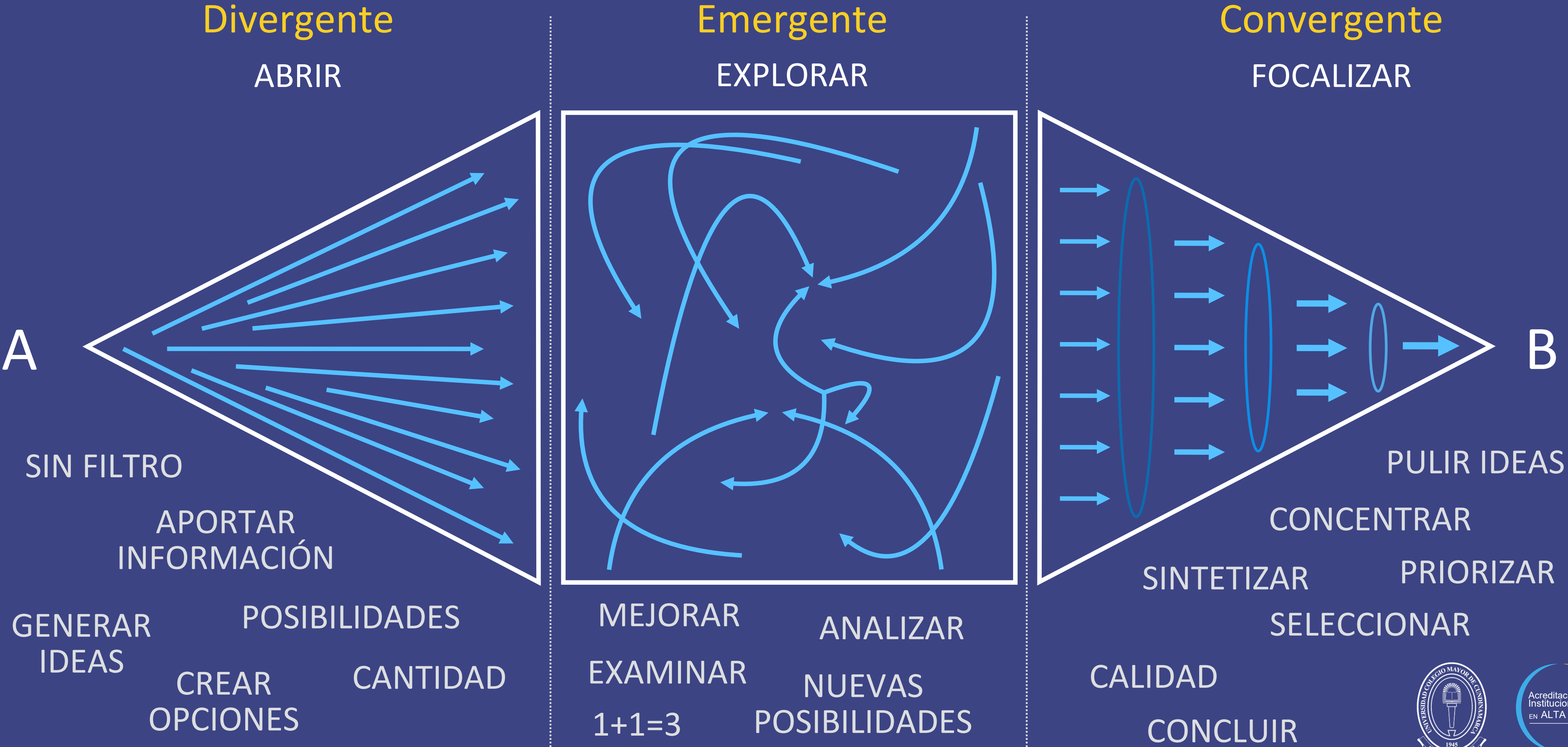
Mayo 16 Aprobación del Plan de Trabajo



METODOLOGÍA



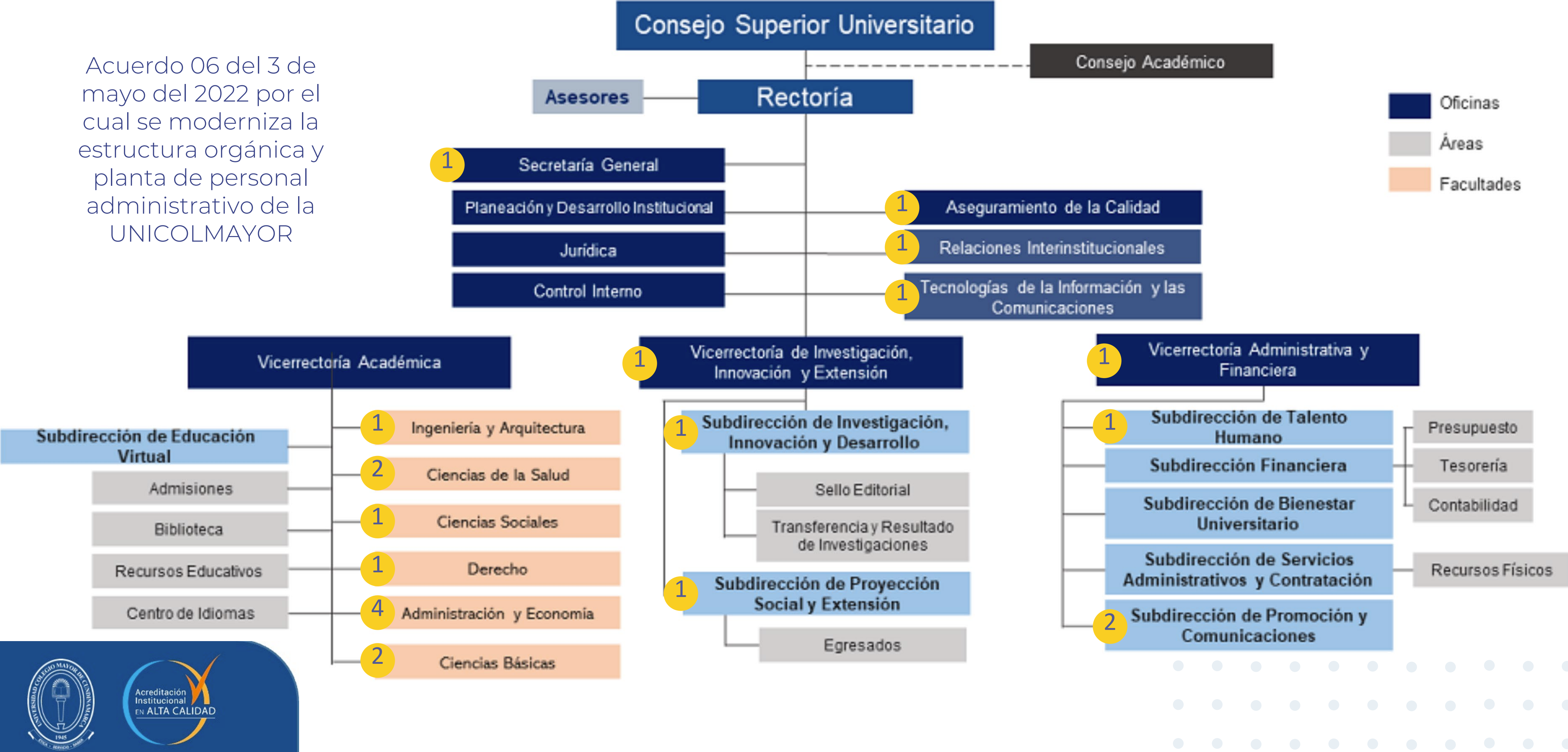
METODOLOGÍA



METODOLOGÍA

EQUIPO ESPECÍFICO

Acuerdo 06 del 3 de mayo del 2022 por el cual se moderniza la estructura orgánica y planta de personal administrativo de la UNICOLMAYOR



PARTICIPANTES EQUIPO ESPECÍFICO

#	Colaborador	Grupo / Área	1	2	3	4	5	6
1	Juan Diego López	Vicerrectoría Administrativa y Financiera						
2	Juan Guillermo Lozano	FIA. Programa Construcción y Gestión en Arquitectura						
3	Andrés Mauricio Pulido	Tecnologías de la información y las comunicaciones						
4	Brisly Liliana Triana	Secretaría General, Archivo						
5	Yasmín Quimbayo	Subdirección de Talento Humano						
6	Nidia Stella Camacho	Facultad de Ciencias Básicas. Centro de Arte y Cultura						
7	Eyder Bolívar Mojica	Subdirección de Investigaciones						
8	Jineth Celis	Subdirección de promoción y comunicaciones						
9	Johnny Tenorio	Subdirección de promoción y comunicaciones						
10	Abel Loaiza	Facultad Administración y Economía. Cursos de Extensión						
11	Claudia Torres	Facultad de Derecho						
12	Patricia Acero	Oficina Aseguramiento de la Calidad						
13	Aura Cristina Suarez	Programa Ciencias Básicas						
14	Jesus David Rueda	Programa Bacteriología y Laboratorio Clínico						
15	Laura Andrea Niño Silva	Subdirección de Educación Virtual, Bacteriología y Laboratorio Clínico						
16	Jesus Libardo Acero	Subdirección de Educación Virtual, Facultad Ciencias Sociales						
17	Daniela Gonzalez B	Oficina de Relaciones Interinstitucionales. Profesional de Convenios						
18	Carlos Amaya Ramírez	Subdirección Proyección social y extensión						
19	Oscar Rene Martínez Mesa	Unidad de Emprendimiento, Administración de Empresas Comerciales						
20	German Ignacio Morales	Supervisión de prácticas Administración de Empresas Comerciales						
21	Yuliana A Gallego	Programa Administración de Empresas Comerciales						



7 Diagnóstico del nivel de desarrollo en torno a la innovación





ELEMENTOS DEL DIAGNÓSTICO

- **ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

Línea de tiempo con los hitos históricos de la UNICOLMAYOR.

- **MARCO ESTRATÉGICO**

Misión, Visión, Objetivos estratégicos, Mapa estratégico, Contexto estratégico, Partes interesadas, Código de Integridad y Proyectos de Inversión.

- **ALINEACIÓN ESTRATÉGICA**

Con los planes con los que la UNICOLMAYOR tiene una relación y responsabilidad directa: Objetivos de Desarrollo Sostenible, Plan de Nacional de Desarrollo y Plan Sectorial.

- **DISEÑO ORGANIZACIONAL**

Gobierno de la UNICOLMAYOR, Organigrama, Colaboradores y Mapa de procesos.

- **GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión y los resultados del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión

- **NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Según el modelo de organizaciones TEAL





DIAGNÓSTICO DE LA UNICOLMAYOR

- 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS
 - 1.1 Línea de tiempo
- 2 MARCO ESTRATÉGICO
 - 2.1 Referente estratégico
 - 2.2 Misión Institucional
 - 2.3 Visión a 2025
 - 2.4 Ejes y objetivos estratégicos
 - 2.5 Principios institucionales
- 3 PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020 - 2025
 - 3.1 Ejes y Estrategias
 - 3.2 Cuadro de elementos de los ejes estratégicos
- 4 PLAN RECTORAL 2020 - 2024
 - 4.1 Ejes
 - 4.1.1 Eje estratégico: Investigación
 - 4.1.2 Eje estratégico: Innovación, extensión y proyección social



- 5 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA
 - 5.1 Objetivos de desarrollo sostenible a 2030
 - 5.2 Acuerdo por lo superior 2014 CESU
 - 5.3 Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022
 - 5.4 Plan Nacional Decenal de Educación
 - 5.5 Política Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación
 - 5.6 Proyecto Educativo Institucional - Acuerdo 029 del 2021
 - 5.7 Acreditación Institucional de Alta Calidad
- 6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
 - 6.1 Estructura Funcional - Organigrama
 - 6.2 Mapa de actores
 - 6.3 Estructura Transversal - Mapa de procesos
- 7 GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
 - 7.1 Formulario Único de Reportes y Avances de la Gestión - FURAG
 - 7.2 Resultados del FURAG
 - 7.3 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
 - 7.4 Resultados de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
 - 7.5 Posibilidades para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación



- 8 NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
 - 8.1 Estadios de desarrollo organizacional
 - 8.2 Encuesta de valoración del nivel de desarrollo organizacional de la UNICOLMAYOR
 - 8.3 Resultados de la encuesta de valoración del nivel de desarrollo organizacional de la UNICOLMAYOR
 - 8.4 Caminos de evolución organizacional de la UNICOLMAYOR
- 9 IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN
 - 9.1 Cuadrante CACE de retos institucionales de Innovación
 - 9.2 ¿Qué debemos conservar?
 - 9.3 ¿Que debemos alcanzar?
 - 9.4 ¿Qué debemos cambiar?
 - 9.5 ¿Que debemos evitar?
 - 9.6 Conclusiones de identificación de retos en innovación
 - 9.7 Cuadrante CACE de retos de Investigación
 - 9.8 ¿Qué debemos conservar?
 - 9.9 ¿Que debemos alcanzar?
 - 9.10 ¿Qué debemos cambiar?
 - 9.11 ¿Que debemos evitar?
 - 9.12 Conclusiones de identificación de retos en Investigación



ANTECEDENTES HISTÓRICOS



1.1 LÍNEA DE TIEMPO





DIAGNÓSTICO

2 MARCO ESTRATÉGICO

REFERENTE ESTRATÉGICO

La UNICOLMAYOR será una institución acreditada y un referente por su calidad, su visión glocal, pertinencia, innovación y flexibilidad de sus programas, su contribución a la generación y difusión del conocimiento; propiciando espacios para la innovación disruptiva con estrategias para satisfacer las aspiraciones de sus grupos de interés. Así mismo, se distinguirá por ser una institución participativa, inclusiva, con procesos de gestión eficientes y eficaces que aseguren la sostenibilidad, la gobernanza y la gobernabilidad y es responsable socialmente.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Somos una universidad pública del orden nacional, reconocida académica y socialmente, de docencia con investigación, participativa e incluyente, con presencia local y regional. Una institución comprometida con la formación de profesionales integrales, éticos, responsables y con pensamiento crítico; ciudadanos capaces de responder a las realidades, retos, demandas de la sociedad, en armonía con el ambiente.

VISIÓN A 2025

En el 2025, seremos una universidad de alta calidad, acreditada, reconocida por la comunidad académica en el ámbito local, nacional e internacional, por la pertinencia e innovación de los programas y proyectos académicos, el estímulo al emprendimiento innovador, la generación y transferencia del conocimiento, la investigación, el impacto social y el cuidado del ambiente; sustentada en una gobernanza y gobernabilidad orientadas a la gestión eficiente y eficaz para la sostenibilidad y el logro de los compromisos misionales

EJE ESTRATÉGICO 1

DOCENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar una oferta académica pertinente, flexible, innovadora, de alta calidad acorde con las aspiraciones de los estudiantes y las demandas de la sociedad en el contexto nacional e internacional.

EJE ESTRATÉGICO 2

INVESTIGACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Orientar el desarrollo de una cultura de investigación conducente a la generación, apropiación y transferencia de conocimiento, así como al emprendimiento innovador con impacto en la sociedad, local, regional, nacional e internacional.

EJE ESTRATÉGICO 3

PROYECCIÓN SOCIAL EXTENSIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Articular la proyección social - extensión con las funciones de docencia e investigación de acuerdo con la responsabilidad social de la institución, en permanente interacción con el estado, la comunidad, el sector productivo y demás agentes interesados que aporten soluciones tendientes al desarrollo socio-económico y ambiental a nivel local, regional, nacional e internacional.

EJE ESTRATÉGICO 4

BIENESTAR

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la formación integral, el bienestar y el clima organizacional, a través de estrategias de acompañamiento y prevención a la comunidad universitaria.

EJE ESTRATÉGICO 5

INTERNACIO- NALIZACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Integrar la dimensión de internacionalización e interculturalidad a las funciones sustantivas de la Universidad, mediante una cultura institucional con visión glocal acorde con las aspiraciones de los estudiantes y las demandas de la sociedad.

EJE ESTRATÉGICO 6

PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Consolidar una cultura y una gestión organizacional efectiva, con procesos eficientes y eficaces que aseguren una administración transparente y oportuna; orientada al cumplimiento de los compromisos misionales y a la generación de valor para sus grupos de referencia.

EJE ESTRATÉGICO 7

GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Gestionar de manera transparente, eficiente y eficaz el talento humano, los recursos financieros, físicos y tecnológicos que aseguren la sostenibilidad institucional.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Autonomía - Participación - Responsabilidad - Respeto - Excelencia - Liderazgo - Transparencia



2.1 REFERENTE ESTRATÉGICO

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca será una institución acreditada y un referente por su calidad, su **visión glocal**, pertinencia, **innovación** y flexibilidad de sus programas, su contribución a la generación y difusión del conocimiento; **propiciando espacios para la innovación disruptiva** con estrategias para satisfacer las aspiraciones de sus grupos de interés. Así mismo, se distinguirá por ser una institución **participativa, inclusiva**, con procesos de gestión eficientes y eficaces que aseguren la sostenibilidad, la gobernanza y la gobernabilidad y es **responsable socialmente**.



2.2 MISIÓN INSTITUCIONAL

Somos una universidad pública del orden nacional, reconocida académica y socialmente, de docencia con **investigación, participativa e incluyente**, con presencia local y regional. Una institución comprometida con la formación de profesionales integrales, éticos, responsables y con pensamiento crítico; ciudadanos **capaces de responder a las realidades, retos, demandas de la sociedad**, en armonía con el ambiente.



2.3 VISIÓN A 2025

En el 2025, seremos una universidad de alta calidad, acreditada, reconocida por la comunidad académica en el ámbito local, nacional e internacional, por la pertinencia e **innovación de los programas y proyectos académicos, el estímulo al emprendimiento innovador, la generación y transferencia del conocimiento, la investigación, el impacto social y el cuidado del ambiente;** sustentada en una gobernanza y gobernabilidad orientadas a la gestión eficiente y eficaz para la sostenibilidad y el logro de los **compromisos misionales**



2.4 EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1	2	3	4	5	6	7
DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	PROYECCIÓN SOCIAL EXTENSIÓN	BIENESTAR	INTERNACIONALIZACIÓN	PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS	GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Desarrollar una oferta académica pertinente, flexible, innovadora, de alta calidad acorde con las aspiraciones de los estudiantes y las demandas de la sociedad en el contexto nacional e internacional.	Orientar el desarrollo de una cultura de investigación conducente a la generación, apropiación y transferencia de conocimiento, así como al emprendimiento innovador con impacto en la sociedad, local, regional, nacional e internacional.	Articular la proyección social - extensión con las funciones de docencia e investigación de acuerdo con la responsabilidad social de la institución, en permanente interacción con el estado, la comunidad, el sector productivo y demás agentes interesados que aporten soluciones tendientes al desarrollo socio-económico y ambiental a nivel local, regional, nacional e internacional.	Fortalecer la formación integral, el bienestar y el clima organizacional, a través de estrategias de acompañamiento y prevención a la comunidad universitaria.	Integrar la dimensión de internacionalización e interculturalidad a las funciones sustantivas de la Universidad, mediante una cultura institucional con visión glocal acorde con las aspiraciones de los estudiantes y las demandas de la sociedad.	Consolidar una cultura y una gestión organizacional efectiva, con procesos eficientes y eficaces que aseguren una administración transparente y oportuna; orientada al cumplimiento de los compromisos misionales y a la generación de valor para sus grupos de referencia.	Gestionar de manera transparente, eficiente y eficaz el talento humano, los recursos financieros, físicos y tecnológicos que aseguren la sostenibilidad institucional.
MISIONAL	MISIONAL	MISIONAL	MATRICIAL	MATRICIAL	MATRICIAL	MATRICIAL

Acuerdo 004 de 2020. Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan Plurianual de Inversiones: 2020 -2025 de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.





2.5 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Capacidad de involucrarse e intervenir en las decisiones de la institución. La participación es la columna estructural individual y colectiva, que dinamiza la vida académica; por ello no se trata de un proceso lineal ni unidireccional, sino de una exigencia asumida por los estamentos directivo, administrativo, docente y estudiantil, los cuales asimilan y valoran la Universidad como un sistema y adoptan decisiones compartidas y responsables orientadas al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.



Acuerdo 004 de 2020. Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan Plurianual de Inversiones: 2020 -2025 de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.





3 PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020 - 2025

Mediante este Plan formulado para el periodo 2020 - 2025 se definen los objetivos y estrategias a implementar durante los próximos seis años, para fortalecer continuamente los ejes de docencia, investigación, proyección social, bienestar, procesos administrativos y gestión integral de recursos; teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad universitaria, los requisitos de las entidades de seguimiento y control, las tendencias nacionales e internacionales en la educación superior y el impacto en la sociedad.



3.1 EJES Y ESTRATEGIAS

1

DOCENCIA

1. Fortalecer los programas académicos a través de lineamientos curriculares que promuevan la pertinencia, innovación, flexibilidad, visibilidad e impacto en la sociedad.

2. Ampliar la oferta educativa y la cobertura local y regional, en las diferentes modalidades impulsando la virtualidad en programas de pregrado y posgrado.

3. Consolidar la cultura de alta calidad, mediante procesos de autoevaluación y autorregulación con fines de acreditación de programas académicos e institucional.

4. Fortalecer el perfil docente en formación pos gradual y la cualificación en multilingüismo, virtualidad y pedagogía para el desarrollo de las funciones misionales.

2

INVESTIGACIÓN

1. Implementar el sistema de investigación de UNICOLMAYOR que fortalezca la articulación entre las funciones misionales.

2. Fortalecer las capacidades investigativas que estimulen la innovación, la generación, apropiación y transferencia del conocimiento.

3. Estimular la cooperación académica y la visibilidad de la productividad intelectual de los grupos de investigación.

3

PROYECCIÓN SOCIAL EXTENSIÓN

1. Implementar el modelo de proyección social y extensión de la UNICOLMAYOR teniendo en cuenta la integración e interacción de la Universidad con el entorno.

2. Gestionar programas y proyectos de extensión, innovación y desarrollo social con impacto local, regional y nacional.

3. Diversificar el portafolio de servicios ofertados a la sociedad y a los sectores de la economía.

4. Fortalecer los mecanismos de relacionamiento con los egresados para enriquecer los procesos académicos y su proyección profesional.

4

BIENESTAR

1. Consolidar un modelo integral de bienestar para la comunidad universitaria.

2. Consolidar el sistema de permanencia y graduación estudiantil.

5

INTERNACIONALIZACIÓN

1. Visibilizar la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca mediante el desarrollo de los ejes para la internacionalización en articulación con las funciones misionales.

2. Fortalecer el intercambio cultural de la comunidad académica desde los ejes de internacionalización.

3. Fortalecer la internacionalización desde las redes de cooperación y las comunidades académicas, en articulación con la docencia, la investigación y la proyección social.

6

PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS

1. Actualizar la normatividad institucional que responda a las dinámicas y demandas de la educación superior.

2. Fortalecer el modelo de gestión organizacional sustentado en el mejoramiento continuo, para una administración moderna y eficaz enfocada a la cultura del servicio.

7

GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS

1. Modernizar la plataforma tecnológica acorde con las necesidades de la comunidad universitaria y el desarrollo, uso y apropiación de las TIC.

2. Optimizar los recursos financieros y gestionar nuevas fuentes de ingresos.

3. Fortalecer la Gestión del talento humano acorde con las dinámicas y demandas de la educación superior.

4. Mejorar la infraestructura física de la Universidad que responda a la visión institucional.



3.2 CUADRO DE ELEMENTOS DE LOS EJES ESTRATÉGICOS

1	2	3	4	5	6	7
DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	PROYECCIÓN SOCIAL EXTENSIÓN	BIENESTAR	INTERNACIONALIZACIÓN	PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS	GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS
ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS
4	3	4	2	3	2	4
INICIATIVAS	INICIATIVAS	INICIATIVAS	INICIATIVAS	INICIATIVAS	INICIATIVAS	INICIATIVAS
20	9	8	12	12	10	17
INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES	INDICADORES
27	11	10	24	13	10	22
METAS	METAS	METAS	METAS	METAS	METAS	METAS
27	11	10	24	13	10	22

Fuente: Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo, diciembre 31 de 2019



DIAGNÓSTICO

4 PLAN RECTORAL 2020 - 2024

UNICOLMAYOR se Transforma

La Universidad que soñamos: La universidad que soñamos para el año 2032, debe ser una Universidad competitiva, con reconocimiento social de carácter nacional e internacional, con programas académicos de excelencia con procesos de investigación y extensión, orientados a la solución de problemas sociales y económicos de la comunidad establecida en la Ciudad Región, con el desarrollo continuo de postulados enmarcados en los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente para “Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente”, con un mejor futuro de la sociedad colombiana y próximas generaciones, en armonía con el manejo y uso de los recursos naturales.





4.1 EJES

- 1 Docencia, Acreditación, Autoevaluación y Gestión de Calidad Institucional
- 2 Modernización y desarrollo institucional
- 3 Investigación
- 4 Innovación, extensión y proyección social
- 5 Internacionalización
- 6 Gestión humana y bienestar institucional



4.1.1 INVESTIGACIÓN

- a) **Implementar los Centros de Pensamiento de UNICOLMAYOR**, con el propósito de fortalecer el sistema de investigación institucional, estableciendo sinergias entre los diferentes programas misionales del plan de desarrollo institucional, identificando metas transversales, comunes a diferentes estamentos, para integrar esfuerzos y promover escenarios colectivos interdisciplinarios entre los diferentes grupos de valor.
- b) **Fortalecer los semilleros de investigación de la Institución**, generando una cultura investigativa en todos los niveles del proceso de formación, con sentido práctico y orientado al emprendimiento.
- c) **Ampliar las fuentes de información bibliográfica y bases de datos especializadas**, revistas y libros electrónicos, para fortalecer los procesos de investigación institucional.
- d) Mantener y mejorar el nivel de categorización de las revistas indexadas institucionales y propender por la indexación de nuevas publicaciones.
- e) **Incrementar los grupos de investigación categorizados en Colciencias y la producción intelectual de investigadores, innovadores y académicos de UNICOLMAYOR**, para aumentar el registro de publicaciones en el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación - SNCTel.
- f) **Fortalecer y dinamizar los grupos de investigación institucional**, de acuerdo a las recomendaciones del CNA, generando alianzas estratégicas que conlleven a impulsar acciones colaborativas interinstitucionales, para apropiar las experiencias de grupos de investigación consolidados a nivel nacional e internacional y subir el nivel de categorización de los grupos de investigación de UNICOLMAYOR.





4.1.2 INNOVACIÓN, EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

- a) Crear la Vicerrectoría de Proyección y Crecimiento, para canalizar las estrategias de relacionamiento con el sector externo tanto nacional e internacional, para favorecer la sostenibilidad institucional y generar desarrollo y progreso regional.
- b) **Dinamizar la presencia de UNICOLMAYOR en programas sociales** que permitan dar solución a problemáticas de diferentes sectores de la sociedad y que impacten positivamente a las comunidades, promoviendo escenarios de desarrollo y productividad.
- c) Consolidación de líneas y proyectos de Investigación en el entendimiento de la violencia y los mecanismos de organización social y reconciliación, así como la utilización de los mecanismos y soportes científicos y tecnológicos para lograr niveles de ocupación y desarrollo de proyectos productivos.
- d) **Realizar alianzas con la sociedad, el sector productivo y el gobierno, promoviendo una transformación que favorezca las condiciones sociales y económicas en las regiones y el país, mediante la producción de conocimiento y generando riqueza como resultado de las nuevas ideas (Creatividad) aplicadas a programas y proyectos.**
- e) **Crear el Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación de UNICOLMAYOR**, estableciendo alianzas con redes académicas del orden nacional e internacional, para identificar, recolectar y organizar información, sobre las tendencias en diferentes disciplinas de interés y generar un ecosistema de conocimiento.





DIAGNÓSTICO

5 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

Con los planes con los que la UNICOLMAYOR tiene una relación y responsabilidad directa:

- **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE A 2030**

Constituyen un conjunto de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de la población desde un enfoque que integre todas las dimensiones del desarrollo, además constituyen un elemento integrador de las agendas que actualmente adelanta la Nación y el Distrito en materia de desarrollo, así como el marco que permite alinear de manera coherente acciones tanto públicas como privadas alrededor de un objetivo común.

- **ACUERDO POR LO SUPERIOR 2014 CESU**

El Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, presenta al país la política pública para la educación superior en los próximos 20 años, la cual tienen como objetivo: una educación superior de calidad para todos los colombianos.

- **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022 - 2026**

El propósito del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND 2022-2026) Colombia, potencia mundial de la vida, es sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza

- **PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN 2016 - 2026**

El Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, PNDE 2016-2026, es la política pública que marca el norte de Colombia en Educación. Mecanismo único de consulta, en el que la educación se convierte en un compromiso de TODOS los colombianos y uno de los principales temas de la agenda pública.

- **POLÍTICA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

Incrementar la contribución de la ciencia, la tecnología y la innovación al desarrollo social, económico, ambiental y sostenible del país, con un enfoque incluyente y diferencial.

- **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - ACUERDO 029 DEL 2021**

De acuerdo con las leyes colombianas es requisito que las instituciones educativas cuenten con un proyecto educativo que responda a las circunstancias y necesidades de los estudiantes, de la comunidad, la región y el país. Es una carta de navegación que le permite a las instituciones trazar el norte, declarar sus principios y su visión.

- **ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD**

Mediante la Resolución 00021 del 11 de enero de 2023, el MEN otorgó la Acreditación Institucional en Alta Calidad a la UNICOLMAYOR por un término de seis años.





5.1 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE A 2030

El futuro que queremos

En 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) aprobó la Resolución 66/288 “El futuro que queremos”, por medio de la cual se adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que acordó 17 objetivos por parte de los 193 países miembros. Los ODS constituyen acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de la población. además constituyen un elemento integrador de las agendas a nivel Nación y Distrito en materia de desarrollo, así como el marco que permite alinear acciones tanto públicas como privadas alrededor de un objetivo común.

El Gobierno Nacional a través del CONPES 3918 de 2018 “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, definió los lineamientos de política que buscan complementar las agendas de los actores relevantes en la definición de las metas del país a 2030. En este sentido la UNICOLMAYOR por su misionalidad se alinea directamente con el ODS 4.



ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Metas del objetivo 4:

- 4.1 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
- 4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.
- 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- 4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.
- 4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.
- 4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.
- 4.b De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.
- 4.c De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.





5.2 ACUERDO POR LO SUPERIOR 2034

El CESU es un organismo con funciones de planificación, asesoría, coordinación y recomendación en el nivel de educación superior que apoya al Ministerio de Educación Nacional en la consecución de los fines y propósitos del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

Se trata de un organismo colegiado, integrado por representantes de las comunidades académicas y científicas, del sector productivo del país y por algunos representantes de las instituciones oficiales que tienen que ver con el desarrollo del sector educativo en el nivel superior.

El Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, presenta al país la política pública para la educación superior en los próximos 20 años, la cual tienen como objetivo: una educación superior de calidad para todos los colombianos.

se concluyen 10 temas primordiales al 2034,

1. Educación inclusiva
2. Calidad y pertinencia
3. Investigación (ciencia, tecnología e innovación, incluida la innovación social)
4. Regionalización
5. Articulación de la educación media con la educación superior y la formación para el trabajo y el desarrollo humano
6. Comunidad universitaria y bienestar
7. Nuevas modalidades educativas
8. Internacionalización
9. Estructura y gobernanza del sistema
10. Sostenibilidad financiera del mismo





5.3 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022 - 2026

Para convertir a Colombia en una potencia mundial de la vida, el PND 2022 – 2026 está compuesto por cinco grandes transformaciones:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental,
2. Seguridad humana y justicia social,
3. Derecho humano a la alimentación,
4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática
5. Convergencia regional.



EL SECTOR EDUCATIVO EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

En el Plan Nacional de Desarrollo ‘Colombia potencia mundial de la vida’ el sector educativo tiene importantes apuestas que permitirán que la educación de calidad y pertinencia territorial sean una fuerza transformadora para superar la desigualdad y vivir con dignidad.

La educación es un medio fundamental para lograr la equidad y para hacer de nuestro país una sociedad del conocimiento y de los saberes propios.

Desde el Gobierno del Cambio se garantizará el derecho a la educación y al desarrollo integral de las niñas, los niños, los adolescentes, los jóvenes y adultos, desde la educación inicial hasta la posmedia, a través de estrategias de acceso y permanencia.

La educación de calidad estará centrada en la formación y desarrollo de la profesión docente, y en el fortalecimiento pedagógico, curricular y de ambientes de aprendizaje. La apuesta es por una educación humanista, incluyente, antirracista e intercultural. Esta visión de la educación permite hacer de la escuela, más que un lugar físico un escenario alrededor del cual se organizan las comunidades. Contaremos con un enfoque poblacional, regional, de género, territorial, étnico, atendiendo especialmente a la ruralidad.





APUESTAS ESTRATÉGICAS PARA EL SECTOR EDUCATIVO

Apuestas estratégicas para lograr que la educación de calidad y pertinencia se convierta en la fuerza transformadora para superar las desigualdades históricas que tiene nuestro país:

1. Queremos una infancia feliz y protegida. Aumentar la cobertura de la educación inicial, en el marco de la atención integral a la primera infancia.
2. Resignificar la jornada escolar para la formación integral y la educación CRESE (ciudadana, para la reconciliación, socioemocional, antirracista y para el cambio climático).
3. Garantizar una educación preescolar, básica y media oficial en condiciones de calidad. Crecimiento de recursos del Sistema General de Participaciones y otras fuentes de financiación nacionales y territoriales.
4. Dignificación y bienestar para nuestros docentes como agentes determinantes del cambio.
5. Gratuidad de la matrícula en la educación superior pública, con calidad, equidad territorial avanzando gradualmente hacia la universalización. y pertinencia
6. Garantizar el derecho a la educación superior. Reforma a la Ley 30 de 1992 Instituciones de Educación Superior Públicas. para fortalecer las
7. Nuevo Plan de Espacios Educativos como centro de la vida comunitaria y la paz.





METAS DESTACADAS EN EL CONTEXTO DE LA UNICOLMAYOR

- Fomentar el acceso de 500.000 nuevos estudiantes al sistema de educación superior, priorizando a jóvenes provenientes de contextos vulnerables, municipios PDET y ruralidad dispersa.
- Aumento en la tasa de cobertura en educación superior, pasando de 53,9 en 2021, a 62 % al final del cuatrienio.
- 20.000 cupos para formación avanzada (especializaciones y maestrías) para docentes públicos.



5.4 PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN

El Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026 “El camino hacia la calidad y la equidad”, es la política pública que marca el norte de Colombia en educación para el periodo de 10 años. Plantea 10 desafíos estratégicos como frentes de acción que permitirán fortalecer lo planteado al 2026. De manera específica “busca el robustecimiento de un sistema educativo de calidad, que aumente las posibilidades de todos los colombianos de tener mejores condiciones de vida, generar movilidad social y reducir las desigualdades sociales y económicas”. Para ello, la Universidad, retoma los principios que en éste se formulan, en especial, aquel que, plantea reducir los altos niveles de inequidad y las brechas regionales, con el fin de ampliar el acceso a la educación superior en condiciones de igualdad y responsabilidad, que con la orientación del PEI continúa el propósito de la impronta Institucional: Ética, Servicio y Saber.





5.5 POLÍTICA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Co-creación, construcción, colaboración: Incrementar la contribución de la ciencia, la tecnología y la innovación al desarrollo social, económico, ambiental y sostenible del país, con un enfoque incluyente y diferencial.

Ejes:

1. Formación (Vocaciones científicas, Capital humano I+D, Inserción del capital humano especializado).
2. Generación de conocimiento (Generación de conocimiento, Infraestructura, Capacidades de Innovación y Generación de Conocimiento).
3. Uso del conocimiento (Condiciones para innovar y emprender, Transferencias del conocimiento, Nuevas tecnologías e industria 4.0).
4. Apropiación social del conocimiento (Inclusión, impacto y cultura CTI, Comunicación del quehacer científico, Conocimientos ancestrales y tradicionales).
5. Gobernanza (Articulación institucional y marco regulatorio, Capacidades regionales, Internacionalización de la CTI, Información estratégica).
6. Financiación (Nivel de financiación de la CTI, Eficiencia y eficacia, Monitoreo y evaluación).



