



**UNIVERSIDAD
COLEGIO MAYOR
DE CUNDINAMARCA**

ACUERDO No. - 0005

(09 MAR. 1998)

Por medio del cual se aprueba la actualización del proyecto Educativo Universitario con sus tres componentes: Marco Conceptual, Plan de Desarrollo 1996 – 1999 y Modelo Institucional de Acreditación.

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el Acuerdo No. 001 del 27 de mayo de 1996.

CONSIDERANDO:

Que es necesario aprobar la actualización del Proyecto Educativo Universitario, con sus tres componentes: Marco Conceptual, Plan de Desarrollo 1996 – 1999 y Modelo Institucional de Acreditación, que comprende la Acreditación – Autorregulación y Autoevaluación.

Que mediante Acuerdo No. 007 del 27 de febrero de 1997, se actualizó hasta 1998 el Plan de Desarrollo.

Que la Rectoría, presenta el Proyecto escrito y explicado, mediante exposición clara de los profesionales responsables de coordinar los procesos.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR la actualización del Proyecto Educativo Universitario, con sus tres componentes: Marco Conceptual, Plan de Desarrollo 1996 – 1999 y Modelo Institucional de Acreditación, que comprende la Acreditación, Autorregulación y Autoevaluación.



UNIVERSIDAD
COLEGIO MAYOR
DE CUNDINAMARCA

Hoja 2. del Acuerdo No. 0005

ARTÍCULO SEGUNDO.- ORDENAR se establezcan las estrategias pertinentes para difundir, en la comunidad universitaria, el proyecto Educativo Universitario aprobado mediante el presente Acuerdo.

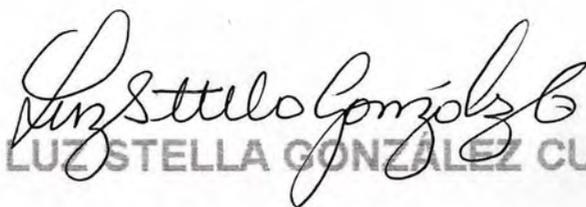
ARTÍCULO TERCERO.- Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

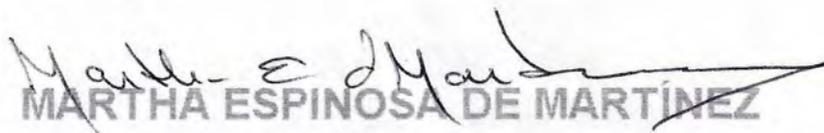
Expedido en Santafé de Bogotá, D.C., a los

09 MAR. 1998

LA PRESIDENTA DEL CONSEJO,


LUZ STELLA GONZÁLEZ CUAN

LA SECRETARIA GENERAL,


MARTHA ESPINOSA DE MARTÍNEZ

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR
DE CUNDINAMARCA**

**PROYECTO EDUCATIVO
UNIVERSITARIO P.E.U.**

MARCO CONCEPTUAL FILOSÓFICO

**SANTAFÉ DE BOGOTÁ
DICIEMBRE DE 1997**

PREFACIO

Nuestra universidad, como entidad del sistema educativo, es un espacio social privilegiado de producción, distribución y circulación del saber y un ámbito propicio para la coexistencia de proyectos políticos y sociales, referidos a la adquisición de fórmulas significativas del saber social relevante y de nuestra cultura.

Entendemos y asumimos la responsabilidad de contribuir, desde nuestra universidad, a la construcción y mantenimiento de una auténtica democratización de la posesión del conocimiento, especialmente del conocimiento científico-técnico, como un mecanismo idóneo para legitimar la democratización del poder y el posicionamiento de las actuales y futuras generaciones de nuestro país.

El P.E.U. se nutre de dos enunciados que, en el renglón de lo educativo, establece La Constitución de 1991, a saber: "la educación como un derecho fundamental y la libertad de cátedra, investigación, enseñanza y aprendizaje".

La propuesta dialógica que contiene el P.E. U. se ubica en el contexto de los procesos de reconceptualización y cambio que han sido planteados en la constitución, así como en lo legal y reglamentario de nuestro ordenamiento jurídico en lo que concierne a la educación y Educación Superior.

Esta propuesta se fundamenta en dos proposiciones estructurales básicas: por una parte, la concepción epistemológica para entender la educación, en general, y la universidad, en particular, en cuanto esencia, rol y objetivos básicos, mediante la comprensión de los fundamentos que sirven como sustento y orientación para la consecución de logros institucionales, en cumplimiento de las funciones universitarias relativas a la docencia, investigación y proyección social.

De otra parte, la formulación de estrategias que deberán ser explícitas y continuadas con el fin de lograr la concreción de los propósitos institucionales para beneficio de nuestra misión y nuestros objetivos.

Nuestro concepto de universidad pretende ser el resultado de un acuerdo colectivo sobre las finalidades de nuestro cuerpo social, estrategias, medios e instrumentos que contribuyen a su definición, conservación y evolución y sobre el papel que le corresponde a cada uno de los actores que hacen parte de sus estamentos constitutivos, en función de las características y necesidades del momento histórico. Por tanto, nuestra universidad propende por la creación de una voluntad colectiva basada en un sistema de valores normativos propios de una "racionalidad comunicativa axiológica".

El análisis sobre los contenidos teóricos y prácticos de la educación y su trascendencia en la universidad debe ser permanente, así como es permanente la dinámica social, productiva, cultural y política del país, del continente y del mundo.

En consecuencia, nuestra universidad deberá, como uno de sus propósitos básicos, idear un despertar colectivo que estimule la iniciativa individual y de grupo; que potencialice la creatividad y promueva la acción en el momento de definir estrategias, proponer y desarrollar soluciones.

CAPÍTULO I

PROYECTO EDUCATIVO UNIVERSITARIO (P.E.U.)

1.1 MARCO CONCEPTUAL FILOSÓFICO Y DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

1.1.1 Reseña histórica

1.1.1.1 Fundación. Primera etapa

(1945 - 1979): la Ley 48 del 17 de diciembre de 1945 firmada por el entonces Ministro de Educación, doctor Germán Arciniegas, dio vida el Colegio Mayor de Cultura Femenina de Cundinamarca, cuyas labores se iniciaron en 1946. Bajo la dirección de Ana Restrepo del Corral se inició un encomiable quehacer académico encaminado a la profesionalización de la mujer colombiana, por medio de la formación superior en Letras, Servicio Social, Laboratorio Clínico, Dibujo Arquitectónico, Secretariado Comercial y Cerámica.

1.1.1.2 Cambios estructurales. Segunda etapa

(1980-1987): se inicia la segunda etapa institucional. El Decreto 083 de 1980 cambia la naturaleza jurídica en cuanto Unidad Administrativa Especial, patrimonio independiente y autónomo, en los términos del citado Decreto, lo cual posibilitó una reestructuración organizativa de la institución. La Doctora Alicia Moyano Iregui, Rectora desde 1980, fomentó la búsqueda de la Excelencia Académica, afirmó el sentido de pertenencia y estimuló la capacidad de trabajo y la eficiencia de su equipo directivo, docente y administrativo. Así mismo, cohesionó a la comunidad universitaria en torno de los valores del humanismo y de la necesidad de una Proyección Social y estableció la investigación, mediante un centro para su desarrollo.

Fortaleció la actividad docente con el Centro de Recursos Educativos y la Biblioteca, cuya ampliación permitió un espacio organizado para los servicios de información, documentación, hemeroteca y redes interuniversitarias. A partir de entonces, se impulsa la promoción académica y profesional en procura de la calidad docente, discente y administrativa, mediante la realización y participación en actividades de carácter científico, educativo y cultural a nivel local y nacional.

De otra parte, fortaleció la Extensión Universitaria y creó el Centro de Salud para prestar servicios médicos y sociales a la población circunvecina y a la comunidad universitaria ; a su vez, amplió la oferta de cursos en artes y oficios a más de 2.000 personas; hizo explícita la preocupación por el bienestar integral de la comunidad universitaria al organizar un espacio para la administración de servicios de atención psicológica, social, espiritual, deportiva, cultural y de recreación, todo lo cual, aunado a los distintos grupos de representación cultural y deportiva, logró una presencia efectiva del Colegio Mayor en el ámbito nacional.

1.1.1.3 Establecimiento público. Tercera etapa

(1988 - 1992). La Ley 24 del 11 de febrero de 1998 reestructura el Ministerio de Educación Nacional y en concordancia con el Decreto 758 del mismo año, el Colegio Mayor se convierte en establecimiento público del orden nacional. A partir de esto se da inicio a la tercera etapa y se incrementa el interés por la excelencia académica e investigativa, el diálogo interuniversitario y su proyección social en un espacio que permitirá mayor dinamismo y cobertura, toda vez que se adecúa plenamente a los avances tecnológicos, a las exigencias del quehacer moderno y a las necesidades del país con un clima de rigor, seriedad y trabajo responsable.

1.1.1.4 Situación actual. Cuarta etapa

(1993 - 1996) : la Ley 30 de 1992, que organiza el servicio público de la Educación Superior y la Ley 115 de 1994, General de la Educación, ofrecen nuevas perspectivas al quehacer institucional ; al igual que la Ley 91 del 14 de diciembre de 1993, por medio de la cual se cambia el nombre de la institución por el de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. La Resolución No. 828 del 13 de marzo de 1996, expedida por el Ministerio de Educación, con base en conceptos del ICFES y del CESU reconoció la naturaleza universitaria del Colegio Mayor de Cundinamarca que, si bien, desde sus inicios se proyectó como una institución de Educación Superior, ha recorrido un camino colmado de superaciones, que concluyó con el reconocimiento como universidad, lo cual coincidió con la celebración de sus Bodas de Oro.

El camino transitado por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, desde 1945, desemboca en su reconocimiento como universidad que compromete, estimula e impulsa el trabajo y el estudio hacia el perfeccionamiento total para el logro y la conquista de una nueva meta que será la ampliación y acreditación de la universidad, cuyo desarrollo se orienta hacia la búsqueda de mayores niveles de excelencia en el desarrollo de sus funciones de docencia, investigación y proyección social, de acuerdo con los avances tecnológicos, el quehacer universitario y las necesidades del país, en un ambiente de seriedad, calidad y eficiencia. La universidad se caracteriza por tener una dirección acertada, una administración transparente, racionalizada y eficaz en los diferentes procesos, al igual que la excelencia en sus logros y una decidida voluntad de servicio.

Los logros obtenidos en las etapas anteriores fortalecen el modelo universitario "mayorista" que con identidad propia, ya empieza a enfrentar los retos impuestos por las nuevas disposiciones estatales para el desarrollo de la Educación Superior. Por una parte, interioriza en sus estamentos una cultura fundamentada en valores y, por otra, perfecciona la búsqueda de una educación integral y canaliza su voluntad de servicio hacia la sociedad, la ciencia y la cultura. Evidencia de ello es el nivel de desarrollo alcanzado en sus programas de Bacteriología y Laboratorio Clínico, Trabajo Social, Delineantes de Arquitectura e Ingeniería, Secretariado Comercial Bilingüe, igualmente, la creación de los programas de Administración de Empresas Comerciales y Administración de Construcciones Arquitectónicas (dos ciclos: tecnológico y profesional). La creación del Programa de Derecho ha sido otro acierto del Consejo Superior, pues los abogados que la universidad se propone formar tendrán la impronta de su filosofía con principios éticos sólidos. En posgrados, en el nivel de la especialización, existen Gerencia de Laboratorios, Gerencia en Salud Ocupacional, y Promoción en Salud y Desarrollo Humano.

Es imposible desconocer la historia del proceso académico de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, cuya dinámica se identifica con una decidida proyección académica investigativa y social, dentro de un horizonte propio de una educación con formación humanística. Para proyectar el futuro de la universidad se exige la asimilación de su pasado y presente con una actitud realista y crítica.

1.2 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO UNIVERSITARIO (P.E.U.).

Con base en los antecedentes institucionales, el mandato de la Constitución Política de Colombia de 1991, las exigencias de la Ley 30 de 1992, los hechos internacionales de globalización de la cultura que inciden en la dinámica nacional y en las instituciones educativas y las demás orientaciones emanadas del Gobierno Nacional para el desarrollo de la Educación Superior, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca ha establecido su Proyecto Educativo Universitario.

Con el Proyecto se pretende reinterpretar la visión del valor social de los saberes que la universidad incorpora, produce, valida y comunica, mediante la búsqueda de estrategias innovadoras para la "democratización del poder que produce el saber", teniendo en cuenta las condiciones concretas que definen la existencia histórica de la sociedad colombiana en sus diversas dimensiones: económica, política, científica, tecnológica y cultural.

A continuación, se analizan los principales referentes que contextualizan el Proyecto Educativo Universitario.

1.2.1 Referentes jurídico - políticos

La nueva Constitución Política de Colombia (1991), dentro de los derechos fundamentales de los colombianos, establece la obligación del Estado de garantizar las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra (Art. 68).

Así mismo, dentro de los derechos sociales, económicos y culturales la nueva Constitución garantiza la autonomía universitaria; ordena al Estado fortalecer la investigación científica en las universidades oficiales y privadas, ofrecer las condiciones especiales para su desarrollo y facilitar mecanismos financieros que hagan posible el acceso a todas las personas aptas a la Educación Superior. (Art. 69).

La educación, como derecho de la persona y servicio público, tiene la función social de "formar al colombiano en el respeto a los derechos humanos a la paz y a la democracia y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente"... (Art. 67).

De igual manera, ordena el Estado "promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional"... (Art. 70).

El mandato constitucional marca un derrotero claro y proporciona las bases para el diseño y realización del Proyecto Histórico Nacional, en el sentido de definir el tipo de hombre y de sociedad que se desea ayudar a construir mediante la educación, la ciencia, la técnica y la cultura.

La Ley 30 de 1992, por su parte, desarrolla los mandatos constitucionales relacionados con las libertades fundamentales de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y con los derechos sociales, tales como la autonomía universitaria, el derecho a la educación y a la cultura, mediante la definición de los objetivos del Sistema de Educación Superior (SES).

Entre los objetivos del SES se destacan: ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético en los ámbitos nacional y regional; contribuir al desarrollo de los niveles educativos que lo preceden; promover la unidad nacional, la descentralización y la integración regional; promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas en el espacio internacional; promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica.

Por otra parte, las actividades de la Educación Superior son reconocidas en sí mismas como actividades económicas. En la medida en que se apoye con recursos, el mejoramiento de la calidad y la excelencia de la Educación Superior, se está invirtiendo directamente no sólo en el desarrollo social sino en el crecimiento económico y en el desarrollo regional y nacional.

1.2.2 Referentes socio - económicos

Los hechos internacionales, que de alguna manera inciden en la dinámica de la Educación Superior, se relacionan con las nuevas políticas económicas, con los conflictos sociales y con las decisiones políticas de los países frente a la globalización o internacionalización de la economía y específicamente de la ciencia y la tecnología.

El fenómeno de la globalización exige e implica que el conocimiento cumpla un nuevo rol como factor dinamizador de los procesos de transformación productiva, democratización política y equidad social y regional, para poder responder a los requerimientos de la calidad y de la competitividad internacional y a las exigencias de cada país en cuanto al "crecimiento con equidad", en función de la calidad de la existencia humana.

El desarrollo de tales procesos constituye un reto para los sistemas de Educación Superior, en el sentido de aceptar la necesidad de repensar la misión de cada institución con voluntad política para cambiar de rumbo y dirección, en búsqueda de la identidad de su razón de ser y de la excelencia de su nuevo quehacer universitario.

La preocupación por anticiparse a los nuevos desafíos de la modernidad, mediante el cambio e innovación de las instituciones de Educación Superior, se registra en países como Estados Unidos, Canadá, El Reino Unido, Holanda, Francia y otros de la Comunidad Europea en donde la producción, distribución y usos de la información acerca de la estructura, funcionamiento y resultados de los programas e instituciones educativas, son un factor determinante para el reconocimiento público de la calidad y, por tanto, para la acreditación académica y social.

En el caso de nuestro país, es necesario destacar algunos puntos que justifican la necesidad de repensar la misión, los objetivos, las tareas, los instrumentos administrativos y los mecanismos financieros de los programas institucionales de Educación Superior, de acuerdo con el ejercicio de la autonomía universitaria y la práctica de la libertad institucional.

- Un primer punto se refiere a la exigencia de producir un conocimiento pertinente y relevante socialmente mediante una investigación formativa, real y efectiva y una docencia crítica, creativa y eficaz que se enriquezca con la racionalidad científica para hacer énfasis en el aprendizaje de procesos y no sólo de contenidos.*
- Un segundo punto se refiere a la búsqueda de estrategias para la articulación de la Educación Superior con el sector externo en forma concertada, consensual e innovadora, con el fin de que la institución se abra a la realidad del país y del mundo, sin perder de vista la población con la cual ha decidido trabajar.*

Esta integración se plantea en términos de mejorar la interacción entre universidad, sector productivo y sector social, de tal modo que se reconozcan y se complementen mutuamente, a partir de las necesidades y posibilidades concretas para incorporar el conocimiento científico y tecnológico, la innovación de los procesos de modernización institucional, la transformación productiva y la formación ciudadana, con equidad social y regional. Entonces, debe trabajarse para crear condiciones que hagan efectiva dicha interacción, a partir de la identificación de los problemas del país, hasta convertirlos en hipótesis de conocimiento y generar alternativas de solución, que se puedan vincular a nuevas formas de organización social, de interpretación de la realidad y desarrollo integral.

- *Por otra parte, surge la necesidad de crear acciones orientadas a lograr la identidad institucional, de tal manera que sea coherente con las exigencias nacionales e internacionales, sin renunciar al derecho y a la obligación de definir en que consiste la vocación de la universidad para la generación y distribución del conocimiento, la formación integral de la persona y el servicio calificado a la sociedad, con una visión de proyección hacia el futuro.*

Los aspectos anteriores fortalecen el proceso de acreditación y justifican los cambios e innovaciones que la Educación Superior debe generar, en cuanto a la institucionalización del conocimiento. Las universidades deben superar el culto a la unidisciplinariedad y consolidar la base institucional proporcionando mayor firmeza al conjunto de entidades de Educación Superior, mediante el perfeccionamiento de la gestión con el fin de lograr mayor apertura, flexibilidad y criticidad frente al concepto de calidad total.

- *Es necesario organizar y mejorar la gestión de la información y del conocimiento, pues sobre estos aspectos se registra un gran vacío en el ámbito nacional y latinoamericano, lo cual limita la posibilidad de consolidar las comunidades académicas, porque no pueden acceder a los circuitos internacionales de información científica y tecnológica ni al poder que genera el conocimiento y la información.*
- *Otro aspecto que sirve de punto de referencia para el reordenamiento de la Educación Superior es el rol que juega la integración regional e interinstitucional, con criterios racionales que permitan identificar qué realmente se necesita y en dónde se encuentra, para evitar la pérdida de oportunidades de cooperación efectiva y la dispersión de esfuerzos económicos y académicos.*

1.2.3 Referentes ético - culturales

Además de las razones expuestas, el Gobierno Nacional ha propuesto un plan conformado por "Políticas activas para la Educación Superior (D.N.P. 1994) que conducen a hacer del conocimiento y de la cultura los ejes de su desarrollo, pues se reconocen como elementos fundamentales de la competitividad nacional e internacional y como factores del bienestar social de los colombianos. Con ello, se trasciende la retórica tradicional que daba al fomento un papel principal en las tareas del Estado, pero centraba realmente todos las acciones en los campos de la inspección y la vigilancia".

Las políticas de Educación Superior están orientadas a promover los derechos humanos, los valores de la democracia y la convivencia social en paz; a fomentar el más avanzado conocimiento de la riqueza nacional, en especial, la biodiversidad y su aprovechamiento racional; a crear y fortalecer las ventajas competitivas de la economía colombiana a través del conocimiento y la tecnología ; a impulsar el desarrollo regional con criterio de equidad.

La intencionalidad y las orientaciones de tales políticas se concretan "en programas y proyectos a través de los cuales se avanzará significativamente hacia obtener el mejoramiento de la calidad de la Educación Superior; resolver el problema de inequidad en su acceso y distribución ; incorporar los avances mundiales en temáticas y comunicaciones ; hacer de las instituciones de Educación Superior organizaciones inteligentes y flexibles en su gestión, para adecuarse a los cambios que ocurren a ritmo acelerado en el mundo; crear las condiciones para realizar alianzas estratégicas con el sector productivo, el Estado, las regiones y los otros niveles y formas de educación y dar cumplimiento en forma moderna y proactiva a las obligaciones de inspección y vigilancia, mediante la puesta en marcha de los Sistemas Nacionales de Acreditación e Información".

