



**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**  
**ACTA CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

<b>NOMBRE CONSEJO / COMITÉ</b>		Consejo Superior Universitario			
<b>LUGAR</b>	Aula Máxima / Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y de forma remota a través del enlace <a href="https://meet.google.com/zna-ovtc-gjz">meet.google.com/zna-ovtc-gjz</a>			<b>ACTA</b>	04
<b>FECHA</b>	08 de marzo de 2022	<b>HORA INICIO</b>	08:00 a.m.	<b>HORA FIN</b>	12:10 p.m.
<b>REUNIÓN ORDINARIA</b>		<b>REUNIÓN EXTRAORDINARIA</b>		<b>X</b>	

<b>CONVOCADOS / ASISTENTES</b>				<b>ASISTIÓ</b>	
<b>NOMBRE</b>		<b>CARGO / ROL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
Adriana María López Jamboos		Delegada de la Ministra de Educación Nacional		<b>X</b>	
Nelson Eduardo Rodríguez Montaña		Delegado del presidente de la República		<b>X</b>	
Pablo César Cajamarca Martínez		Delegado del Gobernador de Cundinamarca		<b>X</b>	
Lombardo Rodríguez López		Ex rector Universitario		<b>X</b>	
Marco Antonio Pinzón Castiblanco		Representante del Sector Productivo		<b>X</b>	
Ana Isabel Mora Bautista		Representante de las Directivas Académicas		<b>X</b>	
Edna Rocío Pulido Olaya		Representante de los Egresados		<b>X</b>	
Lugo Manuel Barbosa Guerrero		Representante de los Docentes		<b>X</b>	
Dumar Hernán Cruz Villamil		Representante de los Estudiantes		<b>X</b>	
María Ruth Hernández Martínez		Rectora		<b>X</b>	
Guillermo Ernesto Polanco Jiménez		Secretario del Consejo		<b>X</b>	

**OBJETIVO**

Analizar y desarrollar el orden del día correspondiente a la sesión del 08 de marzo de 2022.

**ORDEN DEL DÍA**

1. Llamado a lista y verificación del quórum.
2. Primer avance - socialización sobre el proceso de modernización institucional.

## DESARROLLO DE LA REUNIÓN

### 1. Llamado a lista y verificación del quórum.

El secretario del Consejo-Guillermo Ernesto Polanco Jiménez verificó la existencia de quórum para deliberar y decidir de conformidad con lo consagrado en el artículo 14 del Estatuto General dejando presente que se encontraban presentes la totalidad de los miembros del Consejo Superior Universitario.

El secretario del Consejo-Guillermo Ernesto Polanco Jiménez informa que el doctor Pablo Cesar Cajamarca Martínez y el doctor Marco Antonio Pinzón asisten a la sesión de manera virtual a través de la herramienta Google Meet.

### 2. Primer avance - socialización sobre el proceso de modernización institucional.

El Consejo Superior Universitario autorizó el ingreso a la sesión de la doctora Sandra Yuliet Moncada Casanova-Vicerrectora Administrativa; la doctora Claudia Bibiana Salamanca Páez-jefe División de Recursos Humanos; El doctor Carlos Andrés Valderrama-profesional de la Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo; el doctor Santiago Cárdenas contratista en apoyo a la División de Recursos Humanos; el doctor Jhon Wilfer Virguez Sierra-Jefe de la División Financiera; la doctora Maricela Botero-Jefe de la Oficina de Autoevaluación y Acreditación; y la doctora Daniela Lozano-Jefe de la Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo.

La doctora María Ruth Hernández Martínez-Rectora de la Universidad, manifestó al consejo que este es un trabajo que se ha venido realizando desde el inicio de la actual administración. Inició con el estudio correspondiente y se presenta en el inicio de este año ante el Consejo Superior Universitario, no sin antes aclarar que el resultado del estudio durante el primer semestre del año pasado por parte de la consultoría, luego la revisión por parte de la supervisión del contrato y el análisis desde la Vicerrectoría Administrativa.

En este sentido, se dio una retroalimentación, se realizó socialización a la comunidad, se recibieron todas las observaciones por parte de la comunidad, las organizaciones sindicales y el Consejo Académico. Observaciones que se presentaron a la firma consultora y se realizó un informe final por parte de los mismos. Para finalizar el año se dio la aprobación del presupuesto y con agenda estratégica que estaba planteada se presenta ante el Consejo Superior Universitario.

En la presentación se van a identificar los compromisos que desprenden del Plan de Desarrollo Institucional articulado con el Plan Rectoral. La presentación se divide en los siguientes componentes: el primero de ellos la estructura orgánica, en segundo lugar, el análisis de la planta de personal, lo concerniente al Estatuto Administrativo y como cuarto componente el estudio del Manual de Funciones.

Durante la presentación se van a abordar los dos primeros puntos; el primer punto referente al análisis de la propuesta de estructura orgánica y en segundo lugar la propuesta de ampliación y costeo de planta de personal, revisando el estudio que se realizó según el estudio de cargas para poder realizar la propuesta de ampliación de la planta.