5.6 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL - ACUERDO 029 DEL 2021

Mediante este acuerdo se realiza la actualización del Proyecto Educativo Institucional - PEI de la Universidad lo cual atiende también la recomendación del CNA de fortalecer la construcción articulada del direccionamiento estratégico universitario a partir de la actualización del Proyecto Educativo Institucional.

Así pues, este proyecto es el resultado de un trabajo académico y dinámico con la participación de los diferentes Estamentos de la Universidad y tuvo como referentes institucionales, entre otros, el Plan de Desarrollo Institucional adoptado mediante acuerdo No. 04 del 7 de mayo de 2020 para la vigencia 2020 – 2025 y el Modelo Pedagógico Institucional - MOPEI actualizado por Acuerdo 022 de 2020, así como las **tendencias nacionales e internacionales sobre Educación Superior**.

Los fundamentos de este Proyectos Educativo Institucional son tres: la formación integral, educación para la diversidad y la inclusión y comunidades académicas.





5.7 POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN EN LA UNICOLMAYOR - ACUERDO 032 DEL 2019

Mediante este acuerdo se aprueba la política de investigación y se fijan los lineamientos para su desarrollo, así mismo se formaliza el SInUC como un sistema que articula todos los niveles de gestión de la UNICOLMAYOR vinculados a los procesos de producción de la ciencia, la innovación, la creación artística y cultura.

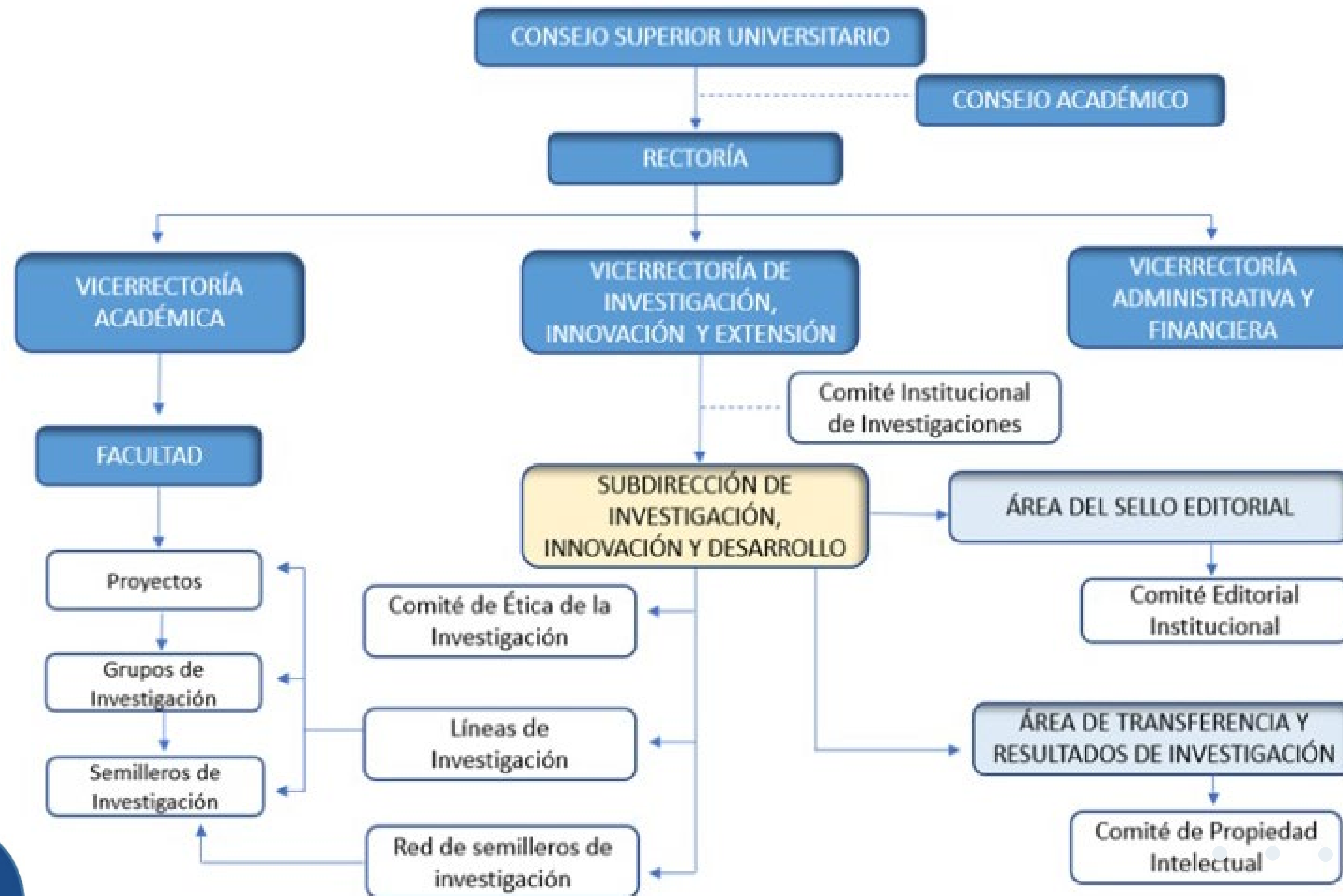
Este sistema permite registrar toda la información relacionada a los proyectos, grupos y semilleros de investigación para brindar un mejor acompañamiento, articulando la gestión interna académica y administrativa, favoreciendo la trazabilidad de los procesos y permitiendo una mayor planeación estratégica en la UNICOLMAYOR.

La política aprobada es:

"Con el ánimo de aportar de manera pertinente a las exigencias que la sociedad demanda, la UNICOLMAYOR se compromete a consolidar una cultura de investigación articulada al desarrollo de sus funciones sustantivas y a los objetivos estratégicos y programas establecidos en su Plan de Desarrollo institucional, que permita proyectar un mayor impacto en la comunidad científica nacional e internacional, a través del fomento de procesos de investigación, innovación y de transferencia académica".



Estructura Institucional de la Investigación, Innovación y Desarrollo





5.8 ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL EN ALTA CALIDAD

RESOLUCIÓN 021 DEL 11 DE ENERO DE 2023 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

“Por medio de la cual se otorga la Acreditación Institucional en Alta calidad a la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca con lugar de desarrollo en Bogotá” e incluyen las recomendaciones del CNA

Recomendaciones del Consejo Nacional de Acreditación CNA con incidencia directa en la gestión de la innovación de la UNICOLMAYOR:

- Continuar con el fortalecimiento de los procesos de investigación que materialicen la declaración desde la misión institucional de ser una Universidad “de docencia con investigación”, que se evidencie en un mayor porcentaje de profesores de tiempo completo y medio tiempo con reconocimiento y categoría como investigador de MinCiencias y con mayor asignación de tiempo a los procesos de investigación. Asimismo en una mejor clasificación de los grupos de investigación de la institución.
- Incorporar mayores apoyos a los semilleros de investigación para contribuir al desarrollo de las competencias investigativas de los estudiantes.
- Adelantar estudios de impacto relacionados con la generación de nuevo conocimiento y la solución de problemas de la sociedad, recomendación que se deriva del documento de autoevaluación.





DIAGNÓSTICO

6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

VERTICAL

LA FUNCIONAL

Las funciones

Refleja la subordinación y delegación de actividades entre áreas definidas por sus funciones.



HORIZONTAL

LA TRANSVERSAL

Los procesos

Se sustenta en el rol y aporte de diferentes áreas para lograr un objetivo común.



RED

LA COLABORATIVA

Las alianzas

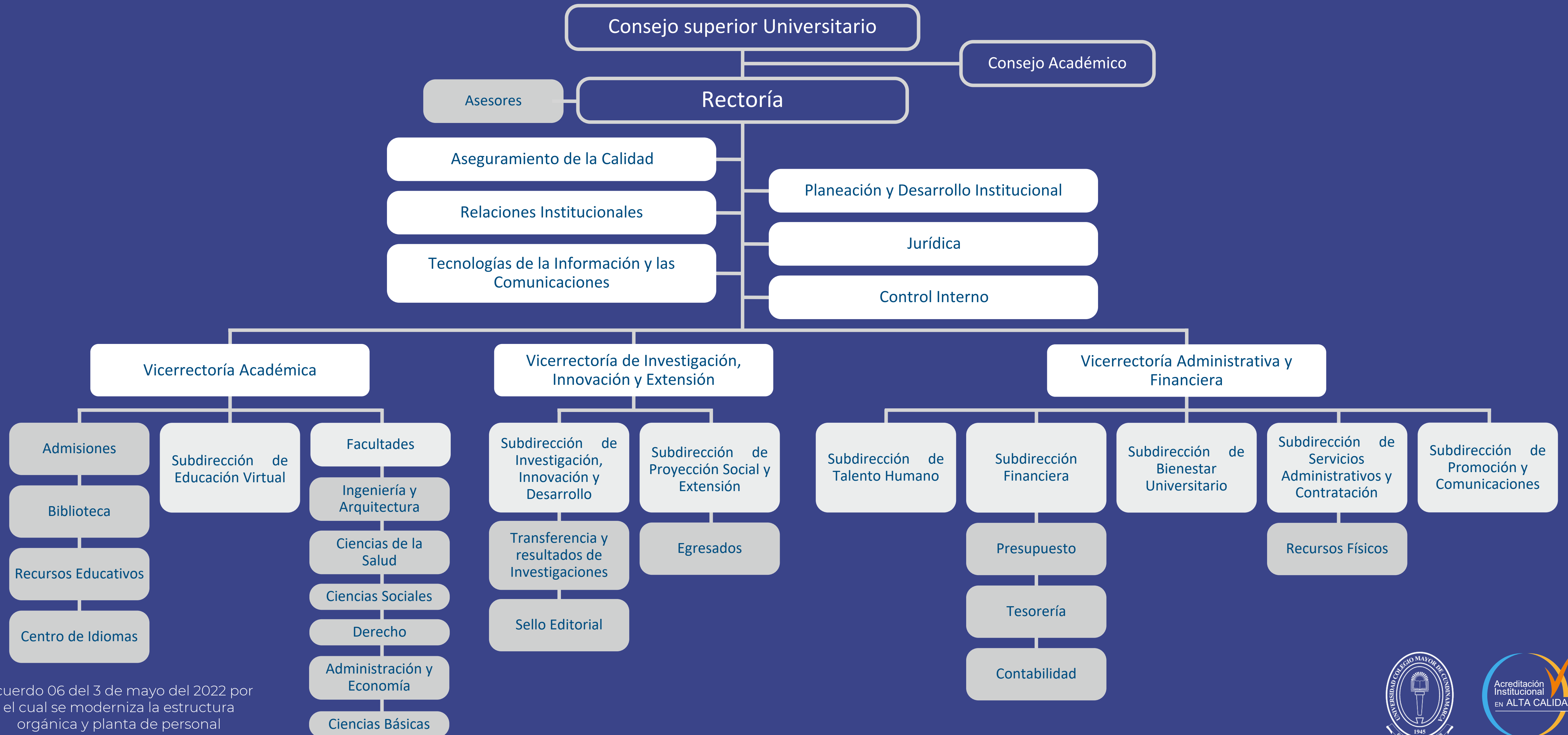
Armoniza y complementa recursos y aportes divergentes en pro de la co-construcción y las sinergias.





ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

6.1 ESTRUCTURA FUNCIONAL



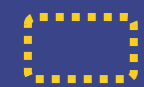
Acuerdo 06 del 3 de mayo del 2022 por el cual se moderniza la estructura orgánica y planta de personal administrativo de la UNICOLMAYOR





ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

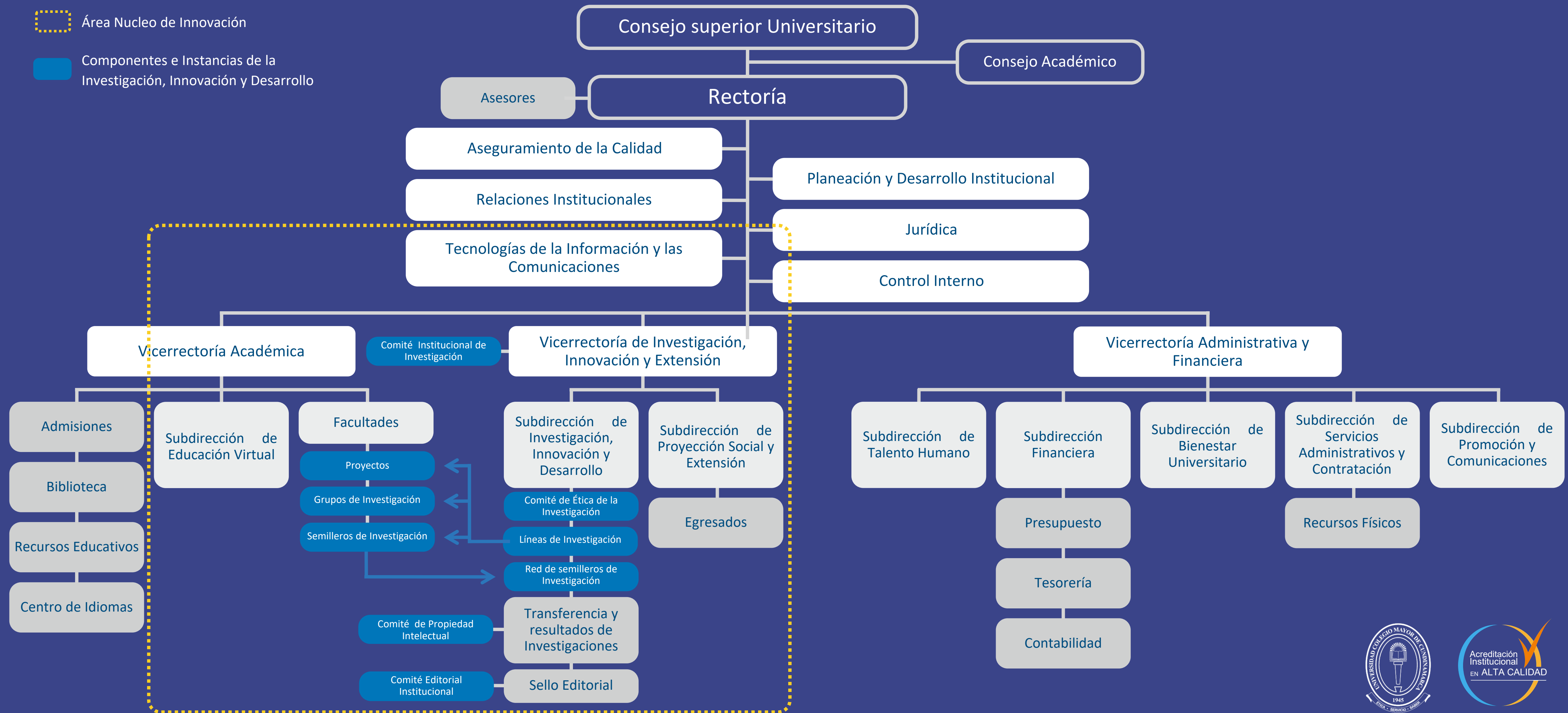
6.1 ÁREA NUCLEO DE INNOVACIÓN



Área Nucleo de Innovación



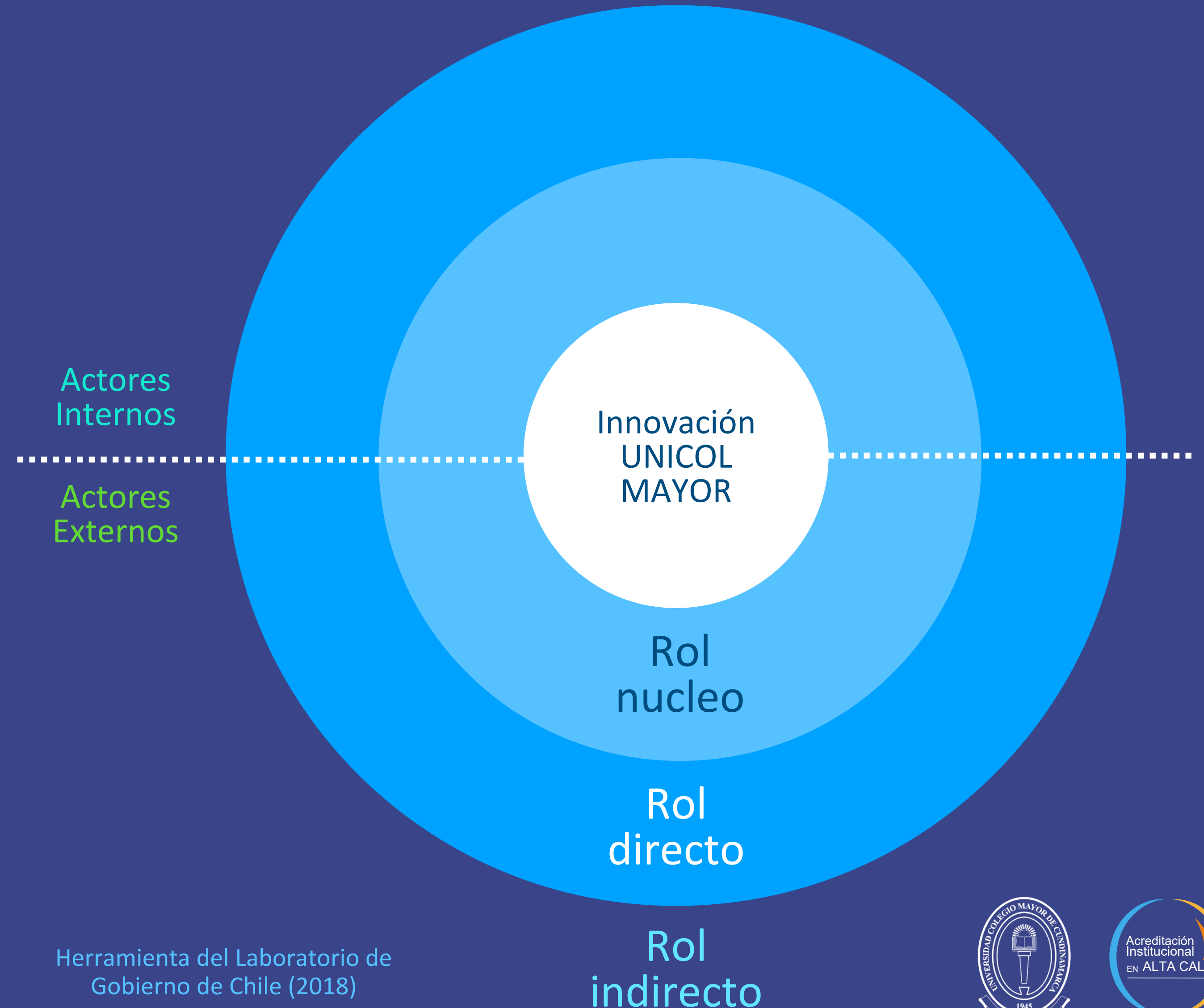
Componentes e Instancias de la Investigación, Innovación y Desarrollo





6.2 MAPA DE ACTORES EN INNOVACIÓN

- Anotar el problema u oportunidad para innovar en el centro del mapa.
- Identificar todos los actores que tienen alguna relación con ese tema y su nivel de participación.
- Escribir los actores y ubicarlos en el mapa teniendo en cuenta la proximidad al problema u oportunidad.
- Verificar que no se haya excluido ningún actor.
- Analizar las relaciones entre ellos y señalarlas en el mismo mapa a través de líneas dibujadas conectándolos, esto visibiliza las interacciones.
- Tome nota de las interacciones que considere relevantes en el marco del problema, estos actores son fundamentales para la fase de ideación.





6.2 MAPA DE ACTORES EN INNOVACIÓN

Actores Internos postulados por el Equipo Específico

Rol núcleo

- Rector
- Decanos
- Representantes docentes
- Estudiantes
- Vicerrectoría Académica
- Subdirección de Educación Virtual
- Área Investigación e Innovación
- Proyección Social - Extensión
- Vicerrectoría de Investigación Innovación y Extensión
- Centro de Arte y Cultura
- Educación Virtual
- TIC
- Subdirección de Promoción y Comunicaciones

Rol directo

- Vicerrectoría Académica
- Unidad de Emprendimiento
- MIPSE
- Programa Construcción
- Estudiantes Proyecto de grado IIX - IX -X
- Comité de Currículo
- Comités de Profesores y Estudiantes
- Oficina de TIC
- Observatorio de Cultura y Gestión del Conocimiento
- Programa de Bacteriología
- Docentes
- Decanaturas
- Programas Académicos
- Coordinaciones
- Jefaturas
- Estudiantes
- Semilleros de Investigación
- FABUCA
- Creación de artes
- Desarrollo Profesional
- Subdirección Educación Virtual
- Unidad de Emprendimiento
- Oficina de Relaciones Interinstitucionales
- Investigadores
- Sub.Producción
- Grupos de Investigación
- Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión

Rol indirecto

- Oficina de Aseguramiento de la Calidad
- Facultad de Derecho
- Grupos de investigación
- Docencia
- Áreas de Apoyo
- Subdirecciones (Bienestar, Servicios Administrativos, Talento Humano, Promoción, Financiera)
- Electivas de complementación integral del Programa de Ciencias Básicas





6.2 MAPA DE ACTORES EN INNOVACIÓN

Actores Externos postulados por el Equipo Específico

Rol núcleo

- Ministerio de Educación
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Colciencias
- Presidencia
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
- Empresas
- Aspirantes
- Estudiantes
- Egresados

Rol directo

- Redes de Arte y Cultura
- Entidades públicas Arte y Cultura
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
- Ministerio de Educación
- Otras Universidades
- Empresas con retos de innovación
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Redes Académicas y de Investigación
- Red RIET
- Red para la investigación, innovación, emprendimiento y transferencia de conocimiento
- Redes Académicas
- Cámaras de Comercio
- Relacionamiento con empresas
- SENA
- Organizaciones culturales nacionales e internacionales
- Universidades
- Grupos de investigación

Rol indirecto

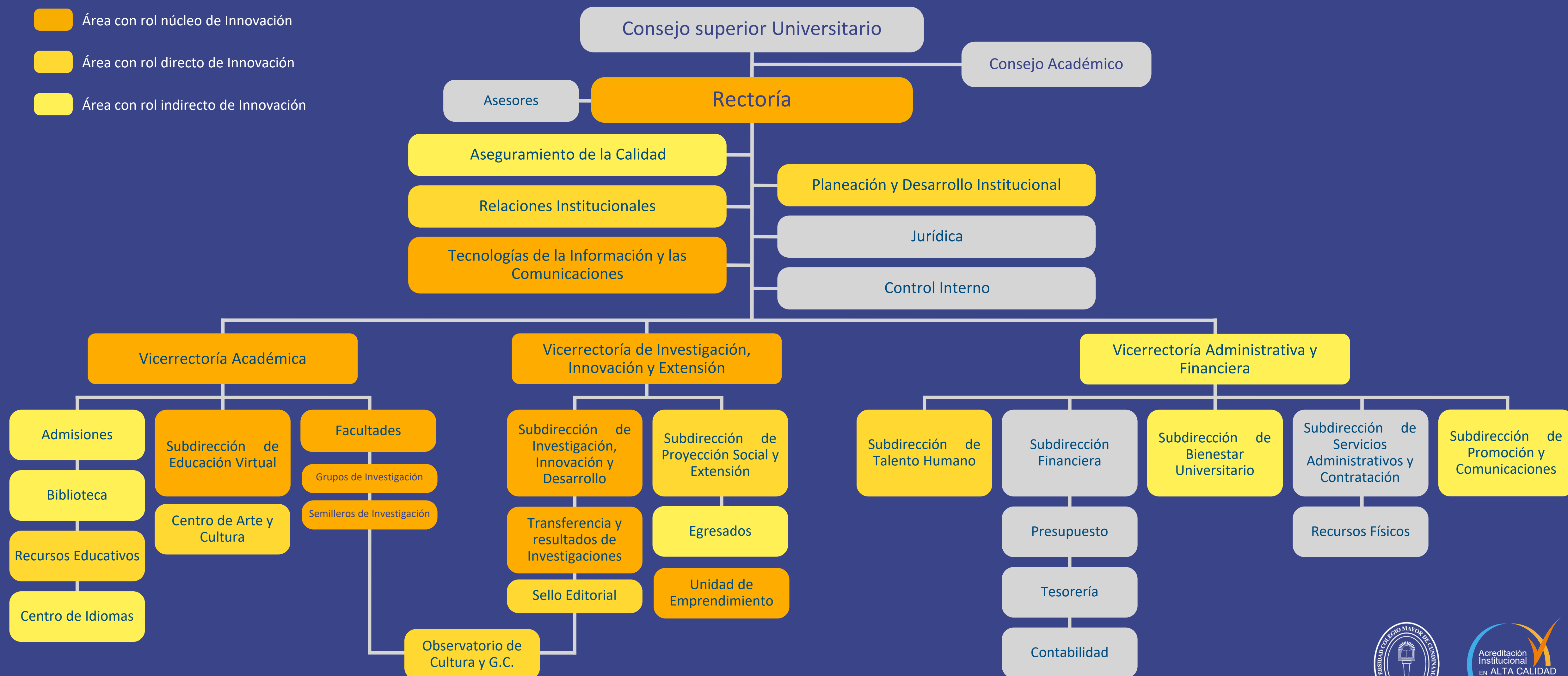
- Oficina de CTEI
- Ecosistemas de transformación digital del país y departamento
- Otros Observadores
- Empleadores indirectos
- ASCUN
- UDUAL
- SUE
- Fondo Emprender
- Aceleradoras de Negocios
- Universidades Privadas
- SENA
- Redes Internacionales
- Empresas
- Patrocinadores



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

6.2 MAPA DE ACTORES DE INNOVACIÓN

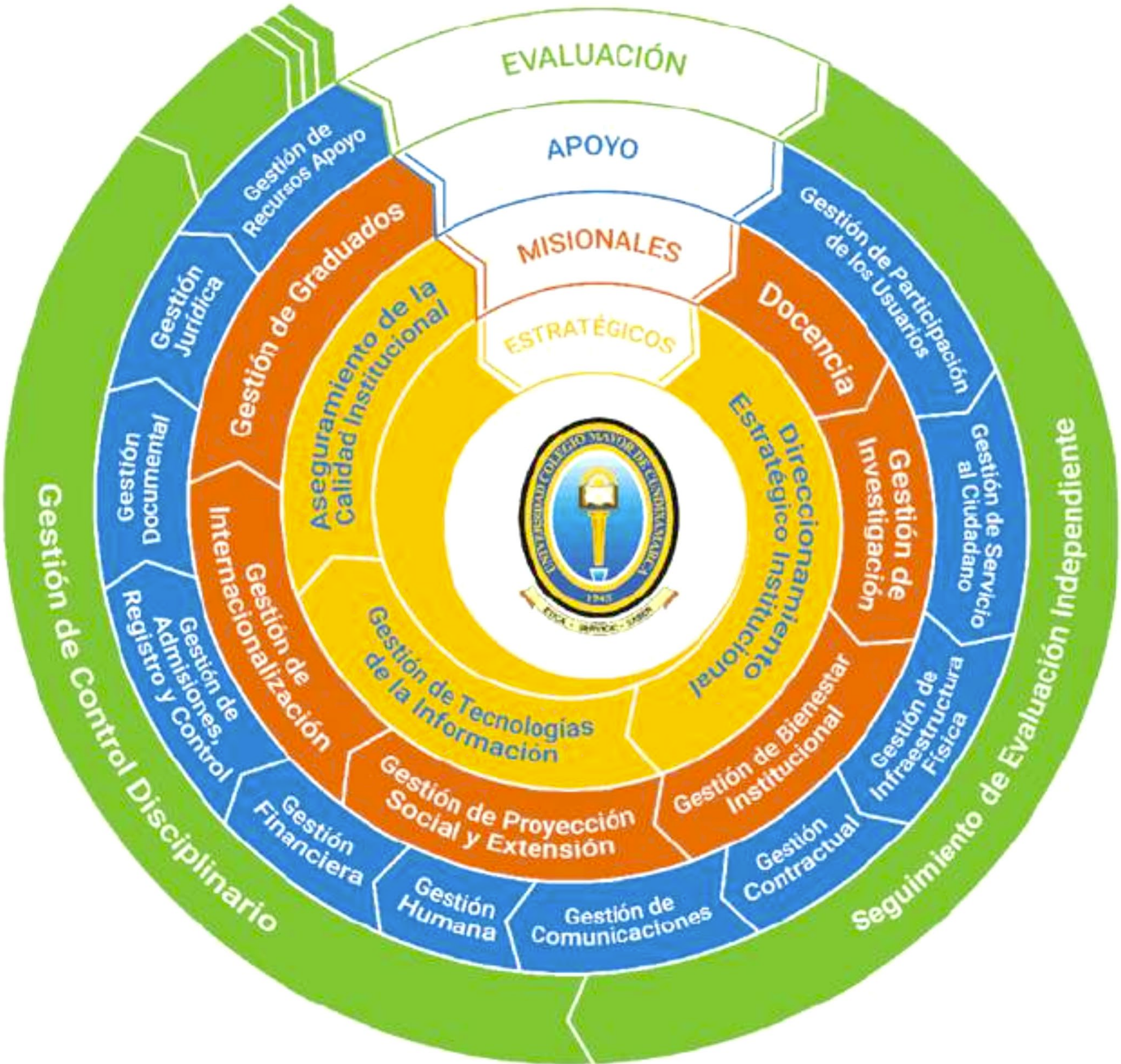
- Área con rol núcleo de Innovación
- Área con rol directo de Innovación
- Área con rol indirecto de Innovación



6.3 ESTRUCTURA TRANSVERSAL

Mapa de Procesos

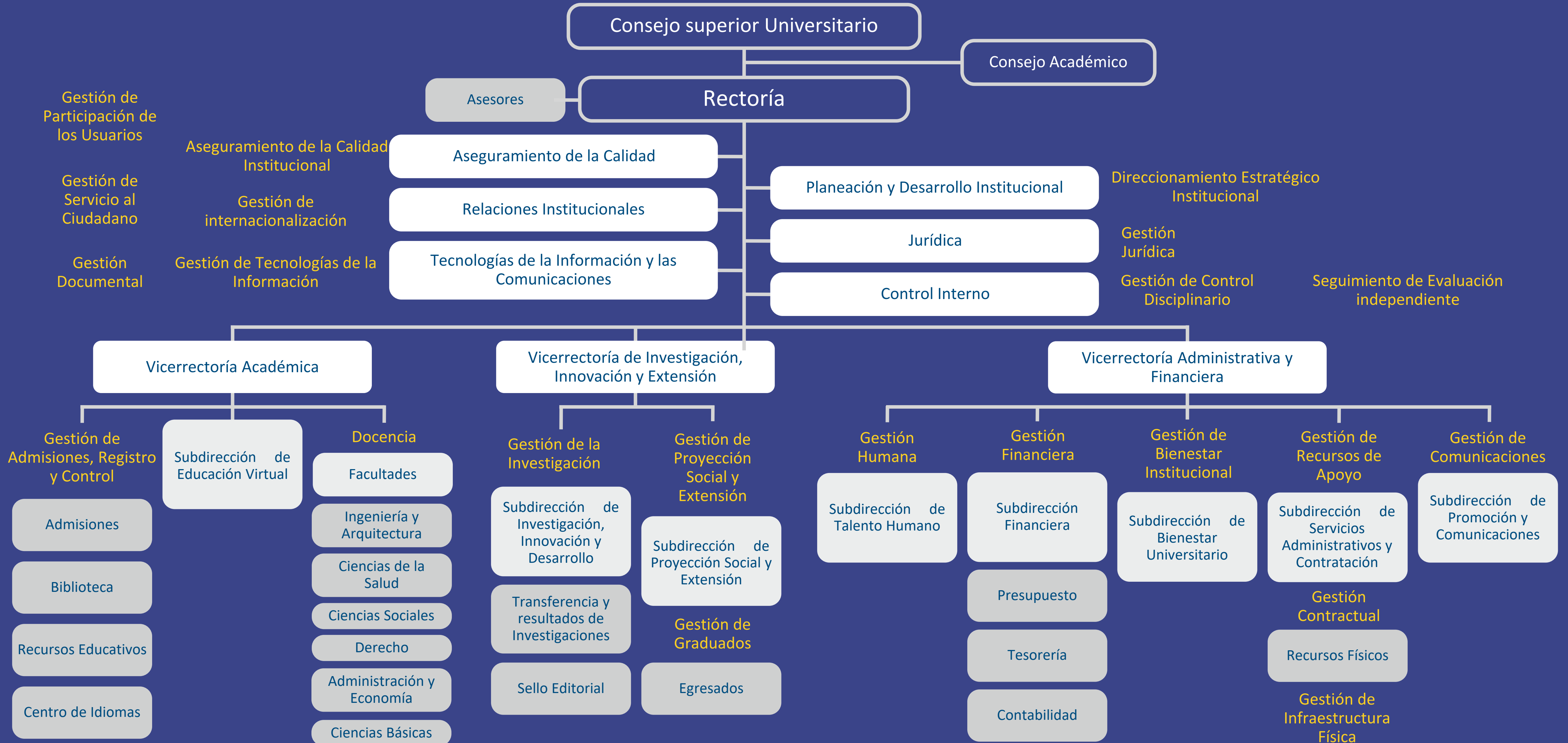
No se cuenta con un proceso de innovación o gestión del conocimiento





ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

6.3 ESTRUCTURA FUNCIONAL vs TRANSVERSAL



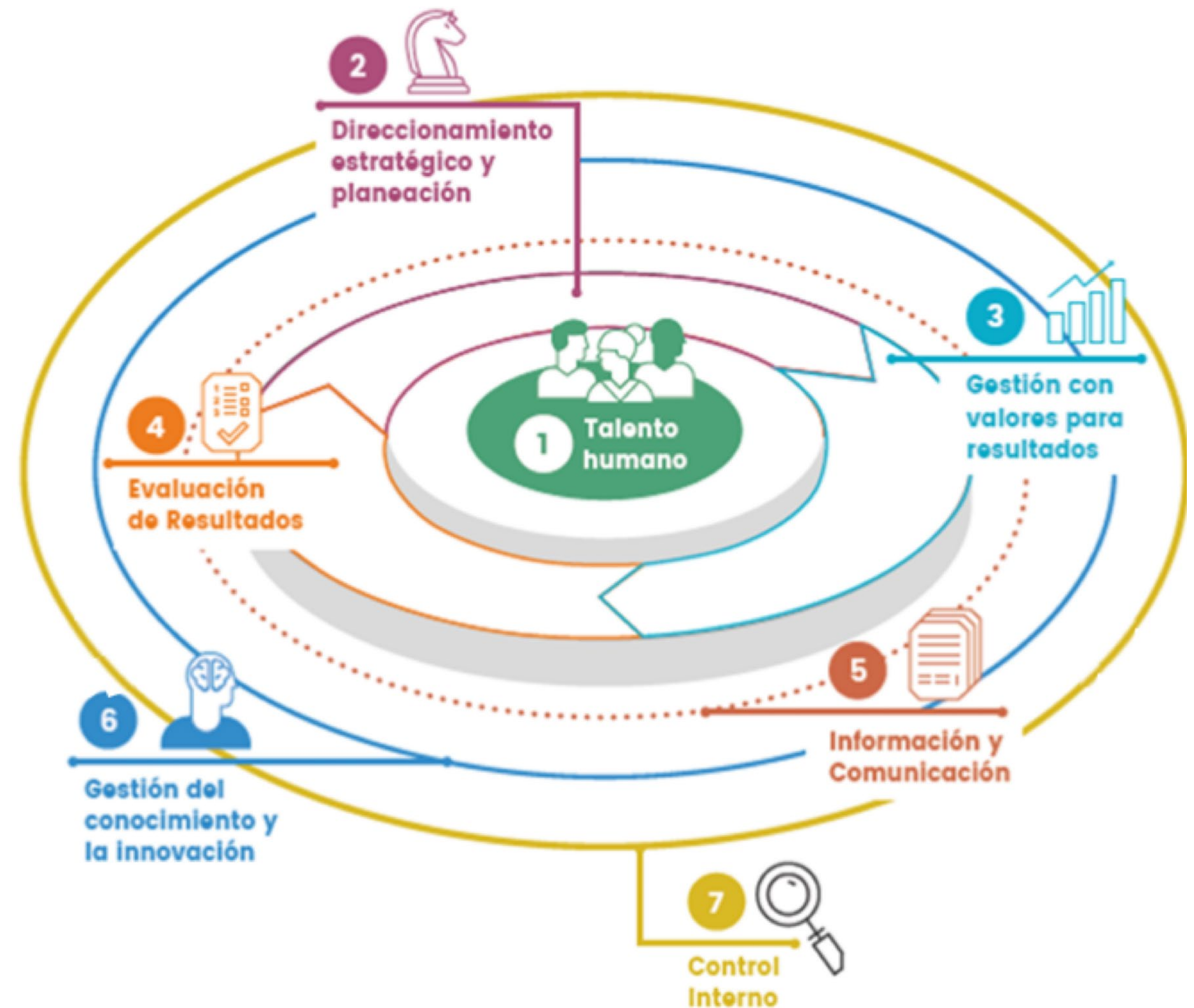
DIAGNÓSTICO

7 GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



modelo integrado
de planeación
y gestión

Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos. Su propósito es generar bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, para generar valor público. El Modelo concibe cumplir 5 objetivos a través de 7 dimensiones operativas que se desarrollan en 18 políticas.