1.2.4 Referentes histórico - sociales

Los referentes jurídico-políticos, socio-económicos y ético-culturales expuestos, obligan a definir nuevas estrategias de interacción entre el Estado, el sistema de Educación Superior y la sociedad global, para contribuir a la realización del Proyecto Educativo Nacional relacionado con la construcción de un nuevo orden de convivencia social, pacífico, participativo y democrático capaz de preservar y desarrollar los derechos humanos y el bienestar social de la comunidad; así como con la construcción de una nueva cultura económica, competente y capaz de contribuir a la transformación productiva con calidad, competitividad y equidad social y regional.

Frente a este proyecto, la universidad está llamada a asumir un liderazgo en la prestación de los servicios educativos del nivel superior que responda a las políticas y programas del Gobierno Nacional, a las necesidades y posibilidades de las regiones y al significado y sentido de su Misión Institucional. Para tal efecto, la universidad debe dar prioridad, por lo menos, a tres tareas básicas:

- Contribuir a la formación de nuevos valores para una nueva ciudadanía con capacidad de apropiación crítica y coherente del capital cultural y el desarrollo de la autonomía personal y comunitaria, tanto intelectual como moral. "Esto implica formar a las personas en los valores y principios éticos y desarrollar sus habilidades y destrezas para lograr un buen desempeño en los diferentes ámbitos de la vida social en el mundo del trabajo, en la vida familiar, en la preservación del medio ambiente, en la cultura solidaria, la participación política y comunitaria" (UNESCO, CEPAL, 1992).
- Generar un nuevo conocimiento aplicable a los procesos socio-económicos para aumentar la productividad, la calidad y la competitividad de las organizaciones con equidad y justicia social. La competitividad se refiere a la idea de "generar y expandir las capacidades endógenas necesarias para sostener el crecimiento y el desarrollo nacional dentro de un cuadro de creciente globalización e internacionalización" (CEPAL, UNESCO, 1992) y tiene que ver con la construcción y el perfeccionamiento de las capacidades de las personas, de los grupos y las comunidades humanas, a partir de una auténtica integración y cohesión social que permita aprovechar tales capacidades en función de una exitosa inserción internacional que se revierta en buen o excelente nivel de vida para los colombianos.

- *Propender por la incorporación del conocimiento científico a las actividades productivas y motivar la investigación básica aplicada y experimental en los sectores tecnológico, empresarial y comunitario. Los espacios de producción científica tienen hoy, más que nunca, un rol definitivo en las innovaciones, en la producción y socialización de los conocimientos requeridos para el aumento de la productividad y la competitividad económica, así como para el mejoramiento de la ciudadanía y la calidad de vida.*

Las tareas anteriores implican una profunda revisión curricular en los contenidos cognitivos, instrumentales y ético-sociales de la formación que se proporciona a los estudiantes.

1.3 FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DE LA UNIVERSIDAD

1.3.1 Misión

Ofrecer diversas oportunidades de formación en Educación Superior a través de procesos académicos tendientes a fortalecer los valores humanos, patrios y ciudadanos : justicia, mística, lealtad , honestidad, responsabilidad, respeto, solidaridad y paz, entre otros.

Mediante el desarrollo de actividades, docentes e investigativas con proyección social, se aspira a un continuo perfeccionamiento personal, profesional y colectivo orientado hacia la formación integral de profesionales con decidida voluntad de servicio a la comunidad, capaces de generar dinámicas culturales, científicas y tecnológicas que promuevan la dignidad de las personas, las implicaciones éticas del conocimiento y el compromiso con el mejoramiento del medio ambiente y las exigencias del entorno social para elevar la calidad de vida del ser humano.

1.3.2 Visión

*Desde nuestra tradición de seriedad, calidad y eficiencia soñamos el **COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA** del siglo XXI como universidad pública líder en la búsqueda permanente de la excelencia personal, profesional y colectiva y en la construcción de referentes culturales para el desarrollo del país, a través de diversas modalidades de Educación Superior, metodologías y jornadas adecuadas a las expectativas del usuario y en relación directa con imperativos axiológicos y necesidades sociales, científicas y educativas.*

1.3.3 Objetivos

- *Promover y fomentar la formación integral que permita asumir actividades profesionales basadas en valores fundamentales hacia una proyección social.*
- *Fomentar la vivencia de principios y valores éticos, democráticos, de tolerancia y de preservación de un medio ambiente sano.*

- *Propiciar el ingreso a los programas de Educación Superior para la universidad, de manera armónica con las demás estructuras educativas y formativas.*
- *Procurar la excelencia académica, por medio de la creación y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones para lograr la formación de talento humano en beneficio de la sociedad.*
- *Fomentar y desarrollar actividades científico-investigativas para formar y consolidar las comunidades académicas y la articulación con sus homólogos en el orden internacional.*
- *Promover y fomentar acciones de proyección social hacia la comunidad, con el fin de ampliar la participación en el desarrollo del país.*
- *Prestar a la comunidad un servicio bien calificado y excelente en los órdenes académico, investigativo, de bienestar, de proyección social y administrativo.*
- *Fomentar y cultivar en todos los miembros de la comunidad universitaria la mística, lealtad, respeto y sentido de pertenencia.*

1.4 DOCENCIA

La actividad educativa fundamentada en la formación integral asume como compromiso institucional comprender y superar las múltiples tensiones que se presentan al interior de los procesos educativos formativos, en procura de fortalecer un desenvolvimiento libre, autónomo e integral de la personalidad de nuestros estudiantes que les haga posible aprender a pensar, a discutir racionalmente y a demostrar, mediante el diálogo, sus puntos de vista como prerrequisito básico de una cultura de convivencia y solidaridad y de un ámbito propicio para su producción intelectual, mediante la participación, el consenso y las relaciones horizontales entre iguales.

La orientación educativa que promueve la universidad enfatiza la atención cuasi-personalizada al estudiante con el fin de contribuir en la formación de su personalidad y de estimular el desarrollo de habilidades y destrezas para lograr un ser humano íntegro, capaz de desempeñarse idóneamente en el ejercicio profesional. De allí que la estrecha relación profesor-estudiante no sólo sea elemento fundamental de la comunidad educativa, sino medio dinamizador de la formación integral.

En consecuencia, las nociones de formación integral, quehacer docente y currículo son concebidas desde la perspectiva educativa de nuestra universidad, así :

1.4.1 Formación integral

La universidad fundamenta su filosofía en los principios de la educación humanista centrada en la persona y cuya finalidad es la conservación y el incremento de valores radicalmente humanos. En este sentido, la formación integral se entiende como un proceso educativo que estimula la manifestación, desarrollo y orientación de la sensibilidad, la racionalidad y la trascendencia de la persona y, así mismo, propicia el desarrollo de competencias socio-afectivas dirigidas a afinar el carácter, la conducta y las formas de interacción.

La formación que promovemos tiene entonces dos propósitos centrales:

- Preparar al hombre para realizar los cambios necesarios y hacer una sociedad más justa, más solidaria y más humana.
- Reforzar una identidad personal y colectiva que se sustenta en un conjunto de tradiciones históricas que conservan y proyectan un patrimonio natural y cultural, individual y social, regional y nacional.

En consecuencia, la formación integral que pretendemos se reconoce en el incremento de valores de orden ético, social, moral y afectivo, pues si bien es cierto que en la vida moderna la globalización científica y tecnológica representa adquisiciones fundamentales, no por ello puede descuidarse la dimensión axiológica del hombre que se educa: solidaridad, participación, responsabilidad, voluntad de servicio, apertura a la trascendencia. De esta manera, se intentan superar visiones fragmentadas o yuxtapuestas de la ciencia, la técnica y la cultura con miras a instaurar una nueva ética social basada en la justicia, los derechos y deberes humanos y el bien común.

Para promover la formación integral, la universidad parte de la conjunción inteligencia - afectividad, característica del humanismo, el cual postula el aprender como desarrollo de actitudes, vivencias de valores y estimulación de estructuras mentales en la persona. Para la universidad son fundamentales aprender a ser, aprender a comprender, aprender a convivir, aprender a crear y aprender a pensar. Se busca un espacio, siempre creciente, para la discusión, la confrontación y la crítica: definir y entender, deliberar y discernir, teorizar y aplicar, interpretar y valorar. La formación integral propia de la universidad supera el profesionalismo y ubica a la persona en un amplio contexto de realidad, formándola para desarrollar su actividad profesional con idoneidad, responsabilidad, ética y compromiso social.

Mediante esta formación integral el **estudiante** de la universidad debe:

- Desarrollar la autoestima, el autodesarrollo, la autopromoción, el autocontrol y la autoevaluación, con el fin de actuar rectamente en un mundo de cambio e incertidumbre.

- *Articular los problemas y necesidades de desarrollo con sus implicaciones éticas, socio-políticas, culturales, medio-ambientales y estéticas.*
- *Fortalecer la capacidad de crítica y conocimiento del entorno social y económico del país y del mundo.*
- *Promover su inventiva mediante desafíos intelectuales, imaginativos y creativos.*
- *Desarrollar competencias intelectuales y de comunicación que le permitan la excelencia académica, mediante su compromiso con el aprendizaje autónomo y autorreflexivo.*

1.4.2 Quehacer docente

La docencia se caracteriza por una práctica enriquecida por la investigación y la innovación pedagógica, por una plena conciencia de que la lógica interna de cada disciplina, su estructura epistémica y la historia de la ciencia son las herramientas básicas de una pedagogía universitaria.

Por otra parte, la docencia no puede escaparse a las nuevas realidades derivadas de la transformación e interrogantes planteados por la cultura y la evolución de los saberes en una sociedad globalizada. En consecuencia, el quehacer docente se dinamiza a través del cambio de rol de profesores y estudiantes, pues los primeros pasan de poseedores del conocimiento a facilitadores del mismo y los segundos, de simples receptores a protagonistas del aprendizaje.

La docencia se propone educar en las ciencias, según criterios de verdad; desarrollar la capacidad práctico-moral, según criterios de adecuación social y de justicia; consolidar habilidades técnicas para obrar con precisión y eficiencia y cultivar la sensibilidad, de acuerdo con los criterios estéticos.

*Para desarrollar esta docencia el **profesor** debe :*

- *Vivir y estimular valores como el respeto a la diferencia, tolerancia, solidaridad, diálogo y participación responsable.*
- *Propender por un aprendizaje que genere un cambio de actitudes frente a las propias realidades personales y sociales.*
- *Constituirse en facilitador-renovador del desarrollo personal del estudiante.*

- Preocuparse porque los conocimientos científicos y tecnológicos puedan ser contruidos por los estudiantes creativamente.
- Identificarse como profesional de la docencia y habilitarse en las diversas áreas del conocimiento.
- Dominar habilidades comunicativas que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.4.3 Currículo

La actividad académica de profesores y estudiantes se realiza especialmente mediante los currículos, los cuales integran experiencias educativas, líneas de conocimiento y espacios de enseñanza-aprendizaje, según la naturaleza de cada saber y en relación con una voluntad de servicio a la sociedad. Los currículos propician la formación integral de profesores y estudiantes; garantizan la relación total y la dinámica de sus diversos componentes y facilitan el reconocimiento de la realidad del país y del mundo, con el objeto de que estudiantes y profesores trasciendan la visión unilateral de sus áreas específicas de conocimiento y la enriquezcan con otros saberes afines hasta lograr competencias interdisciplinarias en el tratamiento y solución de problemas.

Los planes de estudio de cada currículo se caracterizan por su integralidad, secuencialidad y dinamismo, lo cual hace posible revisarlos periódicamente, ajustarlos y garantizar su vigencia. En dichos planes existen espacios para la propia reflexión de los estudiantes, para la búsqueda personal del conocimiento y para vivenciar la noción de familia que caracteriza a la comunidad universitaria.

La impronta de los planes de estudio no se agota en la preparación idónea de unas determinadas áreas de saber, sino que se vincula a las diversas oportunidades que la universidad ofrece para la formación integral, actividades de bienestar institucional, asesorías de investigación, atención académica personalizada y actualización permanente del conocimiento.

1.5 INVESTIGACIÓN

Los propósitos fundamentales de nuestra universidad en el campo de la ciencia se sintetizan en cuatro referentes básicos: primero, el desarrollo de la investigación como proceso permanente que articula los saberes, investigadores, comunidades académicas y realidades, desde perspectivas disciplinarias e interdisciplinarias; en segunda instancia, la formación de investigadores, a mediano y largo plazo, para consolidar la comunidad científica en las

áreas del saber que constituyen la razón de ser de nuestra universidad; en tercer lugar, la difusión sistemática de los resultados de las investigaciones institucionales como un aporte positivo y real a la ampliación de la frontera del conocimiento y, finalmente, la aplicación de la investigación sobre la base del sentido de responsabilidad, honradez intelectual y respeto por la diversidad ecológica y cultural.

1.5.1 Investigación y currículo

Desde nuestra experiencia educativa, la formación en investigación desarrolla la capacidad del estudiante para que se apropie de los avances de la cultura la ciencia y la tecnología, por tanto, se postula una concepción pedagógica en la cual la actitud investigativa determina la construcción del saber en el proceso de aprendizaje; la creatividad, la autonomía, el asombro y la inquietud intelectual son condiciones indispensables en la formación del estudiante, pues propician la apertura a lo nuevo, a lo complejo y a su compromiso con la sociedad.

La formación para investigar se realiza mediante el estudio sistemático de los temas globales contemporáneos para percibir, analizar e interpretar realidades locales, regionales y nacionales que afectan a la sociedad. Así mismo, se indaga permanentemente sobre el estado del conocimiento y su aplicación en las diferentes áreas de las cuales se ocupan los programas académicos y se abordan los enfoques, tendencias e innovaciones en el campo de la docencia universitaria. Lo anterior permite identificar, definir y desarrollar las denominadas Líneas de Investigación, a partir de las cuales se articulan los proyectos de carácter institucional e interinstitucional.

1.5.2 Quehacer investigativo

El proceso investigativo se concibe como un proyecto colectivo de saber, construido a partir de las líneas institucionales de investigación desarrolladas con el mayor rigor científico y orientadas con una intencionalidad que hace posible la formulación de programas y proyectos. Igualmente, se concibe como la construcción de una comunidad científica sustentada en los investigadores, la comunicación, la capacidad de liderazgo y un soporte intelectual y afectivo que genere un ambiente de actuación e intercambio productivo para lograr que los "pares", en particular, y la comunidad académica y científica, en general, reconozcan la legitimidad, el sentido y el valor que amerita el quehacer investigativo.

1.5.3 Formación de investigadores

La formación de investigadores en la universidad es considerada una mediación pedagógica realizada en función no sólo de objetivos, sino también de procesos para ser desarrollados en un entorno en donde la inventiva, la creatividad y la imaginación generen un ambiente desafiante y provocador de nuevos intereses y motivaciones en un contexto de libertad, de participación, compromiso y de realización personal desde los procesos de investigación.

Desde esta perspectiva, la investigación promueve la formación de profesionales competentes para:

- *Potenciar los procesos de abstracción, inducción, deducción, análisis y síntesis.*
- *Vivenciar y aplicar valores como la libertad, la justicia, la solidaridad y la dignidad de los seres humanos, al igual que formar conciencia en el sujeto y su entorno para salvaguardar la diversidad de las especies y culturas.*
- *Desarrollar la capacidad creativa, crítica y autocrítica.*
- *Localizar, procesar y aplicar información pertinente.*
- *Sistematizar la propia experiencia de investigación y proyectarla a la sociedad.*
- *Asumir la comunicación como elemento fundamental de intercambio científico y cultural.*

1.5.4 Perfil del investigador

El investigador de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca fortalece, en su actividad, las siguientes características:

- *Autonomía, libertad e idoneidad para desarrollar la investigación como opción de vida.*
- *Visión crítica y creativa de la realidad.*
- *Perspectiva global para ampliar los puntos de referencia de los proyectos de investigación y enriquecerlos.*
- *Reflexión permanente para recuperar los aportes que ofrecen las realidades cambiantes.*
- *Proyección para dimensionar, desde el propio contexto, formas de aplicación derivadas de los resultados de la investigación.*

- *Capacidad para descubrir las relaciones de la investigación con otros contextos sociales, culturales, ecológicos, políticos y económicos.*
- *Competencias para hacer de la investigación una práctica innovadora y explorar nuevas formas de ser y de investigar.*
- *Habilidad para comunicar los resultados de las investigaciones.*

1.6 PROYECCIÓN SOCIAL

El verdadero sentido de nuestra universidad es el compromiso que tiene con el desarrollo y la proyección del país. Su carácter social se legitima cuando se involucra con el entorno y la comunidad que lo constituye, porque sólo en esta medida podrá preparar el terreno para que los futuros profesionales puedan actuar como elementos motivadores y generadores de propuestas que den solución a los problemas de la nación.

Las políticas de proyección social están orientadas a establecer el puente universidad - comunidad; por tanto, la universidad pondrá al servicio de la sociedad el potencial científico, tecnológico y humano combinando los procesos académicos e investigativos que faciliten el cumplimiento de la función social inherente a su naturaleza. Para ello, se requiere que las actividades de proyección social no sean sólo situaciones del momento generadas por ideas aisladas, sino procesos permanentes que hagan parte de la formación del estudiante.

La interacción entre la investigación y la formación del estudiante, orientada por los docentes, permite el estudio continuo de la realidad del entorno, posibilita la asistencia permanente a la comunidad para que confronte, por su propia cuenta, sus problemas y adopte soluciones. Así, la intervención de la universidad estimula el autodesarrollo y la autogestión de la comunidad y, simultáneamente, procura hacer del egresado mayorista una persona integral para quien la actitud de servicio social es y ha de ser el eje fundamental de su ejercicio profesional y humano. En este sentido, el perfil del egresado se reconoce en:

- *La búsqueda y promoción del cambio educacional, estableciendo un compromiso con la nación.*
- *La acumulación y difusión del conocimiento en procura de elaborar propuestas de transformación de las estructuras educativas, en particular, y de las sociedades económicas y culturales de la comunidad, en general.*
- *La formación, mediante un proceso educativo intencionado, de un sujeto de derecho que sea capaz de reconocerse a sí mismo como un sujeto de aprendizaje en la dignidad humana.*

La adecuación del ejercicio profesional a la creciente internacionalización, como un lugar en donde los conocimientos juegan un papel fundamental en las relaciones de poder al ritmo que imponen las innovaciones permanentes e imprevisibles de la revolución científico-técnica.

Así mismo, a partir del enfoque de "sostenibilidad" se otorga un énfasis primordial a la obtención de un equilibrio entre economía, ecología y cultura mediante el cual sea posible satisfacer racionalmente las necesidades de las actuales generaciones a partir de una visión antropocéntrica del desarrollo, que está basada en cinco principios: la sustentabilidad de la productividad económica y la ecología; la equidad social entre los grupos sociales y generacionales; la conservación y el aumento de los bienes naturales disponibles; la conservación de la diversidad biológica y cultural y un nuevo tipo de relaciones entre la especie humana y los recursos naturales.

Incorporamos el paradigma emergente del denominado Desarrollo Alternativo y lo visualizamos como un proceso sistemático y reflexivo de elevación de los niveles de conciencia ética respecto al manejo adecuado del intercambio orgánico de energía que se produce como fruto de las relaciones entre la población humana y entre ésta y la naturaleza.

En definitiva, planteamos como ideal de nuestros egresados un saber hacer basado en un poder saber, que supone básicamente ser capaz de involucrarse en la comprensión de la realidad y lograr, desde su posición y desde su poder y saber especializados, la integración de una visión contextualizada, global y totalizadora de los procesos de la realidad que conforman su mundo vital.

Por otra parte, la proyección social de la universidad está orientada a la búsqueda permanente de actividades que permitan interactuar efectivamente al interior y al exterior. En esa medida, debe tenerse en cuenta que la comunidad es heterogénea en la comprensión y uso del conocimiento, lo cual implica múltiples necesidades, intereses y problemas diferenciados. Por tanto, se ha establecido un programa permanente, amplio y articulado que permite dar respuesta a tales diferencias.

En efecto, el programa consolida las actividades de acuerdo con las características de la comunidad sobre la que tiene influencia: profesionales, estudiantes, particulares, instituciones públicas o privadas o cualquier persona o entidad que comparta nuestro entorno. Las acciones están encaminadas a actualizar, complementar, capacitar, prestar servicios, asesorar o brindar el apoyo que la comunidad requiera en las áreas de conocimiento en las que trabaja la universidad a partir de su función académica e investigativa.