7.1 FORMULARIO ÚNICO DE REPORTES Y AVANCES DE LA GESTIÓN - FURAG

El Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión - FURAG y su medición con corte a 31 de diciembre de 2019, presenta información relevante frente al desempeño institucional de las entidades públicas incluidas en el alcance del Decreto Nacional 1499 de 2017.

La estructura de medición del FURAG presenta 4 niveles de medición así:

- 1 Índice de Desempeño Institucional (1 índice)
- 2 Índices de desempeño por dimensiones (7 índices)
- 3 Índices por política de gestión y desempeño (15 índices)
- 4 Índices asociados a cada política, (80 índices)



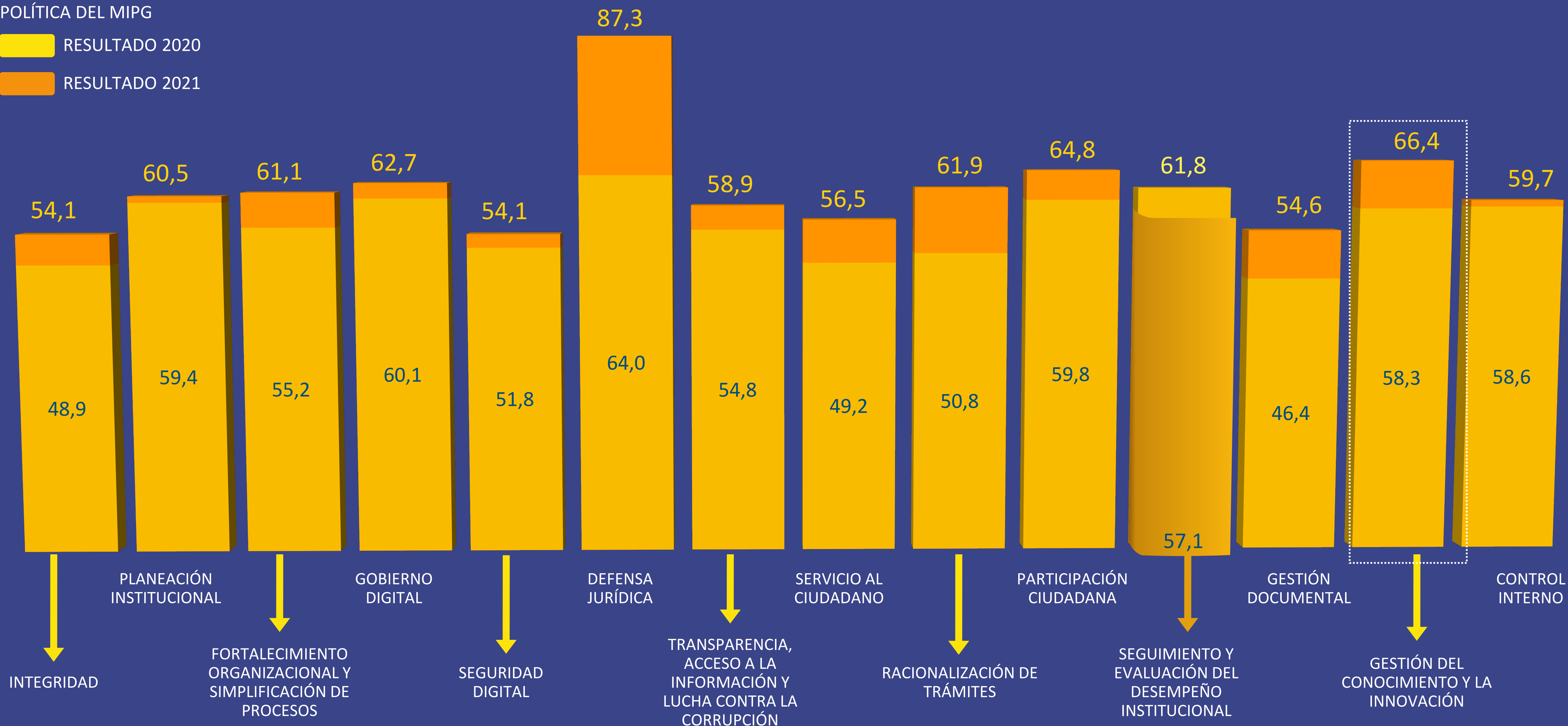
GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

7.2 RESULTADOS DEL FURAG

POLÍTICA DEL MIPG

RESULTADO 2020

RESULTADO 2021





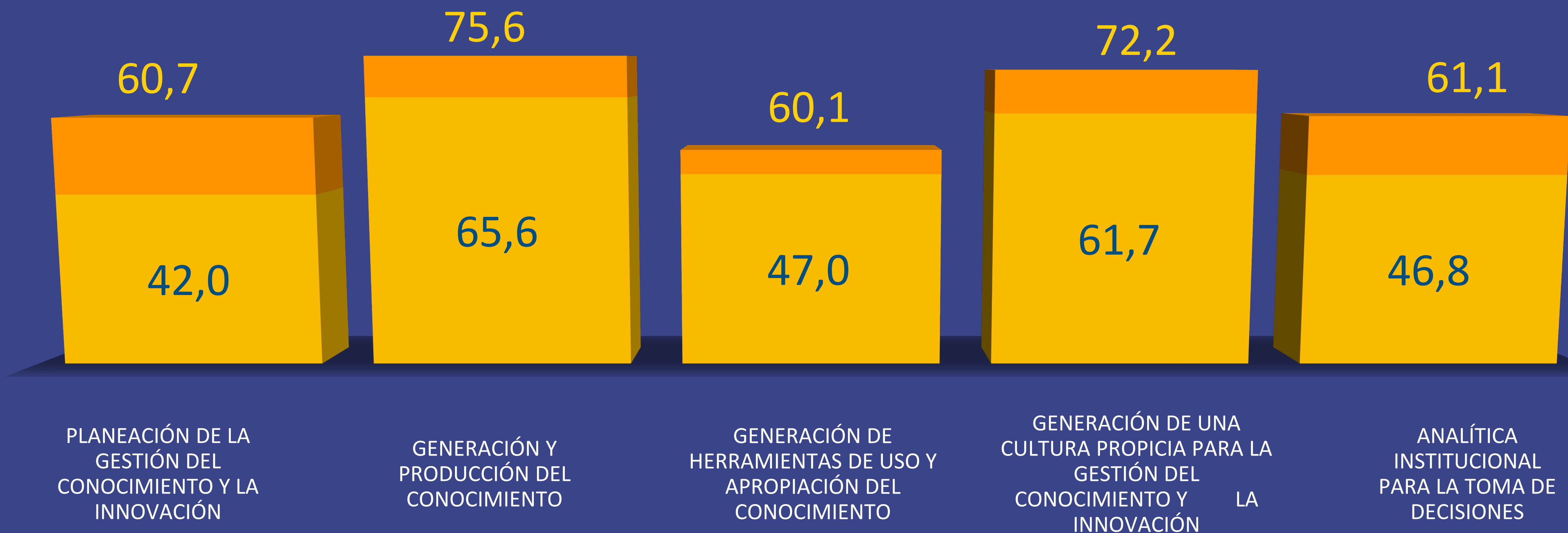
7.3 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas puedan facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión. Además promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para el desarrollo de las soluciones eficientes en cuanto a tiempo, espacio y recursos económicos.

En este sentido, propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento. Así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y de retroalimentación, facilitando a las entidades públicas aprender de sí mismas para generar mejores productos o servicios para los ciudadanos.



7.4 RESULTADOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



INDICADORES DE LA POLÍTICA

RESULTADO 2020

RESULTADO 2021

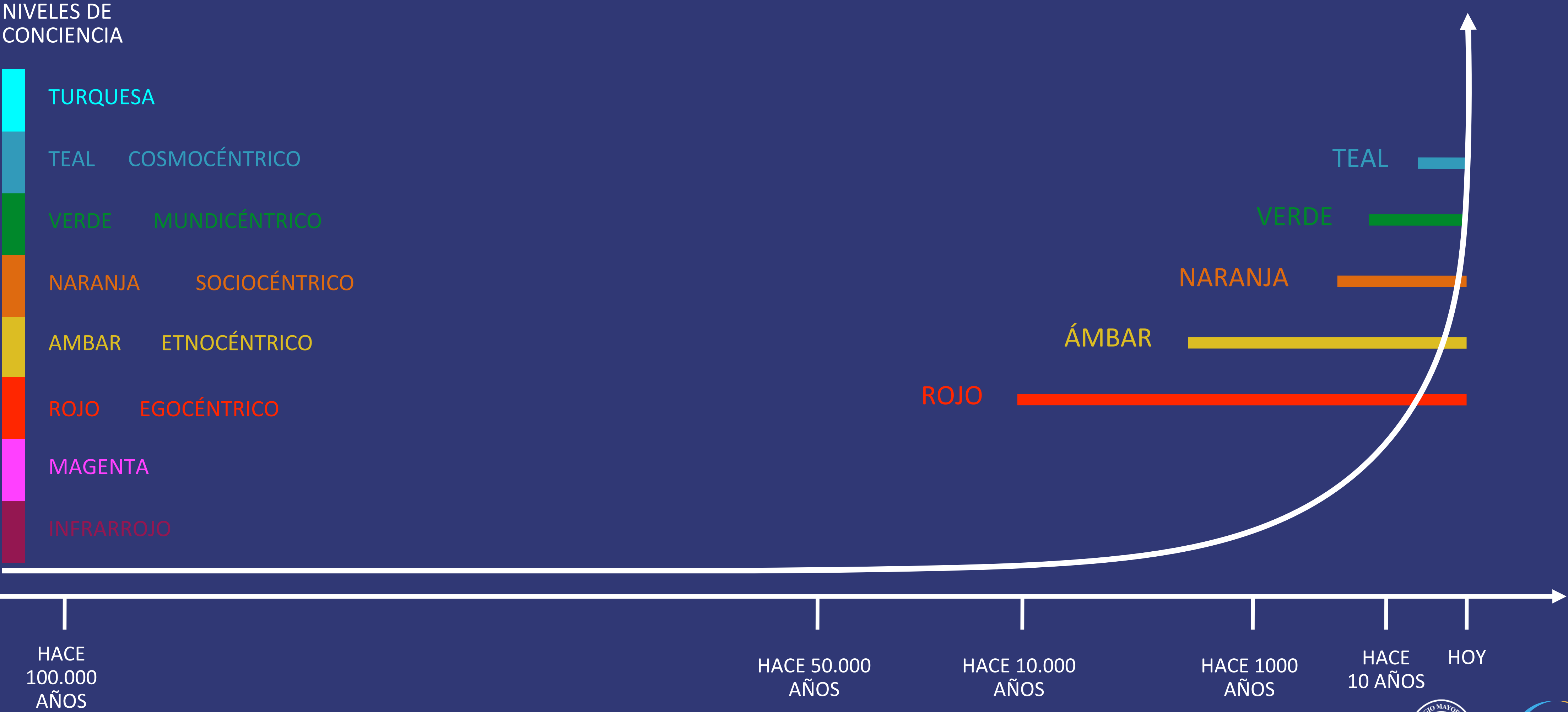




7.5 POSIBILIDADES PARA FORTALECER LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



8.1 ESTADIOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL





8. NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ROJO



ÁMBAR



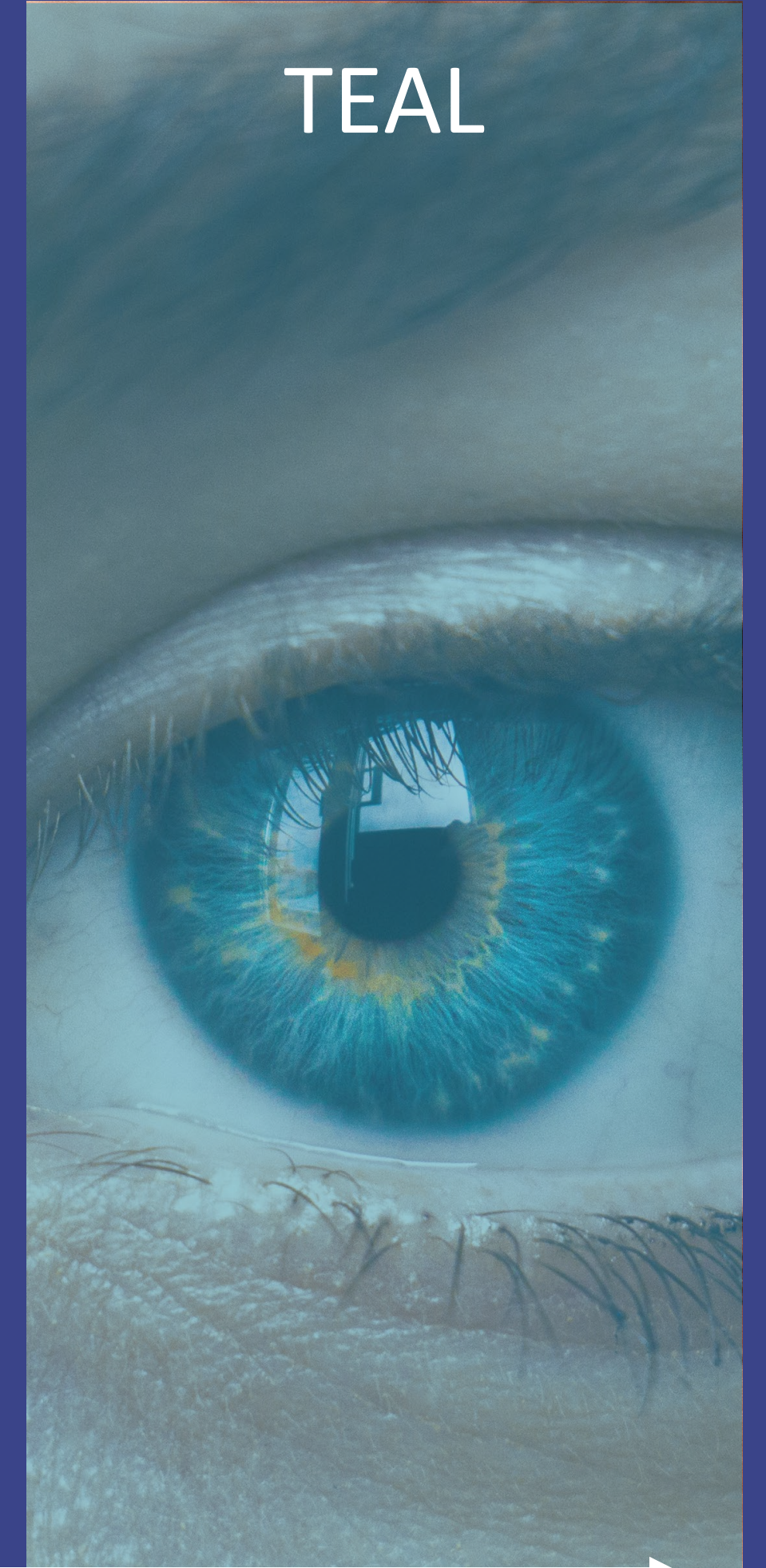
NARANJA



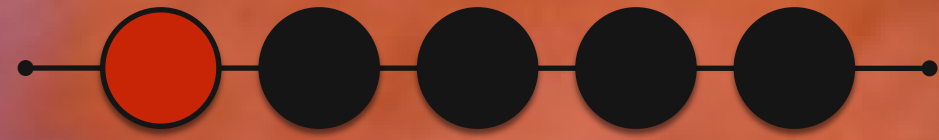
VERDE



TEAL



ESTADIOS DE DESARROLLO Y NIVEL DE CONCIENCIA ORGANIZACIONAL



REACTIVO

ROJO

Individualista
Impulsiva

Direccionado por el poder,
basado en el miedo, con foco
a corto plazo y prospero en
entornos caóticos.

METÁFORA
MANADA DE LOBOS

APORTES

- División del trabajo
- Autoridad de mando

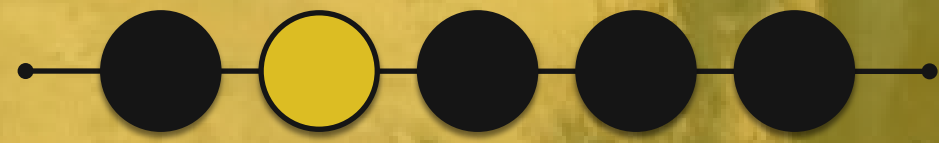
EJEMPLOS

- Mafia
- Pandillas

MODELO
ORGANIZACIONAL

PIRAMIDAL
DICTADURA





CONFORMISTA

ÁMBAR

Egocéntrica
Conformista

Funcional, basado en el
mando y el control
vertical, se valora la
estabilidad y los procesos
rigurosos.

METÁFORA
EJERCITO

APORTES

- Funciones formales
 - Procesos
- Perspectiva a largo plazo

EJEMPLOS

- Fuerzas Armadas
 - Iglesia

MODELO
ORGANIZACIONAL

PIRAMIDAL
JERARQUÍA DE CASTAS



LOGRO

NARANJA

Racional
Moderna

Foco en la gestión por objetivos, los beneficios y el crecimiento para crear innovación y vencer a la competencia.

METÁFORA
MAQUINA

APORTES

- Innovación
- Meritocracia

EJEMPLOS

- Empresa tradicional
- Educación privada

MODELO
ORGANIZACIONAL
PIRAMIDAL
MERITOCRACIA





PLURALISTA

VERDE

Pluralista
Postmoderna

Centrado en el empoderamiento, la cooperación y armonía de las personas, respetando las diferentes perspectivas.

METÁFORA
FAMILIA

APORTES

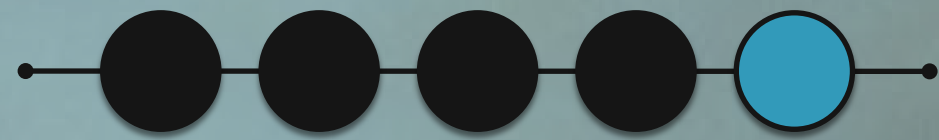
- Empoderamiento
- Valores culturales
- Modelos centrados en Grupos de Interés

EJEMPLOS

- Organizaciones ágiles

MODELO
ORGANIZACIONAL
HÍBRIDO





EVOLUTIVO

TEAL

Integral
Holística

Desarrolla el potencial holacrático de las persona, de la organización y de la comunidad.

METÁFORA

ORGANISMO COMPLEJO

APORTES

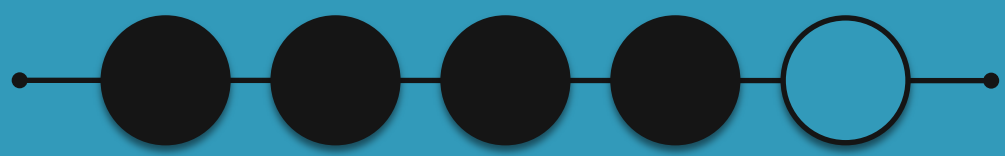
- Autogestión
- Plenitud
- Propósito

EJEMPLOS

- Organizaciones holacráticas

MODELO
ORGANIZACIONAL
FRACTAL
HOLACRÁTICO





TEAL

ORGANIZACIONES HOLACRÁTICAS

La Holacracia permite a las organizaciones, flexibilizar sus estructuras y distribuir la autoridad, empoderando a sus colaboradores, fortaleciendo su liderazgo, autonomía, y toma de decisiones significativas.

PRINCIPIOS

- Roles dinámicos
- Autoridad distribuida
- Equipos auto-organizados
- Iteraciones rápidas
- Transparencia

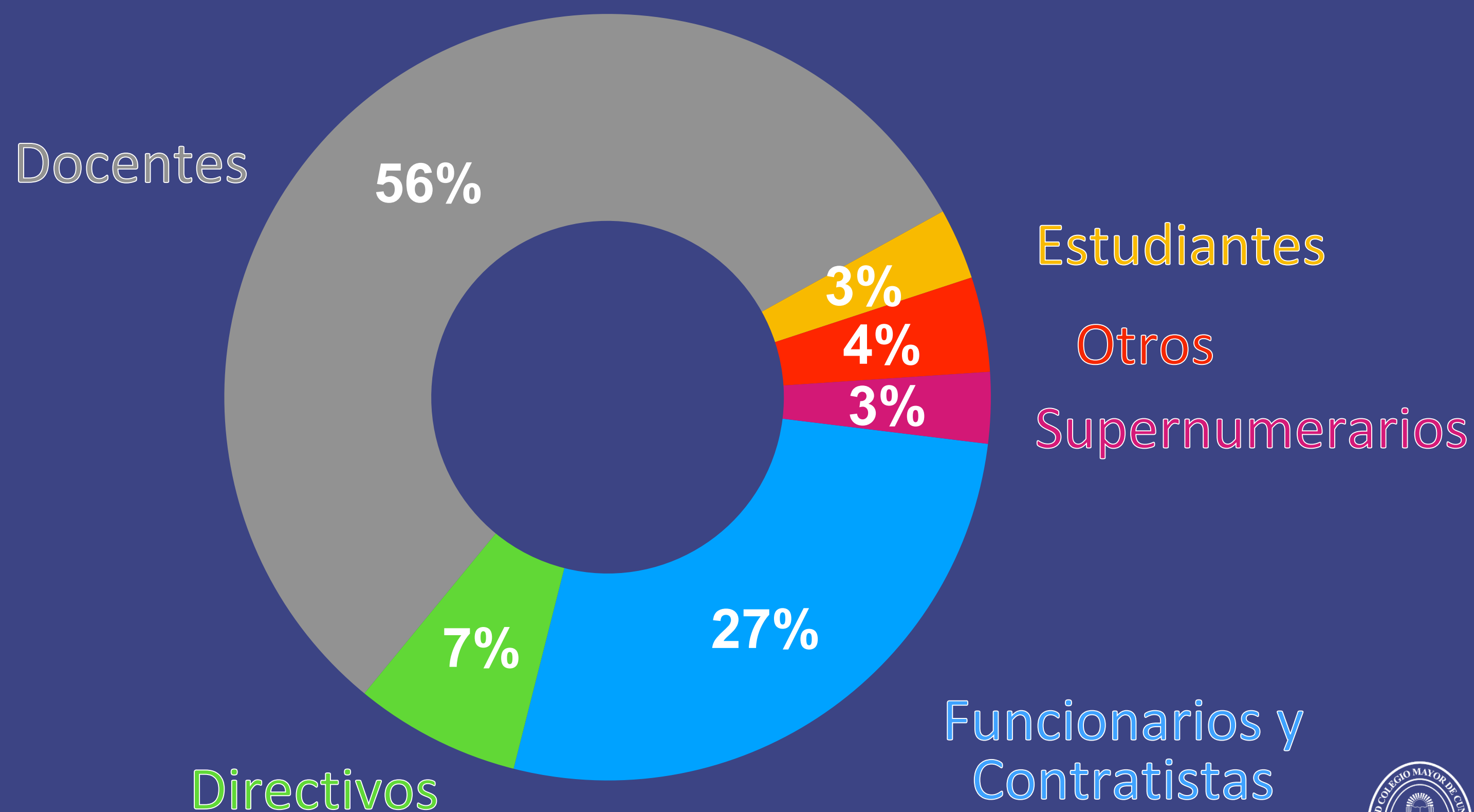
ORGANISMOS
COMPLEJOS



8.2 Encuesta de valoración del nivel de desarrollo organizacional de la UNICOLMAYOR

Se diseñó un instrumento para encuestar a la comunidad de la UNICOLMAYOR en torno a valorar el nivel de desarrollo organizacional

Obtuvimos
252
respuestas

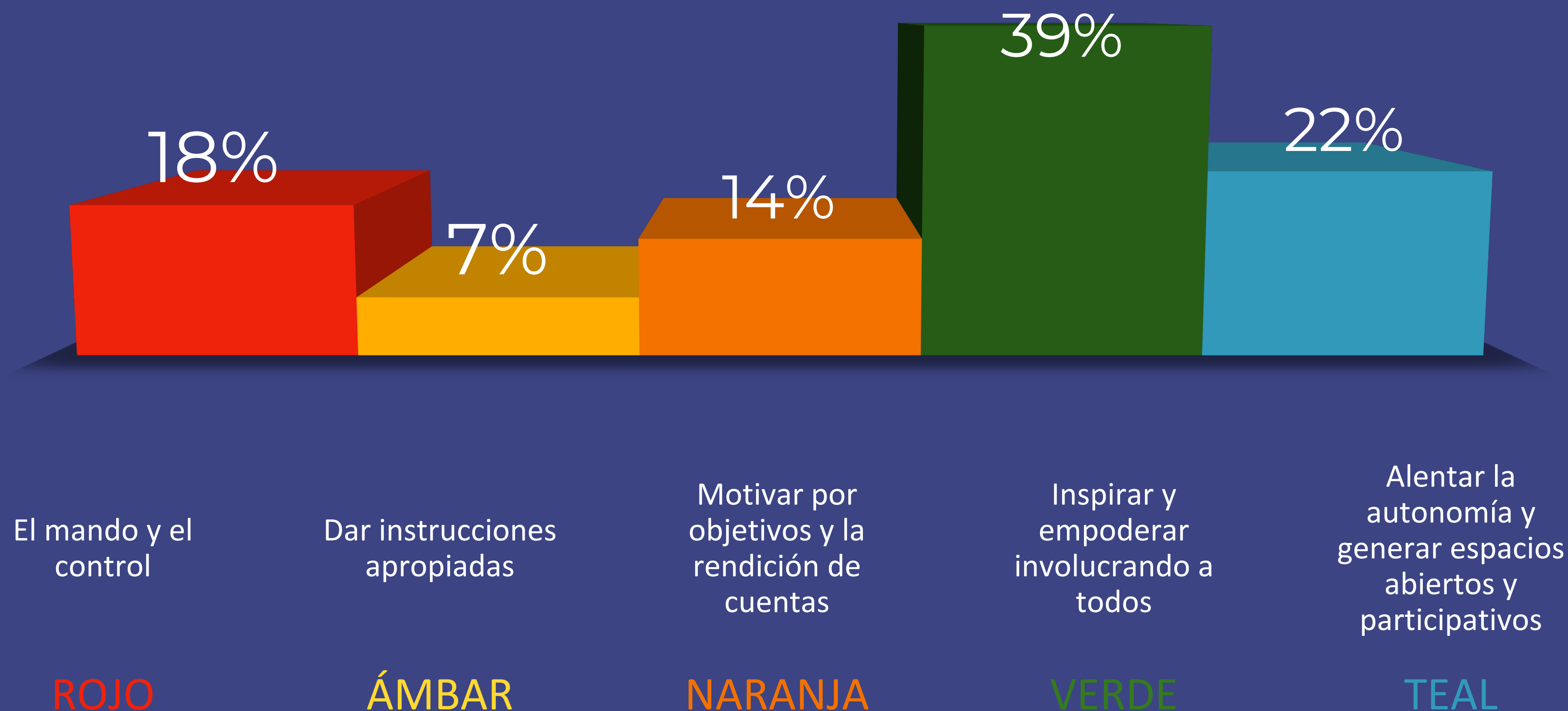




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

El estilo de liderazgo se basa en

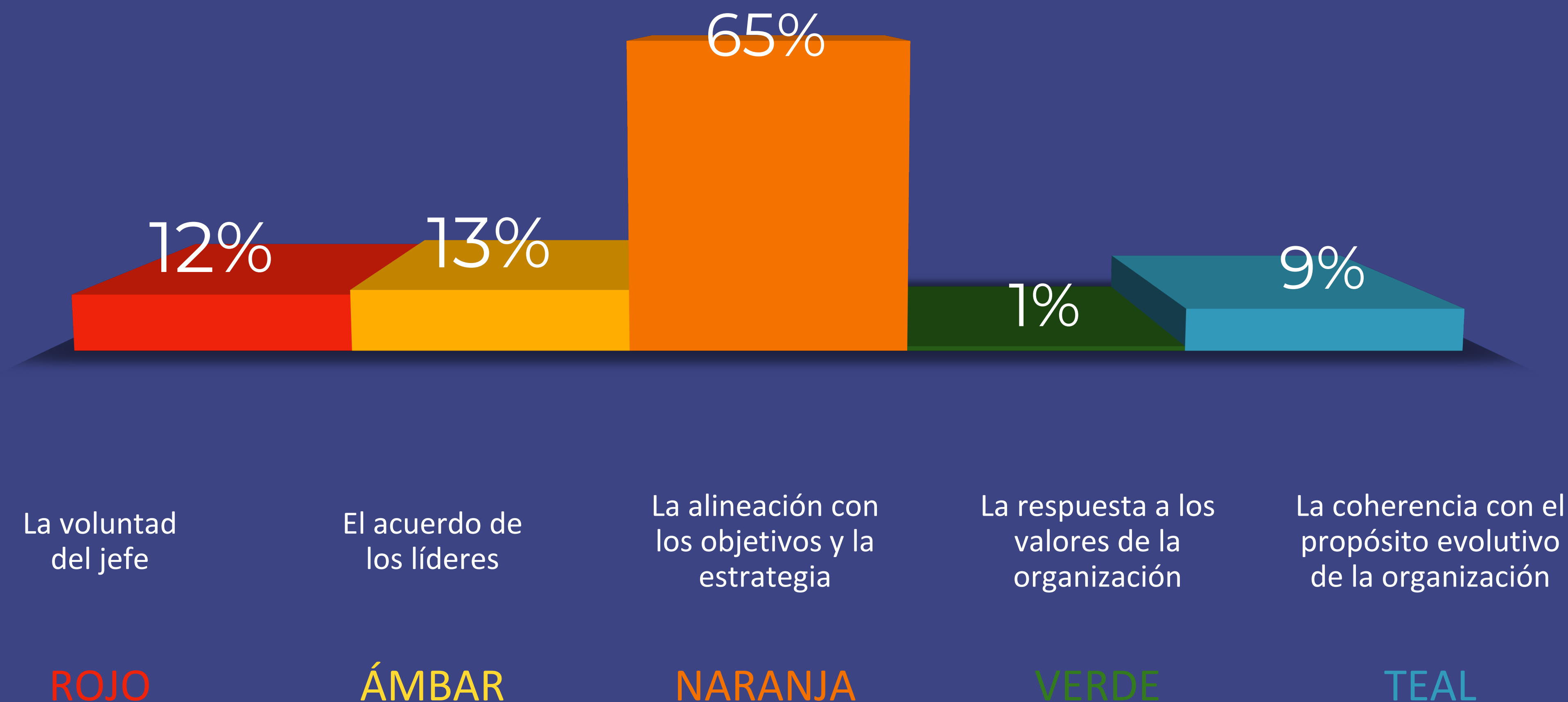




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

La toma de decisiones se basa en

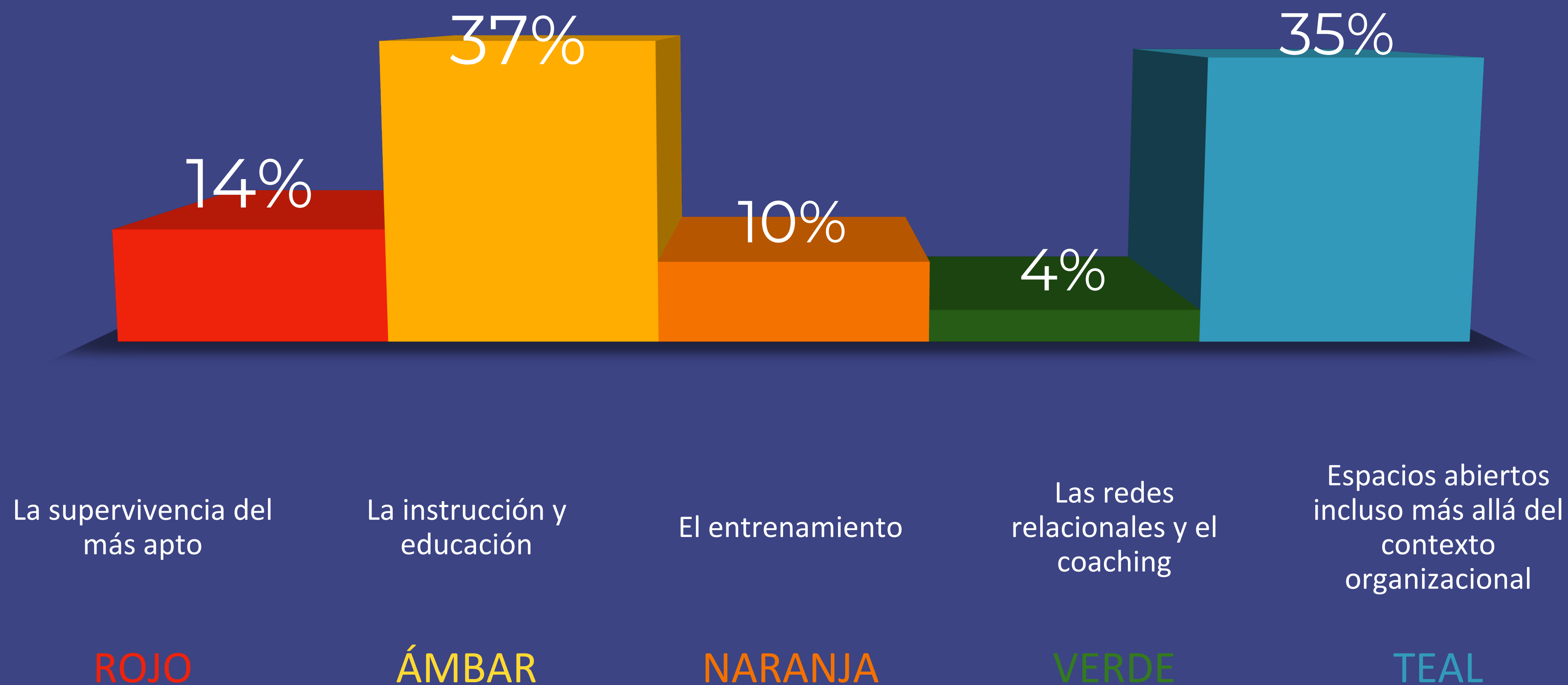




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

El desarrollo personal se basa en

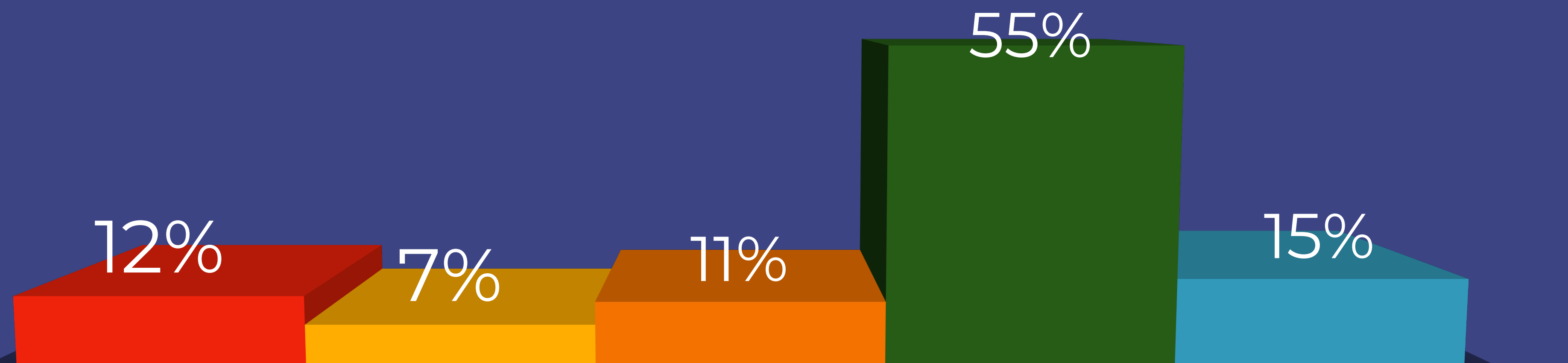




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

La resolución de conflictos se da por



Poder

Ser correcto y complaciente

Luchar por la solución más efectiva

Encontrar la solución que considere las necesidades de todos

Percibir y usar el conflicto como una oportunidad

ROJO

ÁMBAR

NARANJA

VERDE

TEAL

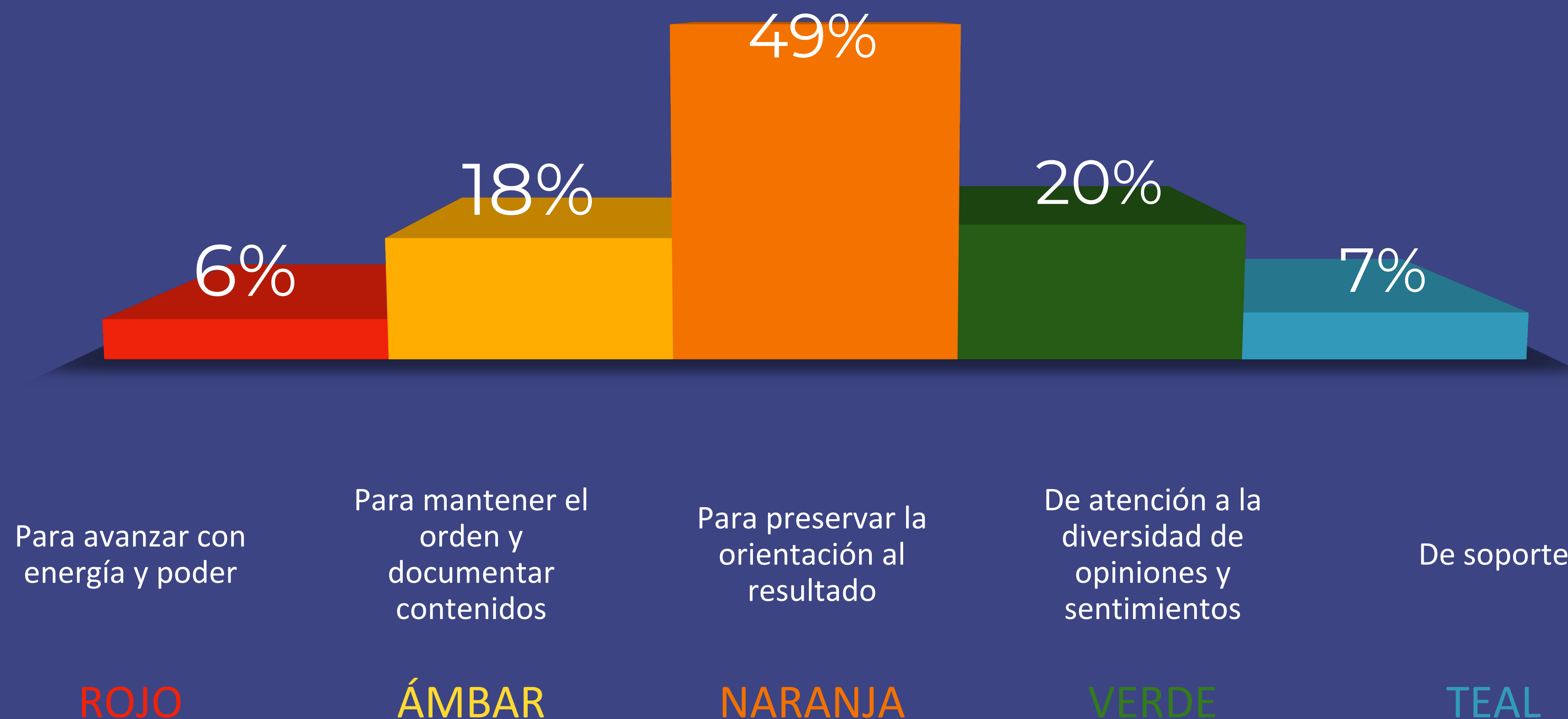




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

Las reuniones son un espacio

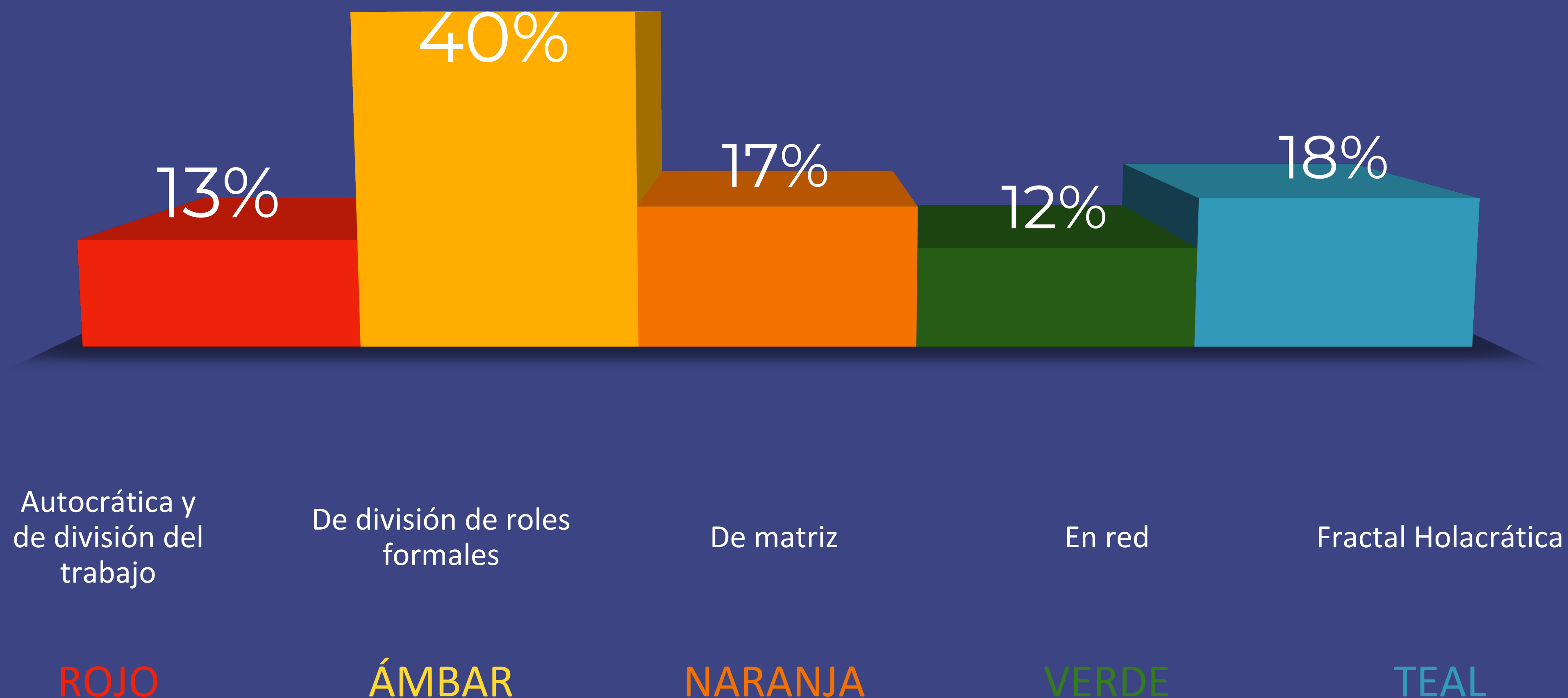




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

La estructura de la organización es

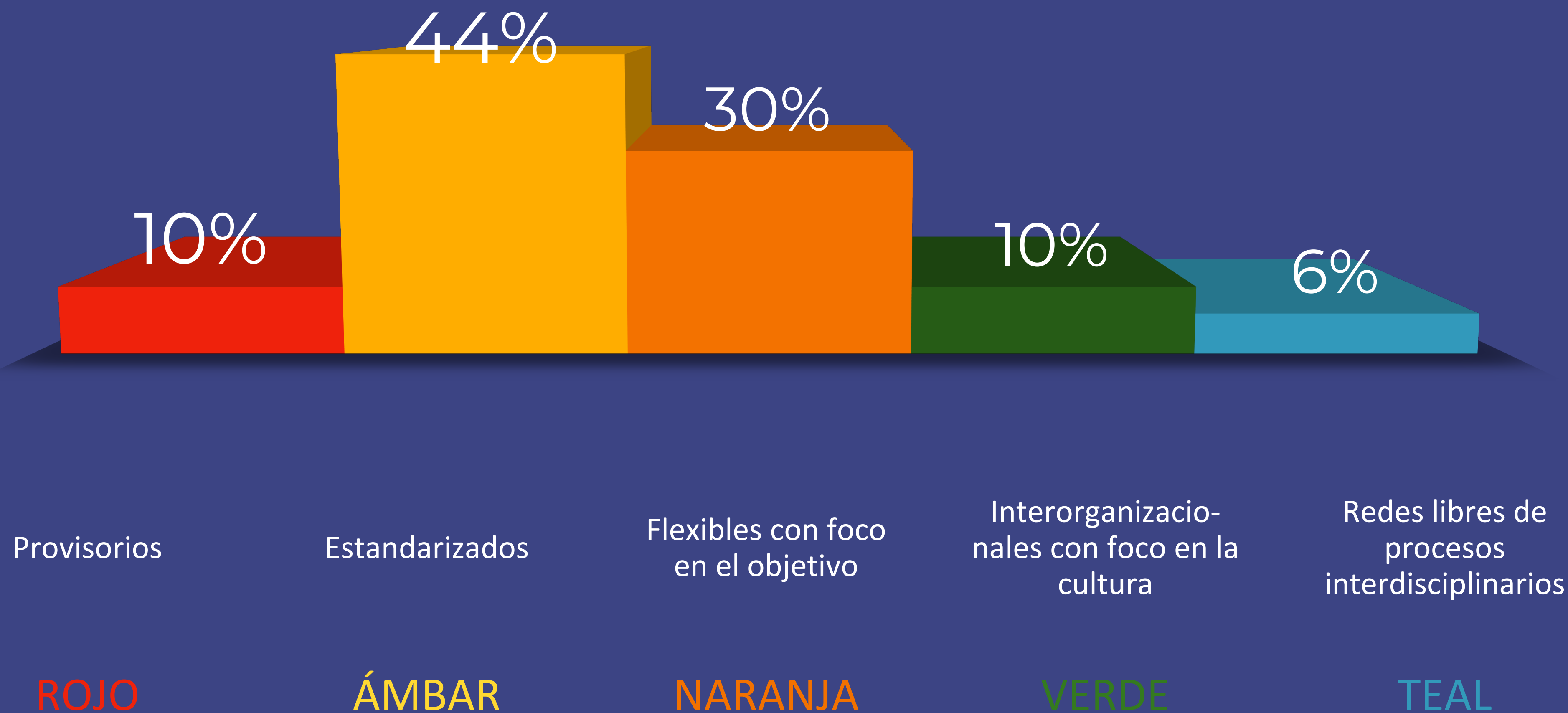




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

Los procesos son

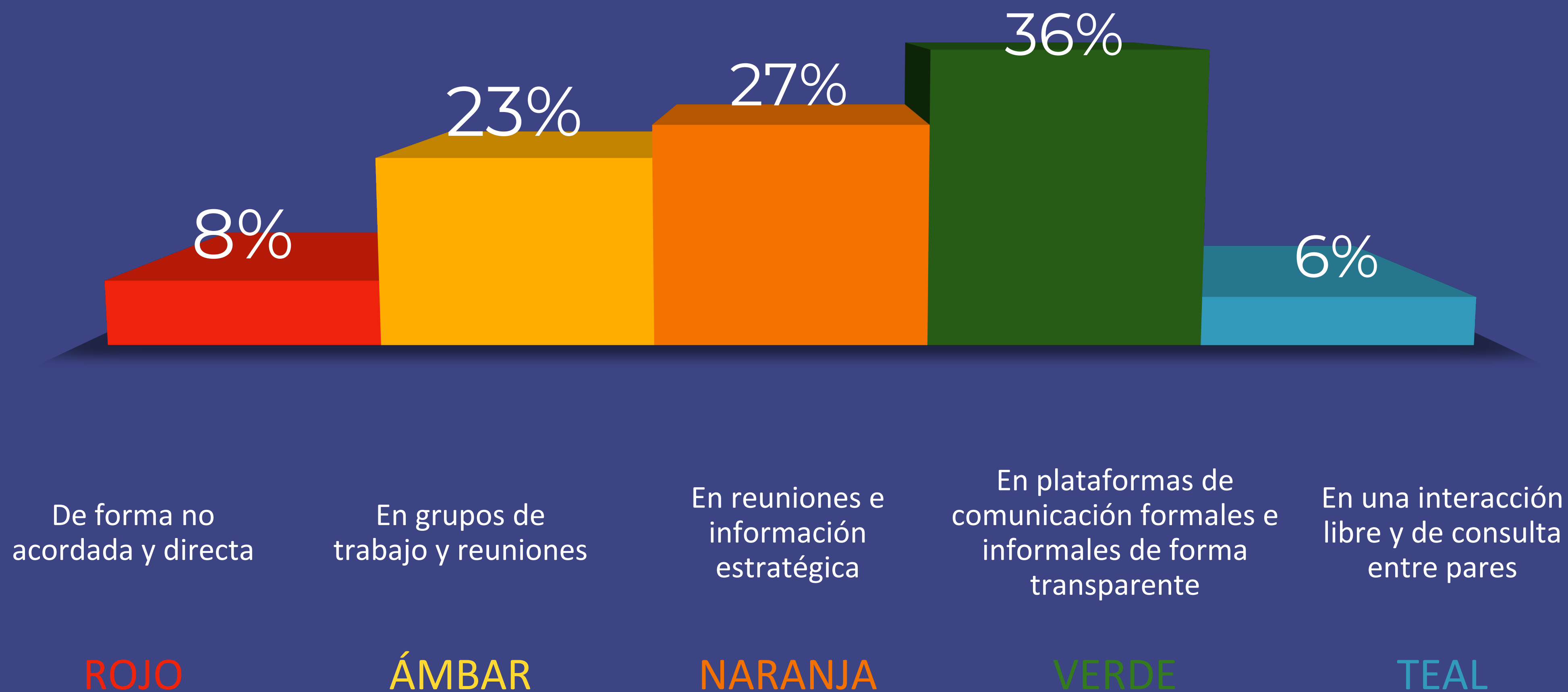




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

El flujo de información y comunicación se da

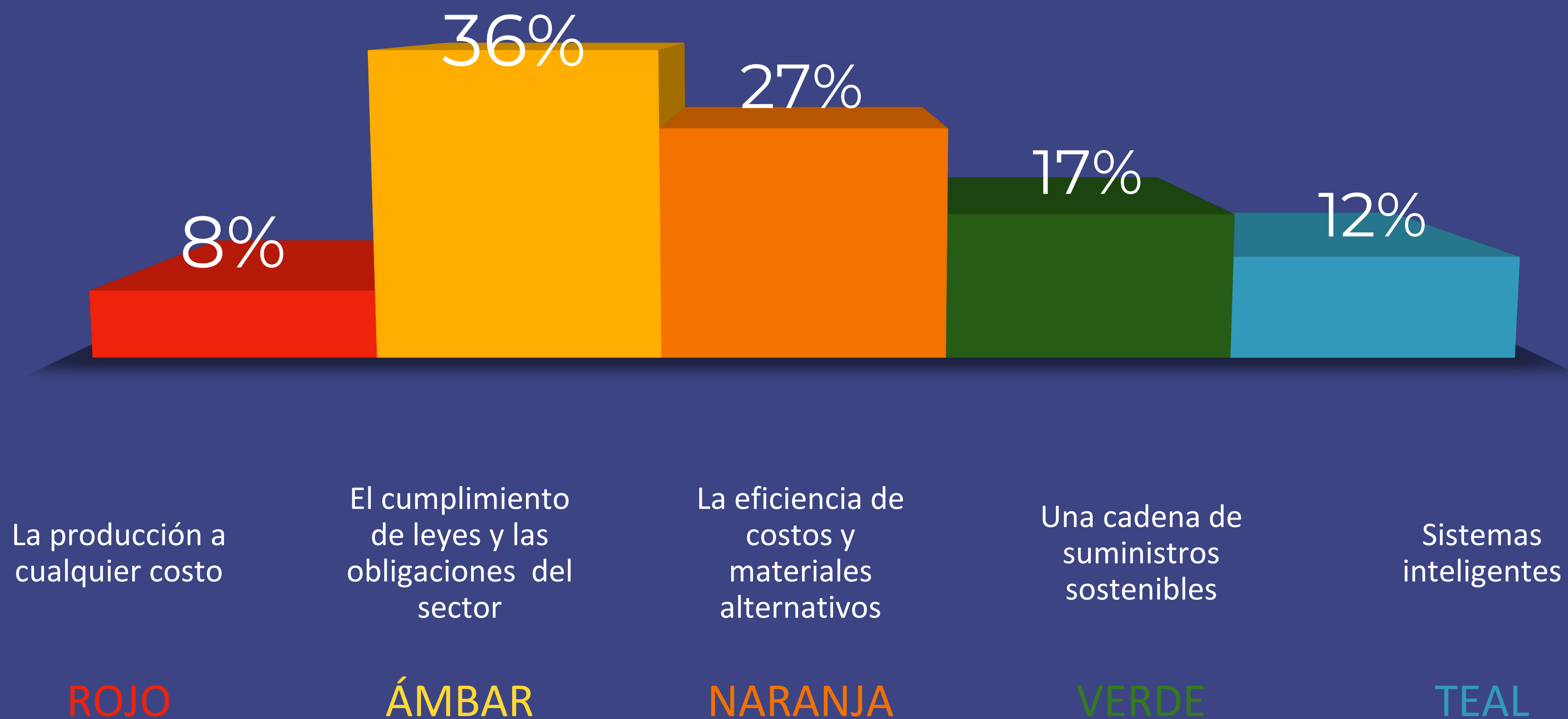




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

Logramos la eficiencia de recursos con

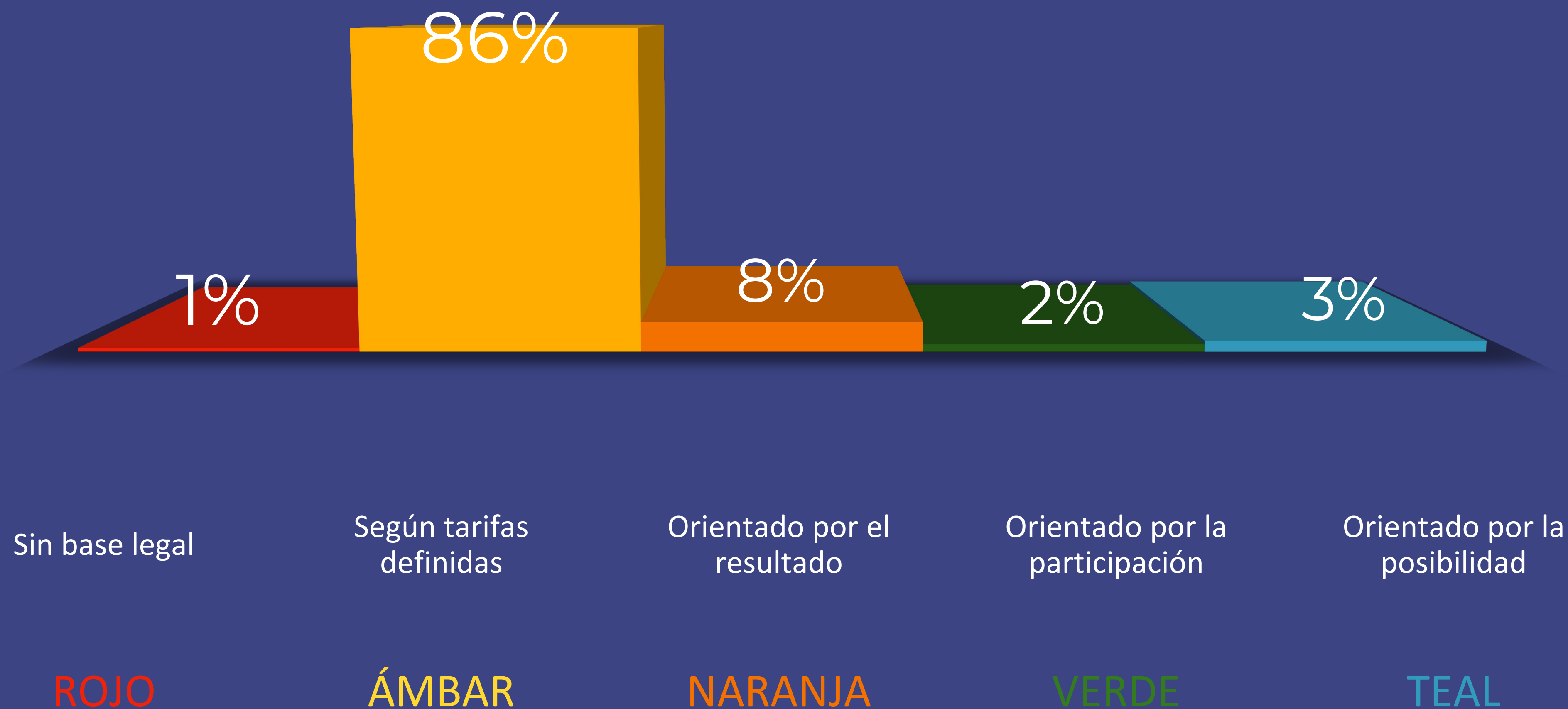




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

El salario se define

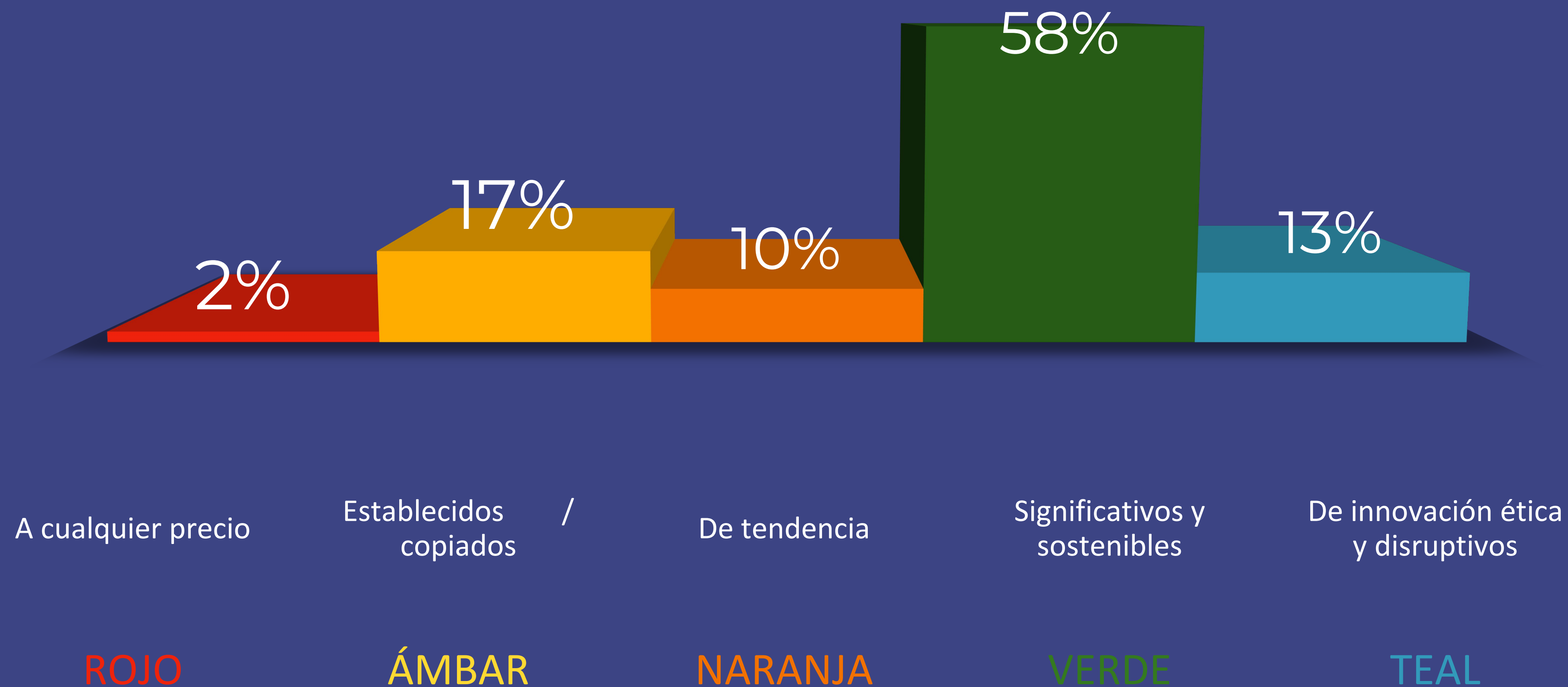




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

Generamos productos y servicios

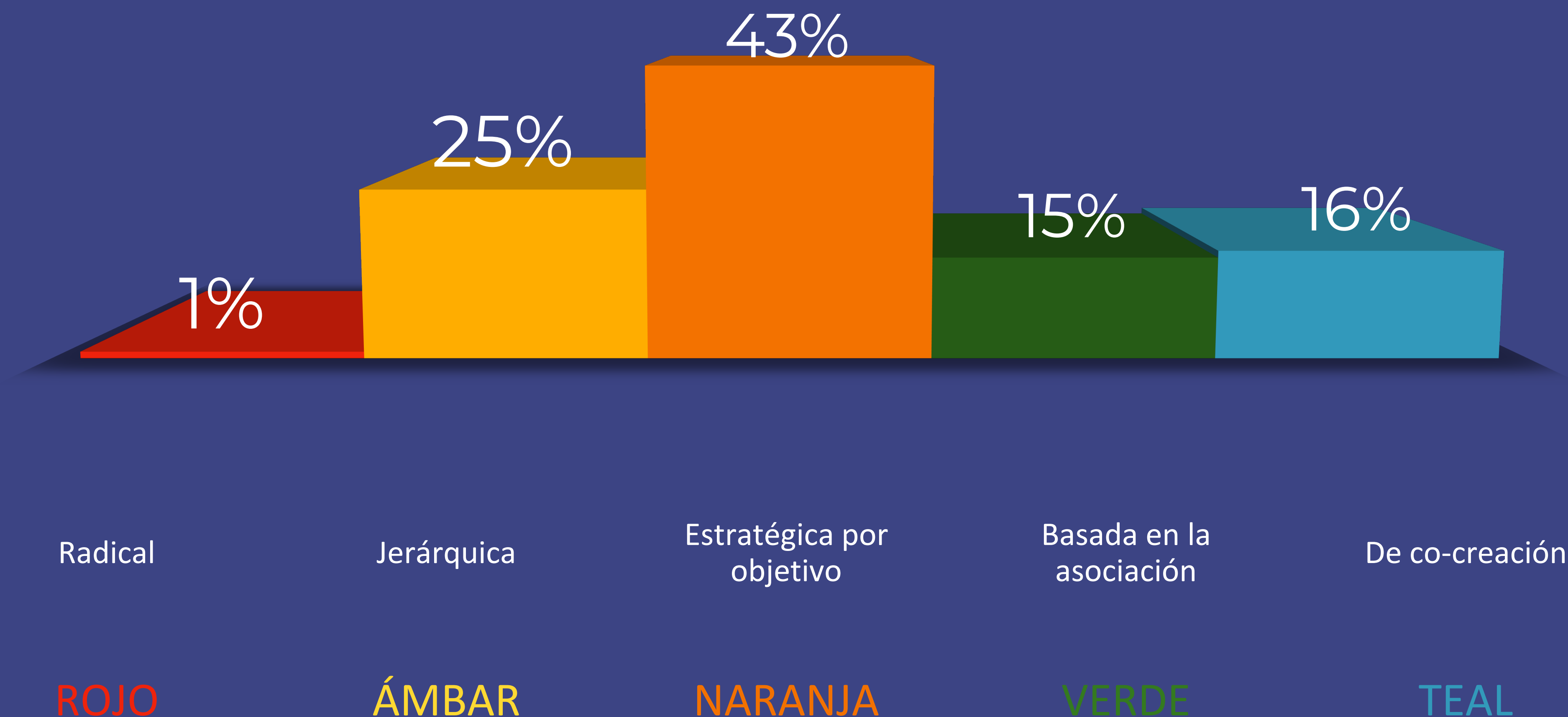




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

La relación con nuestros grupos involucrados es

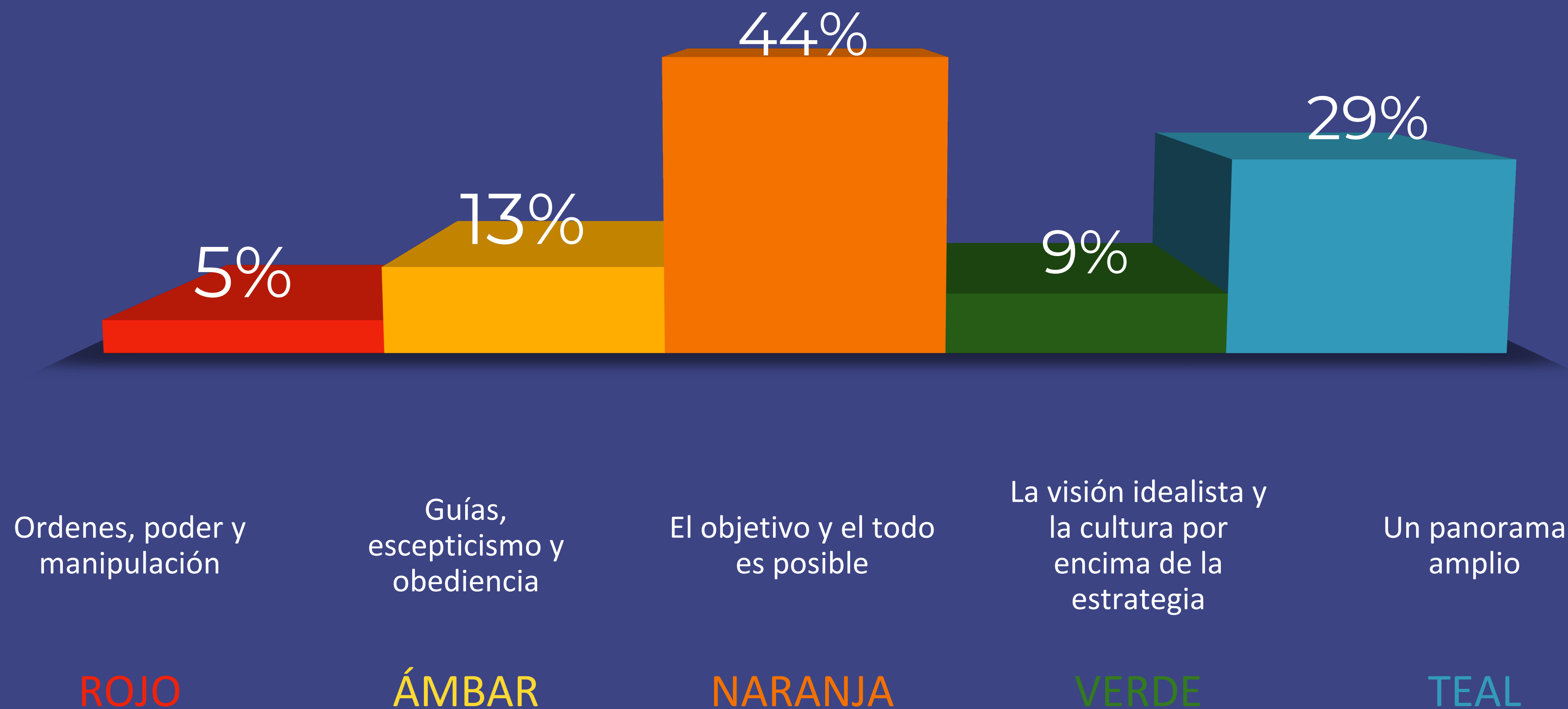