1.7 BIENESTAR UNIVERSITARIO

El bienestar universitario se concibe como un proceso activo y permanente de creación de condiciones específicas para cubrir necesidades fundamentales de los integrantes de la comunidad universitaria. Tales necesidades se ubican, tanto en la vida cotidiana como en la dimensión axiológica de la persona y de la totalidad social de la cual es parte. En este sentido, el Bienestar Universitario se preocupa por la protección, la seguridad y la salud de los integrantes, favorece la actividad cultural, deportiva y de recreación al interior del grupo, estimula la libertad personal y dinamiza la autonomía institucional dentro de un sentido de pertenencia a la universidad, a la sociedad y a la nación.

Igualmente, el Bienestar Universitario activa la creatividad, la participación democrática y la autogestión del sujeto como ámbitos donde debe gestarse el control de la acción particular, la actitud ética para consigo mismo y para los demás, el respeto por los valores radicalmente humanos, derecho de existencia, tolerancia, convivencia, honestidad, sin descuidar la dimensión trascendente de cada individuo y de sus acciones, pues la meta última del Bienestar Universitario es procurar un máximo cada vez mejor de la calidad de vida de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad Unicolmayor.

El concepto de Bienestar Universitario atraviesa todos los estamentos y actividades de la comunidad para centrarse en la conformación de un ambiente que permite la autorrealización de las personas y el logro de los objetivos institucionales. En consecuencia, el Bienestar Universitario se constituye en otra de las columnas vertebrales que posibilita la formación integral de la comunidad, pues contribuye decididamente a la formación de ciudadanos conscientes de la necesidad de autodesarrollo humano para participar en la construcción de una sociedad justa, pacífica y solidaria.

1.8 DIRECCIÓN Y GESTIÓN

1.8.1 Gestión Institucional

La universidad define gestión Institucional como el proceso orientado a obtener los logros definidos por el máximo nivel directivo, en el cual se da una integridad a los procesos de planeación, ejecución y evaluación continua y sistemática ; se articulan estratégicamente las acciones de la entidad con nuestra misión, visión y objetivos, de acuerdo con las prioridades fijadas en el plan de desarrollo institucional ; se reorienta la ejecución de planes, programas y proyectos sobre la base de la autoevaluación de sus resultados parciales y finales.

1.8.2 Excelencia personal, profesional e institucional

Entendemos por Excelencia Personal Profesional e Institucional una filosofía organizacional orientada a satisfacer, de manera continua, permanente y plena las necesidades y expectativas de los clientes (intemos y externos), mejorando continua y sistemáticamente todo en la institución, con la participación libre, consciente, responsable y permanente de la totalidad de los componentes de nuestros estamentos, en beneficio de su fortalecimiento y del desarrollo humano integral de sus integrantes y de los destinatarios de sus acciones, en procura de contribuir a un aumento sostenible y sustentable de la calidad de vida de la comunidad que constituye nuestro radio de influencia, y de la sociedad.

1.8.3 Clima organizacional

Propendemos por un clima organizacional, cuyo ámbito de referencia está constituido por los valores de dirección que establecen las interacciones entre los miembros de la institución y que influye en el sistema de comunicaciones, la toma de decisiones y la forma de dirigir la institución.

La claridad de los principios organizacionales que inspiran la vida de nuestra universidad se centran en los valores y principios de las personas, la autonomía y el grado de individualidad, independencia y creatividad, así como en adecuados niveles de descentralización.

Nuestra estructura organizacional propicia el desarrollo de procesos ágiles y flexibles, facilita la comunicación entre los diversos niveles de la institución mediante reglas y procedimientos básicos y fomenta el diálogo entre las diferentes dependencias académicas y administrativas, en procura de fortalecer la interacción entre sus miembros y mayor cercanía a los destinatarios de sus programas y servicios.

Hacen parte constitutiva de nuestra cultura organizacional, la eficiente y eficaz utilización de los sistemas de apoyo (infraestructura), los procedimientos de programación, control y evaluación de actividades de los sistemas de evaluación de desempeño, las formas de remuneración, los mecanismos de promoción y de estímulo con base en el justo reconocimiento de los méritos y, fundamentalmente, el talento humano quien con su nivel educativo, su experiencia, compromiso y pertenencia a la institución representa el elemento fundamental de dicha cultura.

1.8.4 Dirección estratégica

Entendemos por dirección estratégica, la visión corporativa de mediano y largo plazo que, con la mirada sobre el cliente intemo y externo y la competencia, influye como elemento en la configuración de nuestra cultura organizacional.

Asumimos la planeación estratégica de acreditación como el proceso gerencial dedicado a contribuir al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos institucionales, mediante el adecuado desarrollo de la política institucional de acreditación, por medio de la concentración y despliegue del talento humano y los recursos vitales de la organización para identificar y resolver los problemas críticos de calidad, en procura de lograr satisfacer las necesidades y expectativas de su entorno, mediante la optimación de los procesos y resultados institucionales.

1.8.5 Autoevaluación institucional

Para nuestra universidad, la autoevaluación es considerada como el proceso crítico de análisis de nuestro quehacer diseñado, organizado y conducido por nuestro propio talento humano sobre la base de los criterios, características, variables e indicadores planteados en la normalización de políticas y los lineamientos que, en materia de Educación Superior, han sido definidos por los entes que poseen esta facultad. La autoevaluación visualizada como proceso de aprendizaje, mejoramiento y cambio continuo, permite la permanente retroalimentación de los procesos y logros de la institución en un momento histórico determinado, en procura del cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos institucionales.

CAPÍTULO II

PLAN DE DESARROLLO (Síntesis)

El Plan de Desarrollo Institucional 1996 - 1999 fue elaborado con la participación de la Comunidad Universitaria. Éste presenta tres fases : Conceptual, Analítica y Prospectiva.

La **Fase Conceptual** destaca a este plan como modelo y parte fundamental del propósito de Fortalecimiento Institucional.

La **Fase Analítica** tiene como marco referencial :

- El Plan de Desarrollo 1993-1995.
- El estudio evaluativo sobre el cumplimiento del Plan de Desarrollo 1993-1995.
- El marco jurídico de la Educación Superior.
- Un análisis de los factores externos que caracterizaron el período.

La Fase Prospectiva tiene en cuenta el entorno institucional desde el punto de vista universal y nacional, así como los objetivos estratégicos y políticas fijados para el cumplimiento de éstos.

Objetivos Estratégicos :

1. Fortalecimiento académico.
2. Fortalecimiento administrativo y financiero.
3. Fortalecimiento organizacional.
4. Protección institucional.
5. Autoevaluación, autorregulación y acreditación.

El seguimiento al Plan de Desarrollo Institucional se realiza mediante el Plan Indicativo, el cual permite el cumplimiento de las metas durante la ejecución del Plan de Desarrollo.

**LOGROS DEL PLAN DE DESARROLLO
DURANTE EL PERÍODO 1996 – 1999**

Se describen los logros obtenidos por cada objetivo estratégico del plan :

1. FORTALECIMIENTO ACADÉMICO

- 1.1 *Las facultades de nuestra universidad, en sus diferentes programas, han cumplido con la revisión, actualización y diseño de las asignaturas, lo que da cumplimiento a las metas establecidas para el período.*
- 1.2 *Logro de una mayor vinculación institucionalizada con el estamento de egresados y con la ejecución del proyecto de seguimiento a los mismos, cuyo fin es establecer el seguimiento científico sobre su naturaleza, y el campo de acción de su ejercicio profesional. Además, se constituye en un idóneo medio de información y concertación para el diseño de programas específicos de Educación Continuada, así como para los procesos de ajuste de actualización de la estructura curricular de los programas.*
- 1.3 *La finalización de diez proyectos de investigación.*
- 1.4 *Publicación del resultado de la investigación "Calidad de los servicios de Salud Mental en Santafé de Bogotá, D.C., en 1996", libro cofinanciado por el laboratorio Synthélabo".*
- 1.5 *Culminación del diseño y elaboración de los cuadernos de investigación: número 1: Programa para el desarrollo de la investigación 1996-2000. Análisis situacional; número 2: Programa para el desarrollo de la investigación 1996-2000. Formulación de proyectos; número 3: Líneas institucionales de investigación.*

1.6 Logro de la aprobación y asignación de recursos del proyecto de inversión, adquisición de un laboratorio de inglés multimedia para la enseñanza académica y aprendizaje de los estudiantes de la universidad.

1.7 Ejecución e implantación de los siguientes proyectos de inversión :

- Aplicación de la tecnología de la informática en los servicios de la Biblioteca.
- Aplicación de la informática educativa en los programas académicos.
- Adquisición de equipos e implementos de laboratorio para el programa de Bacteriología.

1.8 Culminación del proyecto de dotación para la oficina y talleres de cursos de extensión de la universidad.

1.9 Fortalecimiento profesional docente, por medio de la realización de diplomados, cursos, seminarios, eventos y talleres de Reflexiones Pedagógicas.

1.10 Realización de talleres de inducción a Internet.

1.11 Realización de seminarios - talleres de actualización dirigidos a directivos, actualización a secretarias, auxiliares y técnicos, así como también actualización dirigida a profesionales.

2. FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

2.1 Elaboración del Estatuto Orgánico General de Presupuesto de la universidad.

2.2 Elaboración del Manual de Contratación Administrativa.

2.3 Proyecto en proceso de ejecución: "Diseño, desarrollo e implementación de un software propio para los procesos administrativos, de acuerdo con las necesidades de la universidad".

2.4 Transparencia en el manejo de los recursos, lo que permite un rendimiento positivo de los mismos.

3. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

El inicio del período coincide con el reconocimiento institucional de universidad a la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, mediante Resolución No.828 del 13 de marzo de 1996, de la cual se desprenden una serie de cambios estructurales y reglamentarios.

- 3.1 Expedición del Estatuto General de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- 3.2 Elaboración y aprobación de la Estructura Orgánica Institucional.
- 3.3 Reestructuración de las plantas de personal docente y administrativo.
- 3.4 Actualización del Manual de Funciones de la planta administrativa.
- 3.5 Actualización del Estatuto de personal Docente.
- 3.6 Actualización de los reglamentos estudiantiles de los programas en las modalidades presencial y a distancia de pregrados y posgrados.
- 3.7 Actualización del Proyecto Educativo Universitario.
- 3.8 Actualización del Plan de Desarrollo Institucional 1996 – 1999.
- 3.9 Elaboración del Plan Indicativo.
- 3.10 Elaboración del Modelo Institucional de Acreditación M.I.A.
- 3.11 Proceso de organización del Archivo General de la universidad.
- 3.12 Gestión para la aprobación de proyectos de inversión con la cofinanciación de otras entidades nacionales y privadas en el ámbito nacional e internacional.
- 3.13 Seguimiento a la ejecución de proyectos de desarrollo.

4. PROYECCIÓN INSTITUCIONAL

- 4.1 Ampliación de la cobertura, mediante la ejecución de proyectos de inversión, como: "Adquisición de una sede para el funcionamiento de los posgrados " de la universidad, el cual se encuentra en funcionamiento.
- 4.2 Creación de nuevos programas en la jornada nocturna.
- 4.3 Implementación de cableado estructurado y fibra óptica en la universidad. Desarrollo del Sistema de Información Académica, en ejecución.
- 4.4 Instalación de puntos de conexión a Internet.
- 4.5 Ejecución del proyecto de inversión "Creación de un laboratorio de Inmunología en los Servicios de Salud".

4.6 Aprobación y asignación de recursos para el proyecto de inversión "Adquisición de terrenos para la construcción y dotación de edificio para aulas de los nuevos programas de pregrado de la universidad".

4.7 Aprobación, por la Agencia Colombiana de Cooperación Internacional, del proyecto de inversión "Implantación de un programa de Biología Molecular en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

5. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

5.1 Elaboración del Modelo Institucional de Acreditación (MIA).

5.2 Creación del grupo institucional de Autoevaluación.

5.3 Socialización del Modelo Institucional de Acreditación (MIA).

5.4 Implementación del modelo para la Autoevaluación de la universidad.

CAPÍTULO III

MODELO INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN (MIA)

(Síntesis)

El Modelo Institucional de Acreditación (MIA) ha sido concebido como una estrategia prioritaria de gestión institucional y diseñado con el objeto de estimular el quehacer y el mejoramiento de la calidad de la universidad, teniendo en cuenta su naturaleza, características y exigencias del momento histórico.

El Modelo incluye, como componentes básicos, los procesos de Autoevaluación, Autorregulación y Acreditación agrupados en el Subsistema SERA, área importante del Plan de Desarrollo Institucional 1996 – 1999.

El MIA desarrolla una propuesta metodológica que comprende una primera aproximación a una construcción colectiva de la institución en materia de calidad, orientada a la acreditación.

Dentro de este contexto, el diseño, implementación y desarrollo del Modelo están sustentados en la pre-existencia de tres factores sin los cuales no sería viable su concreción:

a) la decisión política de la alta gerencia (directivas) quien propicia un clima institucional

favorable a la cultura de la acreditación y garantiza la asignación de recursos y utilización de insumos para dicho fin; b) el Talento humano (TH) que, mediante estrategias de educación, capacitación y entrenamiento, debe ser formado en el conocimiento del Modelo, de la institución, el entorno universitario y la normatividad jurídica respecto a la acreditación y c) clima organizacional, por cuanto la acreditación debe comprometer, de una manera significativa, la totalidad de los integrantes de la universidad quienes comparten valores, principios, un estilo de liderazgo, una misión y una visión que estructuran el quehacer académico en el ambiente de la acreditación.

Además, el Modelo contiene características propias que lo hacen particularmente flexible y viable. Ellas son:

Enfoque sistémico Esta característica permite establecer una estrecha relación entre los diferentes componentes del sistema y define a la Acreditación simultáneamente como proceso y objetivo terminal.

Articulación con el pensamiento administrativo moderno El MIA involucra en la conceptualización, diseño e implementación postulados teóricos y metodológicos de la planeación estratégica, la calidad total, la reingeniería, el benchmarking y el empowerment que, adecuados a las características de la institución, constituyen el sustento de rigurosidad científica y técnica.

Relación con la naturaleza de la institución El MIA asume, como ámbitos referenciales, las funciones sustantivas de la universidad: Docencia, Investigación, Proyección Social, Administración y el Bienestar Institucional.

Claridad conceptual y legislativa de la acreditación El MIA tiene como ámbitos referenciales básicos el estado del arte conceptual y metodológico, al igual que el sustento legislativo que la legitima y la hace procedente.

Interinstitucionalidad de los procesos El MIA, además de analizar las experiencias exitosas en el ámbito nacional, como internacional, busca realizar alianzas estratégicas que lo legitimen y fortalezcan.

DISEÑO DEL MODELO

La visión que la universidad tiene de la acreditación se sustenta en la Planeación Estratégica Institucional de Acreditación P. E. I. A, la cual permite ubicar a la institución en el contexto a partir de un análisis evaluativo de su entorno interno y externo; identificar, definir y analizar las áreas estructurantes de la universidad; definir el plan estratégico de mejoramiento continuo, al posibilitar la formulación y desarrollo de los factores considerados vitales para el logro de la misión, la concreción de la visión y el desarrollo de la política institucional de acreditación.

Desde lo anterior, el MIA busca desarrollar las dimensiones conceptual, analítica y prospectiva, en torno a la acreditación.

La dimensión conceptual comprendida como la paulatina y sistemática transformación institucional hacia una cultura de la acreditación, proceso de largo plazo, en el cual se requiere definir etapas y fases. La primera etapa, estratégica, consta de las fases de decisión política y sensibilización; la segunda, administrativa, se compone de la planeación, organización y formación; la tercera etapa, operativa instrumental, cuenta con las fases de implementación, acción, expansión y consolidación del modelo.

En cuanto a la dimensión analítica, ésta es identificada como la propia autoevaluación institucional, para la cual el MIA adopta como referente metodológico la estructura de clasificación planteada por el Consejo Nacional de Acreditación CNA en el documento "Lineamientos para la acreditación" conformado por siete factores (7), sesenta y cinco características (65) y ciento setenta y siete (177) variables y más de doscientos setenta (270) indicadores.

La dimensión prospectiva, concebida como la ampliación de los referentes analíticos, características, variables e indicadores, al igual que una nueva clasificación - reagrupación de los factores, con el fin de tener una mayor cobertura evaluativa de la institución.

En este sentido, la estructura básica del Modelo está constituida por tres componentes fundamentales:

La autoevaluación Identificada como el área estructurante del Modelo y entendida como un proceso crítico de análisis del quehacer de la institución o de una o varias áreas que la conforman. Permite la permanente retroalimentación de los procesos y logros, por tanto, el mejoramiento continuo de la institución. De igual forma, permite comparar sistemáticamente el deber ser preestablecido con una realidad observable; para ello, se utilizan procesos metodológicos de observación, descripción, explicación y predicción de los hechos, situaciones, procesos, resultados y logros, objetos de análisis, necesarios para obtener un conocimiento científico.

La autorregulación Asumida bajo tres referentes de análisis. (1) Como consecuencia y desarrollo del principio de autonomía al permitir el avance de los planes institucionales y de las líneas prioritarias de gestión institucional. (2) Como mecanismo de garantía y compromiso institucional de implementación de las estrategias definidas en el proceso de autoevaluación. (3) Como la base jurídica reglamentaria que sustenta la gestión institucional en el proceso de acreditación.

La acreditación Definida como el componente que estructura del proceso de fortalecimiento institucional. Su propósito es el de buscar el reconocimiento externo de los atributos de los programas académicos que lo merezcan.

De la misma manera, se define la programación operativa para todo el proceso. Finalmente, el éxito de la implementación del modelo y los resultados que de él se desprendan, se sustentarán en los prerrequisitos enunciados con anterioridad: **decisión política, talento humano y clima organizacional.**

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR
DE CUNDINAMARCA**

**PLAN DE DESARROLLO
INSTITUCIONAL
1996 – 1999**

(ACTUALIZACIÓN)

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. MARCO REFERENCIAL (FASE CONCEPTUAL)	3
CAPÍTULO 2. FASE ANALÍTICA	9
2.1. LOGROS EN EL MARCO DEL P.D.I. 1993-1995	9
2.2. FORTALEZAS	10
2.3. DEBILIDADES	11
2.4. OPORTUNIDADES	11
2.5. AMENAZAS	12
CAPÍTULO 3. FASE PROSPECTIVA	13
3.1. EL ENTORNO INSTITUCIONAL	13
3.1.1. A Nivel Universal	13
3.1.2. A Nivel Nacional	14
3.2. LOS PROPÓSITOS INSTITUCIONALES	16
3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	17
3.3.1. Fortalecimiento Académico. Políticas	18
3.3.2. Fortalecimiento Administrativo Financiero. Políticas	19
3.3.3. Fortalecimiento Organizacional	20
3.3.4. Fortalecimiento del Subsistema de Planificación y Desarrollo (S.P.D)	22
3.4. PROYECCIÓN INSTITUCIONAL. POLÍTICAS	25
3.5 EL SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN (S.E.R.A.)	26
3.6. LÍNEAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	26

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR
DE CUNDINAMARCA**

**PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
1996 – 1999**

(Actualización)

FASE CONCEPTUAL

**Santafé de Bogotá, D.C.
Diciembre de 1997**

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la Propuesta de Actualización del Plan de Desarrollo Institucional (P.D.I) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca para el período 1996 - 1999 (Actualización).

La estructura del P.D.I. está constituida por tres fases:

- Fase Conceptual
- Fase Analítica
- Fase Prospectiva

La **Fase Conceptual** incluida en el Capítulo Primero, bajo la denominación de "**Marco Referencial**" incluye:

- Las características del "**Modelo**".
- El Marco Teórico - Conceptual del P.D.I., en el cual se destaca la ubicación del Modelo como parte integrante de un propósito de "**Fortalecimiento Institucional**" y éste a su vez, visualizado y desarrollado bajo los parámetros conceptuales y metodológicos de un "**Proyecto Histórico Concreto**" (P.H.C.).

La visión bajo la cual se visualizan la Docencia, la Investigación y la Proyección Social, elementos constitutivos básicos de la institución universitaria, constituye el segundo sustento ideológico del P.D.I. que se describe en este primer Capítulo.

El Segundo Capítulo incluye la **Fase Analítica**. Esta segunda fase del P.D.I. tiene como Marco Referencial:

- El P.D.I. 1993 - 1995
- El Marco Jurídico que regula la Educación Superior.
- El componente filosófico del Proyecto Educativo Institucional, del cual hace parte.
- El estudio evaluativo sobre el cumplimiento del Plan de Desarrollo 1993 - 1995., así como lo referente a los dos primeros años (1996-1997) del actual Plan de Desarrollo Institucional.