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

La actitud hacia el trabajo está basada en

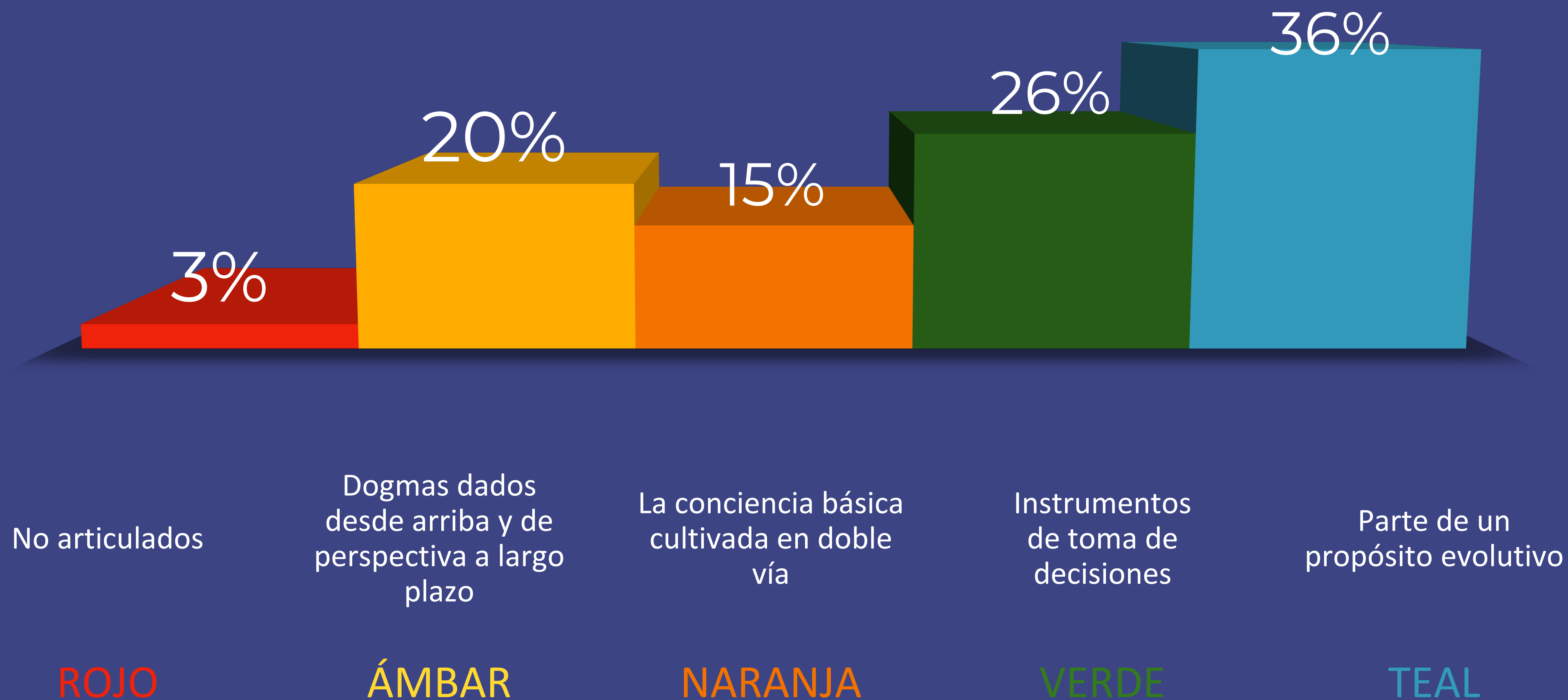




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

La visión y los valores corporativos son

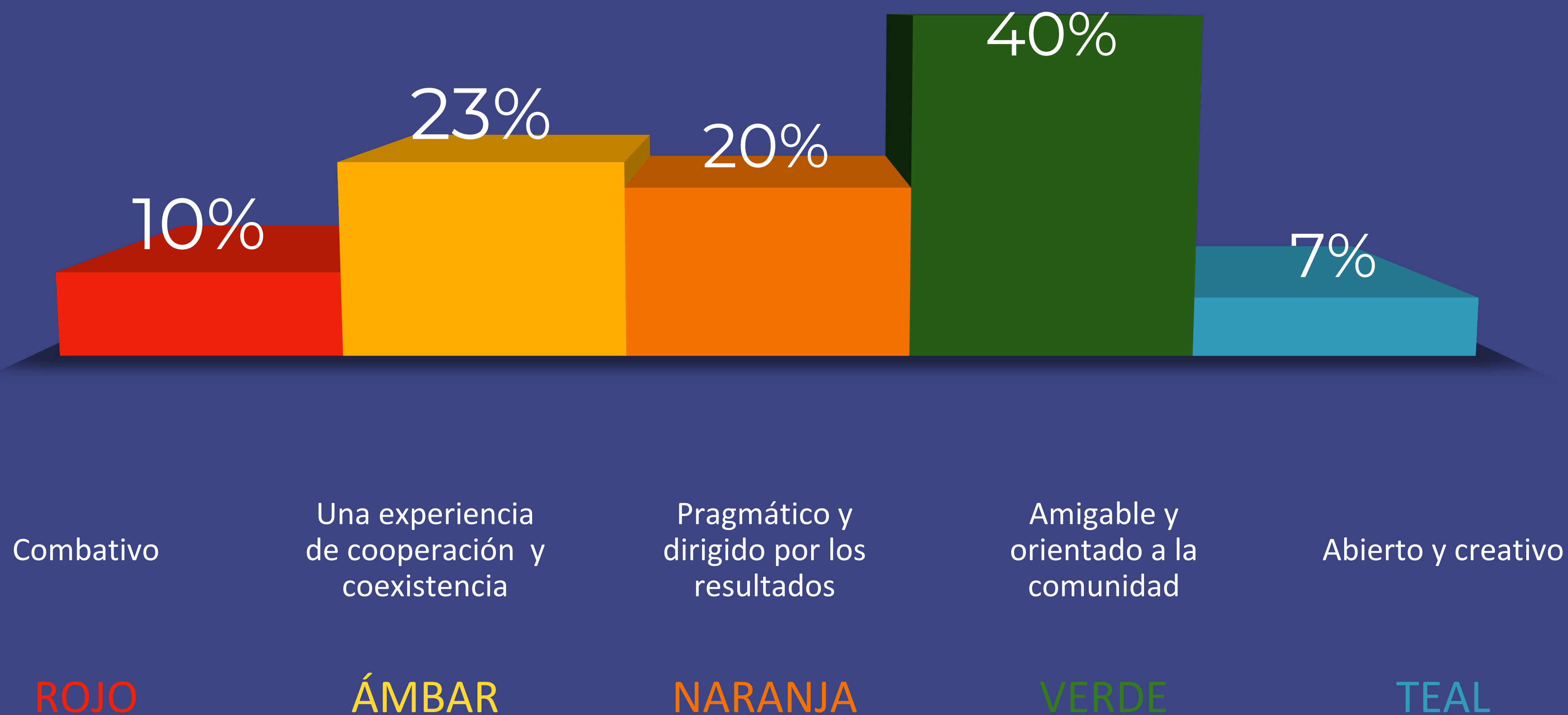




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

El clima laboral es

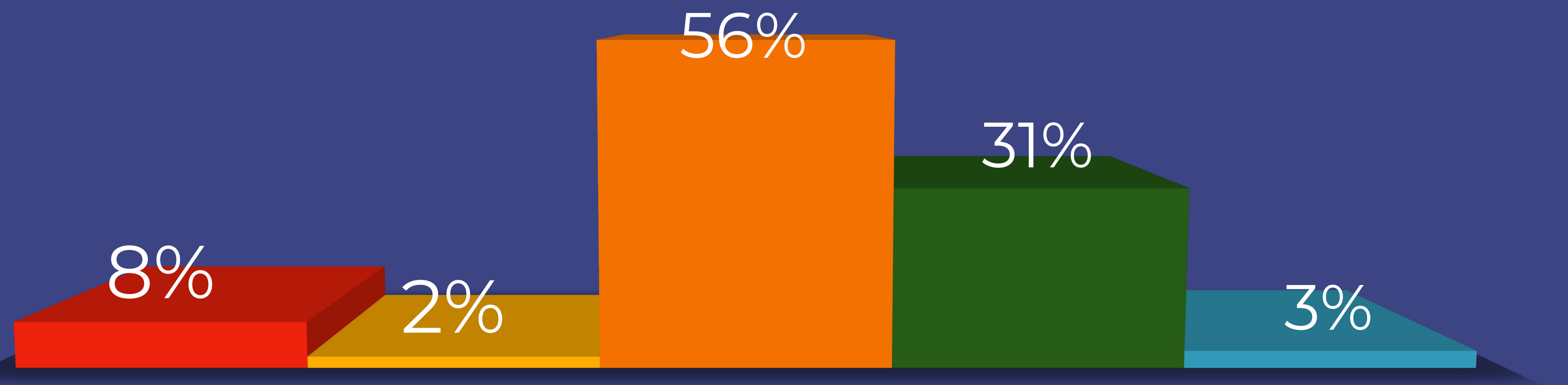




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

La lealtad está orientada



Al jefe

Al área

A la
organización

A valores
compartidos

A valores eco-
céntricos

ROJO

ÁMBAR

NARANJA

VERDE

TEAL

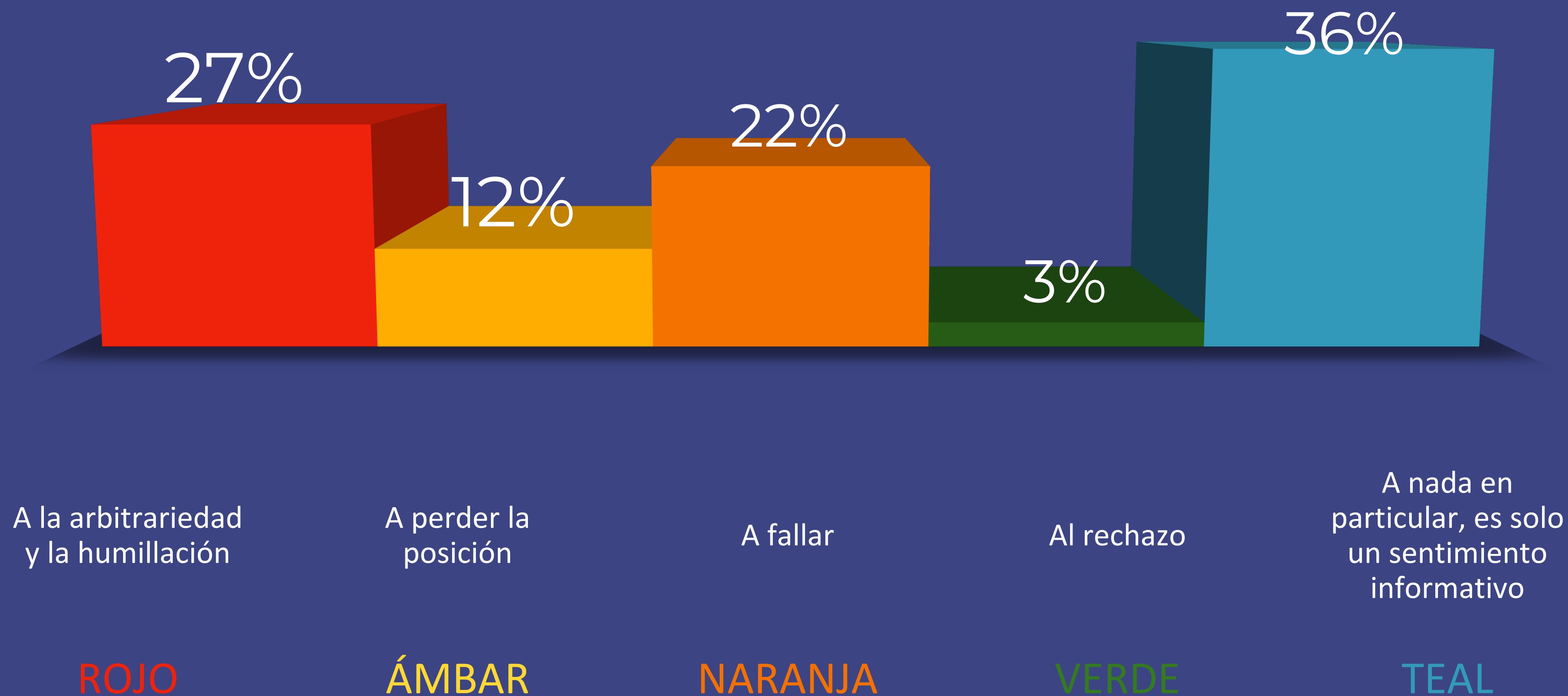




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

Le tememos

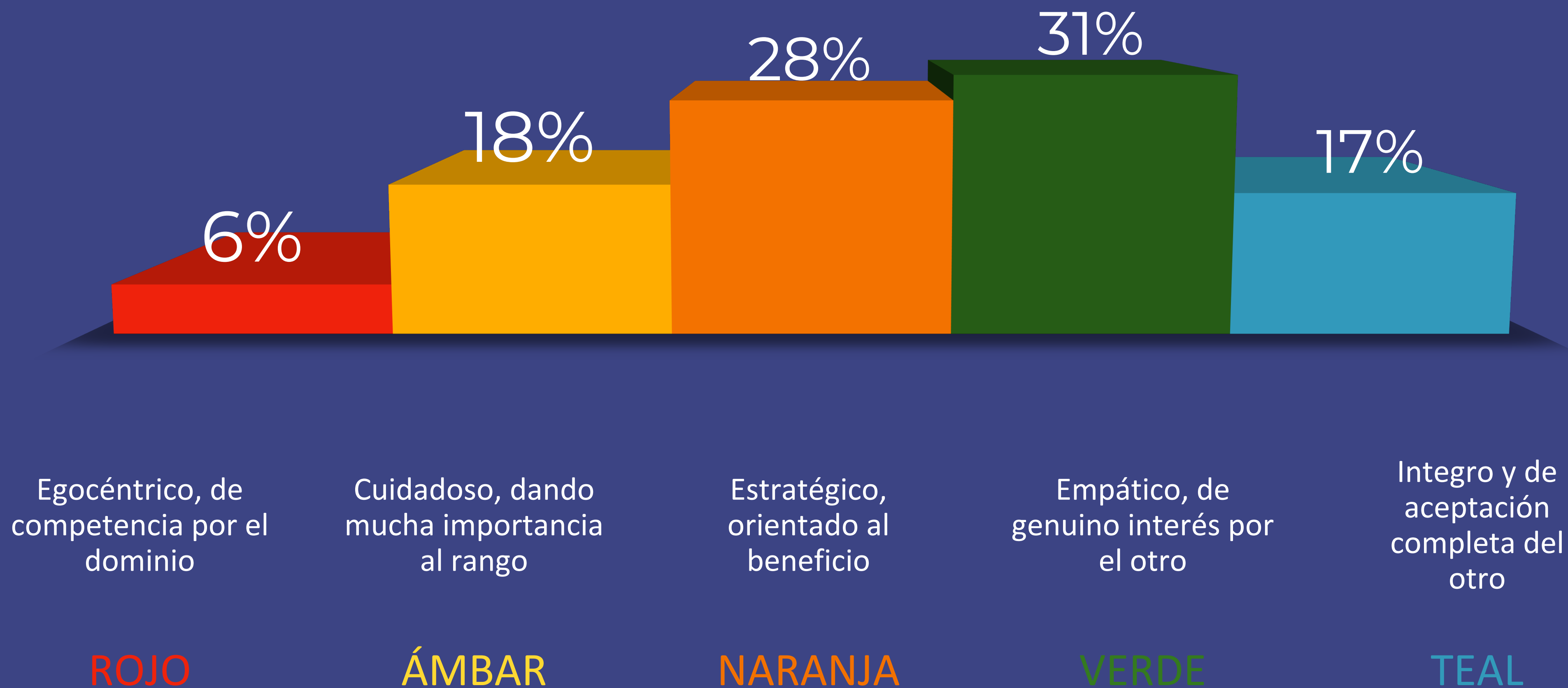




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

Nuestro relacionamiento es

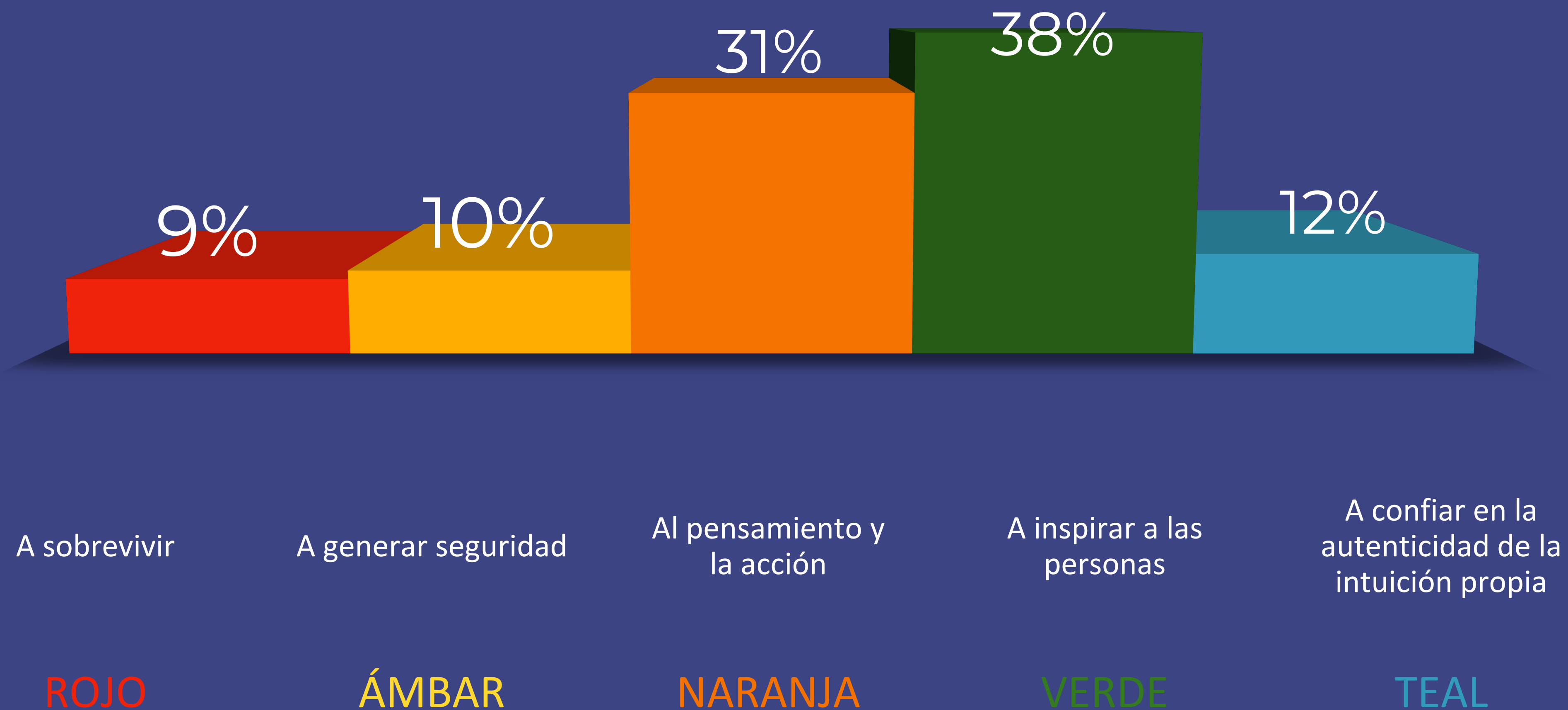




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

La motivación interna es

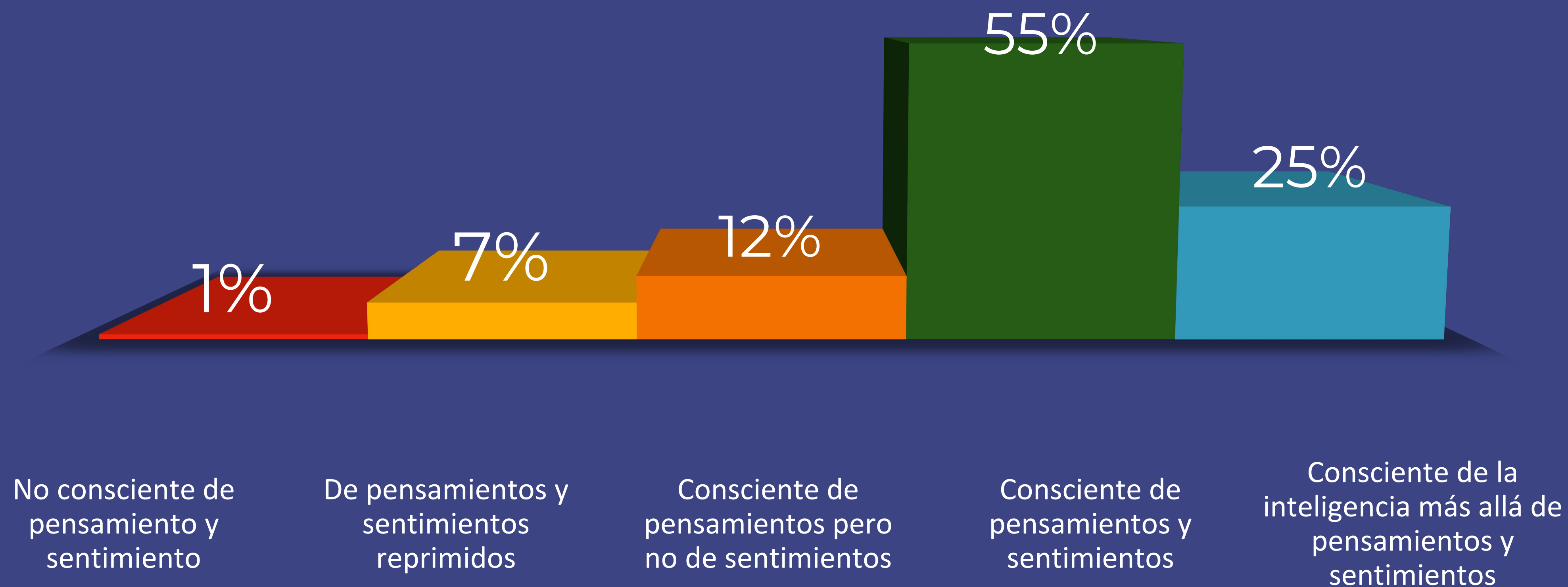




NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ORGANIZACIONES TEAL

Nuestra conciencia es



ROJO

ÁMBAR

NARANJA

VERDE

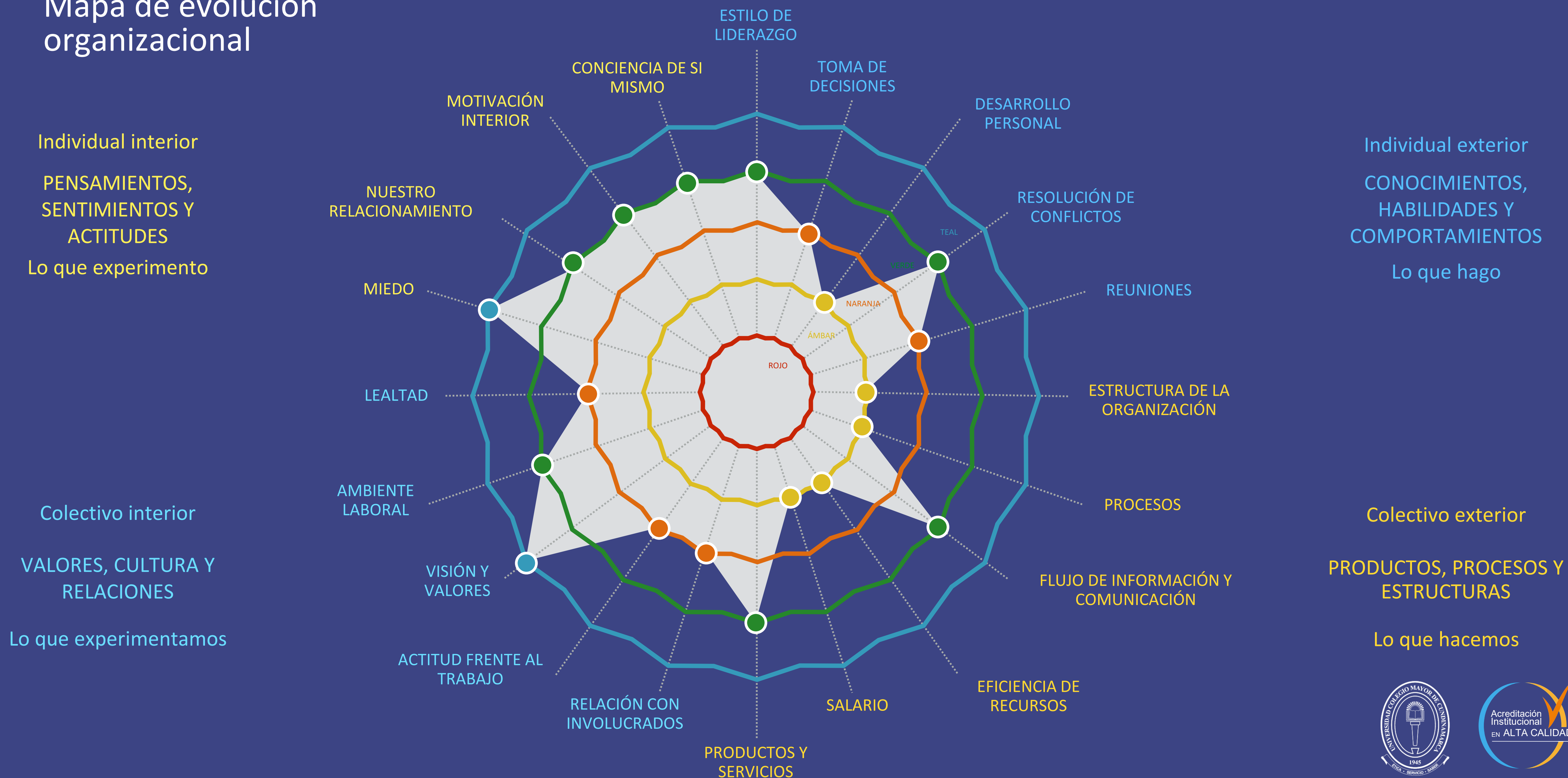
TEAL





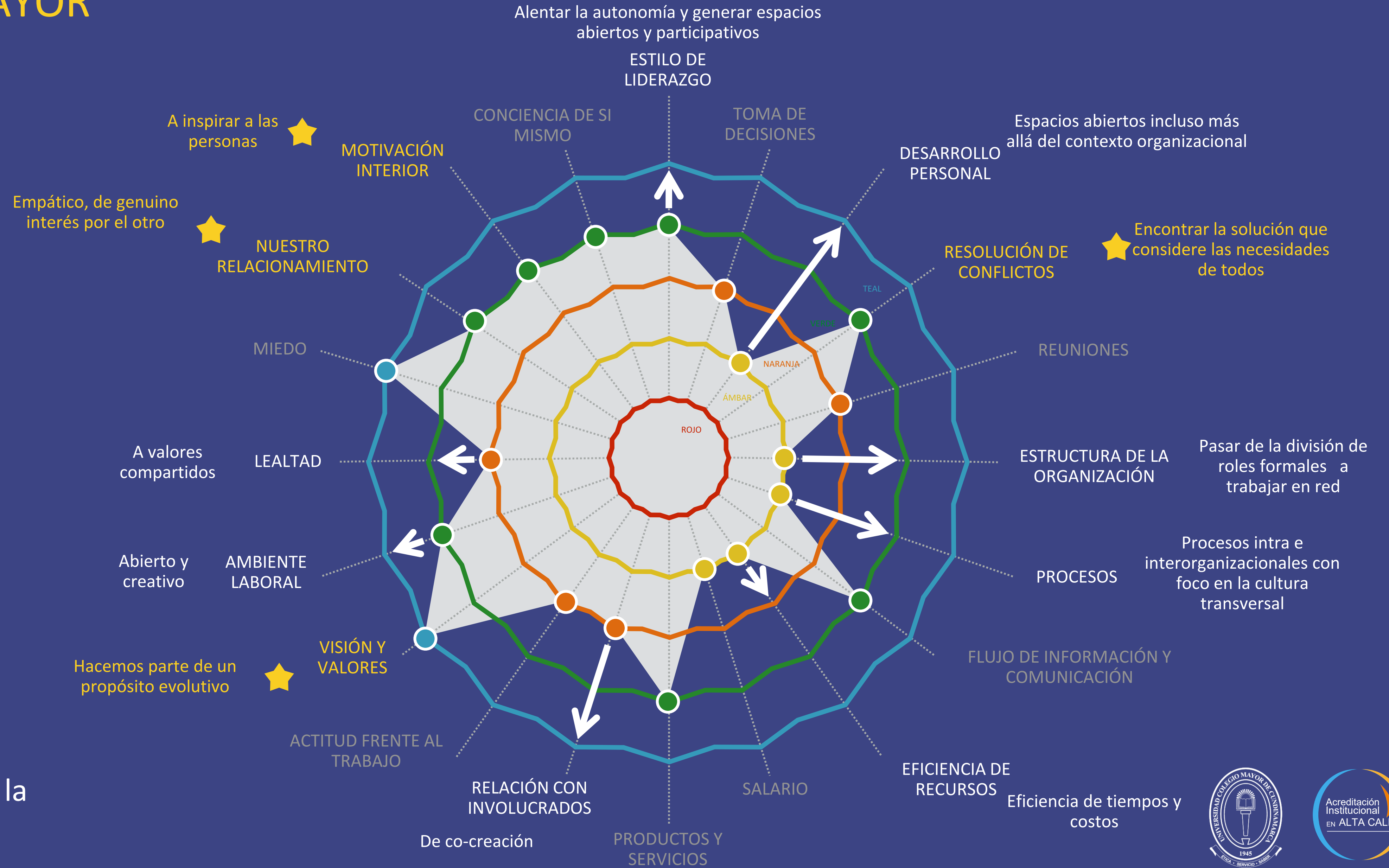
8.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE VALORACIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA UNICOLMAYOR

Mapa de evolución organizacional





8.4 CAMINOS DE EVOLUCIÓN ORGANIZACIONAL DE LA UNICOLMAYOR



Consolidar la percepción



Evolucionar en la dimensión





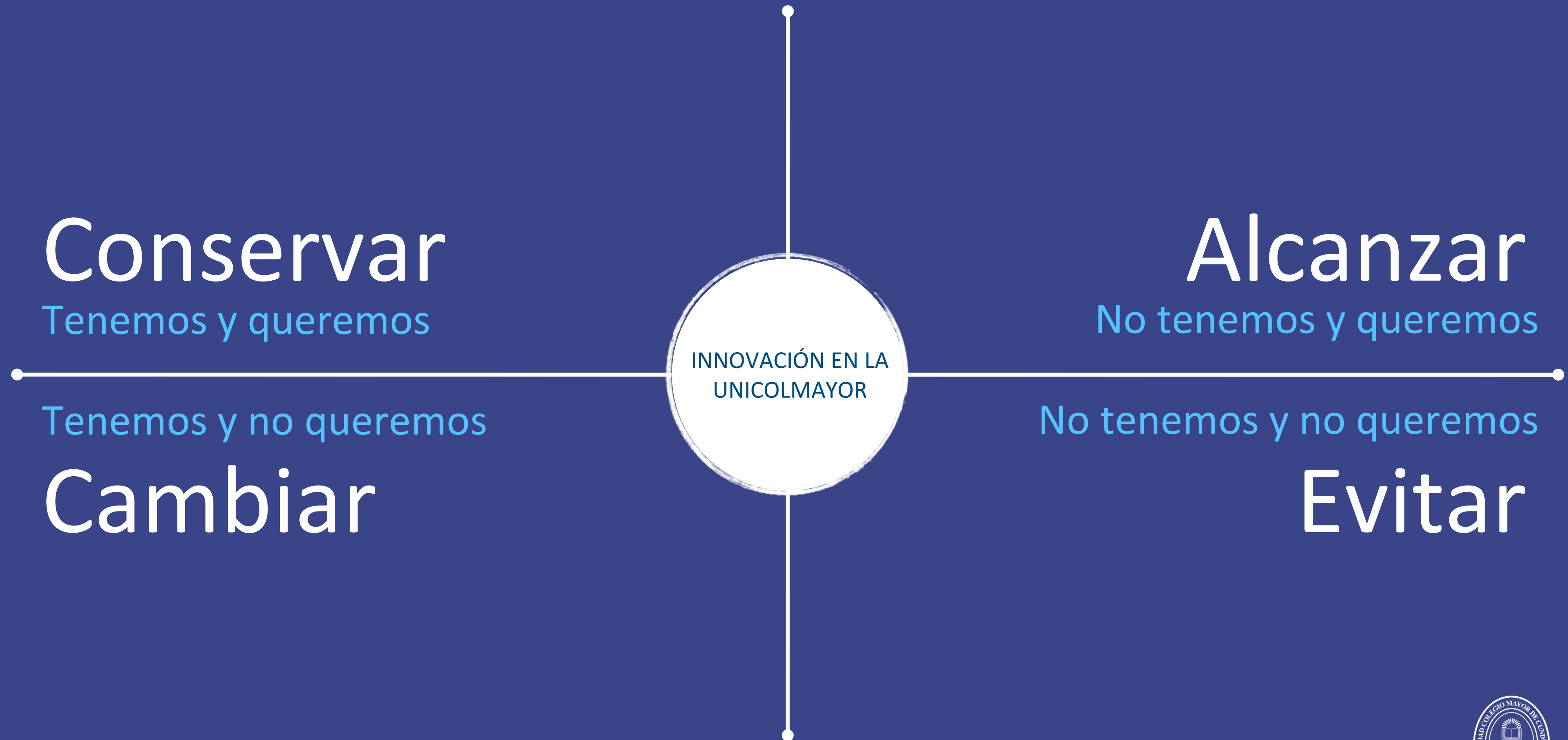
9.0 IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INNOVACIÓN

- Propósito: Identificar los retos institucionales en innovación.
- Proceso: Participativo que valora los aportes de todos los asistentes.
- Intención: Ampliar la percepción de la realidad institucional de la UNICOLMAYOR.
- Metodología: Divergente - Emergente - Convergente.



IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INNOVACIÓN

9.1 CUADRANTE CACE





CUADRANTE CACE

9.2 CUADRANTE CACE DE RETOS INSTITUCIONALES

Conservar Tenemos y queremos

- La experiencia y capacidades del talento humano
- Procesos y la estructura organizacional
- La experiencia sumada a principios de responsabilidad y compromiso
- Talento humano que ha creado experiencia en la Universidad
- El amor por la formación y los principios institucionales
- Escenarios de diálogo y capacitación
- El talento humano con experiencia y formación
- El sentido de pertenecía y la motivación al cambio en procura de la excelencia
- El Modelo Educativo
- Capacidad de los colaboradores de la institución en los diferentes estamentos
- La inclusión de todas las partes de la universidad
- El sentido de pertenencia de la comunidad para seguir aportando a la construcción de universidad desde sus miradas misionales
- Ser personas y es aceptar las correcciones
- La ética, los valores y la transparencia institucional
- La pertinencia institucional, el valor y reconocimiento de la universidad
- La ética del personal docente y administrativo
- Pertenencia sobre la misión del quehacer de formación profesional a las nuevas generaciones
- Las tradiciones positivas, la ética y los valores que permitieron crear un nombre
- La información, ya que nos lleva a consolidar materializar la innovación
- Sentido de pertenencia y responsabilidad
- Trato respetuoso
- El espíritu de servicio a la comunidad en las funciones de la U en pro del desarrollo de profesionales de alto perfil y capacidades
- Experiencia, respeto y compromiso
- Caracter público
- El sentido de pertenencia
- Los valores y el respeto por el otro
- La ética y los valores que le dan fuerza al Knowhow
- El servicio a la educación
- Claridad en los procesos para mayor agilidad
- Se consideren los tiempos para la realización de algunas actividades
- Igualdad de condiciones para tener acceso a estímulos
- Toma de decisiones en órganos colegiados
- Sentido de pertenencia
- Los valores
- La ética
- La experiencia
- El talento humano
- Algunos liderazgos
- El compromiso y apropiación de la institución





CUADRANTE CACE

9.3 CUADRANTE CACE DE RETOS INSTITUCIONALES

Alcanzar

No tenemos y queremos

- La autonomía con responsabilidad y principio de lealtad y eficiencia
- Reconocimiento de la Universidad
- Una cultura organizacional que permita gestión del conocimiento y un proyecto de relevos generacionales.
- Modernizar los sistemas y procesos de promoción y marketing
- Mejorar el nivel educativo y el reconocimiento de la U
- Prestigio Nacional e Internacional
- Procesos ágiles y efectivos
- Simplificación de trámites
- Fortalecer la comunicación entre las diferentes áreas
- Romper con la resistencia al cambio, optar por proponer modelos de mejora que permitan evolucionar los procesos
- Nuevos procesos que mejoren el desempeño de los docentes y beneficien a la entidad
- Mejorar la comunicación entre las dependencias y entre los equipos de trabajo favoreciendo la colaboración y agilidad en los procesos orientados a los objetivos
- Infraestructura para digitalizar procesos
- Llegar a posicionarnos en el sector privado como una entidad de servicios educativos con excelente calidad
- Procesos más ágiles y eficientes
- fortalecimiento en la equidad y la transparencia de los procesos académico administrativos con respecto al talento humano
- Los Objetivos comunes con la participación y reconocimiento de todos los miembros
- El reconocimiento por programas de alta calidad, la generación de un nuevo conocimiento doctorados por ejemplo
- El desarrollo organizacional en términos del real
- Agilidad en los procesos
- Ética
- presupuestos robustos que permitan la contratación de personal con tiempo de prioritario para la investigación, innovación, desarrollo y la propiedad intelectual
- Una universidad que busca la innovación con base en la complejidad de seres humanos en un mundo global, para posicionar la marca UNICOLMAYOR
- Procesos ágiles, tiempos de respuesta cortos entre dependencias
- Agilidad
- Mayor inversión en capacitación
- Incrementar las publicaciones científicas
- Mejorar la estabilidad laboral
- Investigar más y con cánones más altos
- Mejorar propiedad intelectual
- Políticas de protocolos de servicio con el cliente interno
- Relevos generacionales
- Un mayor posicionamiento estratégico de la Universidad
- Oportunidades de ascenso igualitarias
- Ser la mejor institución pública de Bogotá y del país
- Autonomía dentro de las disposiciones institucionales
- Reducir tiempos de gestión en los procesos
- Contar con el personal suficiente de acuerdo a las metas propuestas





CUADRANTE CACE

9.4 CUADRANTE CACE DE RETOS INSTITUCIONALES

- La improvisación y fractura de los procesos
- La tramitología en proceso
- Procesos que no responden a los nuevos contextos.
- Dependencias como islas
- Muchos trámites
- Automatizar los formatos y diligencias administrativas para optimizar el tiempo
- Procesos y trámites complejos y demorados
- Procesos apegados al pasado
- El paquidermismo de algunos procesos
- Cambiar los procesos para mejora continua
- Que los docentes ocasionales y de cátedra tengan las mismas oportunidades de los de planta
- Tenemos procesos que a veces retrasan la toma de decisiones al contrario de favorecer la efectividad
- Cambios repentinos y frecuentes de jefes o directivos
- Reducir la tramitología y facilitar los procesos para ser más competitivos
- Los procesos pocos flexibles
- Una comunicación mas asertiva eficaz y eficiente
- Procesos con el numero de funcionarios suficientes y capacitados para dar respuesta a la multiples necesidaes de los programas
- La tramitologia, la demora en procesos, la burocracia excesiva
- Avanzar en los procesos
- Demoras innecesarias por devolución de procesos, Trámites de acuerdo a la dependencia que cuenta con el personal experto en ciertas áreas
- Tiempos de respuesta entre alguna dependencias
- Presupuestos para investigacion, desarrollo, internacionalización y promoción que no coinciden con la visión de la U de acuerdo con su declaración estrategica
- Miedo al cambio y a la innovación para avanzar
- Tenemos procesos que a veces retrasan la toma de decisiones al contrario de favorecer la efectividad
- Implementación real del potencial de lo digital y l avirtualidad
- La ausencia de presupuesto sin que sea real
- Planes de acogida e inducción al personal, minimizando la rotación de personal que genera reprocesos
- La deficiente comunicación de y con algunas áreas
- Las posturas radicales sin posibilidad de escucha al otro
- La comunicación entre áreas en pro de obtener un trabajo colaborativo organizacional
- Qué se den más oportunidades para que puedan entrar a ser de planta

Cambiar

Tenemos y no queremos



CUADRANTE CACE

9.5 CUADRANTE CACE DE RETOS INSTITUCIONALES

- Aumentar la rotación de personal y la falta de estabilidad al personal que siempre hemos estado
- Pérdida de registros calificados
- Pérdida de la imagen de la universidad por la ineficiencia y disputas internas
- El caer en la corrupción o procesos fraudulentos que dañen la imagen de nuestra Universidad
- Perder nuestra identidad
- Las preferencias sin tener presente la trayectoria
- La politización de acciones en la Educación
- Talento humano no valorado, no tener en cuenta la experiencia y conocimientos de los colaboradores en los cargos que tienen
- Que se despidan docentes excelentes por decisiones que no son justificadas
- Detrimento patrimonial
- Seguir en la lentitud para tender necesidades de las sedes
- Caer en círculos viciosos que generen conflictos al interior de la institución (roscas, chismes de pasillo, habladurías, etc)
- Depender 100% de los recursos del estado
- Corrupción
- El interés por el quehacer de la formación de nuevos profesionales
- Los intereses monetarios
- Reprocesos y que limitan la modernización de los sistemas
- Maltrato a los miembros
- Intereses personales
- Centrar la discusión de manera excesiva en lo que no queremos o no tenemos y tratar de aportar desde lo que se tiene a disposición
- Desorganización por procesos poco claros en el intento de ser flexibles
- No valorar al talento humano
- Las exigencias del trabajo presencial
- El ostracismo de algunas dependencias
- Intereses personales
- Malos tratos

Evitar

No tenemos y no queremos





CUADRANTE CACE

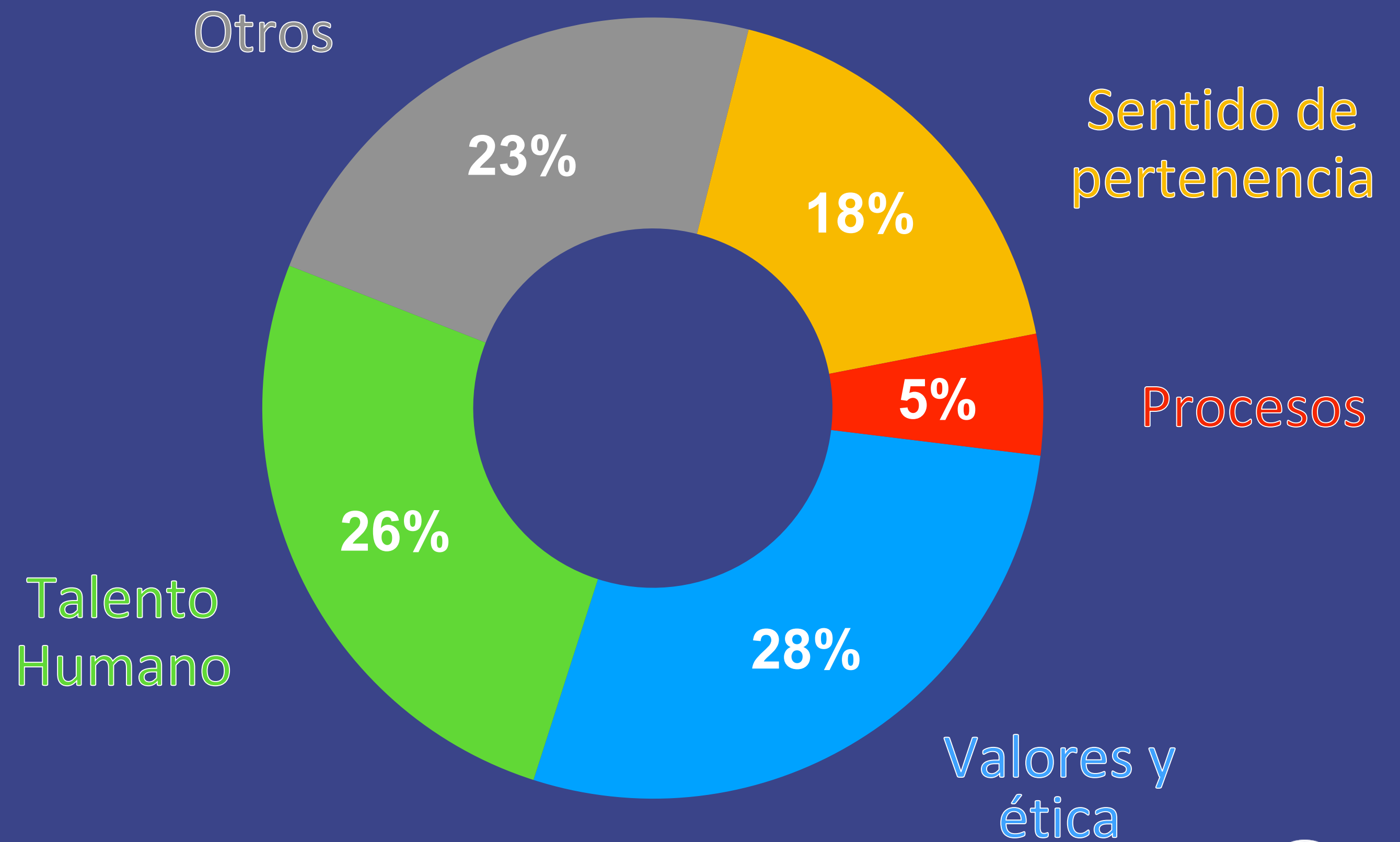
9.6 CONCLUSIONES DE IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE INNOVACIÓN - CONSERVAR

39

aportes

Conservar

Aportes de los participantes respondiendo:
que tenemos y queremos en torno al
fortalecimiento de la innovación en la
UNICOLMAYOR





CUADRANTE CACE

9.6 CONCLUSIONES DE IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE INNOVACIÓN - ALCANZAR

38

aportes

Alcanzar

Aportes de los participantes respondiendo:
que no tenemos y queremos en torno al
fortalecimiento de la innovación en la
UNICOLMAYOR





CUADRANTE CACE

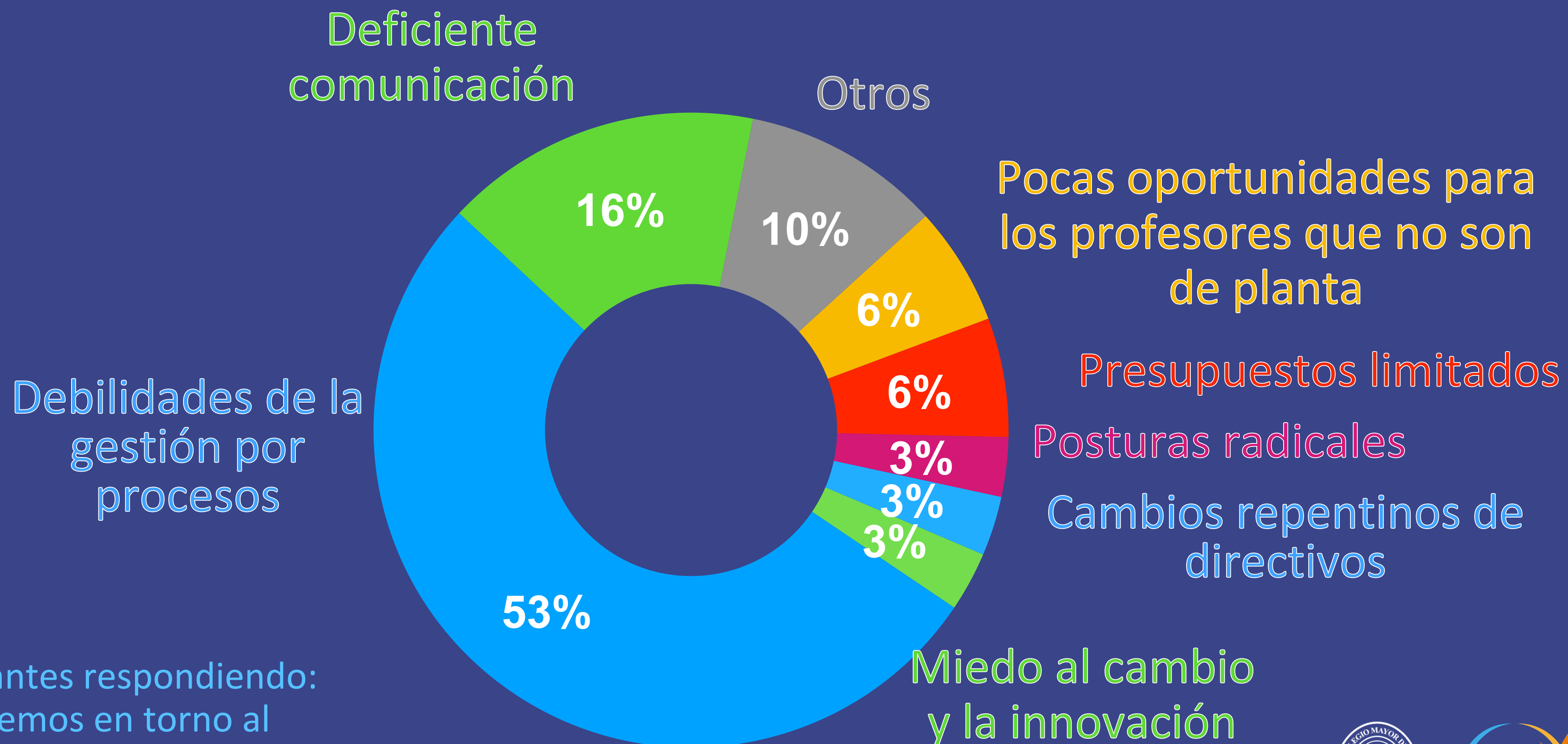
9.6 CONCLUSIONES DE IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE INNOVACIÓN - CAMBIAR

31

aportes

Cambiar

Aportes de los participantes respondiendo: que tenemos y no queremos en torno al fortalecimiento de la innovación en la UNICOLMAYOR





CUADRANTE CACE

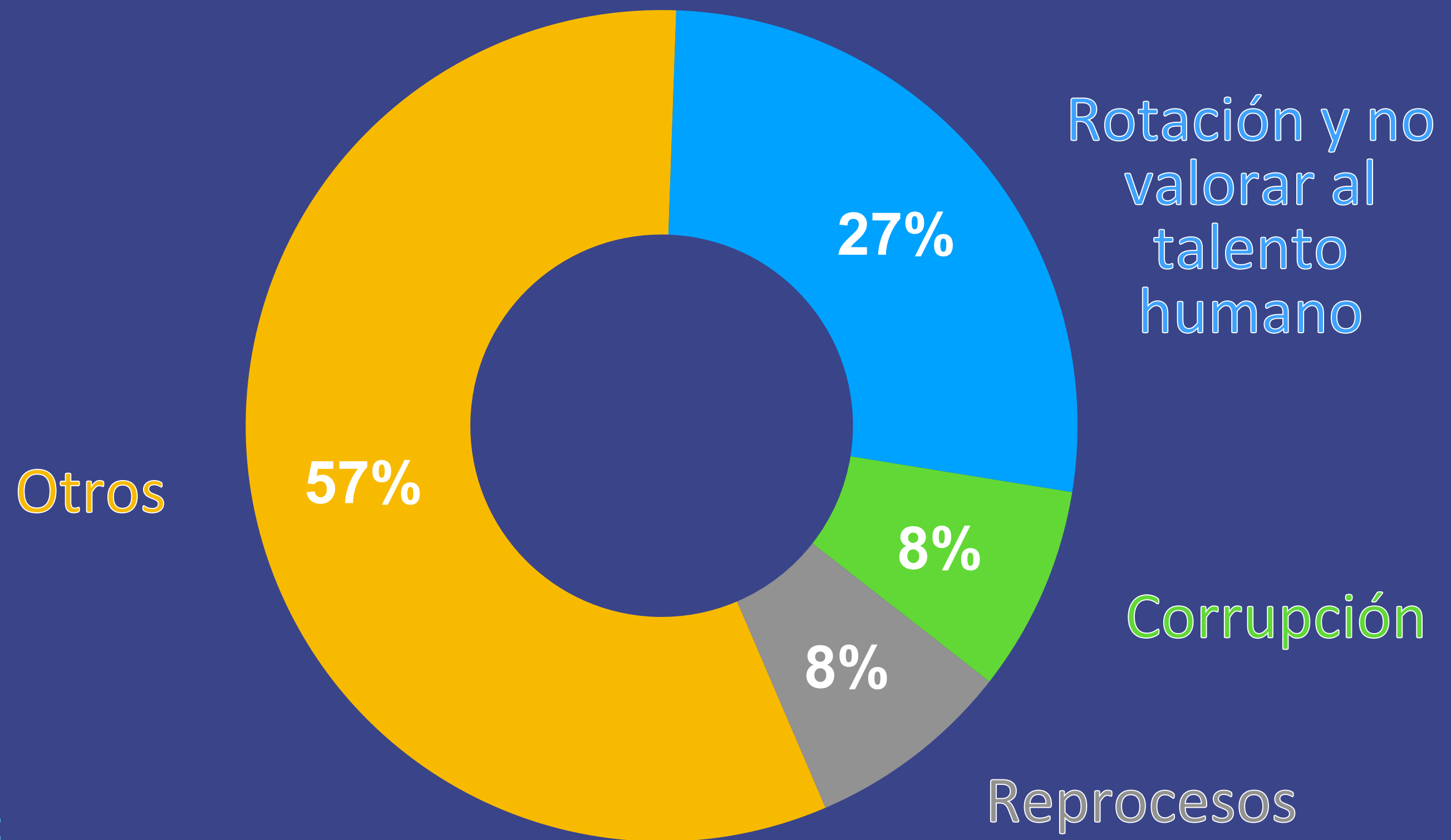
9.6 CONCLUSIONES DE IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE INNOVACIÓN - EVITAR

26

aportes

Evitar

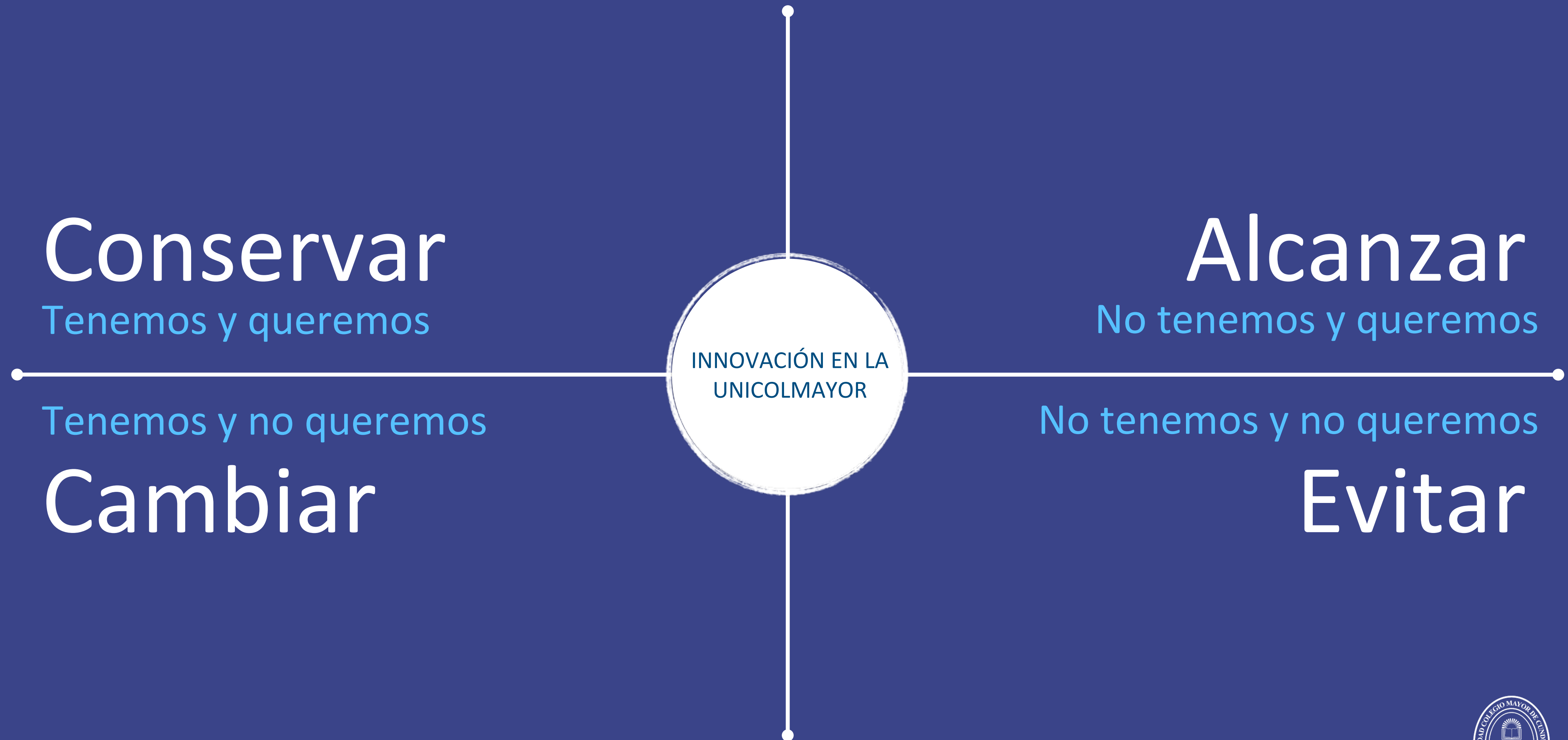
Aportes de los participantes respondiendo:
que no tenemos y no queremos en torno al
fortalecimiento de la innovación en la
UNICOLMAYOR





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.7 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.8 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN

Conservar Tenemos y queremos

- Hablar de innovación social
- La contratación de investigadores auxiliares
- Las bases de datos
- Los docentes
- La voluntad política por la investigación.
- Los investigadores académicos
- Convocatorias y motivación para investigar
- Convocatorias internas
- Grupos de investigación
- Convocatorias para desarrollar proyectos
- Las horas asignadas a los docentes en el plan de trabajo para investigación por proyecto.
- Debemos conservar los investigadores, los apoyos económicos.
- Investigación con incidencia
- Investigación
- Convocatorias para todos los grupos, categorizados y no categorizados
- Convocatorias de investigación institucionales
- Conservar la calidad de la educación: Mantener altos estándares académicos y asegurar que la calidad de los docentes e investigadores siga siendo relevantes y actualizados
- Memoria colectiva
- Incrementar las convocatorias revisando parámetros de las mismas
- Convocatorias periódicas para la presentación de propuestas de investigación
- La U debe conservar los semilleros de investigación, son una herramienta fundamental para adherir estudiantes a los procesos de investigación e innovación
- Los funcionarios de la subdirección de investigaciones, con las competencias particulares que apoyan en los procesos actuales
- Los docentes investigadores y ojalá aumentar el número de investigadores
- Las convocatorias internas para investigadores de Unicolmayor.
- El reconocimiento en todos los niveles de los procesos investigativos que se adelantan
- Las convocatorias para presentar proyectos de investigación, acompañamiento que dan en el cargue de proyectos, la plataforma para el seguimiento.
- Las convocatorias de investigación son fundamentales, sin embargo carecen de fluidez administrativa. Son un cuello de botella
- Las convocatorias internas, financiación y apoyo a semilleros.
- La libertad académica, mantener altos estándares académicos.
- Seguir teniendo espacios de capacitación y actualización en temas de Investigación e Innovación.
- Apoyo a Publicaciones periódicas
- Los semilleros de investigación enfocados en los estudiantes
- La diversidad de grupos investigativos y semilleros
- Apoyo a las iniciativas, desde lo económico y lo académico
- La organización general del sistema de innovación en Unicolmayor
- El capital humano
- La asignación de horas de investigación
- Las horas de Investigación a los docentes





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.8 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN

Conservar Tenemos y queremos

- Apoyo mediante convocatorias de proyectos de investigación a los grupos de investigación
- El apoyo a la investigación
- Se debe conservar convocatorias anuales
- La tradición investigativa soportada en colaboraciones académicas internacionales
- La tradición investigativa soportada en colaboraciones académicas internacionales
- Los espacios extracurriculares y los incentivos para los integrantes de los semilleros de investigación
- La continuidad en los procesos de convocatoria y la revista institucional.
- Las convocatorias de investigación
- Apoyos económicos
- Convenios y alianzas y redes en materia de Innovación
- La naturaleza pública de la Universidad: su estrecho vínculo con las comunidades.
- Los encuentros de investigación periódicos
- La conformación de grupos de investigación
- La política de onvestogación
- Visivilizacion nacional e internacional a partir de productos de la investigacion y escalonamiento de estos.
- La iniciativa de los programas academicos y grupos de investigación
- Convenios interinstitucionales
- Permitir a un docente investigador tener horas del plan de trabajo para dos convocatorias en el mismo periodo.
- Estar en dos convocatorias al tiempo
- Horas para los docentes investigadores
- El acompañamiento a los grupos de investigación para su fortalecimiento
- El acompañamiento
- Apoyos ecpnómivos a las onvestigaviones
- Conservar la calidad del talento humano: Mantener altos estándares académicos y asegurar que los investigadores tengan las herramientas necesarias para su labor
- Acumulado investgstivo en la UCMC, y su potencial de transferencia
- Los procesos de investigación deberían ser más ágiles y más accesibles a los investigadores.
- Las convocatorias internas de investigación
- Los grupos
- Partivipar en provesos de invesyigacion conjunta que invorpore recursos de rehalias
- Alcanzar la excelencia en la investigación: Fomentar la investigación de alta calidad en distintas áreas del conocimiento y promover la colaboración entre profesores y estudiantes en proyectos de inv.
- Apoyo de la universidad para publicación de los investigadores en revistas indexadas.
- Los grupos de investigación
- Los semilleros de investigación
- Grupos de investigación reconocidos a nivel internacional
- Dicentes investigadores reconocidos a nivel internacional
- Patentes de nuevos productos, de nuevos servicios, productos de mejora, servicios mejorados.
- La administracion de los proyectos de investigación debe hacerse por administradores.
- Las convocatorias.
- Las convocatorias a 2 años.





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.9 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN

Alcanzar

No tenemos y queremos

- Real Articulación de la docencia, investigación y proyección social
- Más producción científica
- Más equipos robustos
- Formar personas en doctorado
- Más conocimiento en áreas sobre innovación
- Apoyo económico para que docentes y estudiantes participen más en eventos
- Una investigación más participativa con apoyo en horas y económico
- Claridad en las convocatorias
- Agilidad en los procesos administrativos de la investigación
- Generar una cultura de la investigación, fomentar la investigación con alianzas, convenios con universidades a nivel nacional e internacional
- Tener la revista institucional en la más alta clasificación y que devengue ingresos al aceptar artículos internacionales
- Más apoyo en horas y menos gestión para los investigadores
- Fortalecer los laboratorios de investigación con equipos de tecnología actualizada.
- Alcanzar categorización, experiencia, publicaciones de artículos Q1 Q2 con mayor frecuencia.
- Fortalecer los grupos a través de alianzas estratégicas, sin que los procesos para formalizarlos no sean largos
- La excelencia en investigación y docencia
- Reconocimiento de los procesos investigativos en todas las disciplinas
- Publicaciones en libros y revistas indexadas
- Alcanzar la excelencia en la investigación: Fomentar la investigación de alta calidad en distintas áreas del conocimiento y promover la colaboración entre profesores y estudiantes en proyectos de investigación
- Inclusión, que genere oportunidades y el tiempo necesario para los procesos investigativos.
- Mayor agilidad en las publicaciones
- Reconocimiento en el ámbito académico global en la calidad de los aportes realizados por la investigación realizada por Unicolmayor
- Infraestructura física y administrativa que genere diligencia en los procesos
- Reconocimiento con los pares de universidades públicas. Convocatorias o llamados a participar como universidad en la venta de servicios para el estado
- Consolidación de la investigación en todas las facultades de la Universidad
- Mayor apoyo para asistencia a eventos internacionales
- Aportar a política pública, socialización de resultados en medios de la UNICOLMAYOR y agilidad en las publicaciones.
- Ayudar a facilitar procesos para con los requisitos que las revistas internacionales exigen para la publicación de artículos
- El celo mono disciplinar en las propuestas de trabajo investigativo interdisciplinar
- Una investigación de alta calidad e impacto. Se requiere mayor financiación. Apoyo económico para publicación.
- Reconocimiento externo
- Apoyo en los proyectos de investigación. Contar con software para la investigación en cada una de las facultades.
- Más revistas indexadas
- Contar con apoyo económico para las publicaciones en revistas indexadas en Q1 o Q2
- La integración total de los procesos investigativos
- Mayor flexibilidad en las convocatorias, para los grupos de investigación no categorizados por colciencias
- Que la investigación tenga un aporte directo a lo social, que no se queden en artículos sin aplicación
- Resultados investigativos producto del trabajo de grupos y semilleros de investigación interdisciplinarios e interinstitucionales
- Avances tecnológicos
- Que el total de los docentes este haciendo investigación, según su plan de trabajo
- Hacer Investigación de alto nivel
- Mayor presupuesto para los proyectos de investigación, menos trabas administrativas en los procesos
- Mecanismos de activación para transferir conocimiento basado en CTel





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.9 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN

Alcanzar

No tenemos y queremos

- Patentes
- Posicionar la investigación Unicolmayor en ámbitos públicos, empresariales y con organizaciones de la sociedad civil
- Facilitar procesos administrativos en investigación propiamente dicha y formativa
- Mayor presupuesto para la investigación institucional y sobre todo apoyo para las publicaciones.
- Todos los investigadores categorizados en asociados en minciencias. Todas las revistas indexadas en Scopus y publindex.
- Laboratorios de experimentación
- Proyectos pertinentes y articulados entre facultades
- Respaldo real a los grupos de investigación
- Mayor inversión para fortalecer la investigación
- Competencias para publicar
- Investigación con incidencia
- Más infraestructura
- La creación del centro de investigación y dedicación suficiente para la investigación.
- Alianzas estratégicas para publicaciones indexadas
- Reconocimiento con los pares de universidades públicas. Convocatorias o llamados a participar como universidad en la venta de servicios para el estado
- Prcedimoentos ágiles al servicio d elos investigadores y que no sean talanqueras para el quehacer investigativo
- Generar conexiones con la industria.
- Tener laboratorios con tecnología de punta
- Falta de reactivos que soportan las investigaciones en proyectos de salud
- Pensamiento y metodologías ágiles a la hora de ejecutar procesos administrativos que muchas veces terminan llevando a la frustración y no participación en los eventos
- Incremento de recursos para publicaciones
- Publicaciones
- Visibilizacion de proyectos investigativos
- Más financiación
- Transparencia
- Mayor presupuesto para los proyectos de investigación
- Al menos una patente
- Contar con un Comité de Ética para la evaluación de todos los proyectos y trabajos de grado
- Posibilidad de vender servicios por proyección social, a partir de la investigación desde
- Obtener un presupuesto acorde a la función misional de investigacion
- Procesos ágiles.
- Impactar la investigación a nivel nacional
- Apoyo en publicaciones
- Trabajo multidisciplinar entre semilleros externos e internos
- Fortalecimiento de los grupos a través de la formación
- Mas investigación
- Conocimiento en innovacion
- Los doctores se dediquen solo a investigar
- Contar con mayor apoyo económico en las convocatorias internas.
- Generar reconocimientos economicos para investigadores
- Posibilidad de que todos los docentes participen en investigación.
- Alto financiamiento para la. Investigación
- Apoyo para publicaciones
- Agilidad en los trámites administrativos de compra de equipos y reactivos





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.10 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN

- Las demoras en los trámites Administración que afectan la investigación
- Reducción de investigadores en las
- Convocatorias
- La administración de los proyectos de investigación debe hacerse por administradores de la investigación y no por los investigadores.
- Los procesos
- La burocracia. Esta tiene partes que frenan los procesos que alejan los mejores resultados
- Tener software que no aporta y si traba los procesos y los hace mas tedioso
- La demora en los procesos administrativos
- Modificar los procesos para alcanzar los beneficios que sean necesarios y oportunidad para la investigación
- Que no haya tanto cambio de directores y subdirectores en la subdirección de investigaciones...eso afecta la continuidad
- Que los recursos económicos de los proyectos sean independientes por cada convocatoria
- La gestión administrativa, equipos actualizados y con mantenimiento, número de horas y dedicación para la investigación.
- Comunicación clara con las facultades para saber los roles y funciones de cada quién
- Manejo administrativo sin tanta demora en los procesos
- La tramitología y los procesos poco claros , que no permiten presentar los proyectos
- Los procedimientos administrativos de la investigación. Que la subdirección de investigación sea un centro de investigación que atienda todas las dimensiones de la investigación.
- Cambiar los procesos administrativos: Implementar tecnologías y sistemas eficientes para agilizar los trámites administrativos
- Los límites que impone las convocatoria en el aprovechamiento del talento humano y sus impactos.
- Optimización de trámites
- Tiempos reducidos en planes de trabajo para el desarrollo de proyectos de investigación, ausencia de recursos técnicos, tecnológicos y económicos para la realización de investigación de punta
- Incluir la administración financiera de CTI con otros procesos misionales, genera atascos
- La productividad en el mismo año de la investigación.
- Cambiar todos los procedimientos y reglamentaciones ya que son tanqueras para los investigadores
- Trabas burocráticas en los procesos.
- Aumento de los presupuestos en los proyectos y la formación de un talento para la investigación
- El pinponeo para cuando los colaboradores de la oficina no saben dar respuesta a las dudas o solicitudes de los docentes investigadores.
- La mala gestión administrativa y los tiempos para los trámites
- Procesos administrativos que retrasan el desarrollo y avance de la investigación en la universidad.
- La lentitud de los procesos administrativos para convenios y publicaciones
- Qué exista más presupuesto y acompañamiento a los investigadores en las publicaciones en revistas indexadas.
- Los estímulos a los docentes investigadores, ya que son muy pocos
- Los impedimentos administrativos y de contratación para la ejecución de recursos en investigación
- La burocracia administrativa para el acceso a las convocatorias
- Que los docentes de catedra puedan generar investigación
- Dar espacio a la creación de nuevos grupos de investigación
- Flexibilidad en los procesos administrativos
- La traumatología en la universidad
- El concepto que tienen los líderes de la universidad acerca de la investigación, ya que ni lo ven importante
- La tramitología extensa que retrasa el trabajo investigativo de los grupos
- Convocatorias cerradas que sólo permiten la participación de pocos, por los aspectos a cumplir
- Permitir presentar proyectos de investigación a docentes ocasionales sin la obligatoriedad de un docente de planta, así se ampliaría la participación
- Lógicas administrativas que ralentizan los procesos de investigación e innovación
- Tanto requisito y tramitología
- La falta de acompañamiento en los procesos, no solo correcciones de los documentos que también se apoye en los ajustes.
- Subir los tiempos e inversiones en la investigación. Poder cambiar los rubros de los proyectos que están en ejecución.
- Mejorar la eficiencia de los procesos administrativos.
- Lentitud en los procesos.
- Burocratización administrativa
- Ratos trámites protocolarios

Cambiar

Tenemos y no queremos





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.10 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN

- El protocolo
- El que los docentes de investigación tengan que realizar actividades administrativas
- La burocratización en las convocatorias internas.
- Investigadores de medio tiempo o un cuarto de tiempo
- Cambiar los procesos y políticas que tiene la institución para la aprobación de la investigación
- Que no se usen los recursos destinados a la investigación por falta de diligencia de quien tiene esa responsabilidad
- Interpretación de aspectos de las convocatorias por quien las administra
- Demora en los procesos administrativos
- Que se pierda el trabajo de los grupos por no ganar las convocatorias
- La burocracia
- Asignación de recursos por favores personales o políticos
- Cambiar la burocratización en las convocatorias internas
- La productividad en el mismo año de la investigación.
- Que no sean los docentes investigadores los que tengan que patinar todos los procesos para lograr ejecutar un presupuesto que ya está aprobado
- La actual plataforma porque es muy engorrosa y no da posibilidades para ver el proyecto en su conjunto. Al cargar la información, se pierden datos.
- Más organización y agilidad en las publicaciones desde el sello editorial para no tener que mendigar que publiquen
- Que los recursos para la compra de equipos y reactivos sean ágiles y se puedan gastar dentro de la vigencia de cada convocatoria
- Evitar la alta rotación de funcionarios en puestos directivos: Implementar estrategias de retención de talento y desarrollo de liderazgo para garantizar la estabilidad y continuidad en los roles clave
- Las diferencias en el reconocimiento de un resultado en la investigación por el tipo de contratación.
- Agilidad en los trámites
- Agilizar los canales de gestión y comunicación en el quehacer investigativo
- Los procesos para la ejecución de los proyectos.
- Una digitalización real de los procesos administrativos que concluya en acortar tiempos burocráticos.
- Mayor recurso económico por convocatoria
- Dar espacio para la creación de nuevas líneas de investigación
- Los recursos asignados, ya que son muy pocos
- Separar la compra de reactivos y equipos de investigación de los de docencia
- El tiempo de entrega
- Que las compras de reactivos y equipos de mejor cuantía sean adquiridos por caja menor y directamente por los investigadores
- Cuando no hay un jefe de investigaciones o en el comité de investigaciones se paran los procesos y no se tiene el plan B para avanzar
- La compra de los tickets para la participación en eventos. El uso de los recursos se podría optimizar si no se compraran el día anterior y con una empresa que, por lo menos, triplica los precios.
- La diversidad de formatos administrativos
- No se ejecuta el presupuesto por retrocesos administrativos.
- No permitir que al entrar una persona nueva imponga unos nuevos formatos o nuevas reglas
- La distribución del presupuesto y los cronogramas para que sean más flexibles.
- No se ejecuta el presupuesto por retrocesos administrativos.
- Si ya está un presupuesto aprobado permitir que los docentes lo administren
- La demora en las entregas de los insumos para la investigación.
- Los organismos de investigación entre sí se deben comunicar
- Que haya un presupuesto que permita hacer proyectos de gran envergadura, para generar impacto real.
- No haya corrupción en las elecciones de proyectos
- Que no haya restricciones en el número de personas que participan en las convocatorias y eventos.
- Los espacios físicos para la investigación ya que son muy pocos
- Horas de trabajo para seguimiento a los procesos y el desarrollo de los proyectos en los semilleros de investigación
- La falta de acompañamiento
- Lograr una cultura de investigación.
- Mejorar la comunicación interna
- Optimizar la gestión de recursos.
- Los procesos administrativos para contratación de investigadores auxiliares y de servicios. Genera muchos retrocesos

Cambiar

Tenemos y no queremos





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.11 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN

- El cierre de grupos de investigación por la
- No categorización en Minciencias
- El plagio
- Tantos cambios tan seguidos de la jefe de investigaciones
- Que siga aumentando La burocracia
- Corrupción
- No mas rotacion de personal administrativo
- Pérdida de motivación, plagio, burocracia,
- Evitar la desmotivación de los docentes hacia la investigación por falta de procesos ágiles
- Que colapse la subdirección de investigaciones
- Perder las publicaciones de investigaciones originales por falta de apoyo con el pago de las mismas en revistas de alto impacto
- Eliminación de grupos categorizados, falta de acción de las partes involucradas en el proceso, recursos.
- Desmotivar a los líderes
- La falta de recursos para la investigación y docencia
- Contar con investigadores privilegiados
- Falta de apoyo a la investigación
- Evitar la alta rotación de funcionarios en puestos directivos: Implementar estrategias de retención de talento y desarrollo de liderazgo para garantizar la estabilidad y continuidad en los roles clave
- Evitar la desvinculación institucional de un docente con proyecto en desarrollo o aprobado.
- Reprocesos
- Mantener a Unicolmayor como una organización anquilosada, poco dinamica y adaptativa
- Politizar la academia
- La productividad vista solamente por puntos salariales
- Qie haya corrupción en la seleccion de prpyectos
- Queremos evitar quedarnos sin convocatorias para presentar proyectos cada año.
- Evitar la perdida de tiempo en las convocatorias de investigación
- Corrupción en el manejo de recursos de las convocatorias
- Que los docentes tengan que investigar en otras universidades porque en unicolmayor no tengan oportunidades
- Falta de transparencia en los procesos. Plagio.
- El fraude
- No aumentar el presupuesto de investigación para los proyectos presentados por los docentes.
- El incremento de procesos burocráticos
- Desvíos de recursos o mala utilización de ellos
- La disminución de los grupos investigativos y de semilleros, avalados institucionalmente y categorizados por colciencias.
- Que el proceso de investigación se centre unicamente en la sede principal
- El incremento de procesos burocráticos que obstaculicen o distraigan del verdadero objeto de la investigación: los resultados
- Evitar prórrogas en los proyectos a falta de reactivos por ejemplo
- Rotación de funcionarios y la falta de capacitación

Evitar

No tenemos y no queremos





IDENTIFICACIÓN DE RETOS EN INVESTIGACIÓN

9.11 CUADRANTE CACE DE RETOS DE INVESTIGACIÓN

- Que la universidad, se cierre por la mala gestión administrativa
- Falta de apoyo en la investigación
- Que perdamos prestigio académico más del hay
- Desmotivar a los estudiantes de pregrado y posgrado por falta de recursos en la investigación propiamente dicha.
- Fuga de resultados de investigación e innovación por falta de plataformas de transferencia y apropiación de conocimientos
- Investigadores y líderes de semilleros que no aporten positivamente a sus grupos de investigación y semilleros
- Que aumenten los procesos, que generen más procesos si no van a generar mayor eficiencia.
- Qué se asocien los docentes de manera voluntaria independiente de su condición contractual
- Perder oportunidad de ponencia de estudiantes porque una dependencia, ejemplo Bienestar Universitario no le da trámite a los procesos
- Deserción estudiantil y la pérdida de la acreditación
- Evitar prórrogas en los proyectos a falta de reactivos por ejemplo
- Que los grupos pierdan su categorización, por no tener investigación aprobada
- Disminución de los grupos de investigación
- Que se pierda la oportunidad de difundir el conocimiento por falta de inversión
- Evitar las fusiones de grupo sin fundamento
- Que las actividades administrativas asignadas a docentes sobre pasen la investigación y la docencia
- Resultados inventados
- Laboratorios prestados
- Que suban parte administrativa sin conocimiento de investigación e innovación
- La productividad vista solamente por puntos salariales
- Que bajen el presupuesto de la investigación
- Mal uso de los recursos.
- La desmotivación de los docentes por la no ejecución de presupuestos ,(por burocracia administrativa)
- No queremos que baje el número de investigación
- Que los grupos de investigación pierdan sus categorías porque sus investigadores no quedan seleccionados en convocatorias.
- Las investigaciones poco rigurosas
- La falta de presupuesto
- Que se reduzca la participación de investigadores por desmotivación
- Que los docentes tengan que investigar en otras universidades porque en unicolmayor no tengan oportunidades
- La endogamia investigativa
- Demora en editorial de la universidad lo que genera que el conocimiento generado pierda vigencia por los largos plazos para publicar
- La desmotivación de los docentes por la no ejecución de presupuestos ,(por burocracia administrativa)
- Evitar que siempre sean los mismos quienes gastan el recurso de investigación
- Que los capítulos de libros hechos no se publiquen porque se cierran las publicaciones internas o nunca abren la convocatoria.
- La desviación de recursos
- La suplantación
- Politizar la academia
- Que las investigaciones no tengan impacto social.

Evitar

No tenemos y no queremos





CUADRANTE CACE

9.12 CONCLUSIONES DE IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE INVESTIGACIÓN - CONSERVAR

76

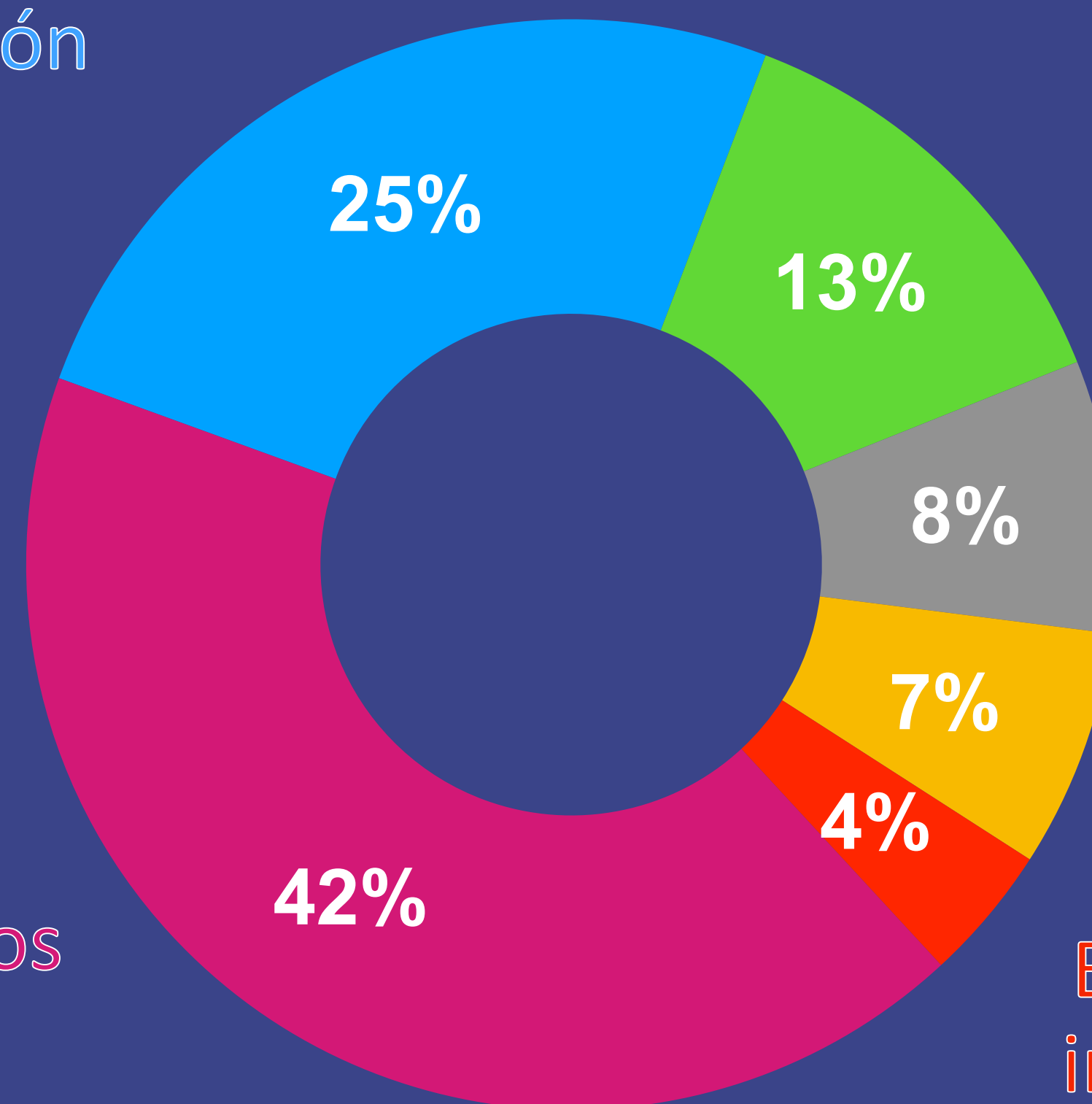
aportes

Conservar

Aportes de los participantes respondiendo: que tenemos y queremos en torno al fortalecimiento de la investigación en la UNICOLMAYOR

Convocatorias de investigación

Otros



Grupos y semilleros de investigación

Los investigadores y docentes

Asignación de horas a los docentes

El apoyo a la investigación





CUADRANTE CACE

9.12 CONCLUSIONES DE IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE INVESTIGACIÓN - ALCANZAR

83

aportes

Alcanzar

Aportes de los participantes respondiendo: que no tenemos y queremos en torno al fortalecimiento de la investigación en la UNICOLMAYOR

Apoyo económico y
mayores presupuestos

Más y mejores
publicaciones

Reconocimiento en el
ámbito académico

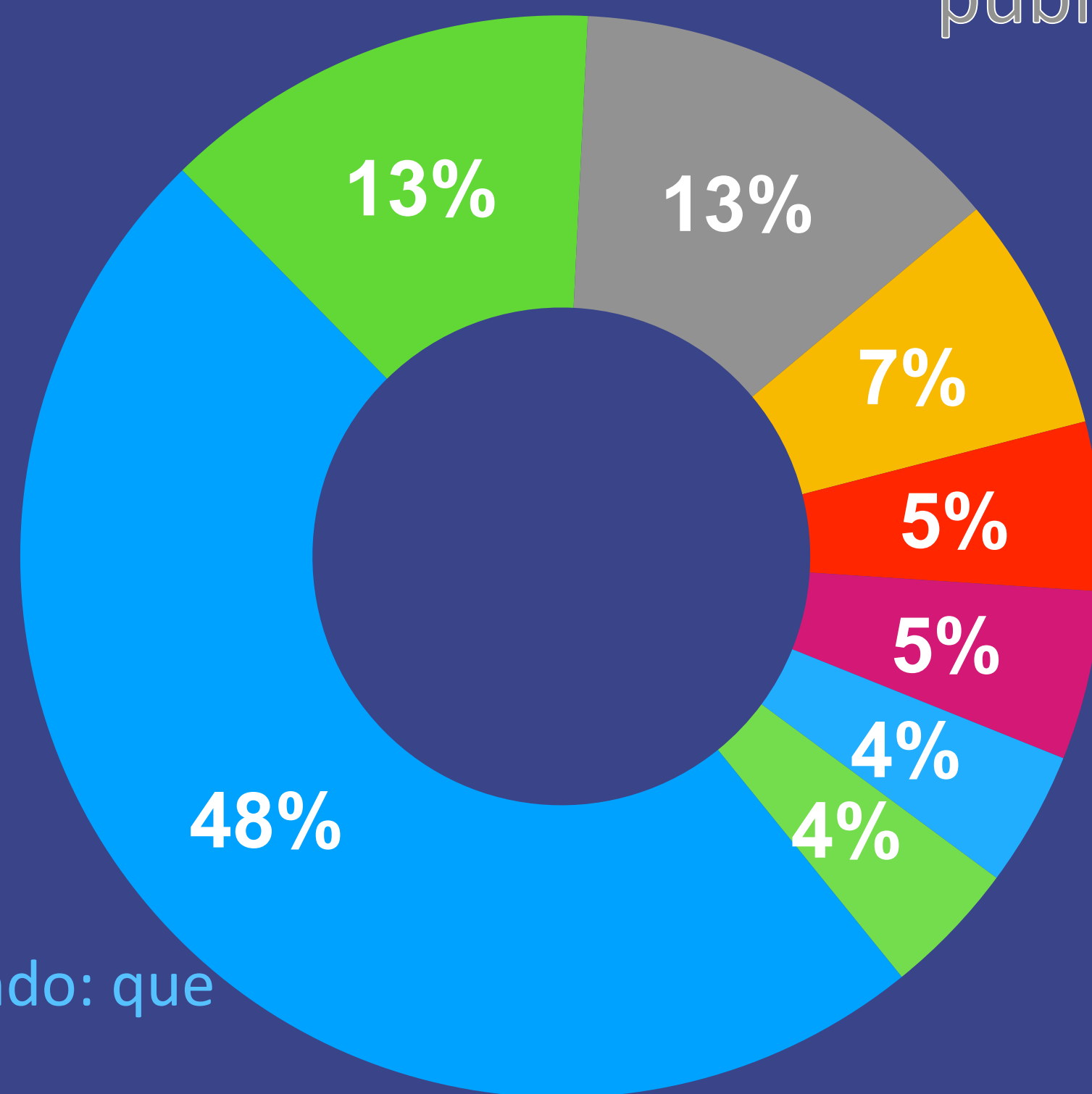
Fomento a la
investigación

Fortalecer los grupos

Fortalecer laboratorios

Investigaciones con
mayor impacto
(aplicación)

Otros





CUADRANTE CACE

9.12 CONCLUSIONES DE IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE INVESTIGACIÓN - CAMBIAR

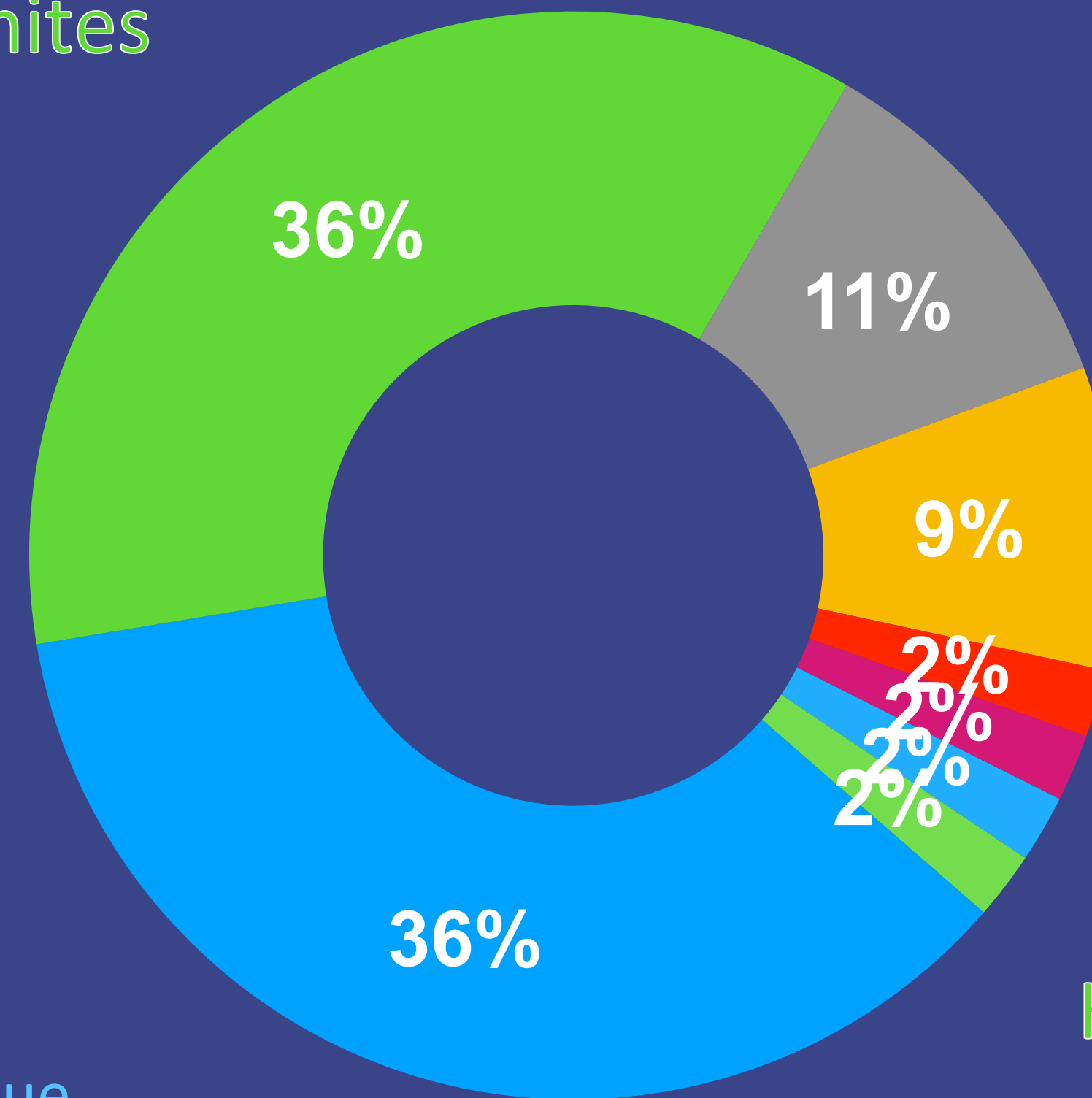
39

aportes

Cambiar

Aportes de los participantes respondiendo: que tenemos y no queremos en torno al fortalecimiento de la investigación en la UNICOLMAYOR

Tiempo y optimización de trámites



Bajos presupuestos

Comunicación

Permitir la creación de nuevos grupos de investigación

Rotación de personal

Espacios físicos

Herramientas tecnológicas

Mejora y flexibilidad de los procesos





CUADRANTE CACE

9.12 CONCLUSIONES DE IDENTIFICACIÓN DE RETOS DE INVESTIGACIÓN - EVITAR

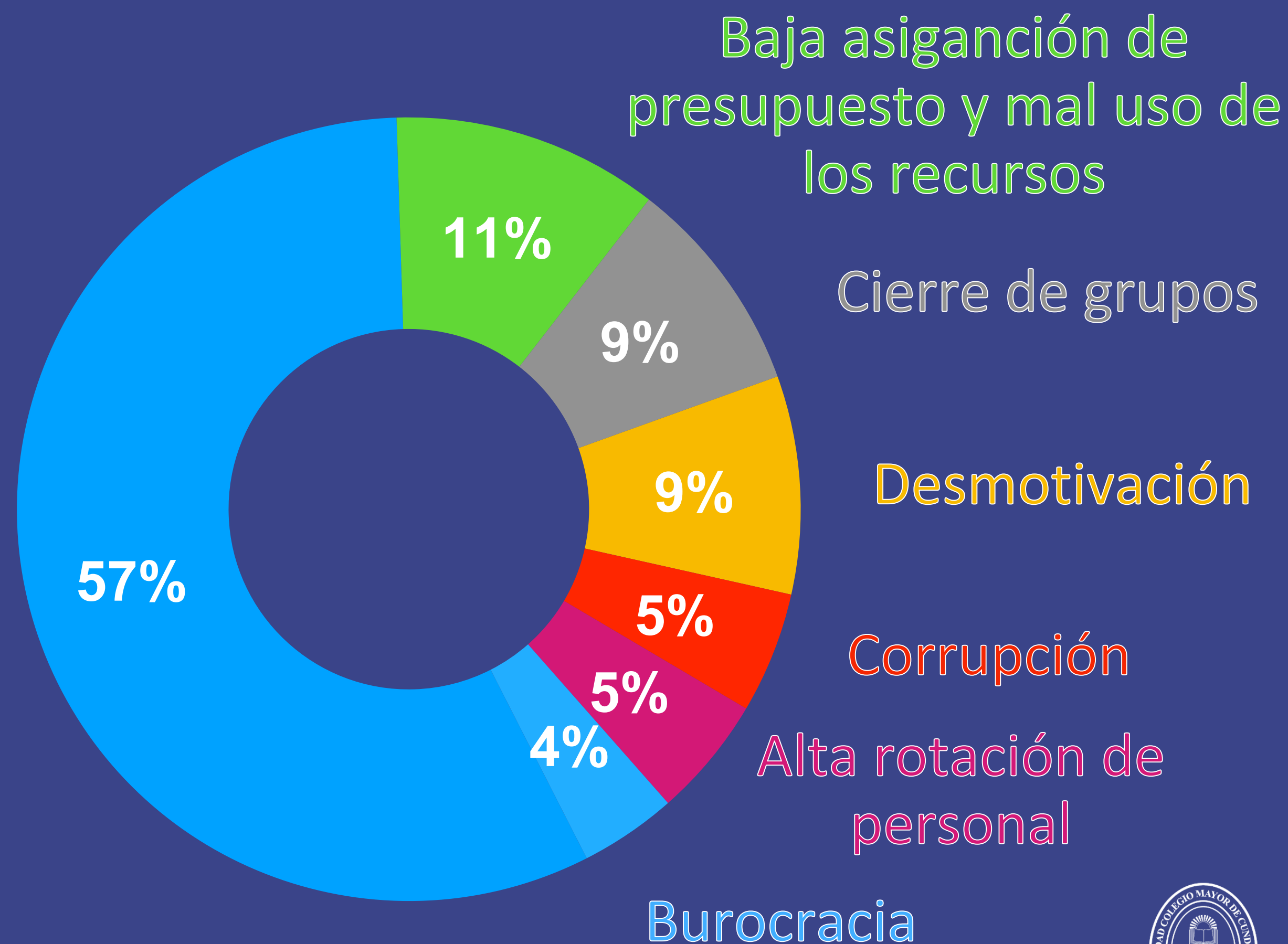
74

aportes

Evitar

Aportes de los participantes respondiendo: que no tenemos y no queremos en torno al fortalecimiento de la investigación en la UNICOLMAYOR

Otros



2 Plan Estratégico de Innovación de la UNICOLMAYOR al 2025





ELEMENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

- **MARCOS CONCEPTUALES**

Conceptos guía concernientes al entorno en que se desarrolla el proceso de formulación de la Ruta de Innovación: Entorno VICA y Sentido Estratégico.

- **PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN**

Contempla los elementos del Plan Estratégico institucional de Innovación: Misión, Visión, Foco de Innovación y Ejes Estratégicos.

- **MISIÓN**

Define la razón de ser de la UNICOLMAYOR en términos de innovación.

- **VISIÓN**

Enuncia los fines específicos, relevantes y medibles de la UNICOLMAYOR en innovación al 2025.

- **FOCO DE INNOVACIÓN**

Apuesta en la que se centra la estrategia de innovación.

- **EJES ESTRATÉGICOS**

Representan los ámbitos de acción que deben ser desarrollados y para abordar los retos institucionales en innovación.

- **TAXONOMÍA ESTRATÉGICA**

Estructura que contempla la totalidad de elementos del Plan Estratégico de Innovación.





PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1 MARCOS CONCEPTUALES

1.1 Entorno VICA

1.2 Estrategia

1.3 Sentido Estratégico

2 PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN DE LA UNICOLMAYOR

2.1 Elementos del Plan Estratégico de Innovación

2.2 Misión Institucional de Innovación

2.3 Visión Institucional de Innovación al 2025

2.4 Foco de Innovación

2.5 Ejes Estratégicos

2.6 Eje Estratégico de Innovación Académica y Social

2.7 Ejes Estratégico de Investigación Aplicada

2.8 Eje Estratégico de Transformación Organizacional





MARCOS CONCEPTUALES

1.1 ENTORNO VICA

VICA

VOLATIL • INCIERTO • COMPLEJO • AMBIGUO

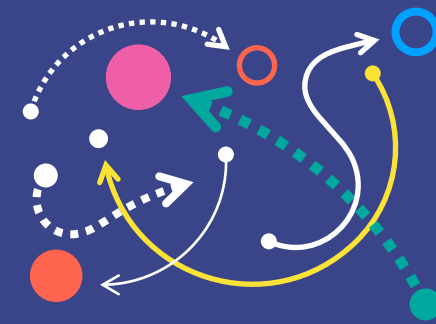
En un mundo
cada vez más complejo,
que aumenta su velocidad de forma
exponencial, el control ya no es una alternativa.

Aceptar y gestionar la volatilidad, ambigüedad y complejidad, fortalecerá las
capacidades necesarias para fluir efectivamente en los actuales entornos de
incertidumbre.

El presente se encuentra mas allá del control, de la inercia y de querer ser el
dueño de la verdad.

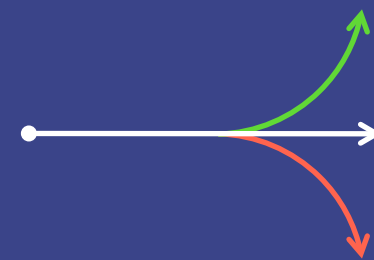


¿QUÉ TAN BIEN PUEDE USTED
PREDECIR EL RESULTADO DE SUS
ACCIONES?



COMPLEJIDAD

Muchas partes y variables
interconectadas



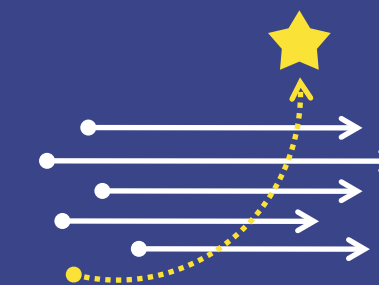
AMBIGÜEDAD

Falta de claridad en el significado y
efecto de los eventos



VOLATILIDAD

Gran velocidad en cambios
de las variables



INCERTIDUMBRE

Existe una posibilidad pero no una
seguridad que ocurran los cambios

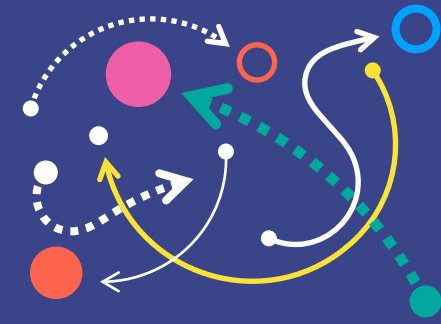
¿CUÁNTO CONOCE ACERCA DE LA SITUACIÓN?



¿QUÉ TAN BIEN PUEDE USTED
PREDECIR EL RESULTADO DE SUS



ACCIONES?



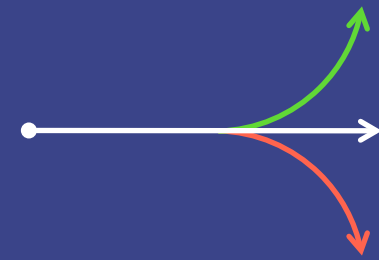
COMPLEJIDAD

Muchas partes y variables
interconectadas



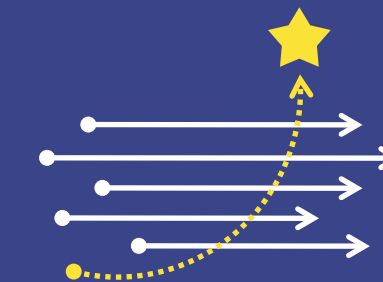
VOLATILIDAD

Gran velocidad en cambios
de las variables



AMBIGÜEDAD

Falta de claridad en el significado y
efecto de los eventos



INCERTIDUMBRE

Existe una posibilidad pero no una
seguridad que ocurran los cambios

CAOS

¿CUÁNTO CONOCE ACERCA DE LA SITUACIÓN?



¿QUÉ TAN BIEN PUEDE USTED
PREDECIR EL RESULTADO DE SUS



ACCIONES?



CLARIDAD

Tomar decisiones claras basadas en
información

VISIÓN

Conocer claramente la visión y
trabajar en esta dirección

CONOCIMI ENTO

AGILIDAD

Involucrar a todos y mantener
comunicación abierta

ENTENDIMIENTO

Detenerse y analizar las
variables en juego

¿CUÁNTO CONOCE ACERCA DE LA SITUACIÓN?





Aceptar, gestionar y fluir en ENTORNOS VICA:

1. Integrar diferentes visiones de la realidad, más allá de los dueños de la verdad.
2. Los resultados dependen de la gestión de las relaciones y el nivel del conflicto, más allá del control.
3. La necesidad y poder de la decisión como constructora de nuevas realidades, más allá de la inercia.



1.2 ESTRATEGIA

La **Estrategia** es la forma de **responder** a la **incertidumbre** con la que se **percibe** la **complejidad del entorno**, frente a la necesidad de **responder** al **cumplimiento de propósitos** previamente definidos.

DERIVAR EN ESTADO DE ALERTA

...la estrategia no puede ser un conjunto de soluciones en el que redactamos “una estrategia brillantemente elaborada, cuidadosamente implementada, valerosamente defendida”...

... una buena estrategia sigue el ejemplo del barco de Teseo, el cual fue reconstruido tabla por tabla, hasta que todas fueron sustituidas mientras navegaba. Un buen estratega, a medida que navega va rectificando el rumbo según las condiciones del viento y del mar, reconoce que el camino no es recto y que encontrará tormentas y rumbos alternativos para llegar a su destino.

Cynthia Montgomery

HARVARD BUSINESS SCHOOL





MARCOS CONCEPTUALES

1.3 SENTIDO ESTRATÉGICO

Capacidad para leer e interpretar sucesos, determinar oportunidades y riesgos, visualizando el futuro, aprendiendo del pasado y actuando en el presente.





MARCOS CONCEPTUALES

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS

Se traduce en cuatro acciones principales necesarias para cumplir con la misionalidad y los propósitos de la organización.

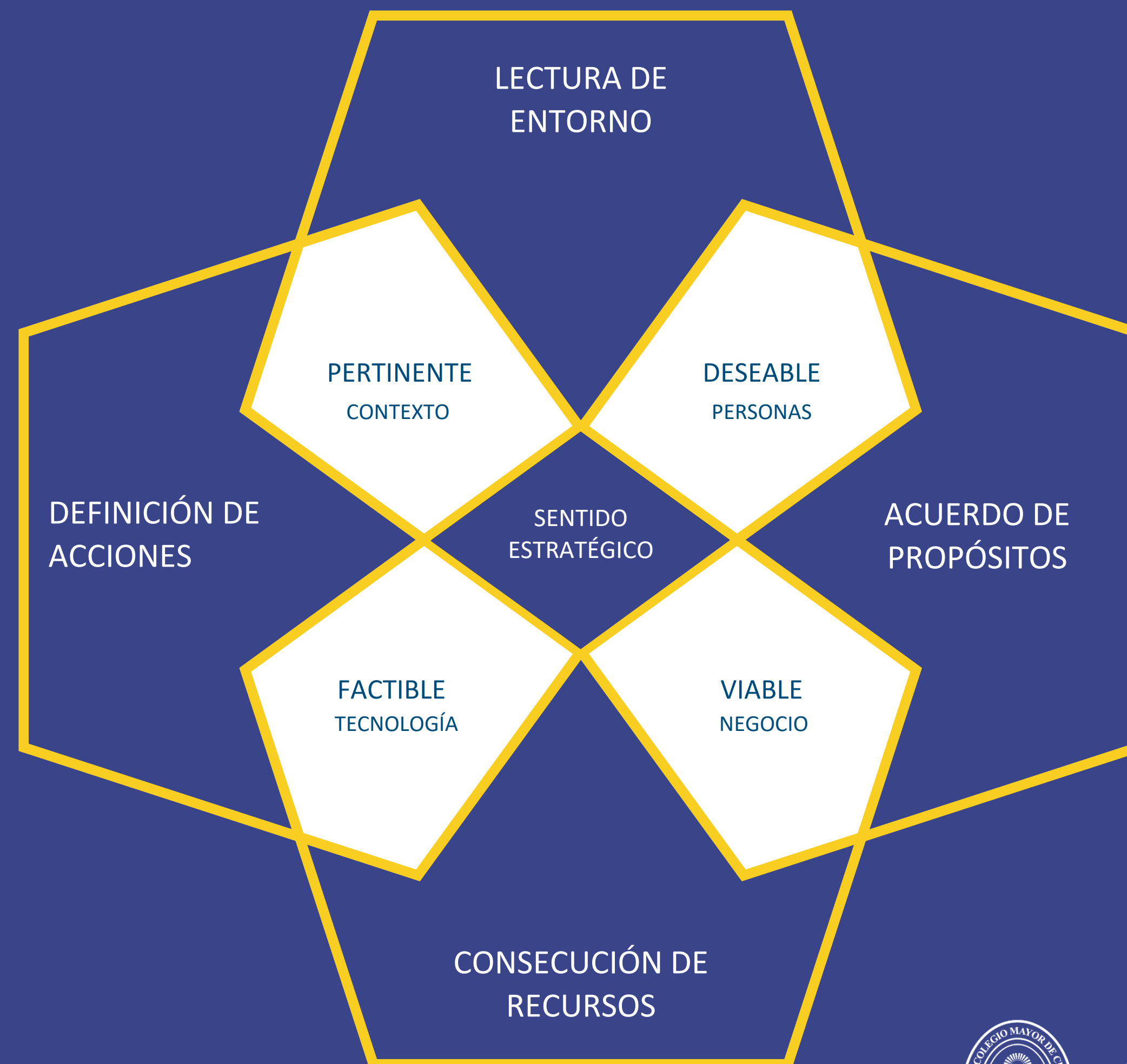




MARCOS CONCEPTUALES

ATRIBUTOS ESTRATÉGICOS

Se configuran cuatro atributos esenciales que garantizan la pertinencia y sentido del marco estratégico.