- *El resultado de un ejercicio de auto-evaluación institucional que se ha venido realizando en desarrollo del Modelo Institucional de Acreditación MIA. Incluido como área estructurante del P.D.I.*

Incluye:

- *El análisis de una propuesta de actualización de la misión institucional.*
- *La identificación y descripción de los principales logros obtenidos en el período 1993 - 1995 (A nivel general y por reparticiones administrativas y académicas), y las realizaciones cuantificadas correspondientes a 1997, hechas explícitas en el Plan Indicativo que se incorpora al P.D.I.*
- *La identificación y descripción a nivel general de las fortalezas y restricciones que posibilitaron o restringieron dichos logros y realizaciones.*
- *Un análisis de los factores externos que caracterizaron el período objeto de análisis. (Oportunidades y amenazas).*

*La **Fase Prospectiva**, tercer componente del P.D.I., se plantea en el Tercer Capítulo.*

Se inicia este Capítulo con una visión general de los rasgos más sobresalientes que caracterizarán el entorno en el cual se llevará a cabo el P.D.I.

A continuación se identifican y describen:

- *Los Objetivos Estratégicos*
- *Las Políticas y*
- *Las Líneas Prioritarias de Gestión Institucional*

CAPITULO 1. MARCO REFERENCIAL (FASE CONCEPTUAL)

El Plan de Desarrollo Institucional 1996 - 1999 (P.D.I.), de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, se ubica conceptual y metodológicamente en un ámbito que se nutre de múltiples sustentos referenciales, de diverso origen, naturaleza y características, cuya armonización, integración y **"Sumatoria Sinérgica"**, se concretizan en un Modelo Integral y Sistémico, cuya síntesis se hace explícita en el documento sobre "La Filosofía Institucional" de la Universidad, que constituye la primera parte del Proyecto Educativo Institucional.

El Modelo de esta manera concebido, presenta cinco características básicas:

- Poseer un Marco Teórico y Conceptual.
- Ser abocado en sus diversas Fases constitutivas con el mayor rigor científico.
- Visualizar y dimensionar la institución con enfoque sistémico.
- Incorporar e integrar los elementos conceptuales y metodológicos de la Planeación Estratégica, así como de los posteriores desarrollos de diversas corrientes del pensamiento administrativo. y,
- Tener la participación en general y la Planeación Participativa en particular, como áreas estructurantes del **"Modelo"**, bajo el supuesto epistemológico de considerar la **"participación"** como una **"Toma de decisión colectiva institucional"**.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL P.D.I.

El primer sustento ideológico del **"Modelo"** que concretiza el P.D.I. está constituido por el hecho de que éste, no debe ser entendido, valorado e interiorizado como un **"fin en sí mismo"**, sino como un componente estructurante, a través del cual es posible obtener un propósito institucional mucho más amplio y trascendente: el Fortalecimiento Institucional visualizado éste a su vez como un auténtico **"Proyecto Histórico Concreto"** (P.H.C.) Surgido del concurso y la concertación de los miembros constitutivos de la Comunidad Educativa de nuestra universidad.

La utilidad dialéctica de considerar el Fortalecimiento Institucional y por ende el P.D.I. como un Proyecto Histórico Concreto, nos permitirá visualizarlo como un proceso sometido a una opción, no independiente de la voluntad de los individuos que en él intervienen, en el cual el cumplimiento de dicha opción depende también, de factores inherentes al proceso mismo, que son susceptibles de representación **"isomórfica"** de la realidad, que es

precisamente lo que distingue al P.H.C. de los simples planes o estrategias de acción.

Este enfoque, con carácter de **"innovación"** nos permitió inferir la necesidad de la elaboración de un diseño de cambio (conceptual, estructural y funcional) de nuestra institución, que se plantea como **"meta"**, en cuya determinación entran en juego los elementos ideológicos, filosóficos y epistemológicos que a modo de **"utopía"** le dan sentido al proceso de cambio que se propone construir de cara al siglo XXI, a la persona humana que queremos formar y a la sociedad que queremos construir.

La aplicabilidad del diseño, implica:

- Conocer con relativa exactitud los recursos y las fuerzas institucionales, que son susceptibles de ser movilizadas para la consecución de los objetivos propuestos.
- Identificar el referente filosófico y epistemológico desde donde se le dé sentido a la visión de ciencia, hombre y sociedad que queremos formar y construir.
- La necesidad de garantizar que dicho diseño sea internamente coherente y plenamente compatible con la estructura y las posibilidades dinámicas del **"entorno institucional"** y que la aplicación del diseño a la realidad sea consecuencia y resultado de la adhesión al P.D.I. del mayor número de integrantes de los diversos estamentos institucionales, motivados y comprometidos por los propios valores e intereses de éste, mediante un adecuado juicio prudencial⁷ (consciente, razonado y espontáneo) de quienes en él participan, con miras a posibilitar la articulación del P.D.I. dentro de la prosecución en común de cierto número de objetivos, fruto de un proceso de consenso y concertación, sobre los valores y parámetros institucionales que determinaron su formulación. y,
- La necesidad de identificar y descubrir los factores más importantes (críticos) que condicionan el Proyecto mismo.

Una segunda ventaja que proporciona la ubicación del P.D.I. en el contexto de un P.H.C., es la posibilidad de obtener **"una representación estructural y funcional"** de las principales fases del proceso y un conocimiento consciente y suficiente para la orientación y/o reorientación de dicho proceso.

Lo anterior implica, que tanto los objetivos como el proceso planeado para alcanzarlos, deben ser formulados en forma suficientemente simplificada, para que sean inteligibles, a través de un proceso de **"Abstracción Selectiva"** de aquellos aspectos de mayor relevancia y significación.

Estos elementos proporcionarán a quienes tienen la responsabilidad de orientar y dirigir el P.D.I., un conocimiento integral y confiable, en primer término de una imagen anticipada de las etapas que deberán ser recorridas y en segundo lugar, una visión real y objetiva de las condiciones y los medios necesarios para

mantener el P.D.I. orientado en función del cumplimiento de los objetivos pre-establecidos.

Estas condiciones y estos medios hacen relación fundamentalmente a mantener y acrecentar **"la decisión política"**, de las directivas institucionales, de continuar y consolidar el proceso; a la institucionalización de los medios necesarios para su implementación y a la promoción y mantenimiento de un **"clima organizacional"**, lo suficientemente motivante, para garantizar el cumplimiento de los objetivos definidos en el P.D.I.

Igualmente, la conceptualización del P.D.I. como un P.H.C. (situado en el tiempo y en el espacio), le otorga un carácter de **"contingencia"** en especial en lo que hace referencia a los factores exógenos del P.D.I. (oportunidades y amenazas en la terminología de la Planeación Estratégica), pero fundamentalmente motivada en el cambio (inexorable, acelerado e impredecible) del **"Entorno Institucional"**.

Por último, la ubicación conceptual del P.D.I., desde esta nueva óptica, hace evidente la necesidad de plantear dos pre-requisitos, que junto a la habilidad, destreza y prudencia con la cual se lleve a cabo el P.D.I., constituyen elementos básicos, cuya concurrencia, será factor altamente positivo para el éxito del P.D.I.:

- La calidad del diagnóstico, tanto de la propia institución como de su **"entorno"**, que permitirá a través de una adecuada observación, una eficiente descripción, explicación y predicción de los elementos de mayor significación de estos dos ámbitos, en procura de obtener **"un conocimiento científico"** de nuestra institución.

Lo anterior, sólo será viable mediante la formulación, manejo e interpretación de índices e indicadores cualitativa y cuantitativamente confiables, así como la rigurosa aplicación del **"Método"** más adecuado para este propósito: el tipológico, el cual como instrumento de conocimiento es altamente eficiente para evitar el peligro de las generalizaciones.

- El segundo pre-requisito está constituido por el acierto en la Fase Predictiva de las tendencias tanto internas como externas y del realismo y objetividad con la que se dimensione la viabilidad de las posibilidades y potencialidades de nuestra institución.

La calidad del diagnóstico y la pertinencia de la **"predicción"**, presentan una íntima relación de causalidad, con el esquema mental de los estrategas **11** del P.D.I., los cuales bajo ninguna circunstancia o eventualidad podrán confundir:

- Las causas con los efectos
- Lo necesario con lo suficiente
- Lo urgente con lo importante

El segundo sustento ideológico que caracteriza el P.D.I., es la visión bajo la cual se visualizaron los tres elementos constitutivos básicos de nuestra institución, como ente de formación universitaria:

- La docencia
- La investigación, y
- La Proyección Social

En cuanto al primer elemento, la docencia, se ubica en un contexto más globalizante: el de la Educación, lo cual nos conduce a iniciar nuestro planteamiento conceptual bajo esta premisa:

En el P.D.I., la función básica del proceso educativo (causa eficiente del "Quehacer" universitario), es asumida como un enfoque eminentemente ecléctico, respecto a las dos tendencias, en las que hasta ahora se han polarizado los enfoques conceptuales sobre el **"fin último de la educación"**.

Consideramos entonces, que la Educación que impartimos, debe ser de manera simultánea y complementaria:

- Un sistema de **"transmisión de inmenso patrimonio intelectual y moral"** que ha adquirido la humanidad en general y nuestra nación en particular **12** y,
- Un sistema que tiene como función altamente prioritaria **"la promoción y preparación para el cambio"** **13**

En este mismo contexto, se plantean dos características de la Educación en materia de preeminencias:

- La del aprendizaje sobre la enseñanza y,
- La de la **"formación integral"** frente a la simple transmisión de conocimientos, destrezas y/o habilidades.

Igualmente, el P.D.I. retoma y desarrolla los siguientes planteamientos conceptuales expresados en los documentos que han sido asumidos como la fuente referencial de su diseño .

En primer término, la Educación en general como elemento articulador del Plan Nacional de Desarrollo Económico, Social y Ambiental 1996 - 1998 en su función de:

- Producción, circulación y uso del conocimiento.
- Mecanismo de incorporación de la cultura a la vida cotidiana.
- Desarrollo de capacidades creativas.
- Aprendizaje de patrones de comportamiento, valores y de respeto a la naturaleza.

- Constituir componente fundamental para el logro de los propósitos planteados en los ámbitos del ambiente; **"el empleo; el desarrollo productivo: científico y tecnológico; la participación ciudadana; la equidad entre hombres y mujeres; la protección y desarrollo infantil y la paz"**

En segundo lugar, la Educación Superior como:

- **"Responsable de la formación del capital humano necesario para responder a los nuevos retos de los campos económico, político y social"**, mediante el incremento del **"potencial científico y tecnológico del país"**.
- **Ámbito "donde convergen y se difunden distintas disciplinas"**, mediante la apropiación, validación, aplicación y generación de conocimientos en las distintas áreas del saber y su **"transmisión a través de la docencia en la formación de los científicos, profesionales y técnicos"** y su transferencia crítica a otros campos de la actividad social.
- Generadora de una mayor comprensión sobre la **"realidad social del país"** y **"dinamizadora de procesos de cambio en las estructuras sociales"**

En cuanto al segundo componente estructurante del sistema universitario **"la Investigación"**, el P.D.I., aboca su conceptualización y desarrollo desde dos ámbitos de análisis:

- Como medio idóneo e insustituible para la **"construcción"** del conocimiento (razón de ser de la universidad), y
- Como núcleo focal del sistema de ciencia y tecnología.

En este contexto el P.D.I., reconoce y asume el **"papel central"** que está llamada a cumplir la Investigación en Ciencias Sociales, Humanas y Naturales **"encaminadas a comprender, explicar y transformar tanto al hombre como el entorno en que vivimos"**

Igualmente, ubica el **"fortalecimiento de la capacidad investigativa"**, como uno de los elementos claves, a través del cual es posible lograr el **"fortalecimiento de la capacidad para la ciencia y la tecnología"**, definido a su vez como estrategia en procura de **"una mejor calidad y pertinencia de la Educación Superior"**

Además el P.D.I., incorpora como línea de gestión estratégica, la realización de proyectos de investigación realizados en conjunto con el sector productivo y el desarrollo de respuestas científicas y tecnológicas acordes con los requisitos del desarrollo sostenible

Por último, en cuanto hace relación al tercer componente **"La Proyección Social"**, el P.D.I. la asume como la concreción y desarrollo de uno de los **"paradigmas conceptuales"** sobre la función social, que debe cumplir cualquier institución, en aras de asumir eficientemente su compromiso ético de

responder acertada y predictivamente, a las exigencias de su entorno, a la vez de un permanente y sistemático ejercicio institucional de crítica constructiva y fundamentada, elaboración de propuestas de innovación, cambio y creación de nuevas opciones y estrategias sociales, materializadas en el campo específico de la prestación de servicios en el campo del desarrollo socioeconómico y cultural.

En síntesis, el P.D.I. parte de un ideario conceptual, sobre la visión institucional del hombre y la sociedad que debe formar y construir, cuyo desarrollo y explicitéz se encuentran en el Proyecto Educativo Institucional 1995 de nuestra universidad.

En este mismo contexto se hace necesario destacar los planteamientos consignados en dos de los documentos, que sin duda alguna pasarán a constituir elementos referenciales del sector educativo en el inmediato futuro:

- *El documento "**Colombia al Filo de la Oportunidad**".*
- *El "**Plan Decenal de Educación**", cuyos lineamientos generales fueron promulgados en febrero del presente año.*

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR
DE CUNDINAMARCA**

**PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
1996 – 1999**

(Actualización)

FASE ANALÍTICA

**Santafé de Bogotá, D.C.
Diciembre de 1997**

CAPITULO 2. FASE ANALÍTICA

Esta segunda fase del P.D.I. tuvo como Marco Referencial:

- *El P.D.I. 1993 - 1995.*
- *El Marco Jurídico que regula la Educación Superior.*
- *El Proyecto Educativo Institucional 1995 y su proceso de actualización..*
- *El estudio evaluativo sobre el cumplimiento del Plan de Desarrollo 1993 - 1995 y de los dos primeros años de vigencia del Proyecto.*
- *El resultado de un ejercicio preliminar de auto-evaluación institucional en desarrollo del Modelo MIA.*

Incluye:

- *La actualización de la Misión Institucional.*
- *La identificación y descripción de los principales logros obtenidos en el período 1993 - 1995 (A nivel general y por representaciones administrativas y académicas).*
- *La identificación y descripción a nivel general de las fortalezas y debilidades o restricciones que posibilitaron o restringieron dichos logros y realizaciones.*
- *Un análisis de los factores externos que caracterizaron el período objeto de análisis.*

2.1 LOGROS EN EL MARCO DEL P.D.I. 1993 - 1995

Es incuestionable que el más importante esfuerzo institucional del período analizado estuvo representado en la adecuación estructural y funcional del Colegio Mayor para acceder a la categoría de universidad, la cual se obtuvo mediante la Resolución N°. 828 del 13 de marzo de 1996, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

En este contexto se pueden mencionar entre otros los siguientes logros:

- *Un significativo impulso a la función investigativa a nivel organizacional y reglamentario.*

- *La organización y puesta en funcionamiento de dependencias de tanta significación como:*
 - *La Vicerectoría Administrativa*
 - *La Oficina de Planeación y Sistemas*
 - *La Oficina de Control Interno*
- *En el área académica el establecimiento del primer programa a nivel de Post-Grado (Especialización en Atención Social Integral en Salud Mental).*
- *La revisión y actualización de los Planes de Estudio en las distintas áreas académicas.*
- *La formulación y puesta en marcha del P.D.I. 1993 - 1995, en cuyo contexto fue posible identificar 56 líneas de trabajo institucional correspondientes a las áreas de: investigación; docencia; extensión; formación y actualización; planta física y recursos; informática y administración.*
- *La formulación y promulgación del Proyecto Educativo Institucional 1995.*
- *El énfasis en la sistematización de los sistemas de información en las áreas administrativa y académica.*
- *El fortalecimiento y expansión de los Programas de Educación Continuada.*
- *La puesta en marcha del Programa de Ciencias Básicas.*
- *Un énfasis especial en la Proyección institucional hacia la comunidad (sección de Servicios de Salud - Prácticas Académicas - Investigaciones Puntuales - Cursos de Extensión).*
- *Establecimiento de las bases de un Sistema Institucional de Información y Comunicaciones.*
- *Fortalecimiento del área administrativa y financiera.*
- *Establecimiento y puesta en marcha de la planta de personal docente y el reglamento correspondiente.*
- *El fortalecimiento de vínculos interinstitucionales a través de la investigación las prácticas académicas.*

2.2 FORTALEZAS

- *Permanencia y vigencia de la filosofía, las políticas y el compromiso del Talento Humano de la Institución.*
- *Un sistema de gestión institucional eminentemente ética.*

- Una optimización en la utilización de los recursos disponibles (costos).
- Un notable "**posicionamiento**" profesional del egresado en el ámbito de las diferentes áreas del conocimiento (imagen corporativa).
- Una positiva y significativa variación "**insumo-producto**" (alumno - egresado).
- Una estructura presupuestal caracterizada por un alto porcentaje de recursos propios.

2.3 DEBILIDADES

- La estructura financiera y presupuestal de la Institución.
- La planta física (actual y potencial).
- Las restricciones en los procesos de Planificación, Programación, Control y Evaluación de actividades.
- Las limitaciones de los actuales sistemas de información, comunicación y toma de decisiones (por niveles).
- La estabilidad y permanencia del Talento Humano debida a los factores salariales y baja en la cualificación.

2.4 OPORTUNIDADES

- La toma de conciencia tanto del Estado como de la opinión pública, del rol de la Educación en general y de la universidad en particular, como factor básico del desarrollo económico, social y ambiental.
- El establecimiento y desarrollo de fuentes y mecanismos de financiamiento, en especial en materia de ciencia y tecnología.
- El aumento progresivo y proporcional, que se ha definido con destino al sector educativo, en la proyección económica de la actual administración.
- La existencia de una normatividad y unas políticas gubernamentales que hacen posible y estimulan la integración y concertación interinstitucional del sector de la Educación Superior, tanto con el sector público como con el privado (alianzas estratégicas).
- La coherencia y pertinencia de algunas estrategias prioritarias de las política públicas, en materia de educación, con los objetivos institucionales tradicionales de nuestra universidad.

2.5 AMENAZAS

Ver en el Capitulo Tercero, Fase Prospectiva, la descripción del "**Entorno Institucional**".

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR
DE CUNDINAMARCA**

**PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
1996 – 1999**

(Actualización)

FASE PROSPECTIVA

**Santafé de Bogotá, D.C.
Diciembre de 1997**

CAPÍTULO 3. FASE PROSPECTIVA

3.1 EL ENTORNO INSTITUCIONAL

La Fase Prospectiva del P.D.I. está referenciada a una "**visión**" sobre el entorno que se vislumbra, no solo para el período de su vigencia (1996 - 1998), sino en función de las "**tendencias**" que han sido formuladas para el final del presente siglo y comienzos del próximo milenio, tanto a nivel universal como a nivel nacional.

3.1.1 A NIVEL UNIVERSAL

- La consolidación del conocimiento y la información como cuarto y determinante factor de la producción (junto a la tierra, el capital y el trabajo).
- La globalización de la economía y la aparición de un nuevo orden mundial en torno al libre intercambio internacional de bienes y capitales, en el que se reducirán cada vez más las fronteras económicas entre los estados y en donde la "**competitividad**" será el punto referencial de la economía.
- Los cambios radicales que se producirán en la composición y distribución de la estructura demográfica de los pueblos y en la conformación de la familia básica.
- La desintegración del bloque comunista y por ende su desaparición como centro de poder mundial y la ausencia de un poder dominante en el ámbito universal.
- La necesidad de un factor humano más educado y capaz de aprender tareas más complejas no intercambiables; la preponderancia del "**trabajo simbólico**" y la "posibilidad de volcar hacia la conservación y mejoramiento de la vida en el planeta, aquellos talentos científicos, artísticos, técnicos y empresariales, aplicados hasta ahora a la industria de la guerra.
- La desmasificación de la producción; el consumo; los medios de comunicación y la esfera política.
- El inexorable, acelerado e imprevisible cambio tecnológico y su lógica consecuencia: una sociedad más compleja, heterogénea, cambiante y desmasificada que la actual.