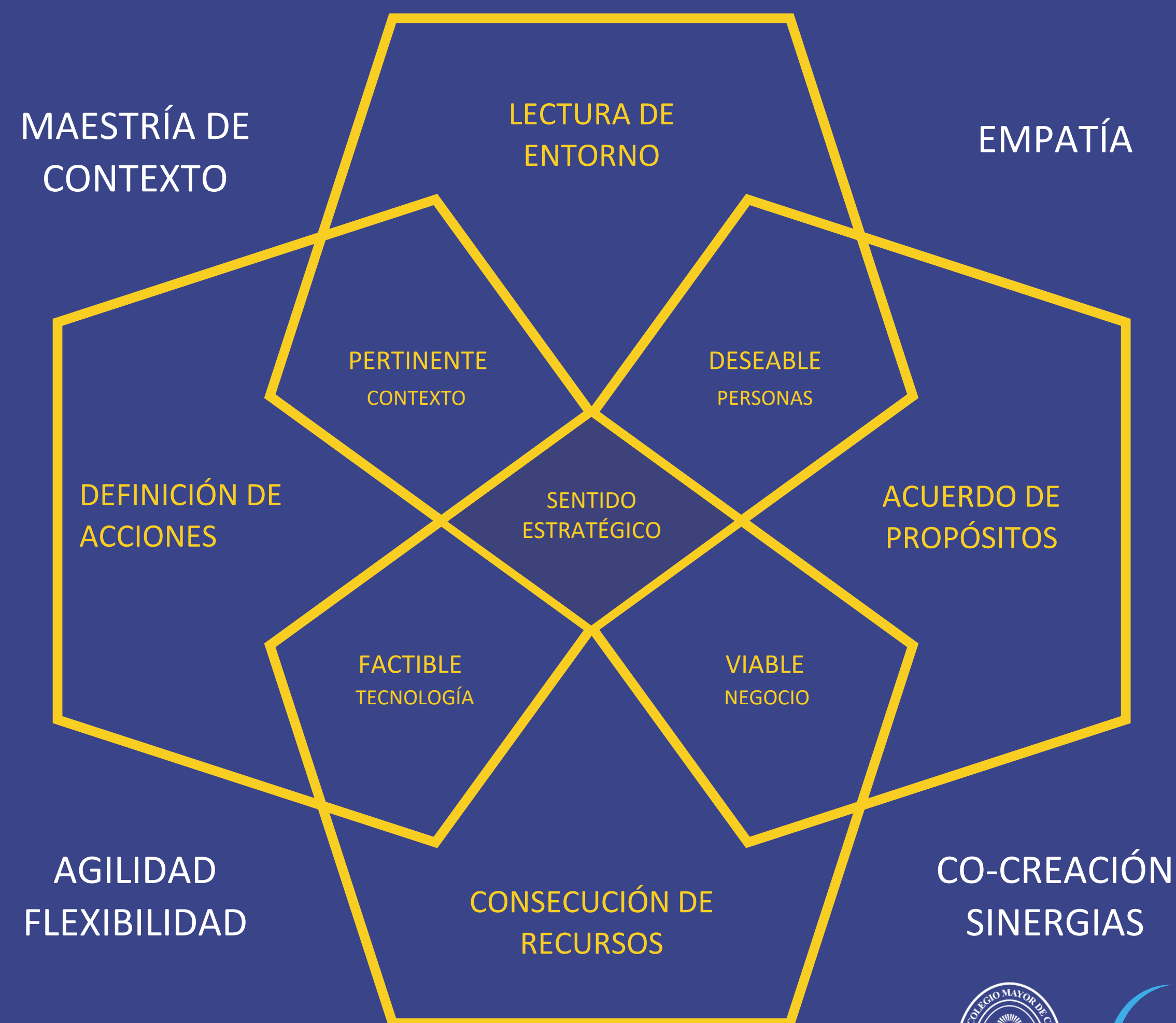




MARCOS CONCEPTUALES

CAPACIDADES ESTRATÉGICAS

Y requiere de capacidades puntuales del equipo para poder navegar efectivamente en este marco estratégico.

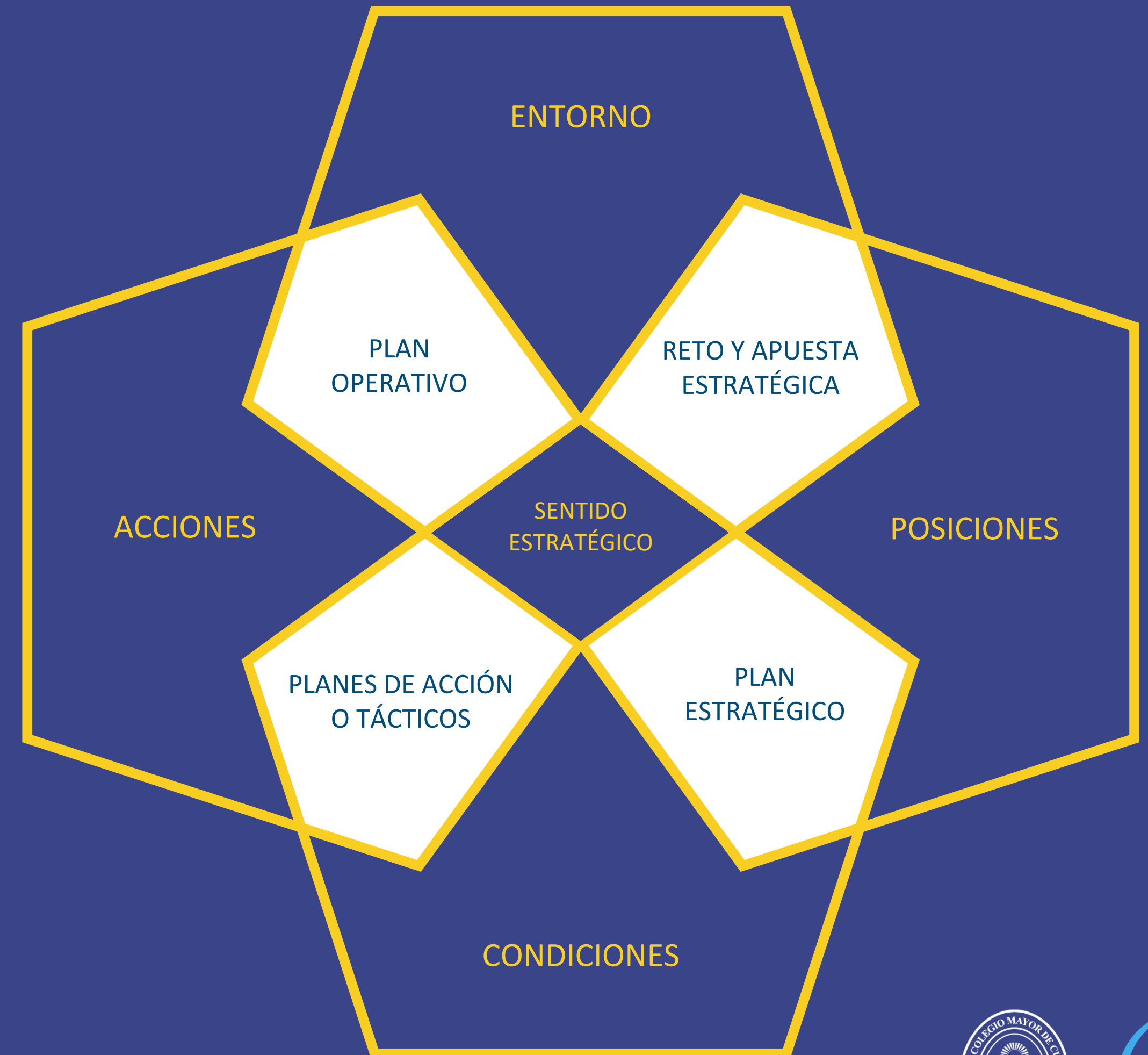




MARCOS CONCEPTUALES

DIRECTRICES ESTRATÉGICAS

Configurando cuatro directrices y momentos necesarios para el fortalecimiento organizacional.





PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN

2.1 ELEMENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN

FOCO DE INNOVACIÓN

LEGADO



VISIÓN AL 2025

DESTINO



EJES ESTRATÉGICOS

CAMINOS

CONTEXTO

ORGANIZACIONAL

MISIÓN

SENTIDO



PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN

2.2 MISIÓN INSTITUCIONAL DE INNOVACIÓN

SENTIDO



MISIÓN

Define la razón de ser de la UNICOLMAYOR en términos de innovación: Qué somos, qué hacemos, para qué y para quién lo hacemos.



PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN

MISIÓN INSTITUCIONAL DE INNOVACIÓN

Responde a la Misión institucional, al Referente Estratégico y a los Principios Institucionales de la UNICOLMAYOR

Somos una Universidad pública del orden nacional con presencia local y regional en Colombia, que investiga y propicia la innovación académica y social con el propósito de responder a los retos y demandas académicas y sociales, de forma sostenible, participativa e inclusiva y con una visión glocal del desarrollo humano.

¿Qué
somos?

¿Qué
hacemos?

¿Para qué lo
hacemos?

¿Dónde y para
quién lo
hacemos?

¿Qué nos
diferencia?





PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN

2.3 VISIÓN INSTITUCIONAL DE INNOVACIÓN A 2025

DESTINO

VISIÓN AL
2025



Fines específicos,
relevantes y medibles de la
UNICOLMAYOR en
innovación.



PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN

VISIÓN INSTITUCIONAL DE INNOVACIÓN AL 2025

Responde a la Visión al 2025, los Ejes y Objetivos Estratégicos, el Plan de Desarrollo Institucional al 2025

Al 2025 habremos fortalecido la innovación académica y social en la UNICOLMAYOR, mediante la evolución de nuestros programas y proyectos académicos, la generación y transferencia de la investigación y el conocimiento, el estímulo al emprendimiento innovador y la consolidación de una cultura organizacional de gestión efectiva, convirtiéndonos en una Universidad de excelencia, transparente y comprometida con el desarrollo académico, social, económico y cultural de nuestra comunidad.



¿Cuándo lo vamos a lograr?



¿Qué vamos a lograr?



¿Atributos del logro?



¿Cómo lo vamos a lograr?



¿Para qué lo vamos a lograr?





2.4 FOCO DE INNOVACIÓN

LEGADO

Es la apuesta en la que se centra la estrategia de innovación para cumplir con los propósitos planteados y que dejará planteado el camino de la innovación en la UNICOLMAYOR



TIPOS DE INNOVACIÓN SEGÚN SU ÁMBITO DE DESARROLLO

INNOVACIÓN SOCIAL

Resuelve retos sociales e incrementa el bienestar social

Transforma el entorno y la dinámica urbana y el estilo de vida de la comunidad

INNOVACIÓN CÍVICA

INNOVACIÓN PÚBLICA

Responde a retos públicos y busca nuevas maneras de crear valor público o compartido

INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Mejora el desempeño, servicios y políticas públicas, generando valor para los ciudadanos

Crea mayor productividad, nuevos mercados, bienes y servicios para sus clientes

INNOVACIÓN EMPRESARIAL

SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA

ACADEMIA

GOBIERNO

EMPRESAS

ACTORES QUE PROMUEVEN LOS TIPOS DE INNOVACIÓN

CIUDADANOS

MEDIOS DE COMUNICACIÓN



PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN

FOCO DE INNOVACIÓN

Foco de la UNICOLMAYOR en la Innovación Académica y la Innovación Social dentro del Ecosistema de Innovación Pública.

INNOVACIÓN SOCIAL

Resuelve retos sociales e incrementa el bienestar social

INNOVACIÓN ACADÉMICA

Transformar los procesos enseñanza aprendizaje

INNOVACIÓN PÚBLICA

Responde a retos públicos y busca nuevas maneras de crear valor público o compartido

INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Mejora el desempeño, servicios y políticas públicas, generando valor para los ciudadanos

Transforma el entorno y la dinámica urbana y el estilo de vida de la comunidad

INNOVACIÓN CÍVICA

Crea mayor productividad, nuevos mercados, bienes y servicios para sus clientes

INNOVACIÓN EMPRESARIAL

SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA

ACADEMIA

GOBIERNO

EMPRESAS

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ACTORES QUE PROMUEVEN LOS TIPOS DE INNOVACIÓN



2.5 EJES ESTRATÉGICOS

CAMINOS

EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos representan los ámbitos de acción que deben ser desarrollados y para abordar los retos institucionales en innovación. Son las rutas por las cuales transitaremos para llegar al destino que nos hemos propuesto alcanzar.



2.5 EJES ESTRATÉGICOS

Impactar con desarrollo académico,
social, económico y cultural a la
comunidad UNICOLMAYOR ●





EJES ESTRATÉGICOS

2.6 INNOVACIÓN ACADÉMICA Y SOCIAL





EJES ESTRATÉGICOS

2.7 INVESTIGACIÓN APLICADA



Responde al Objetivo Estratégico de Proyección Social y Extensión

Impulsar un modelo de desarrollo social que fortalezca el relacionamiento y diversifique el portafolio de servicios de la UNICOLMAYOR

PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN

CULTURA DE INVESTIGACIÓN

Consolidar el sistema de capacidades investigativas y de Generación, apropiación y transferencia de conocimiento

Responde al Objetivo Estratégico de Investigación





EJES ESTRATÉGICOS

2.8 TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

Responde al Plan de Desarrollo Institucional - Docencia

Consolidar la implementación de modelos y programas académicos virtuales

ESCUELA VIRTUAL

FORTALECER INNOVACIÓN EN LA UNIVERSIDAD MAYOR DE GUANAHUATO

Responde al Plan de Desarrollo Institucional - Gestión Integral de Recursos

Fortalecer el acceso, uso y apropiación de las TIC

CULTURA DIGITAL

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Mejora en la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Responde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión

PROCESOS Y TRANSVERSALIDAD

Consolidar una estructura transversal con procesos efectivos

Responde al Objetivo Estratégico de Procesos académicos y administrativos



3 Ruta de Innovación de la UNICOLMAYOR al 2025





RUTA DE INNOVACIÓN DE LA UNICOLMAYOR AL 2025

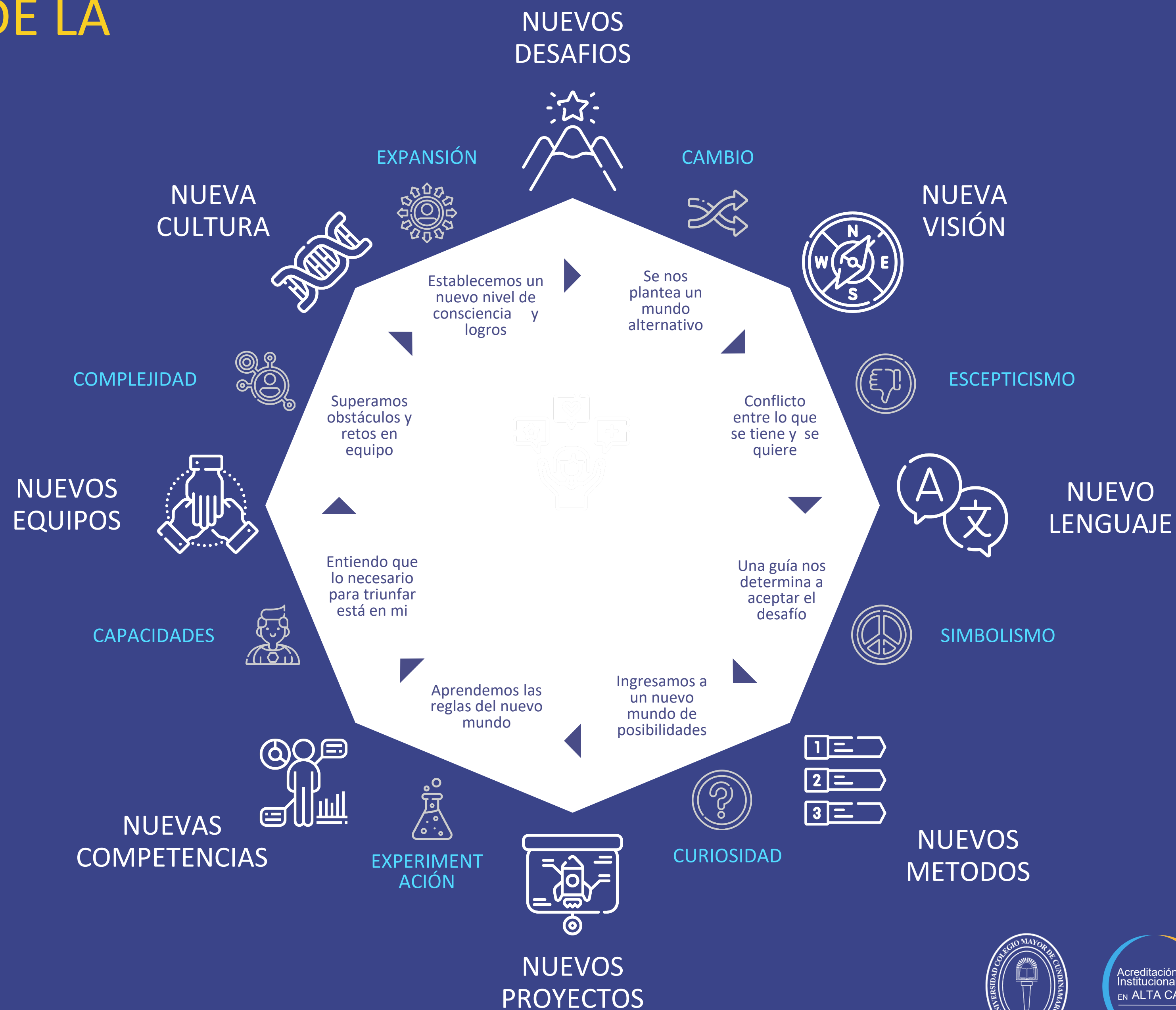
- 1 MODELO DE GESTIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DE LA INNOVACIÓN EN LA UNICOLMAYOR
- 2 HABILITANTES PARA FORTALECER LA INNOVACIÓN EN LA UNICOLMAYOR
 - 2.1 Formación
 - 2.2 Nuevos talentos
 - 2.3 Tecnología
 - 2.4 Procesos
 - 2.5 Cultura de la experimentación
 - 2.6 Intraemprendimiento
 - 2.7 Liderazgo
 - 2.8 Revitalización
 - 2.9 Gestión del riesgo
 - 2.10 Espacios
 - 2.11 Sistematizar la innovación
- 3 RUTA DE INNOVACIÓN DE LA UNICOLMAYOR AL 2025





1. MODELO DE GESTIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DE LA INNOVACIÓN EN LA UNICOLMAYOR

- Estadios de la gestión de la transformación
- Fases de intervención en el proceso de transformación





2. HABILITANTES PARA FORTALECER LA INNOVACIÓN EN LA UNICOLMAYOR

Tienen como propósito emitir orientaciones para que al interior de la UNICOLMAYOR se promueva y gestione la innovación partiendo de un proceso de fortalecimiento de capacidades innovadoras, teniendo en cuenta los pilares de novedad, implementación e impacto, orientados a que estas atiendan mejor las necesidades, expectativas y características de la comunidad Universitaria y del entorno de la UNICOLMAYOR.



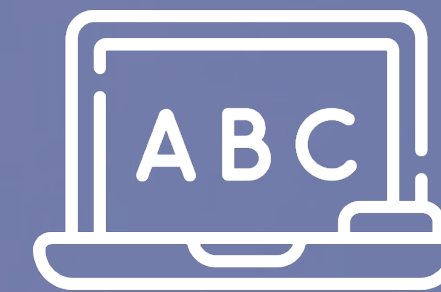


2. HABILITANTES PARA FORTALECER LA INNOVACIÓN EN LA UNICOLMAYOR

- 1 Formación 
- 2 Nuevos talentos 
- 3 Tecnología 
- 4 Procesos 
- 5 Cultura de la experimentación 
- 6 Intraemprendimiento 
- 7 Liderazgo 
- 8 Revitalización 
- 9 Gestión del riesgo 
- 10 Espacios 
- 11 Sistematizar la innovación 

1

FORMACIÓN



Son procesos que tiene por objetivo específico aumentar y adecuar el conocimiento, desarrollar y fortalecer las capacidades asociadas en este caso a la innovación, de la mano de una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Se espera que los contenidos, formatos, medios y la pedagogía escogida sea llamativa, efectiva y fácil de digerir, que sea coherente con los temas abordados y se base en el aprender haciendo.

2

NUEVOS TALENTOS



Permite aprovechar el valor diferencial de las distintas profesiones, favorece la co-creación, genera nuevas perspectivas y amplía el panorama de las situaciones.



Más allá de las profesiones, es fundamental tener en cuenta una serie de aptitudes clave que permiten tener un enfoque innovador dentro de la gestión pública:

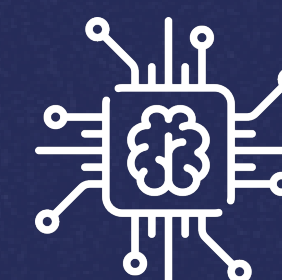
- Capacidad de respuesta ágil y flexible a entornos cambiantes.
- Personal orientado a la acción y dispuesto a aprender haciendo.
- Curiosidad y deseo de explorar múltiples posibilidades.
- Reflexividad y capacidad de ser críticos sobre el proceso y los resultados.
- Voluntad y valentía para correr riesgos.
- Compromiso con los resultados y el impacto en el mundo.
- Exploración imaginativa, abierta a pensar en nuevos futuros posibles.
- Resiliencia y perseverancia para lidiar con la resistencia.
- Empatía y comprensión de las experiencias y los marcos de referencia de los demás.

2 NUEVOS TALENTOS



3

TECNOLOGÍA



La transformación digital y las tecnologías emergentes han generado un fuerte impacto promoviendo cambios en el desarrollo de procesos de innovación.

En el sector público está estrechamente ligada al compromiso de las entidades de crear valor público, impactando directamente a los ciudadanos dentro del ámbito social, económico y cultural.



La tecnología como herramienta, posibilita a los procesos de innovación como mínimo en tres aspectos:

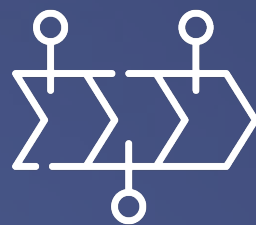
1. Vigilar y buscar dentro del escenario en el que la problemática se encuentra inmersa oportunidades de innovación que generen impacto.
2. Planear y desarrollar marcos estratégicos que permitan seleccionar diferentes líneas de acción dentro de la problemática .
3. Habilitar o adaptar desarrollos y herramientas tecnológicas como mecanismos útiles dentro del proceso de innovación.

3 TECNOLOGÍA





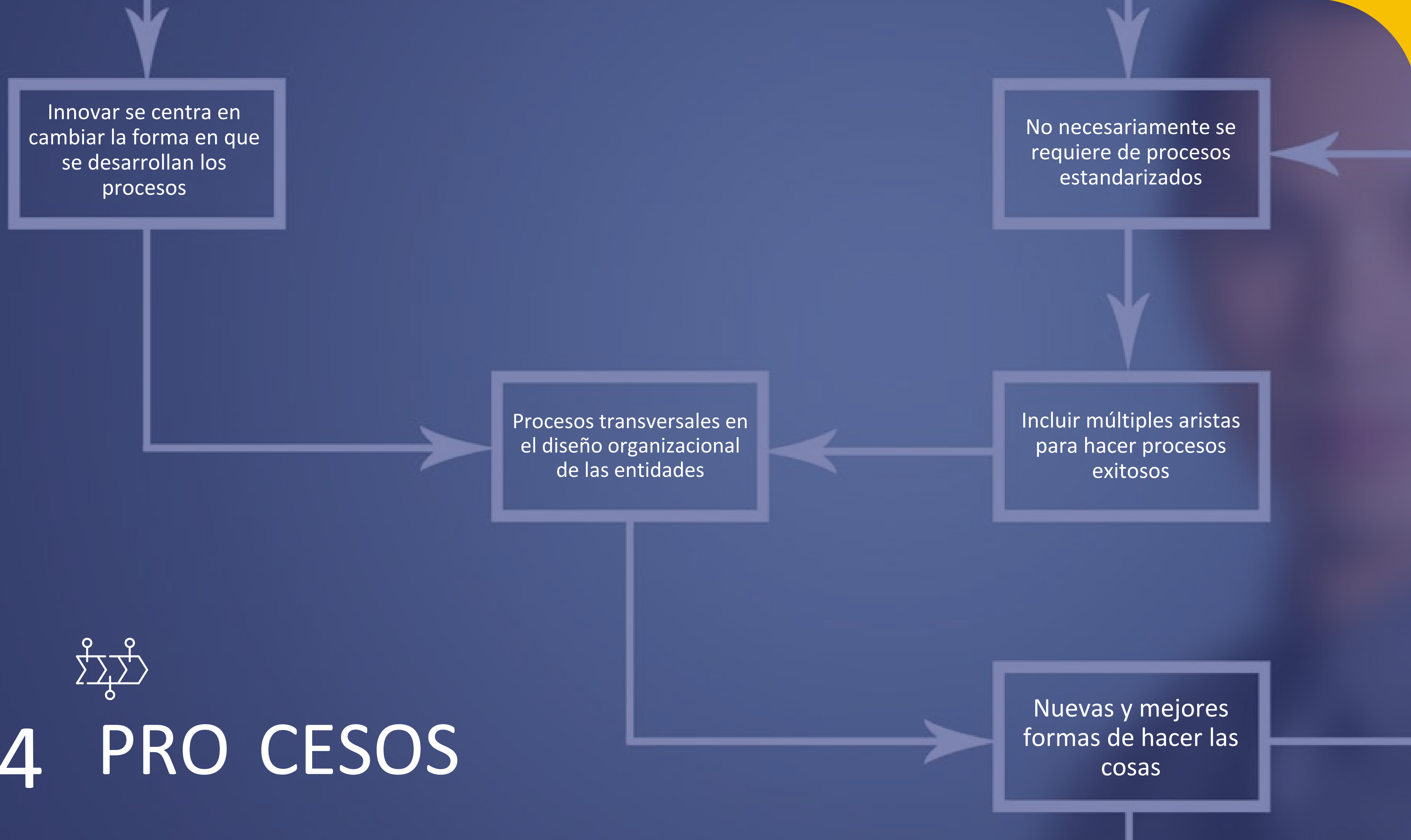
PRO



Cómo y por medio de qué procesos es posible integrar metodologías alternativas, creativas e innovadoras que permitan generar mayor percepción y satisfacción ciudadana respecto a lo que se hace desde el gobierno.



4 PROCESOS



5 CULTURA DE LA EXPERIMENTACIÓN

Aprender rápido y barato



En la innovación es necesario validar las hipótesis en torno a una problemática, se debe experimentar, medir y aprender con los beneficiarios finales. Si el prototipo no es funcional, claro y específico, hay un margen de maniobra que permite iterar, comprender y mejorar el producto o servicio. Y hacer todo esto antes de incurrir en un proceso de implementación de un programa o proyecto mucho más costoso.

6

Se caracteriza por ser una actividad emprendedora dentro de una organización cuando ésta desea desarrollar nuevos puntos de abordaje. El intraemprendimiento se encuentra dentro de una estructura organizacional y tiene la facilidad de gestionar el cambio, reconociendo la importancia de fomentar la innovación para poner en práctica nuevas ideas o mejorarlas.

INTRAEM PRENDIMIENTO



7

El liderazgo debe representar confianza, mejora continua y originalidad para llevar a cabo las metas establecidas, el líder mira hacia el horizonte con su equipo de trabajo, busca tener resultados a largo plazo y desafía lo establecido para generar nuevas oportunidades. Además, inculca compromiso, iniciativa, empatía, perseverancia, integridad y curiosidad.



LIDERAZGO



8

Es frecuente que al pasar muchos años en una misma entidad, en un entorno conocido y cómodo, se pierda la emoción, se marchite o se desvíe el propósito laboral. Por eso, es importante que las personas asuman proyectos retadores e inspiradores constantemente.

REVITALIZACIÓN



Necesitamos equipos interesados, motivados y comprometidos con los procesos de innovación.

Existen los incentivos, las recompensas de rendimiento de carácter objetivo, los reconocimientos a manera de recompensas de percepción y de carácter subjetivo. Para poder diferenciarlos y crear un sistema de revitalización, es importante partir del conocer aquello que genera motivación a las personas:

- Los incentivos.
- La satisfacción de la labor realizada.
- El reconocimiento.
- Lograr metas en un proyecto que genere desarrollo personal y laboral

10 REVITALIZACIÓN



9

La innovación, como toda iniciativa pública, requiere de una estrategia de gestión del riesgo. y a partir de allí definir unas condiciones previas que incluyan los recursos tanto financieros como humanos adecuados. Las fases del proceso de innovación y la iteración “ofrecen formas de traducir la incertidumbre en riesgo conocidos más rápido que los enfoques tradicionales”

OCDE, 2017

GESTIÓN DEL RIESGO



10

ESPACIOS



Es fundamental contar con lugares que estimulen la creatividad, la divergencia y el pensamiento disruptivo. es en estos donde se propicias las dinámicas de la innovación.

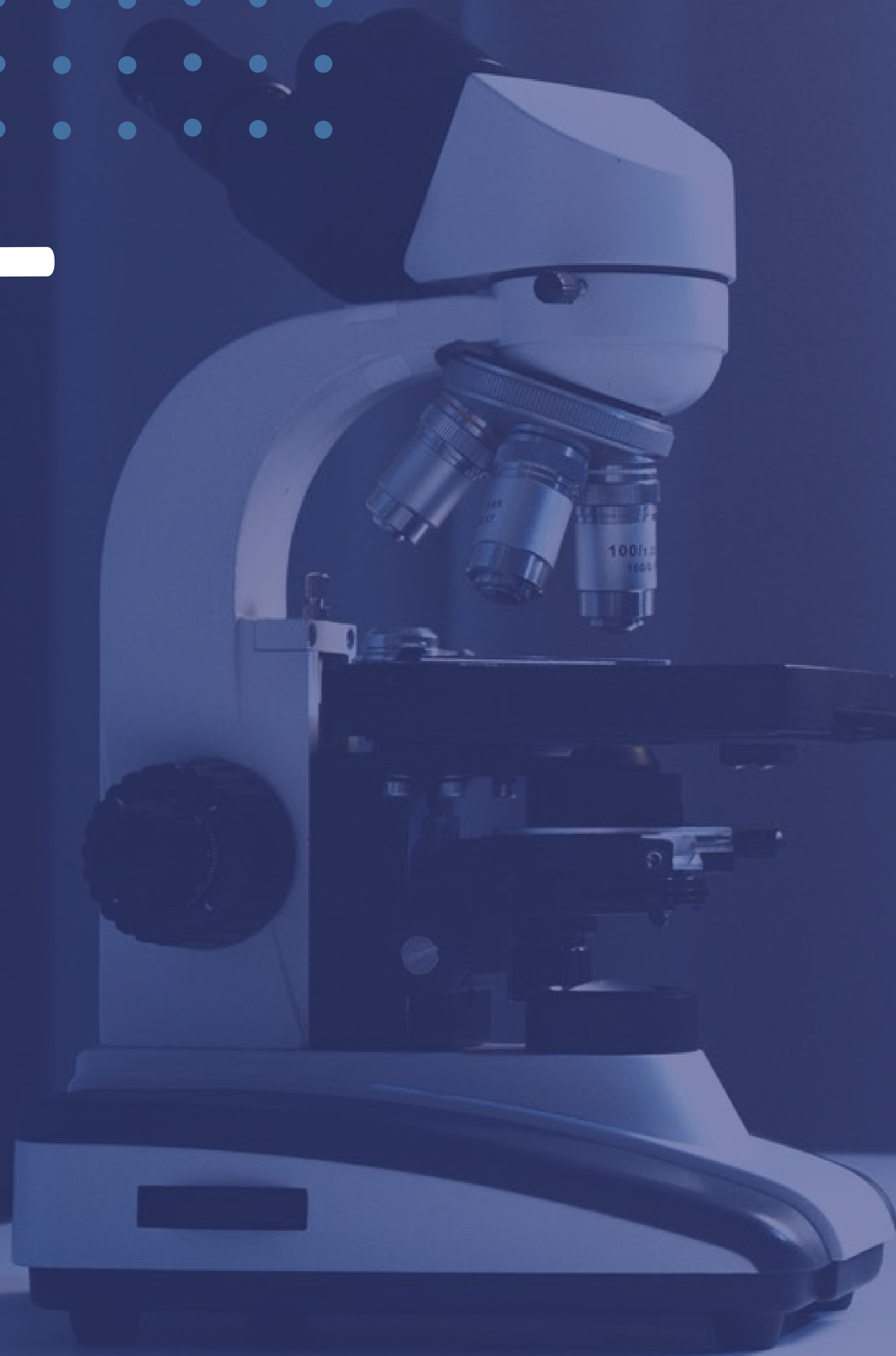


- Espacios que incentiven la participación ciudadana en el ámbito público
- Espacios dinámicos que promuevan la creatividad y la disrupción para el diseño de soluciones de política pública
- Espacios que convoquen a la interdisciplinariedad, la colaboración y el propósito común

12 ESPACIOS



11



Es una reconstrucción de la experiencia innovadora para comprender lo ocurrido, para identificar sus componentes, explicar logros y dificultades, que puedan servir para replicarla, generalizarla y compartirla con los demás. Cuando sistematizamos una experiencia de innovación, buscamos una síntesis que permita comprender el proceso ocurrido, identificar cuáles fueron los resultados en relación a las lecciones aprendidas del proceso.



SISTEMATIZAR LA INNOVACIÓN



3. RUTA DE INNOVACIÓN DE LA UNICOLMAYOR AL 2025

MODELO DE GESTIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DE LA INNOVACIÓN		 NUEVA VISIÓN Plan Estratégico de Innovación	 NUEVO LENGUAJE Sensibilización del Plan de Innovación	 NUEVOS METODOS Definición de guías y mecanismos	 NUEVOS PROYECTOS Implementación de instancias y espacios	 NUEVAS COMPETENCIAS Fortalecimiento del talento y el relacionamiento	 NUEVOS EQUIPOS Creación de Redes de Transformación			
INNOVACIÓN SOCIAL Y ACADÉMICA	INNOVACIÓN SOCIAL	 Identificación de retos organizacionales (Internos y externos)	 Ruta de Intraemprendimiento  Laboratorio de Innovación Social (Rectoría, Unidad de Emprendimiento, Relaciones Institucionales, TIC, Grupos de investigación, Observatorio de Cultura y G.C. Centro de Arte y Cultura, Vicerrectoría Administrativa, Comunicaciones, Centros de pensamiento, Observatorio C.T.I.)				 Premio de Proyectos Sociales Innovadores UNICOLMAYOR	 Red de Innovación Social UNICOLMAYOR		
	INNOVACIÓN ACADÉMICA	 Plan de Innovación Académica	 Hackatón Académica  Laboratorio de Innovación Académica (Rectoría, Escuela virtual, TIC, Grupos de investigación, Observatorio de Cultura y G.C. Facultades, Admisiones, Recursos Educativos, Centro de Arte y Cultura, Comunicaciones, Centros de pensamiento, Observatorio C.T.I.)				 Laboratorio de testero de Innovación Académica	 Red de Innovación Académica UNICOLMAYOR		
	EMPRENDIMIENTO INNOVADOR	 Política de emprendimiento, innovación y desarrollo de la comunidad emprendedora	 Conferencias y talleres  Ruta de emprendimiento				 Concurso de Pitch	 Feria de emprendimiento innovador		
INVESTIGACIÓN APLICADA	CULTURA DE INVESTIGACIÓN		 Ampliar fuentes de información y bases de datos especializadas	 Fortalecer los semilleros de investigación	 Implementar los Centros de Pensamiento	 Dinamizar los grupos de investigación institucional	 Incrementar los grupos de investigación categorizados			
	PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN		 Crear el Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación			 Alianzas con la sociedad, el sector productivo y el gobierno	 Dinamizar la presencia de UNICOLMAYOR en programas sociales	 Estudios de impacto de la generación de conocimiento y solución de problemas sociales		
TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	 Plan para fortalecer de Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	 Mapas de Conocimiento UNICOLMAYOR			 Espacios para compartir el conocimiento y la innovación		 Portal virtual (Escuela Virtual)	 Centro de Datos (Diagnóstico, análisis y visualizaciones)	
	CULTURA DIGITAL	Plan por definir con la consultoría de Cultura Digital								
	PROCESOS Y TRANSVERSALIDAD	 Plan de depuración, optimización y automatización de procesos	 Depuración de Procesos de la UNICOLMAYOR			 Nuevo Mapa de Procesos transversales definido colectivamente		 Apropiación del Mapa y de la Cultura Transversal	 Avance en la automatización de Procesos	
	ESCUELA VIRTUAL	 Política de Educación Virtual de la UNICOLMAYOR	 Recursos educativos digitales			 Plataforma virtual		 Formación docente mediada por tecnología	 Procesos formativos acordes con la era digital	
EJE	ELEMENTO	TRIMESTRE 4 2023	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4	TRIMESTRE 1	TRIMESTRE 2	TRIMESTRE 3	TRIMESTRE 4
		2023	2024				2025			

HABILITANTES:



Formación



Tecnología



Procesos



Liderazgo



Revitalización



Gestión del riesgo



Espacios



Nuevos talentos



Cultura de la experimentación



Sistematizar la innovación



Intraemprendimiento



**UNIVERSIDAD COLEGIO
MAYOR DE CUNDINAMARCA**



Resolución MEN 00021
del 11 de enero de 2023
Vigencia 6 años