- El paulatino fin del auge de las **"economías de escala"**; el cambio de la naturaleza de la propiedad y el dinero y la aparición de la electrónica avanzada como precondition para participar en la economía global.
- La aparición de una **"Cultura de Organizaciones"**, caracterizada por tener como factores de supervivencia institucional la innovación permanente, la productividad y el incentivo.
- La sistemática desaparición de la organización burocrática tradicional y la redistribución en los niveles más bajos de la organización (empoderamiento), de sus cuatro elementos constitutivos: la información, el conocimiento, el poder y la recompensa.
- A nivel político, cambios:
 - Que no representarán luchas entre modelos ideológicos, sino que reflejarán las variaciones de las ventajas geo-económicas y geopolíticas.
 - Que impondrán esquemas de regionalización abierto, en los que participarán países de distintos grados de desarrollo, en contraposición a los cerrados esquemas de integración de otras épocas. y,
 - Que facilitarán y posibilitarán un consenso entre las naciones para aclimatar el respeto a los derechos humanos, a los derechos culturales de las minorías y a la adecuada conservación de los ecosistemas.

3.1.2. A NIVEL NACIONAL

Teniendo en cuenta que el período del P.D.I. 1996 - 1998, coincide exactamente con los tres últimos años de la actual administración y por ende, con la vigencia del Plan Nacional de Desarrollo Económico, Social y Ambiental (Salto Social), lo allí estipulado se convierte automáticamente en el marco referencial del entorno institucional de nuestra universidad.

En consecuencia, dicho entorno estará caracterizado entre otros por los siguientes factores:

- Un modelo de planificación centrado en la consolidación de un **"nuevo ciudadano"**, mediante la implementación de un modelo alternativo de desarrollo, en el cual el Empleo y la Educación son considerados puntos focales.
- Un diagnóstico situacional caracterizado por:
 - La evolución económica (apertura).
 - Lo inadecuado de la infraestructura y sus servicios relacionados, que constituyen una significativa limitante para el incremento de la productividad; la diversificación de la producción y la comercialización;

el aumento de la calidad de vida de los habitantes y una adecuada respuesta a las necesidades de una población en crecimiento.

- *Una situación social caracterizada por:*
 - *Altos índices de pobreza (necesidades básicas insatisfechas); la crisis del sector rural; la caída de los ingresos en el sector urbano y la disminución de la tendencia de crecimiento de la distribución del ingreso.*
 - *Altísimos niveles de violencia y una cultura de intolerancia e insolidaridad.*
 - *Un proceso de deterioro ambiental.*
 - *Una inadecuada estructura y tamaño del Estado.*

Para contrarrestar estos fenómenos el Plan contempla:

- *Una estrategia macroeconómica.*
- *Una política activa de empleo.*
- *Una política económica de recomposición del gasto público.*
- *Un sistema de Seguridad Social Integral.*
- *Una política de equidad y participación de la mujer, la juventud, los indígenas y las comunidades afrocolombianas y raizales.*
- *Un énfasis en la justicia, los derechos humanos y la seguridad ciudadana.*
- *Una estrategia especial de competitividad para la internacionalización.*
- *Un plan estratégico exportador.*
- *Un estímulo a la participación de la sociedad civil.*

En cuanto al sector educativo en especial, el Plan plantea cuatro referencias concretas:

- *La Educación junto al empleo como **"Puntos Focales del Desarrollo"**.*
- *El salto Educativo y cultural como estrategia básica.*
- *La Política Nacional de Ciencia y Tecnología. y,*
- *La capacitación profesional e intermediación laboral como estrategias de **"infraestructura para la competitividad"**.*

3.2 LOS PROPÓSITOS INSTITUCIONALES

El P.D.I., plantea como Propósitos Institucionales:

- Encaminar y concentrar todos sus esfuerzos institucionales, en procura de adecuar nuestra organización estructural y funcional a su nueva naturaleza jurídica.
- Diseñar y poner en ejecución un "proceso de fortalecimiento Institucional", encaminado a garantizar la continuidad, expansión y consolidación de "Nuestra Institución a través de la acreditación institucional en general y de nuestros programas académicos en particular"
- En función de nuestra condición de Universidad pública, contribuir al cumplimiento de los postulados del PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL en general y del PLAN DE DESARROLLO SECTORIAL.- el salto educativo", en particular, en lo que hace relación a:

"Mejorar la calidad y pertinencia de la educación superior, contribuir a la equidad en el acceso a este nivel y modernizar las universidades públicas".

- Mantener, acrecentar como propósito institucional básico, "La Formación Integral de sus Educandos y la instauración de una "Ética Social" en todos y cada uno de los miembros de nuestra comunidad educativa, mediante la plena vigencia de "un uso responsable de su libertad, su autonomía moral, la práctica de la justicia y el respeto a los derechos humanos".

Al finalizar el periodo del P.D.I., se espera:

- Haber consolidado los actuales programas académicos y haber iniciado la ampliación de su cobertura poblacional y geográfica.
- Haber identificado, implantado y desarrollado nuevos programas en otras áreas del conocimiento en respuesta a las necesidades y expectativas de nuestro entorno institucional.
- Haber identificado y concertado un número significativo de "Alianzas estratégicas" con entidades e instituciones pertenecientes tanto al sector público como al privado, de manera preferente con nuestros "pares" de la educación superior en materias tales como: la acreditación, la investigación, los sistemas de información, la extensión y la ampliación de cobertura.
- Haber sentado las bases, desde el punto de vista conceptual y estratégico, en procura de la paulatina ampliación de nuestros programas de Post-Grado.
- Haber logrado una solución definitiva en materia de planta física .

- *Haber logrado un fortalecimiento de la estructura financiera y presupuestal que posibilite la concreción de los procesos de consolidación y desarrollo de nuestra institución.*
- *Haber hecho posible la construcción de un "Modelo Didáctico Institucional", bajo cuyos referentes conceptuales y metodológicos, se hayan diseñado, implantado y desarrollado, con carácter de "Innovación, "Didácticas especiales" en el campo de la docencia de cada una de las áreas del conocimiento, que constituyen el objeto de estudio de sus programas académicos.*
- *Haber diseñado, implantado y desarrollado el sub-sistema de "Programación, Control y Evaluación de actividades, así como el sub-sistema de Información (Académica, Administrativa y Financiera).*
- *Haber diseñado, implantado y desarrollado un subsistema de Control Interno, acorde con los postulados de la normatividad que rige dicha función para las instituciones públicas.*
- *Haber puesto en marcha un proceso sistemático de Acreditación de nuestros programas académicos en particular y de nuestra Institución en general*

3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El P.D.I. plantea cinco objetivos estratégicos básicos que constituyen el marco referencial de su contenido y proyección:

- *Fortalecimiento Académico.*
- *Fortalecimiento Administrativo Financiero.*
- *Fortalecimiento Organizacional.*
- *Proyección Institucional.*
- *Autoevaluación, Autorregulación y Acreditación.*

*La formulación y desarrollo de estos objetivos estratégicos está en función de garantizar su total coherencia y pertinencia con las "Estrategias y Programas" planteados en el documento **Conpes Educación Superior** en materia de:*

- *Mejorar la calidad y pertinencia de la Educación Superior mediante:*
 - *La acreditación e información.*
 - *La ampliación de los Exámenes de Estado no solo como requisito de ingreso a la educación superior.*
 - *El fortalecimiento de la capacidad para la Ciencia y la Tecnología.*
 - *La apertura de las instituciones universitarias a los requerimientos de la sociedad.*

- La articulación de la Educación Superior con los otros niveles educativos, y

El fortalecimiento del componente del bienestar Universitario.

- *Combatir la desigualdad al acceso a la Educación Superior mediante la ampliación del crédito educativo para estudiantes de escasos recursos. y,*
- *La modernización de la Universidad Pública mediante:*
 - *El fortalecimiento de la eficiencia de la gestión de las universidades públicas. y,*
 - *La consolidación del Sistema Universitario Estatal (S.U.E.).*

*Como se anotó anteriormente, un segundo aspecto referencial que retoma el P.D.I. es el relativo a la incorporación de los postulados, en vía de formulación, del denominado **Plan Decenal de Educación**.*

3.3.1 FORTALECIMIENTO ACADÉMICO. POLÍTICAS

- *Una rigurosa y sistemática revisión de los programas académicos en procura de su adecuación y actualización en función de:*
 - *El estado de desarrollo del área del conocimiento objeto de estudio del respectivo programa.*
 - *Las exigencias y expectativas (actuales y potenciales) de nuestro entorno institucional*
 - *Las características específicas del perfil que presentan los grupos que conforman nuestra población estudiantil.*

La incorporación paulatina en la estructura curricular de los diferentes programas las áreas de sistema e idiomas, dada la importancia estratégicas que éstas dos áreas tendrán en el inmediato futuro.

- *Un también riguroso y sistemático proceso de mejoramiento de la calidad académica a través de:*
 - *Una mejora sustancial, tanto de orden cuantitativo como cualitativo del talento docente, por medio de estímulo a su producción intelectual; su formación y desarrollo investigativo; su actualización y perfeccionamiento profesional y su preparación específica en materia docente.*
 - *El estudio, implantación y desarrollo, con carácter de innovación de "DIDÁCTICAS ESPECIALES" para cada uno de los programas, según la naturaleza y características de cada área del saber.*

- *Un significativo mejoramiento en los actuales sistemas de selección de aspirantes, en materias tales como:*
 - *Los sistemas de promoción institucional en general y de cada programa en particular.*
 - *La profundización del estudio del perfil psicológico y actitudinal, que caracteriza el aprendizaje y luego el ejercicio profesional de las diferentes carreras, así como los instrumentos para medir en los aspirantes, alumnos y egresados dichas características.*
- *• *Una permanente revisión y actualización de los actuales sistemas de evaluación de desempeño académico y docente en donde se otorgue una alta prioridad al aprendizaje sobre la enseñanza.*
- *Una mayor y en lo posible institucionalizada vinculación con el estamento de egresados en procura:*
 - *Hacer posible un seguimiento científico sobre la naturaleza, característica y campo de acción de su ejercicio profesional.*
 - *Una, cada vez mayor, vinculación al talento docente de nuestra institución.*
 - *Constituir un idóneo medio de información y concertación para el diseño y desarrollo de programas específicos de educación continuada, cursos de Especialización, Diplomados etc., así como para los procesos de ajuste y actualización de la Estructura curricular de los programas.*

* Por último la política de fortalecimiento académico incluye como área estructurante un esfuerzo presupuestal que posibilite que los procesos de enseñanza-aprendizaje se realicen en un entorno óptimo de funcionalidad (planta física) y que pueda contar con los apoyos didácticos adecuados en número, calidad y disponibilidad.

3.3.2 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO FINANCIERO POLITICAS

- *El desarrollo e implementación del Subsistema de Métodos y Procedimientos, en materias tales como : Compras, Suministros, Contratación, etc.*
- *El Diseño, implantación y desarrollo del Subsistema de Presupuesto por Programas y de Costos por Unidades Académicas y/o Administrativas.*
- *La consolidación de la Estructura Financiera, como prerrequisito básico para el ejercicio pleno de nuestra Autonomía Institucional, a través de :*
 - *Estudio e implantación de un sistema diferencial de matrículas.*

- El acceso a nuevas fuentes de financiamiento diferentes al Presupuesto Nacional.
- La venta de Servicios.
- La máxima Pulcritud, Eficiencia y Eficacia en el manejo de los recursos.
- La paulatina incorporación de los nuevos marcos conceptuales y metodológicos de las Ciencias Administrativas en general y de la Gestión Pública en particular.
- La estricta sujeción a la normatividad legal y reglamentaria vigente y a las prerrogativas que nuestra condición de "ENTE AUTÓNOMO" nos otorgan.
- La incorporación de los procesos sistematizados y computarizados en la Gestión Administrativa y Financiera.
- La plena vigencia y desarrollo del Estatuto Docente y su ampliación a los docentes de cátedra y ocasionales y a las políticas de administración de los entes de carácter público.
- El pleno desarrollo de la gestión de Control Interno.

3.3.3 FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Esta fase estructurante del P.D.I., tiene como basa la nueva naturaleza jurídica de nuestra institución y comprende :

- **EL ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD**

Aprobado mediante Acuerdo Nº 001 del 27 de Mayo de 1996, del Honorable Consejo Superior Universitario, tiene como intencionalidad básica, en primer termino adecuar la estructura organizacional y funcional de nuestra institución, a su nueva naturaleza jurídica a raíz del reconocimiento otorgado por el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución Nº 828 del 13 de marzo de 1996, en la cual se le confiere la categoría de "**UNIVERSIDAD**".

El Estatuto establece el marco referencial bajo el cual será posible acometer el nuevo propósito institucional : "**LA ACREDITACIÓN**" de sus programas en cumplimiento y desarrollo de la normatividad que rige la educación superior en nuestro país.

El articulado que compone el Estatuto fue concebido, redactado y aprobado, en procura de mantener y acrecentar los principios filosóficos que constituyeron la "**RAZÓN DE SER**" de la creación de nuestra Institución, los cuales sean mantenido incólumes durante los cincuenta años de sus existencia y cuyos fundamentos conceptuales sean concretizado y hecho explícitos en la formulación de nuestra Misión Institucional y en los postulados bajo los cuales se redactó y promulgo nuestro "**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL**" en

procura de garantizar que nuestra Universidad responda, acertada y predictivamente a las expectativas y exigencias de su entorno en el comienzo del nuevo milenio.

Igualmente, a fin de lograr que la normatividad contenida en el Estatuto, fuese plenamente compatible con nuestra condición de Universidad Pública para su elaboración se dio una preponderancia especial al estudio y análisis, tanto de los documentos que contienen los marcos referenciales en materia de principios, políticas, objetivos y estrategias en el ámbito de la Educación Superior (Plan Nacional de Desarrollo, Documento Compes de Educación Superior y Plan Decenal de Educación); Así como, de la normatividad jurídica (a nivel Constitucional, Legal y Reglamentaria) que regula esta misma materia.

Es de destacar, que el Estatuto aprobado por el Honorable Consejo Superior es el fruto de un auténtico proceso de participación y concertación institucional, en el cual bajo el liderazgo, orientación y estímulo de nuestra Rectora, representantes de los diversos estamentos constitutivos de nuestra comunidad universitaria, aportaron no sólo su capacidad profesional, su experiencia y conocimiento de nuestra institución, sino lo que es más trascendente y significativo : **"VISIÓN - PROPÓSITO"** de lo que debe y puede ser el futuro de nuestra comunidad.

• **NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

El Consejo Superior Universitario, en cumplimiento y desarrollo del Tercer Objetivo Institucional, aprobó por medio del Acuerdo N° 004 del 26 de julio de 1996 la nueva organización estructural de la Universidad, en procura de posibilitar el cumplimiento de los postulados institucionales generados a partir del reconocimiento de la nueva naturaleza jurídica de nuestra Universidad.

El mencionado acuerdo establece la Estructura Básica y las Funciones a nivel de dependencia, destacándose la notable simplificación de la estructura, así como la institucionalización de diferentes sistemas de participación colegiada en cada una de las estancias de la Organización.

La Estructura Básica definida en el Acuerdo es:

RECTORIA:

- Consejo Académico
- Comité de Dirección
- Oficina de Planeación Sistemas y Desarrollo
- Oficina de Control Interno
- Secretaría General

VICE-RECTORIA ACADEMICA

- *Comité de Asignación de Puntajes*
- *Facultad de Ciencias de la Salud*
- *Facultad de Ciencias Sociales*
- *Facultad de Administración y Economía*
- *Facultad de Ingeniería y Arquitectura*
- *Facultad de Estudios Interdisciplinarios*
- *Consejos de Facultad*
- *División de Investigación*
- *Comité de Investigación*
- *División de Extensión y Apoyo Académico*

VICE-RECTORIA ADMINISTRATIVA

- *Comisión de Personal*
- *Comité de Adquisiciones*
- *División de Medio Universitario*
- *División Financiera*
- *División de Servicios Administrativos*
- *División de Personal*

3.3.4 FORTALECIMIENTO DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO (S.P.D.)

A partir de nuestra condición de universidad pública y mediante un enfoque sistemático de nuestra institución, se retoman los elementos conceptuales y metodológicos de la "Sinergia", entendida como "El concurso activo y concentrado de varios órganos para realizar una función" y previo un proceso de adecuación, se incorpora y se hace explícito al interior del P.D.I. como elemento estructurante del "Subsistema de Planificación y Desarrollo", el cual tendrá como marco de referencia los siguientes postulados:

- *La necesidad de propiciar un paulatino cambio de la cultura institucional que sustituya el tradicional sistema de "Administrar" por el "Gerenciar" los recursos públicos.*
- *Conformar, mantener y acrecentar ámbitos de aprendizaje e innovación continua al interior de la Institución.*
- *A partir de una concepción integral de la función pública que nuestra naturaleza de Universidad pública nos impone, articular los recursos institucionales en procura de lograr que las funciones de Dirección, Planeación, Ejecución, Control y Evaluación (bajo el Nuevo enfoque de la auto regulación y la autoevaluación), se orienten y retroalimenten en función de un propósito institucional predeterminado.*
- *Concebir la "Integridad Institucional" como organización a través de una adecuada y explícita delimitación de los espacios de acción y de los ámbitos de responsabilidades y prerrogativas de las diferentes reparticiones administrativas y académicas, en procura de establecer y mantener adecuados mecanismos de coordinación y fundamentalmente un óptimo nivel de compromiso en el logro de los objetivos institucionales.*
- *Diseñar, implantar e interiorizar el subsistema de Planificación y Desarrollo, como una "Herramienta Gerencial" a través de la cual sea posible la identificación, obtención, procesamiento, análisis y sistematización de una información que por su pertinencia, oportunidad y confiabilidad, permita constituirse en el centro focal insustituible del proceso de "toma de decisiones" de nuestra Universidad, teniendo como marco referencial los postulados y el contenido de P.D.I.*

El S.P.D. así estructurado puede y debe ser visualizado y utilizado por los diferentes niveles de nuestra Universidad en función de mejorar cualitativa y cuantitativamente su gestión.

En este mismo contexto, el (S.P.D.) que se incorpora como área estructurante del (P.D.I.), parte de la premisa, según la cual el éxito y concreción de dicho plan, no dependerá solamente de la "Buena Gestión" de cada dependencia, considerada en si misma, se hace necesario que todas y cada una de ellas de manera armónica y consciente, confluyan en la misma dirección, bajo unos mismos parámetros conceptuales y metodológicos para que su gestión tenga un sentido de conjunto y articulación a nivel institucional.

De otra parte, la prioridad que otorga el (S.P.D.) a los procesos de auto evaluación, autorregulación con miras a la "Acreditación" tanto institucional como de sus programas, pretende garantizar que "la función de planificación y desarrollo" deje de ser un proceso estático, exclusivo y excluyente, de la unidad administrativa a quien le corresponde el liderazgo, coordinación y asesoría respecto de dicha función, para que adquiera y consolide una connotación eminentemente dinámica y participativa, a través de la cual exista un permanente y sistemático proceso de retroalimentación" de los procesos de "toma de decisión", en sus diferentes niveles, y una también adecuada y periódica "Reorientación" de las acciones que de dichas decisiones se deriven.

Sólo la eficiente y eficaz utilización de los procesos de auto-evaluación y autorregulación de los resultados de la gestión institucional (procesos) y de los planes y programas formulados en desarrollo del P.D.I., permitirán analizar objetiva y científicamente, las estrategias institucionales, cuando estas resulten incompatibles o improcedentes con el desarrollo institucional y/o sus objetivos preestablecidos.

De otra parte, los programas, subprogramas y proyectos que sean definidos para el desarrollo de los postulados planteados en el P.D.I. y cuya concreción y explicitéz sean parte constitutiva básica de S.P.D. suponen y mediante una acción concertada de las diferentes reparticiones académicas y administrativas, la cual implica que se garantice que exista un óptimo conocimiento y la suficiente claridad sobre los objetivos y las responsabilidades que le corresponde a cada repartición, así como de los niveles de coordinación y concertación entre dichas unidades, la anterior complementado con un riguroso y sistemático proceso de auto-evaluación y autorregulación, seguimiento, control y asesoría por parte de los niveles jerárquicos establecidos en la estructura organizacional y funcional de la Universidad.

Es en este contexto, en donde es posible visualizar la importancia de concebir, diseñar, implantar, desarrollar, controlar y evaluar un modelo institucional de "Programación y control de actividades", modelo que se constituye a su vez en área estructurante del S.P.D.

Para el logro de esta "Sinergia institucional" la Universidad contará con un grupo de trabajo específico, cuya responsabilidad básica será "lograr la integridad de la gestión de S.P.D. institucional y garantizar la adecuación de la "capacidad Institucional", antes descrita, en cada una de las Líneas Prioritarias de Gestión Institucional establecidas en el P.D.I.

Este grupo de trabajo, ya sea que se cree específicamente para tal efecto, o que se le asigne dichas funciones ha un "Ente colectivo ya establecido", tendrá un adecuado "Empoderamiento": capacidad de decisión y contará con un representante de cada una de las reparticiones académicas y administrativas, su coordinación será responsabilidad de la Oficina de Planeación y Desarrollo, a la cual corresponde, en razón de su función básica, todo lo relativo al Seguimiento, asesoría y evaluación del P.D.I.

Este equipo de trabajo denominado " UNIDAD DE GESTIÓN DEL P.D.I." es definido e institucionalizado por la Rectoría de la Universidad y tiene como funciones básicas:

- Coordinar las acciones entre las diferentes reparticiones administrativas y/o académicas, dando especial énfasis en aquellos programas y sub-programas en los cuales deban intervenir 2 ó más de dichas reparticiones.
- Analizar "la capacidad institucional" en los términos antes descritos, de cada repartición.
- Velar por la adecuada asignación y utilización de los recursos asignados a cada repartición.

- A propuesta de la Oficina de Planeación y Desarrollo definirá los parámetros de auto-evaluación y autorregulación.
- Evaluar con base en los datos que proporcione el sub-sistema de información, el cumplimiento de las metas planteadas en el sub-sistema de Programación Central evaluación de actividades" para cada vigencia.
- Gestionar ante el nivel jerárquico correspondiente, los correctivos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos.

A su vez, en cada "Repartición" existirá un talento humano, al cual, dentro de su función laboral básica, le son encomendadas las actividades y TAREAS inherentes al P.D.I., según la programación operativa que para cada repartición se defina en cada vigencia.

Esta nueva concepción de la Gestión Institucional orientada a resultados, presenta a su vez, como área estructurante, el concepto de participación en general y de planeación participativa en particular.

En efecto, el P.D.I., plantea y posibilita, a través del S.P.D. que los procesos de definición, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos, tengan un contenido eminentemente participativo, no solo de los representantes de los diversos estamentos que conforman nuestra comunidad educativa, sino también y de manera insustituible, de los otros estamentos de la denominada Sociedad Civil, en forma preferente de aquellos sectores tanto públicos como privados que son los empleadores de nuestros egresados actuales y/o potenciales.

3.4 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL. POLITICAS

- El mantenimiento y consolidación de la imagen Institucional, a través del fortalecimiento de los actuales programas, la incursión en nuevos y estratégicos campos del saber, así como el desarrollo de nuevas modalidades académicas (post-gradados, educación continuada, diplomados, etc.)
- La sistemática presencia de nuestra Institución en los escenarios y espacios donde se debaten los temas de mayor interés, de manera preferente en las materias relacionadas con las áreas del conocimiento que son objeto de estudio en nuestros programas académicos.
- La participación protagónica en las organizaciones académicas y científicas de carácter estatal y privado (ASCUN, INVESTIGARE, Asociaciones de Facultades por Áreas de Conocimiento, etc.).
- La identificación, concreción y desarrollo de Alianzas Estratégicas, con el propósito de :
 - Ampliar cobertura geográfica y poblacional.

- *La vinculación a Redes Informáticas.*
- *La ampliación y complementación del campo de prácticas académicas y empresariales, y*
- *Participar en programas de capacitación de carácter interdisciplinario con destino al personal Directivo, Administrativo y Docente.*
- *El estudio, con el mayor rigor científico, de los problemas de mayor incidencia en nuestro entorno institucional, la formulación e implantación, en concertación con los sectores público y privado, de modelos de intervención, la validación y sistematización de dichos modelos, su replica y la evaluación de su impacto.*

3.5. EL SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN (S.E.R.A.)

Por cuanto, a este objetivo estratégico, el P.D.I. le otorga un lugar altamente prioritario, este subsistema constituye el tercer elemento estructurante del nuevo Proyecto Educativo Institucional, el cual se describe en el documento correspondiente.

3.6 LÍNEAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

*Las Líneas de Gestión Institucional incluidas en el P.D.I. están referidas a los siete factores, cuya sumatoria "**sinérgica**" constituye el contenido operativo del Quehacer universitario:*

- *Proyecto Institucional*
- *Estudiantes y Profesores*
- *Procesos Académicos*
- *Bienestar Estudiantil*
- *Organización, Administración y Gestión*
- *Egresados e impacto sobre el medio*
- *Recursos físicos y financieros.*

*Cada una de estas variables deberá ser programada teniendo como Marco Referencial y Metodológico los denominados "**Indicadores de Gestión**", cuya formulación adecuada y explícita constituyen el pre-requisito que posibilita la función de autoevaluación.*

Estos Indicadores de Gestión, tanto a nivel académico como administrativo, financiero y operacional, constituyen estándares normales de desarrollo cuyo seguimiento y análisis permitirán la definición de estándares deseados dentro de una concepción de mejoramiento continuo en dichas áreas.

*Sobre este particular, las unidades tanto académicas como administrativas, deberán tener como Marco Referencial, a nivel conceptual y metodológico, los postulados planteados en el documento "**Lineamientos para la Acreditación**", promulgado por el Consejo Nacional de Acreditación, en materia de : Factores ; Características, Variables e Indicadores.*

70
067

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR
DE CUNDINAMARCA**

**PLAN DE DESARROLLO
INSTITUCIONAL 1996 - 1999**

**SISTEMA DE PLANIFICACIÓN
INSTITUCIONAL**

**SUB-SISTEMA AUTOEVALUACIÓN
AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN
(S.E.R.A.)**

**EL MODELO INSTITUCIONAL
DE ACREDITACIÓN**

FASCÍCULO TRES

CAPÍTULO TERCERO

DISEÑO DEL MODELO

- La Planeación Estratégica Institucional de la Acreditación
 - Objetivos
 - Características
 - Fases
 - Factores críticos del éxito.
- Descripción del Modelo
 - Fase conceptual
 - Fase analítica
 - Fase prospectiva
- Ponderación de factores

CAPITULO 3. DISEÑO DEL MODELO INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN (M.I.A.)

3.1. LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN (P.E.I.A.)

3.1.1. Objetivos

- Garantizar que toda la organización defina para sí muy claramente el rumbo a seguir bajo el liderazgo y clara orientación de la Alta Gerencia.
- Encausar a toda la organización en una sola dirección.
- Establecer un compromiso concreto entre los objetivos vitales y los recursos disponibles en todos los niveles jerárquicos de la organización.
- Optimizar la aplicación de los planes de mejoramiento continuo.
- Retroalimentar el Plan Operacional futuro, de la organización con base en los resultados del proceso de autoevaluación institucional.

- Generar sinergia organizacional para mantener el rumbo.
- Servir de parámetro para medir el proceso de avance y los resultados en calidad total y como criterio de reconocimiento.

3.1.2. Actividades Características.

El Modelo entiende la Planeación Estratégica de Acreditación como:

- El proceso gerencial dedicado a contribuir al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos institucionales.
- A través del adecuado desarrollo de la política institucional de Acreditación.
- Concentrando y desplegando el Talento Humano y los recursos vitales de la organización.
- Para identificar y resolver los problemas críticos de calidad.
- En procura de lograr satisfacer las necesidades y expectativas de su entorno.
- Mediante la optimización de “ procesos y resultados institucionales”.

En consecuencia, “la estrategia institucional de Acreditación” debe:

- Ser área estructurante de la estrategia general de la Universidad.
- Estar íntimamente interrelacionada con los “factores críticos de éxito” de la institución.
- Ser soportada por toda organización estructural y funcional y por la totalidad del Talento Humano y los recursos de la entidad.

Se reitera además, que un Plan Estratégico de Acreditación, no es un fin en sí mismo. Independientemente del enfoque que lo fundamente, el método que se utilice, el proceso gerencial debe estar siempre concebido en función de su contribución a los logros fundamentales de la institución.

3.1.3. Fases

La Planeación Estratégica de la Acreditación que contiene el Modelo incluye cuatro fases diferentes en su naturaleza, características e intencionalidad, pero secuencial y orgánicamente complementarias e interrelacionadas.

3.1.3.1. Fase Uno: Pensamiento estratégico (1)

Liderado por la Alta Gerencia de la institución, se debe partir de un “análisis evaluativo del entorno, tanto interno como externo de la institución”, con el propósito de “ubicar” las institución en dicho contexto.

El enfoque externo debe incluir aspectos de carácter económico, social, ecológico, financiero, políticas, culturales y tecnológicas, visualizados a nivel local, regional, nacional e internacional (2).

También del entorno externo, objeto de análisis evaluativo, deben hacer parte de las demás instituciones constitutivas del sector de la Educación Superior, en especial aquellas que desarrollan programas en las mismas o similares áreas del conocimiento (3).

Desde el punto del enfoque interno, el análisis evaluativo, partiendo de la naturaleza propia de la institución (ente autónomo con carácter de Universidad pública) (4), pretende la determinación y descripción de:

- La misión
- La visión
- La política en Acreditación
- Los objetivos estratégicos
- Las líneas de gestión institucional (5)

Igualmente, bajo este concepto se busca explicitar: (6)

- Las fortalezas
- Las oportunidades
- Las debilidades
- Las amenazas

Sin embargo, y siendo plenamente consecuente con el carácter “innovador” que caracteriza al Modelo se han introducido dos variables adicionales de análisis evaluativo: (7)

- Los “logros”, respecto a las Fortalezas, y
- Las “causas”, referente a las Restricciones

3.1.3.2. Fase Dos: Áreas estructurales. (8)

En esta fase del análisis evaluativo :

- Se identifican, describen y analizan las áreas estructurantes de la institución.
- Los destinatarios de sus acciones (clientes internos como externos) y

- El posicionamiento de la institución o el programa en el ámbito o área de Gestión institucional. (9)

3.1.3.3. Fase Tres: Plan estratégico de mejoramiento continuo de la organización. (10)

En esta fase se pretende definir y desarrollar los “factores de mejoramiento continuo” que se consideran vitales para el logro de la misión, la concreción de la visión y el desarrollo de la política de Acreditación institucional. Como estrategia metodológica, el Modelo adopta, con criterio innovador, la denominada estrategia de “escuchar las voces”

- La voz de los destinatarios de nuestras acciones institucionales la satisfacción de las necesidades y expectativas de “nuestra población”, objeto .

Como ya se afirmó, es la razón de ser de la institución y constituye su objetivo básico.

- La voz del TALENTO HUMANO vinculado a nuestra institución.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que escuchar “científicamente estas voces” exige :

- “Un conocimiento integral de los destinatarios y del Talento Humano, su naturaleza, sus características, sus necesidades y expectativas. Su concepto y valoración sobre la calidad de nuestra oferta (programas) o de los procesos institucionales. Su juicio valorativo con carácter comparativo; con lo que ofrecen otras instituciones que se ocupan de las mismas o similares “áreas del conocimiento”.
- Escuchar las voces de la comunidad.
- Escuchar la voz de nuestros “pares” más connotados, de más trayectoria y prestigio (11).
- Escuchar la voz de los procesos.

3.1.3.4. Cuarta Fase: Planeamiento operativo.

Comprende:

- La determinación y desarrollo de los objetivos operacionales de corto y mediano plazo y
- El diseño e implementación de planes operativos específicos.

3.1.4. Factores críticos de éxito

- Complementar la formulación y explicitéz de la misión, la visión y la política de Acreditación con planes concretos de acción.
- Diferenciar la naturaleza de la intencionalidad de las "voces": las primeras tiene que ver con el enfoque del pensamiento estratégico y las tres últimas con el enfoque externo.
- La preeminencia de la eficacia sobre la eficiencia en las tres primeras fases del proceso y solamente cuando se hayan definido las "líneas críticas de gestión institucional (12)" debe la institución concentrar sus esfuerzos en la eficiencia.
- Acierto en la determinación y desarrollo de métodos utilizados para "escuchar las voces".
- Hacer de esta "escucha científica" un ejercicio institucional "cíclico y permanente".
- Utilizar la información obtenida para formular y desarrollar la filosofía de gestión gerencial.
- Igualmente, que con el resultado de un buen número de dichas investigaciones, se podrán desarrollar los "indicadores" de la etapa evaluativa del M.I.A. en lo referente al factor.

Es importante destacar cómo las acciones antes descritas, están llamadas a constituir una fuente de gran significación para la determinación de las Líneas de Investigación Institucional que deben ser definidas por la Universidad.

- Incorporar las mejores políticas y prácticas externas adaptándolas y mejorándolas (13).
- Establecer qué es lo que va a comparar, en cuáles empresas, con qué metodología.
- Establecer nuevos paradigmas (14) en las relaciones TALENTO HUMANO y la institución, respetando a la persona en función de su naturaleza, valores y necesidades.
- Ubicar y dimensionar la "voz de las autoridades (15) en un contexto de igualdad e interdependencia con las demás voces".
- Garantizar la eficacia y la eficiencia de los procesos y sistemas utilizados por la institución (16).

**NOTAS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
DE LA CREDITACIÓN (P.E.I.A.)**

- (1) Elemento referencial básico del concepto moderno de Planeación Estratégica.
- (2) Sobre este aspecto consultar la parte pertinente en el documento que contiene el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad.
- (3) Lo que en ortodoxia administrativa se denominaría "la competencia".
- (4) Denominación específica otorgada a la Universidades en desarrollo del concepto constitucional de Autonomía.
- (5) Definidas también en el D.P.I. 1996-1998.
- (6) Lo que se conoce en el argot de la Planeación Estratégica Tradicional el Modelo "F.O.D.A."
- (7) En el Capítulo IV - Implantación del Modelo - se describe "El diseño instrumental" en el cual se operacionaliza ésta conceptualización.
- (8) Entendemos por tal las áreas o elementos que constituyen la "Razón de ser" de la institución; en el caso de la Universidad serán: La docencia, la investigación y la proyección social, materializadas a través de sus programas académicos.
- (9) Concepto estratégico que pretende describir con criterio de referencia y comparativo la ubicación de una institución y/o programa respecto a sus similares dentro de un sector o área determinada.
- (10) Tomada en el sentido de la definición formulada en el capítulo I del Modelo.
- (11) Fundamento del benchmarking.
- (12) Definidos como área estructurante del P.D.I. (1996-1999).
- (13) Concepto de "innovación" como uno de los sustentos referenciales del Modelo.
- (14) Paradigma entendido como lineamiento de carácter conceptual que orienta la actuación institucional.

- (15) Entendemos por autoridades la máximas jerarquías de la organización, tanto en las instituciones del sector privado como del sector público.
- (16) Sustento conceptual y metodológico de la "reingeniería".

3.2. DESCRIPCIÓN DEL MODELO INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN.

3.2.1. FASE CONCEPTUAL

Para que la "Acreditación" visualizada en su primera connotación: como una filosofía se haga una realidad en la Universidad, no puede permanecer como un planteamiento simplemente retórico y teórico, se hace necesario que una vez tomada la "decisión política" por las directivas y una vez surtida la fase de "formación" del TALENTO HUMANO, vinculado al proceso, se debe proceder a su incorporación a la "gestión académica - administrativa" de la Universidad.

Como ya se afirmó, esta incorporación debe cubrir la totalidad de los niveles y estamentos de la institución. A este proceso es al cual denominamos en el (M.I.A.): "La gerencia de la Acreditación".

La paulatina y sistemática transformación institucional hacia una "cultura de la Acreditación", debe ser entendida como un proceso a largo plazo, en el cual se han definido etapas o fases, muy concretas en su naturaleza, secuencia y posible duración, las cuales deberán ser superadas a medida que la institución las aprende, las interioriza y las pone en práctica.

En consecuencia, en este capítulo:

- * Se plantea la metodología de la aplicación de "la gerencia de la Acreditación".
- * Se determinan y describen cuáles son las actividades que es necesario acometer y los cuestionamientos y problemas que deben ser resueltos, así como los responsables de dichas acciones.
- * Se establece una propuesta de secuencia y se sugieren unos tiempos tentativos de duración en lo que constituye la "Programación Operativa del Modelo (P.O.M)" cuyo desarrollo se describe en la Fase de Implementación (Capítulo IV).

3.2.1.1. EL Modelo:

El M.I.A. como instrumento administrativo no pretende ser un "producto" terminado. Puede y debe ser entendido y valorado como una propuesta dialéctica y metodológica, como una primera aproximación que contribuya a una "construcción colectiva" de la institución en materia de Acreditación.

Se parte de la premisa según la cual siendo la administración de manera simultánea y complementaria una filosofía, una ciencia, una técnica y un arte, en la que de manera continua y progresiva se cumple el ciclo "práxis - teoría - práxis", la propia dinámica de la institución en general y de la Acreditación en particular, irán generando nuevos desarrollos conceptuales y metodológicos que una vez evaluados, deberán ser sistematizados e incorporados al Modelo que ahora se presenta.

Lo anterior implica que dicho Modelo no constituye un esquema rígido e inmodificable. Si bien es cierto que su conocimiento, interpretación e inteorización debe tener un principio de uniformidad, requisito indispensable para el logro de la construcción de un "propósito colectivo institucional", su aplicación y desarrollo deben corresponder a una adecuada e inteligente adaptación de sus postulados a las específicas y peculiares características de cada repartición (ya sea académica administrativa), en función del "momento histórico" y grado de desarrollo de cada dependencia y/o programa.

En síntesis, lo importante es que el Modelo tenga la funcionalidad y efectividad que le permita ser un elemento de gran significación en el cumplimiento de la misión, la visión, los objetivos, las políticas y de los planes y programas de la institución.

El M.I.A. comprende tres etapas divididas en seis fases, a saber:

- Primera Etapa Estratégica que incluye la fase de:
 - Sensibilización y decisión política.

- Segunda Etapa Administrativa que comprende las fases de:
 - Planeación y organización
 - De formación
- Tercera Etapa Operativa (instrumental) compuesta por las fases de:
 - Implementación y acción
 - Expansión
 - Consolidación

3.2.1.2. ETAPAS

- **Primera Etapa Estratégica**

Fase: Sensibilización y decisión Política

- **Objetivo.**

Establecer y mantener los ámbitos referenciales de participación de “Una Cultura de Acreditación institucional”, a través de una adecuada dosis de motivación y compromiso de la totalidad del TALENTO HUMANO de la institución, basada en la inequívoca certeza de la decisión política de la Alta Gerencia institucional de propiciar y liderar la Acreditación.

- **Actividades características.**

- La Alta Gerencia empieza a interesarse por el tema de la Acreditación.
- Se inicia un proceso de información e indagación (no sistemática) sobre la normatividad jurídica que estatuye y reglamenta la Acreditación y sobre los desarrollos teóricos que la fundamentan.
- Se da comienzo a un ejercicio de análisis y reflexión (se crean grupos específicos para tal efecto) sobre los fundamentos conceptuales (filosofía) de la Acreditación y sobre experiencias externas de Acreditación.
- Se hace explícito del “por qué” de la importancia de la Acreditación.
- Se identifican y desarrollan “Alianzas Estratégicas” con otras entidades y organizaciones que también están interesadas en el tema.
- La institución se integra a comités y grupos de trabajo interinstitucional que han sido conformados para analizar los diferentes componentes y desarrollo de la Acreditación.

Esta primera fase del Modelo finaliza cuando la Alta Gerencia Institucional (AG.I.), anuncia formal y explícitamente, la “decisión política” de incluir la “Acreditación” como componente estructurante de sus “líneas prioritarias” de gestión institucional.

- **Factores críticos de éxito**

- La obtención del compromiso formal y la decisión de propiciar, facilitar y liderar el proceso de Acreditación, por parte de la Alta Gerencia institucional.
- La incorporación del concepto de Acreditación en la formulación de la misión, la visión y los objetivos institucionales.
- La explicitéz y divulgación a todos los niveles de la organización de "la política institucional" en materia de Acreditación .

- **Responsables.**

La Alta Gerencia de la institución tiene la responsabilidad absoluta de esta fase, no siendo posible ninguna clase de delegación a otros niveles de la organización.

- **Segunda Etapa - Administrativa.**

Fase: De planeación y organización.

- **Objetivo.**

Planear a largo, mediano y corto plazo, cómo la institución en su conjunto desarrollará la Acreditación y cuáles serán las estrategias organizativas para incorporarla, como función institucional en todos los niveles de organización.

- **Actividades características.**

- Desarrollo de la política institucional de Acreditación.
- Incorporación al Modelo de Acreditación de los fundamentos conceptuales y las estrategias metodológicas de la Planeación Estratégica .
- Realización de un ejercicio experimental de la aplicación del Modelo.

- **Factores críticos del éxito.**

- El empalme y la integración de la Planeación Estratégica con la Acreditación.
- La inclusión de la Acreditación en un contexto de "mejoramiento continuo" de la institución .
- La institucionalización de la Acreditación a nivel estructural y funcional.
- La incorporación y aplicación de los marcos referenciales metodológicos del Modelo de "Sinergia institucional" para la Acreditación.
- La determinación de la estrategia para la obtención del reconocimiento del programa y/o la institución por parte del C.N.A.

- **Responsables.**

- Grupos de Estrategas I y II.

Fase De Formación

• **Objetivo**

Al finalizar la fase, el TALENTO HUMANO que en ella haya participado, estará en capacidad de conocer, analizar, entender, interiorizar y aplicar:

- La filosofía, naturaleza, intencionalidad y características de la Acreditación.
- El marco conceptual y las estrategias metodológicas indispensables para su implementación y desarrollo.
- La normatividad jurídica (a nivel constitucional, legal y reglamentario) vigente en materia de "Acreditación".

• **Actividades características**

- Diseño, desarrollo, evaluación y sistematización de los eventos de formación.

• **Factores críticos de éxito**

- Adecuada determinación y desarrollo de los contenidos del Plan, en función de las características del TALENTO HUMANO vinculado a la Acreditación.
- Utilización de una estrategia didáctica eminentemente participativa
- Visualización y desarrollo de la formación, no como un fin en sí mismo, sino como elemento constitutivo del proceso de Acreditación.
- Incorporación en el plan de un grupo de "facilitadores" con un conocimiento científico de la institución, de su entorno y de los fundamentos conceptuales y metodológicos de la Acreditación.

• **Responsables**

El grupo de Estrategas II.

• **Tercera Etapa**

Fase: Implantación y acción.

• **Objetivo**

Desarrollar el contenido instrumental (operativo) del Modelo.

• **Actividades Características**

- Constitución y funcionamiento de los grupos de estrategias (por niveles).
- Diseño concertado de la Programación Operativa para cada grupo.

- Iniciación de la subfase de autoevaluación.
- Iniciación de la subfase de autorregulación.

- **Factores críticos de éxito**

- La adecuada integración y funcionalidad de los grupos de estrategias .
- La rigurosidad en el cumplimiento de la programación operativa.
- La capacidad de los grupos de estrategias en la labor de priorización de las estrategias de acción.
- El establecimiento y mantenimiento de un adecuado, eficiente y eficaz proceso de comunicación y concertación con los demás grupos y niveles de la organización.

- **Responsables**

Grupos de Estrategias II y III

Fase De Expansión

- **Objetivo**

Lograr la paulatina y sistemática ampliación de la Acreditación a todos los niveles de la organización.

- **Actividades características**

- Autoevaluación periódica y parcial de la funcionalidad de los procesos y la obtención de los logros .
- Identificación de factores comunes a diversas reparticiones .

- **Factores críticos de éxito**

- La rigurosa sistematización del proceso.
- Su publicidad, divulgación de resultados y cotejación con otros procesos.
- El mantenimiento de la decisión política para impulsar y liderar el proceso.

- **Responsables**

- Grupo de Estrategias I, II y III

Fase Consolidación

- **Objetivo**

Solicitar y obtener el reconocimiento de la idoneidad del programa objeto de la Acreditación.

- **Actividades Características.**

- Ejercicio de autoevaluación integral al interior del programa que se intenta acreditar en función de los lineamientos conceptuales, metodológicos y evaluativos del C.N.A..
- Solicitud de visita de la comisión de Acreditación del C.N.A..
- Realización de la visita.
- Obtención de la resolución de Acreditación.

- **Factores críticos de éxito.**

- Objetividad y rigor del ejercicio de autoevaluación al interior del programa.
- La rigurosa verificación de la existencia de una auténtica cultura institucional de calidad, excelencia y mejoramiento continuo.

- **Responsables.**

- Los grupos Estrategas I, II y III.
- La totalidad de los actores institucionales.

3.2.2. FASE ANALÍTICA

Para la fase de autoevaluación institucional (A.E.I.), el Modelo adopta como referente metodológico, la estructura clasificatoria planteada en el documento "Lineamientos para la Acreditación" del C.N.A. (versiones de junio de 1996 y febrero de 1997).

En la etapa analítica de esta fase, con el fin de cuantificar y dimensionar los ítems objeto de análisis y teniendo en cuenta que en el referido documento no existe uniformidad en la identificación de la nomenclatura para los diferentes ítems, se efectúa un intento de unificación y se asigna una numeración continua, igual a la utilizada para las características y los factores, a través de lo cual, es posible determinar las siguientes cifras para cada ítem:

- Siete (7) factores.
- Sesenta y cinco (65) características
- Ciento setenta y ocho (178) variables
- Doscientos setenta y dos (272) indicadores

El comportamiento numérico para cada uno de los anteriores ítems, se presenta en el siguiente cuadro:

LINEAMIENTOS ACREDITACIÓN (Propuesta del C.N.A.)

FACTORES	CARACTERÍSTICAS	VARIABLES	INDICADORES
1	1 - 11 T=11	1 - 25 T=25	1 - 31 T=31
2	12 - 27 T=16	26 -64 T=39	32 -101 T=70
3	28 - 42 T=15	65-126 T=63	102-174 T=73
4	43 - 47 T=5	127-136 T=10	175-195 T=21
5	48 - 54 T=7	137-155 T=19	196-218 T=23
6	55 - 57 T=3	156-165 T=9	219-243 T=25
7	58 - 65 T=7	166-178 T=13	243-272 T=29
T. 7	65	178	272

Es de advertir, que la propuesta de adecuación de la estructura del Modelo evaluativo del C.N.A., que presenta el Modelo, la cual se describe en la parte final del presente capítulo, adiciona un total de 25 nuevas características, las cuales a su vez, deberán dar lugar a un número significativo de nuevos indicadores, ampliando de esta manera el espectro de análisis evaluativo de la Acreditación.

LINEAMIENTOS ACREDITACIÓN (Propuesta del Modelo)

FACTORES	CARACTERÍSTICAS	VARIABLES	INDICADORES
7	89	244*	372*

*Estimados

Las anteriores cifras ponen de manifiesto el volumen y complejidad de los ítems objeto de análisis, propuestos por el C.N.A., lo cual conlleva a reiterar la validez de la argumentación según la cual, el proceso de "Acreditación" requiere, para ser asumido con el mayor rigor científico, de un periodo de tiempo acorde con la importancia de su naturaleza y objetivos y en función directa con el Talento Humano y los recursos, puestos al servicio del proceso por las directivas de la institución.

En esta fase analítica, además de la identificación y cuantificación antes descrita, se identifica la conveniencia de introducir algunos ajustes a la clasificación propuesta, consistentes básicamente en:

1. Separar el factor "estudiantes y profesores", dado que cada uno de estos estamentos presenta características, que si bien es posible relacionar, ameritan un tratamiento analítico independiente.
2. Separar en el factor 06 "egresados", del impacto sobre el medio e incorporarlo en el factor 02 junto con "estudiantes y profesores" bajo la denominación general de Estamentos académicos básicos.
3. Adoptar una nomenclatura uniforme para todos los ítems, con lo cual no solo se facilita la consolidación y sistematización de la información recolectada, sino que posibilita la inclusión de nuevos ítems.

4. Intentar establecer una explícita correlación entre las "variables" y los correspondientes "indicadores".
5. En cuanto al factor 03: "Procesos académicos" se sugiere, por su importancia básica, ya que constituye la razón de ser de la Universidad, ubicarlo en un contexto más específico dentro de la nueva contextualización del término "currículum", caso en el cual sería indispensable ajustar y complementar la propuesta del C.N.A. en materia de:
 - Fundamentación conceptual.
 - Diagnóstico de necesidades para definir objetivos.
 - Análisis de contenidos .
 - Líneas institucionales de investigación.
 - Infraestructura física.
 - Formas de programación.
 - Acreditación.
 - Evaluación currículum.
6. Introducir nuevos elementos de análisis, en procura de complementar los criterios planteados en el referido documento elaborado por el C.N.A..
7. Introducir los referentes metodológicos denominados "Fuentes e instrumentos del proceso de autoevaluación", planteados en la guía de procedimientos No. 02 del C.N.A., de febrero de 1997.

Se presentan a continuación, en vía de ejemplo, la nomenclatura adoptada en el Modelo para algunos ítems:

FACTOR: 01 PROYECTO INSTITUCIONAL

CARACTERÍSTICA 01.01 "La institución tiene una misión claramente formulada...".

VARIABLE 01.01.01 "Existencia de una misión claramente formulada"

INDICADOR 01.01.01.01 Documentos institucionales en los cuales se expresa la misión".

3.2.3. FASE PROSPECTIVA

3.2.3.1. ADECUACIÓN DE LA ESTRUCTURA (A NIVEL DE FACTORES Y CARACTERÍSTICAS) DE LA PROPUESTA DEL C.N.A. SOBRE "LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN" (1)

Como resultado de la fase analítica se presenta a continuación una adecuación de la estructura, a nivel de factores y características, de la

propuesta contenida en el documento "Lineamientos de Acreditación del C.N.A."

FACTOR 01 - PROYECTO INSTITUCIONAL

CARACTERÍSTICAS:

- 01-01-(1) Misión institucional.
- 01-02-(2) Propósitos, políticas, metas y objetivos (2).
- 01-03-(3) Toma de decisiones.
- 01-04-(4) Interacción con el medio externo.
- 01-05-(5) Ambiente de bienestar.
- 01-06-(6) Formación integral de la comunidad universitaria (3).
- 01-07-(7) Características de las funciones sustantivas de la institución.
- 01-08-(8) Criterios para el manejo de los recursos físicos, financieros y tecnológicos (4).
- 01-09-(9) Seguimiento de las políticas de gestión.
- 01-10-(10) Estructura organizacional.
- 01-11-(11) Bienestar institucional.
- (*) 01-12 Relaciones intrainstitucionales (5).
- (*) 01-13 Relaciones interinstitucionales (6).
- (*) 01-14 Políticas y mecanismos de divulgación institucional (7).

FACTOR 02 - ESTAMENTOS ACADÉMICOS

(*) FACTOR 02 A - ESTUDIANTES (8)

CARACTERÍSTICAS:

- 02A-01-(12) Mecanismos universales y equitativos de ingreso.
- 02A-02-(13) Condiciones objetivas necesarias para realizar los estudios.
- 02A-03-(14) Nivel máximo de deserción y tiempo de permanencia.
- (*) 02A-04 Procedencia (9).
- 02A-05-(16) Estatutos y reglamentos.
- (*) 02A-06 Dedicación al programa (10).
- (*) 02A-07 Experiencia (11).

FACTOR 02 B - PROFESORES

CARACTERÍSTICAS:

- 02B-01-(16) Estatutos y reglamentos.
- 02B-02-(17) Número - dedicación - niveles.
- 02B-03-(18) Evaluación docentes.
- 02B-04-(19) Estatuto profesoral.
- 02B-05-(20) Relación entre vinculación y necesidades y objetivos de los programas.
- 02B-06-(21) Carga académica.

- 02B-07-(22) Grupo de investigadores.
- 02B-08-(23) Tiempo de dedicación al trabajo de investigación.
- 02B-09-(24) Atención a estudiantes.
- 02B-10-(25) Políticas de desarrollo profesoral.
- 02B-11-(26) Interacción en la comunidad académica.
- 02B-12-(27) Niveles de remuneración.
- (*) 02B-13 Experiencia (12).
- (*) 02B-14 Responsabilidades y dedicación a labores de proyección social (Extensión)(13).

FACTOR 02 C - EGRESADOS

CARACTERÍSTICAS:

- 02C-01-(57) Seguimiento de egresados.
- (*) 02C-02 Perfil (14).
- (*) 02C-03 Participación egresados en la evaluación de programas(15).
- (*) 02C-04 Egresados como docentes (16).

FACTOR 03 - CURRICULUM (17)

CARACTERÍSTICAS:

- 03-01-(28) Plan de Estudios - Naturaleza.
- 03-02-(29) Flexibilidad Plan de Estudio.
- 03-03-(30) Metodologías (18).
- 03-04-(31)-(40) Recursos bibliográficos.
- 03-05-(32) Contenido interdisciplinario.
- 03-06-(33) Evaluación de estudiantes.
- 03-07-(34) Participación estudiantes en la evaluación de programas.
- 03-08-(35) Mecanismos de participación de la comunidad académica.
- 03-09-(36) Participación de profesores e investigación del ámbito y objetivos del programa.
- 03-10-(37) Utilización de la investigación.
- 03-11-(38) Interrelación entre centros de investigación.
- 03-12-(39) Producción y divulgación del trabajo intelectual de Docentes.
- 03-13-(41) Recursos informáticos.
- 03-14-(42) Talleres - laboratorios.
- (*) 03-15 Fundamentación conceptual del programa (19).
- (*) 03-16 Diagnóstico de necesidades para definir objetivos (20).
- (*) 03-17 Análisis de contenidos (21).
- (*) 03-18 Líneas institucionales de investigación (22).
- (*) 03-19 Infraestructura física (23).
- (*) 03-20 Formas de programación (24).
- (*) 03-21 Acreditación (25).
- (*) 03-22 Evaluación currículum (26).

FACTOR 04 - BIENESTAR INSTITUCIONAL**CARACTERÍSTICAS:**

- 04-01-(43) Políticas de bienestar.
- 04-02-(44) Apoyo y reconocimiento a la docencia calificada.
- 04-03-(45) Suficiencia y adecuación de los servicios de bienestar.
- 04-04-(46) Cobertura servicios de bienestar estudiantil (servicios).
- 04-05-(47) Talento Humano vinculado a los servicios de bienestar.
- (* 04-06) Cumplimiento normatividad jurídica (27).

FACTOR 05 - ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.**CARACTERÍSTICAS:**

- 05-01-(48) División técnica del trabajo del Talento Humano.
- 05-02-(49) Niveles de responsabilidad y organización.
- 05-03-(50) Gestión del personal administrativo
- 05-05-(51) Gestión institucional al servicio de la docencia, la investigación y la proyección social.
- 05-05-(52) Sistemas de comunicación y de información.
- 05-06-(53) Incentivos al TALENTO HUMANO de la institución.
- 05-07-(54) Liderazgo directivo
- (* 05-08) Métodos, procedimientos y normas técnicas en el área administrativa (28).

FACTOR 06 - IMPACTO SOBRE EL MEDIO.**CARACTERÍSTICAS:**

- 06-01-(55) El entorno institucional.
- 06-02-(56) Los problemas del entorno y la proyección hacia la comunidad.
- (* 06-03) Direccionalidad (29).
- (* 06-04) Área de influencia (30).
- (* 06-05) Evaluación (31).

FACTOR 07 - RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS.**CARACTERÍSTICAS:**

- 07-01-(58) Planta física (general).
- 07-02-(59) Utilización planta física.
- 07-03-(60) Recursos presupuestales para funcionamiento e inversión.
- 07-04-(61) Políticas, orientaciones y procesos presupuestales.
- 07-05-(62) Cumplimiento de requisitos financieros.
- 07-06-(63) Características del manejo de los recursos.
- 07-07-(64) TALENTO HUMANO y organización para el manejo de recursos.

- 07-08-(65) Criterios asignación presupuestal.
- (*) 07- 09 Comportamiento histórico y proyección de la estructura financiera de la institución (32).

NOTAS A LA ADECUACIÓN DE LA ESTRUCTURA

- (1)
- Se adopta una nomenclatura uniforme para todos los ítems.
 - Los ítems que aparecen con asterisco (*) son adiciones sugeridas por el Modelo.
 - El número que aparecen entre paréntesis al frente de cada código corresponde al número secuencial de la característica según la propuesta del C.N.A..
- (2) El Modelo incluye el concepto de políticas.
- (3) La propuesta del C.N.A. se refería exclusivamente a la "Comunidad académica".
- (4) Por la importancia que ha ido adquiriendo la Tecnología en el ámbito universitario, el Modelo sugiere darle una identidad propia a este elemento de análisis.
- (5) Relación entre pregrados y Posgrados, líneas, programas y proyectos con participación de más de una repartición (Académica y/o Administrativa).
- (6) Alianzas estratégicas con otras instituciones u organismos, tanto públicos como privados - asesorías y consultorías institucionales.
- (7) Tiene una gran importancia en los procesos de selección y en la imagen institucional.
- (8) El Modelo plantea la pertinencia de separar, en factores diferentes a estudiantes (02A) y profesores (02B), agregar el de egresados(02C), separándolo del factor 06 impacto sobre el medio y agrupándolos en un Factor Genérico 02 - Estamentos Académicos.
- (9) Hace relación a la procedencia de los alumnos en cuanto a:
- Las instituciones.
 - La ubicación geográfica.
 - El nivel socioeconómico.
- (10) Si es de Tiempo Completo o Medio Tiempo.
- (11) Laboral u Ocupacional; Docente; Investigativa y Participación en Eventos. Tiene una gran importancia para los Programas de Educación Continuada y los de Nivel de Posgrado.

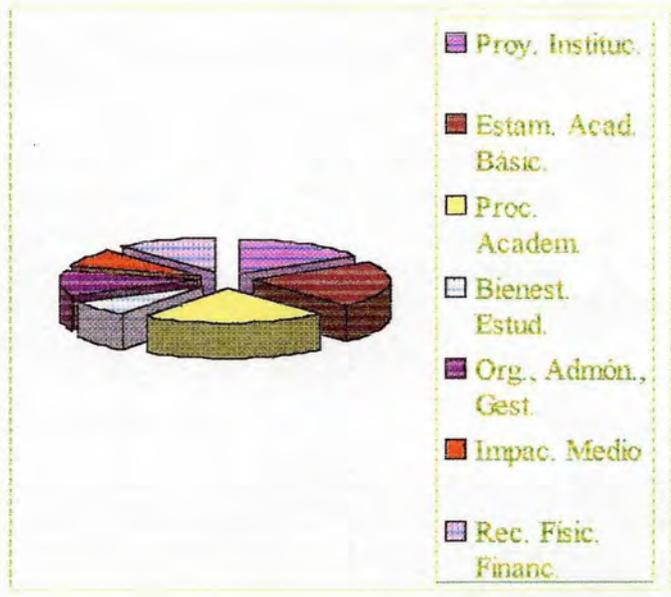
- (12) Laboral u ocupacional, docente, investigativa, participación en eventos y sociedades académicas y científicas.
- (13) Dado que la proyección social (extensión) es uno de los componentes básicos de la Gestión institucional, es indispensable identificar, describir y cuantificar la labor de los docentes en dicha gestión.
- (14) Trayectoria: laboral u ocupacional, profesional, docente, nivel (directivo - ejecutivo), naturaleza (independiente - empleado).
- (15) Los egresados son los referentes básicos sobre la bondad, calidad y pertinencia de los Planes de Estudio y, por ende, su participación en el análisis evaluativo de los mismos debe ser definitivo.
- (16) El Modelo encuentra relevante la verificación de la incorporación de egresados de un programa en su planta profesoral.
- (17) Por cuanto el término currículum tiene una conceptualización mucho más técnica que el de procesos académicos, el Modelo identifica este factor bajo esta nomenclatura.
- (18) Debe incluir: Modalidad de ofrecimiento (presencial; semipresencial; a distancia.), estrategias pedagógicas, orientación y énfasis en la reflexión teórica, la investigación y la aplicación, relación entre la teórica y la práctica.
- (19) Histórico - contextual, aspectos filosóficos y conceptuales, políticas, criterios.
- (20) Partiendo de la premisa conceptual según la cual el objetivo fundamental de la Universidad es responder a las necesidades de su entorno, en la fase evaluativa se hace indispensable identificar y describir, cual fue la incidencia e interrelación entre dichas necesidades y la definición de los objetivos del programa que se evalúa.
- (21) Tipos de contenidos, formas de organización, relaciones:
- Entre sí.
 - Con los propósitos y objetivos.
 - Con los fundamentos.
 - Entre teoría, práctica y realidad.
- (22) Las políticas, los criterios, la institucionalización y el desarrollo de las líneas institucionales de la investigación deben constituir elementos básicos en la evaluación.
- (23) Hace relación a la infraestructura física específica del programa en vía de Acreditación.

- (24) Se refiere a los elementos constitutivos del subsistema del programación, control y evaluación de actividades en materias tales como (calendarios, horarios, etc.).
- (25) La intencionalidad, prioridad y metodología con la cual la institución y/o el programa hayan asumido la Acreditación, deberá constituir elemento referencial de análisis en el proceso evaluativo.
- (26) Dada la importancia, que en el contexto general de la Gestión institucional de la Universidad, tiene el currículum, los mecanismos específicos de evaluación deben constituir un referente de análisis de alta significación.
- (27) Por ser la Educación Superior, un servicio público enmarcado en una normatividad específica, el conocimiento, interpretación y aplicación de dicha normatividad debe ser objeto de verificación y análisis en el proceso evaluativo.
- (28) La existencia, validez y funcionalidad de la infraestructura administrativa condicionará significativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo cual pone de relieve la importancia de los métodos, procedimientos y normas técnicas que sean aplicados en el contexto general del programa que se piense evaluar.
- (29) Tiene relación con las formulaciones contenidas en la misión, la visión, las políticas y los propósitos de la Universidad respecto a su relación con su contexto externo.
- (30) En los ámbitos: geográfico - político, socio - económico y científico - tecnológico.
- (31) Es indispensable la verificación de los criterios y de la metodología establecidos y desarrollados por el programa para evaluar el grado de influencia en su entorno externo.
- (32) Una visión más integral de la real estructura financiera de la institución y/o el programa, sólo será dada en función de poder visualizar el comportamiento histórico de los componentes de dicha estructura.

3.2.4. PONDERACIÓN DE FACTORES

Con carácter puramente referencial se presenta la siguiente ponderación a nivel de factores (sobre 1000 puntos).

Código	Factor - descripción	Puntaje	%
01	Proyecto institucional	160	16%
02	Estamentos académicos básicos (estudiantes, profesores y egresados)	220	22%
03	Procesos académicos (currículum)	220	22%
04	Bienestar estudiantil	80	8%
05	Organización, administración y gestión	120	12%
06	Impacto sobre el medio	80	8%
07	Recursos físicos y financieros	120	12%
TOTAL		1000	100%



VARIABLE 01- PROYECTO INSTITUCIONAL Total puntos 160

Código	Descripción	Puntaje
01-01	Misión institucional.	15
01-02	Propósitos, metas y objetivos	15
01-03	Toma de decisiones	10
01-04	Interacción con el medio externo	10
01-05	Ambiente de bienestar	10
01-06	Formación integral de la comunidad universitaria	12
01-07	Características de las funciones sustantivas de la institución	12
01-08	Criterios para el manejo de los recursos físicos, financieros y tecnológicos	12
01-09	Seguimiento de las políticas de gestión	12
01-10	Estructura organizacional	12
01-11	Bienestar institucional	10
01-12	Relaciones intrainstitucionales	10
01-13	Relaciones interinstitucionales	10
01-14	Políticas y mecanismos de divulgación institucional	10

Con igual sentido y a nivel de variables teniendo en cuenta la propuesta que contiene el Modelo se ejemplariza la ponderación del Factor 02: Estamentos Académicos Básicos:

02A	Alumnos	100 puntos
02B	Profesores	80 puntos
02C	Egresados	40 puntos
Total del Factor		220 puntos

VARIABLE 02A - ALUMNOS**Total puntos 100**

Código	Descripción	Puntaje
02A-01	Mecanismos universales y equitativos de ingreso	24
02A-02	Condiciones objetivas necesarias para realizar los estudios	28
02A-03	Nivel máximo de deserción y tiempo de permanencia	10
02A-04	Procedencia	8
02A-05	Estatutos y reglamentos	12
02A-06	dedicación al programa	13
02A-07	Experiencia	5

VARIABLE 02B - PROFESORES**Puntaje 80**

Código	Descripción	Puntaje
02B-01	Estatutos y reglamentos	7
02B-02	Número - dedicación - niveles	8
02B-03	Evaluación docentes	6
02B-04	Estatuto profesoral	4
02B-05	Relación entre vinculación y necesidades y objetivos de los programas.	8
02B-06	Carga académica	4
02B-07	Grupo de investigadores	3
02B-08	Tiempo de dedicación al trabajo de investigación	5
02B-09	Atención a estudiantes	5
02B-10	Políticas de desarrollo profesoral	7
02B-11	Interacción en la comunidad académica	3
02B-12	Niveles de remuneración	7
02B-13	Experiencia	8
02B-14	Responsabilidades y dedicación a labores de proyección social (extensión)	5

VARIABLE 02C - EGRESADOS**Puntaje 40**

Código	Descripción	Puntaje
02C-01	Seguimiento de egresados	10
02C-02	Perfil	14
02C-03	Participación egresados en la evaluación de programas	10
02C-04	Egresados como docentes	6

VARIABLE 03- CURRICULUM**Total puntos 220**

Código	Descripción	Puntaje
03-01	Plan de estudios - naturaleza	15
03-02	Flexibilidad plan de estudio	8
03-03	Metodologías	12
03-04	Recursos bibliográficos	8
03-05	Contenido interdisciplinario	8
03-06	Evaluación de estudiantes	12
03-07	Participación estudiantes en la evaluación de programas	12
03-08	Mecanismos de participación de la comunidad académica	8
03-09	Participación de profesores e investigación del ámbito y objetivos del programa	8
03-10	Utilización de la investigación	8
03-11	Interrelación entre centros de la investigación	8
03-12	Producción y divulgación de producción intelectual de docentes	8
03-13	Recursos informáticos	8
03-14	Talleres - laboratorios	8

03-15	Fundamentación conceptual del programa	12
03-16	Diagnóstico de necesidades para definir objetivos	10
03-17	Análisis de contenidos	12
03-18	Líneas institucionales de investigación	12
03-19	Infraestructura física	8
03-20	Formas de programación	8
03-21	Acreditación	15
03-22	Evaluación currículum	12

VARIABLE 04 - BIENESTAR INSTITUCIONAL**Puntaje 80**

Código	Descripción	Puntaje
04-01	Políticas de Bienestar	15
04-02	Apoyo y Reconocimiento a la Docencia Calificada	12
04-03	Suficiencia y Adecuación de los Servicios de Bienestar	15
04-04	Cobertura Servicios de Bienestar Estudiantil (Servicios).	15
04-05	Talento Humano vinculado a los Servicios de Bienestar	13
04-06	Cumplimiento Normatividad Jurídica	10

VARIABLE 05 - ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.**Total puntos 120**

Código	Descripción	Puntaje
05-01	División técnica del trabajo el Talento Humano	16
05-02	Niveles de responsabilidad y organización	15
05-03	Gestión del personal administrativo	14
05-05	Gestión institucional al servicio de la docencia, la investigación y la proyección social	15
05-05	Sistemas de comunicación y de información	16
05-06	Incentivos del TALENTO HUMANO de la institución	14
05-07	Liderazgo directivo	14
05-08	Métodos, procedimientos y normas técnicas en el área administrativa	16

VARIABLE 06 - IMPACTO SOBRE EL MEDIO**Puntaje 80**

Código	Descripción	Puntaje
06-01	El Entorno institucional	16
06-02	Los problemas del Entorno y la proyección hacia la comunidad.	16
06-03	Direccionalidad	16
06-04	Área de influencia	16
06-05	Evaluación	16

VARIABLE 07-RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS
Total puntos 120

Código	Descripción	Puntaje
07-01	Planta Física (general).	15
07-02	Utilización Planta Física	12
07-03	Recursos presupuestales para funcionamiento e inversión	15
07-04	Políticas, orientaciones y procesos presupuestales	12
07-05	Cumplimiento de requisitos financieros	11
07-06	Características del manejo de los recursos	15
07-07	TALENTO HUMANO y organización para el Manejo de Recursos	15
07-08	Criterios asignación presupuestal	10
07-09	Comportamiento histórico de la estructura financiera de la institución	15

Es entendido que la Ponderación antes descrita, es sólo una propuesta a nivel de ejemplarización. Corresponde a los grupos de estrategias su definición final, para su aplicación al interior de cada programa en la fase de Verificación Evaluativa, que el Modelo plantea para ser realizada antes de la solicitud de Acreditación.

Igualmente, es posible que en el desarrollo reglamentario y Metodológico, que muy seguramente tendrá lugar al interior del C.N.A., este aspecto de ponderación de los ítems evaluativos será objeto de estudio y posterior normatización.

Sobre este particular, la misión nacional para la modernización de la Universidad pública en su colección "Estudio de base" acaba de publicar el documento titulado "Sistemas de Acreditación Centros Públicos de Educación Superior", en el cual, a manera de propuesta metodológica, plantea la siguiente ponderación de variables para los procesos de autoevaluación.

VARIABLES	PUNTOS	PORCENTAJE
Estudiantes	100	10.0
Egresados	50	5.0
Docentes	171	17.1
Currículum	197	19.7
Publicaciones	42	4.2
Recursos físicos	60	6.0
Recursos bibliográficos	78	7.8
Recursos financieros	35	3.5
Investigación	118	11.8

Servicio de apoyo informático	57	5.7
Servicio de apoyo bienestar	38	3.8
Gestión	54	5.4
TOTAL.....	1.000	100%

Desde el punto de vista puramente metodológico, la clasificación utilizada por el M.I.A. guarda estricta relación con el Modelo planteado por el Consejo Nacional de Acreditación, lo cual posibilita una uniformidad en el desarrollo e interpretación de la totalidad del proceso de autoevaluación.

Adoptar una nueva clasificación como la que se propone, implicaría un replanteamiento a la estructura planteada por el C.N.A. con las consecuencias metodológicas que dicho cambio acarrearía.

En cuanto a la ponderación misma de cada variable, por ser un aspecto eminentemente subjetivo, y mientras no exista un pronunciamiento oficial y específico del C.N.A., la asignación de dicha ponderación podrá ser definida en concertación al interior de nuestra propia institución.

De otra parte, el mismo documento sugiere dentro del proceso de Acreditación, dos instancias adicionales al proceso autoevaluativo :

- Una autoevaluación externa
- Una autoevaluación final a cargo del C.N.A.

Para cada una de ellas plantea la siguiente ponderación :

Evaluación Externa

VARIABLES	PUNTOS	PORCENTAJE
Currículum	200	20%
Estrategias metodológicas	200	20%
Egresados	300	30%
Reputación	300	30%
Total	1.000	100%

Evaluación Final C.N.A.)

Autoevaluación	350	35%
Evaluación externa	350	35%
Evaluación propia de C.N.A.	300 (100 : eficiencia, 200 : efectividad)	30%
Total	1.000	100%

Sea cual fuese la clasificación que se adopte y la ponderación que se otorgue a cada variable, este ejercicio deberá constituir punto referencial

básico para el proceso de "Autoevaluación" al interior de nuestra institución, antes de proceder a la solicitud de la visita formal del C.N.A.

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL P.D.I

(ACTUALIZACIÓN)

MODELO DEL PLAN INDICATIVO INSTITUCIONAL

Santafé de Bogotá D.C:

MODELO DEL PLAN INDICATIVO INSTITUCIONAL

1. NATURALEZA

1.1 ¿Qué es el Plan Indicativo?

Es el instrumento donde se reflejan los objetivos y acciones de la entidad en un período determinado, que especifica los resultados esperados anualmente y la medida de su realización a través de indicadores y metas establecidas; que sirve de base para la Autoevaluación y seguimiento continuo del Plan de Desarrollo de la institución.

1.2 Sustento Jurídico:

Constitución Política Colombiana, Artículos 339, 340, 341 y 342, Ley 152 de 1994, que establece la elaboración de Planes de Desarrollo y el seguimiento al cumplimiento del mismo.

Documento CONPES 2790 de 1995, que propone el Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de la Gestión Pública - SINERGIA -

Plan de Desarrollo Institucional 1996 - 1999, aprobado mediante Acuerdo No.005 de marzo 09 de 1998.

1.3 Ubicación en el contexto general institucional:

De visión institucional a todos los niveles de la organización que permite la Autoevaluación y seguimiento continuo del Plan de Desarrollo Institucional.

Permite a la institución realizar una evaluación, en un proceso de aprendizaje continuo que retroalimenta la planeación con base en el análisis, la medición de los resultados y la toma de decisiones.

2. ESTRUCTURA DEL MODELO

2.1 Objetivos:

2.1.1. Objetivos Sectoriales:

Son los objetivos más importantes del sector educativo que apuntan al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo.

2.1.2 Objetivos Institucionales:

Son los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional. Los cuales son ponderados de acuerdo a su importancia estratégica en la gestión institucional.

2.1.3 Objetivos dependencias:

Son las políticas trazadas por la institución para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional, sobre las que se van a cumplir las acciones.

2.2 Indicadores:

Permite medir el cumplimiento de los objetivos en términos de eficacia, eficiencia e impacto.

2.2.1 Descripción del indicador

2.2.2 Valor actual del indicador:

Es la situación o medida del indicador antes de iniciar la ejecución del plan.

2.2.3 Meta a lograr al final del período

2.2.4 Meta programada para el año:

Donde se registra un valor mínimo, un satisfactorio y un sobresaliente.

2.3 Actividades:

Se describen las actividades prioritarias y las fechas límites programadas en la que debe terminar cada una de ellas para asegurar el logro de cada objetivo definido. No seleccionar más de seis actividades.

La suma de ponderación de las actividades de cada objetivo debe dar 100%. Significa que si se cumple la totalidad de las actividades, es el 100% de cumplimiento en el objetivo al que apuntan.

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL P.D.I

(ACTUALIZACIÓN)

PLAN INDICATIVO 1998

Santafé de Bogotá D.C.

OBJETIVOS			INDICADORES						
SECTORIALES	DE ENTIDAD	%	NOMBRE	%	Valor inicial en: Abril de 1997	Meta cuatrienio a: Agosto del 2002	Meta Programada		
							Mínima	Satisfactoria	Sobresaliente
	01 FORTALECIMIENTO ACADÉMICO	35%	01 REVISIÓN DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS	45%	10.0	33.0	9.0	15.0	18.0
			02 INVESTIGACIONES DESARROLLADAS	35%	10.0	15.0	10.0	12.0	13.0
			03 DOCENTES CAPACITADOS	20%	50.0%	100%	45.0%	70.0%	80.0%
	02 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	20%	01 MANUALES DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ELABORADOS	100%	2.0	9.0	2.0	5.0	7.0
	03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL	20%	01 MANTENIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	55%	50.0%	90.0%	50.0%	65.0%	75.0%
			02 ESTUDIO CIENTÍFICO DE LOS PROBLEMAS DEL ENTORNO INSTITUCIONAL	45%	0.0%	100%	0.0%	25.0%	50.0%
	04 SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN	25%	01 IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN	100%	50.0%	90.0%	50.0%	60.0%	70.0%

OBJETIVOS SECTORIALES	%	INDICADORES						
		NOMBRE	%	Valor inicial en: Abril de 1997	Meta cuatrienio a: Agosto del 2002	Meta Programada		
						Mínima	Satisfactoria	Sobresaliente
01 FORTALECIMIENTO ACADÉMICO	35%	01 REVISIÓN DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS	45%	10.0	33.0	9.0	15.0	18.0
		02 INVESTIGACIONES DESARROLLADAS	35%	10.0	15.0	10.0	12.0	13.0
		03 DOCENTES CAPACITADOS	20%	50.0%	100%	45.0%	70.0%	80.0%
02 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	20%	01 MANUALES DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ELABORADOS	100%	2.0	9.0	2.0	5.0	7.0
03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL	20%	01 MANTENIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	55%	50.0%	90.0%	50.0%	65.0%	75.0%
		02 ESTUDIO CIENTÍFICO DE LOS PROBLEMAS DEL ENTORNO INSTITUCIONAL	45%	0.0%	100%	0.0%	25.0%	50.0%
04 SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN	25%	01 IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN	100%	50.0%	90.0%	50.0%	60.0%	70.0%

CODIGO: 030100

OBJETIVOS DE ENTIDAD	%	ACTIVIDADES	%	FECHA LIMITE
01 FORTALECIMIENTO ACADÉMICO	35%	Revisión de los objetivos, perfil, justificación, metodología	20%	98/12/15
		Revisión de Contenidos, Metodología, Recursos, Evaluación, Bibliografía	20%	98/12/15
		Elaboración y aprobación de nuevas investigaciones	20%	98/12/15
		Ejecución de las investigaciones aprobadas	20%	98/12/15
		Programación de Capacitaciones dirigidas a los docentes	20%	98/12/15
02 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	20%	LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN POR LA DEPENDENCIA	30%	98/07/30
		DIGITACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	30%	98/07/30
		ELABORACIÓN DE LOS FLUJOGRAMAS	30%	98/08/30
		REVISIÓN Y AJUSTES	10%	98/12/15
03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL	20%	PRMOVER LAS PUBLICAIONES	40%	98/11/15
		ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE PROYECTOS CIENTÍFICOS DE INSIDENCIA EN EL ENTORNO	60%	98/12/15
04 SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN	25%	APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	50%	98/10/12
		SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	20%	98/11/12
		ANÁLISIS E INFORMES DE AUTOEVALUACIÓN	30%	98/12/15

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL P.D.I

(ACTUALIZACIÓN)

PLAN INDICATIVO 1999

Santafé de Bogotá D.C.

OBJETIVOS			INDICADORES						
SECTORIALES	DE ENTIDAD	%	NOMBRE	%	Valor inicial en: Abril de 1998	Meta cuatrienio a: Agosto del 2002	Meta Programada		
							Mínima	Satisfactoria	Sobresaliente
	01 FORTALECIMIENTO ACADÉMICO	35%	01 REVISIÓN DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS	45%	18.0	33.0	18.0%	25.0%	33.0%
			02 INVESTIGACIONES DESARROLLADAS	35%	13.0	15.0	13.0	14.0	15.0
			03 DOCENTES CAPACITADOS	20%	80.0%	100%	80.0%	90.0%	98.0%
	02 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	20%	01 MANUALES DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ELABORADOS	100%	7.0	9.0	7.0	8.0	9.0
	03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL	20%	01 MANTENIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	55%	50.0%	90.0%	75.0%	80.0%	90.0%
			02 ESTUDIO CIENTÍFICO DE LOS PROBLEMAS DEL ENTORNO INSTITUCIONAL	45%	5.0%	10.0%	7.0%	8.5%	10.0%
	04 SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN	25%	01 IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN	100%	70.0%	90.0%	70.0%	80.0%	90.0%

OBJETIVOS SECTORIALES	%	INDICADORES						
		NOMBRE	%	Valor inicial en: Abril de 1998	Meta cuatrienio a: Agosto del 2002	Meta Programada		
						Mínima	Satisfactoria	Sobresaliente
01 FORTALECIMIENTO ACADÉMICO	35%	01 REVISIÓN DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS	45%	18.0	33.0	18.0%	25.0%	33.0%
		02 INVESTIGACIONES DESARROLLADAS	35%	13.0	15.0	13.0	14.0	15.0
		03 DOCENTES CAPACITADOS	20%	80.0%	100%	80.0%	90.0%	98.0%
02 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	20%	01 MANUALES DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ELABORADOS	100%	7.0	9.0	7.0	8.0	9.0
03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL	20%	01 MANTENIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL	55%	50.0%	90.0%	75.0%	80.0%	90.0%
		02 ESTUDIO CIENTÍFICO DE LOS PROBLEMAS DEL ENTORNO INSTITUCIONAL	45%	5.0%	10.0%	7.0%	8.5%	10.0%
04 SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN	25%	01 IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INSTITUCIONAL DE ACREDITACIÓN	100%	70.0%	90.0%	70.0%	80.0%	90.0%

107
110

CODIGO: 030100

OBJETIVOS DE ENTIDAD	%	ACTIVIDADES	%	FECHA LÍMITE
01 FORTALECIMIENTO ACADÉMICO	35%	REVISIÓN Y AJUSTE DEL PLAN DE ESTUDIOS	40%	99/12/10
		ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE NUEVAS INVESTIGACIONES	35%	99/12/18
		PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIONES DIRIGIDAS A LOS DOCENTES	25%	99/12/18
02 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	20%	LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN POR DEPENDENCIAS	20%	99/12/10
		DIGITACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	30%	99/12/10
		ELABORACIÓN DE LOS FLUJOGRAMAS	30%	99/12/10
		REVISIÓN Y AJUSTES	10%	99/12/10
		REDISEÑO DE LOS PROCEDIMIENTOS	10%	99/12/10
03 PROYECCIÓN INSTITUCIONAL	20%	PROMOVER LAS APLICACIONES	40%	99/11/10
		ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE PROYECTOS CIENTÍFICOS DE INSIDENCIA EN EL ENTORNO	60%	99/11/10
04 SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN, AUTORREGULACIÓN Y ACREDITACIÓN	25%	SELECCIONAR LAS ESTRATÉGIAS PARA LA AUTORREGULACIÓN	50%	99/11/15
		PROGRAMACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS A DESARROLLAR	50%	99/11/15