Igualmente, la doctora María Ruth Hernández Martínez, Rectora, informó que se plantean dos ejercicios en pro de la mejora del estamento administrativo: en primer lugar el contexto histórico normativo explicado por la doctora Claudia Bibiana Salamanca Páez - Jefe de la División de Recursos Humanos; la fundamentación estratégica del rediseño organizacional, un comparativo de 27 Universidades Públicas explicado por el doctor Santiago Cárdenas; Las etapas desarrolladas en el año 2021 según lo planteado en el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan Rectoral revisando la diferencia por ejes, explicado por la doctora Daniela Lozano - Jefe de la Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo; Revisión del Estudio Técnico del Rediseño Institucional que se tuvo a final de septiembre y la propuesta que deja el consultor así como la retroalimentación por parte de la Universidad explicado por la doctora Claudia

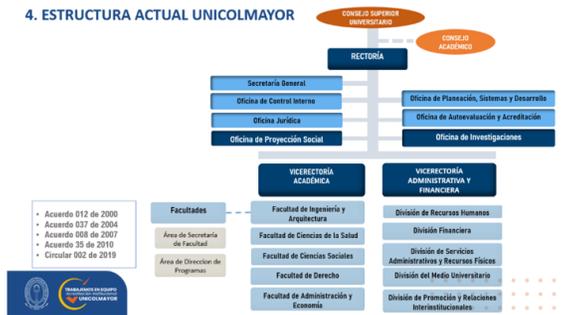
Bibiana Salamanca; los resultados del estudio de cargas de trabajo y el costo de la propuesta del consultor frente a la propuesta del equipo directivo explicado de manera articulada por la División Financiera y el profesional Carlos Valderrama.

A continuación, se dio la presentación que se adjunta como parte integral de la presente acta explicada en los puntos ya mencionados, así como el comparativo entre las universidades.

#### 4. ESTUDIO TÉCNICO REDISEÑO INSTITUCIONAL – CONCLUSIONES INFORME FINAL

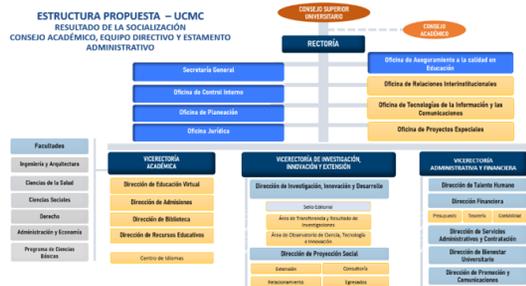
### Comparativo de la estructura Actual y la propuesta

#### 4. ESTRUCTURA ACTUAL UNICOLMAYOR



- Acuerdo 012 de 2000
- Acuerdo 037 de 2004
- Acuerdo 008 de 2007
- Acuerdo 35 de 2010
- Circular 002 de 2019

#### 4. ESTUDIO TÉCNICO REDISEÑO INSTITUCIONAL – CONCLUSIONES INFORME FINAL



#### 4. ESTUDIO TÉCNICO REDISEÑO INSTITUCIONAL – CONCLUSIONES INFORME FINAL

##### Diferencias Planta Administrativa Actual Vs Propuesta Dependencias



#### 4. ESTUDIO TÉCNICO REDISEÑO INSTITUCIONAL – CONCLUSIONES INFORME FINAL

##### Cambios significativos nueva estructura

Cambio	Nivel	N°	Dependencia
Creación	Vicerrectoría	1	• Vicerrectoría de investigación, innovación y extensión
	Oficinas	2	• Oficina de Relaciones Internacionales • Oficina de Proyectos Especiales
Cambio denominación	División a Dirección	5	• Dirección de Talento Humano • Dirección Financiera • Dirección de Servicios Administrativos y Contratación • Dirección de Bienestar Universitario • Dirección de Promoción y Comunicaciones
	Oficina a Oficina	2	• Oficina de Planeación • Oficina de Aseguramiento de la Calidad
Escisión	Oficina	2	• Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones • Oficina de Relaciones Internacionales
Reclasificación	Dirección	2	• Dirección de Investigación, Innovación y Desarrollo • Dirección de Proyección Social

#### 5. RESULTADOS DE ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO

El resultado de las cargas de trabajo para la Universidad corresponde a un total de 283 cargos, distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel	Actual	Crea	Suprime	Total	%
Directivo	14	12	0	26	10%
Asesor	1	1	0	2	1%
Ejecutivo	5	0	5	0	0%
Profesional	32	86	0	118	69%
Técnico	25	20	1	44	16%
Asistencial	102	5	14	93	4%
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>124</b>	<b>20</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>

Estudio de cargas detallado UCMC.xlsx

## 5. RESULTADOS DE ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO

### Conclusión

Como producto del estudio de cargas de trabajo se recomienda la adopción de una nueva planta con un total de 283 cargos, frente a la planta vigente de 179.

Necesidad de adecuar la estructura orgánica vigente, no sólo a partir del crecimiento inercial de la organización, sino por la asunción de mayores y más complejas responsabilidades para la prestación del servicio de educación superior y de los niveles cuantitativos y cualitativos de su acción administrativa en términos de eficacia, economía y efectividad.

Los actuales empleos han asumido mayor volumen o complejidad de procesos, procedimientos y tareas que justifican la reclasificación que se propone.

La adquisición de nuevas tecnologías de la información para optimizar la realización de los procesos, exige mayores niveles de competitividad; por ejemplo la adopción de los sistemas de información administrativos y académicos (NOVASOFT, ACADEMUSOFT, MOODLE, ISODOC), y lo referente a las SIETIC

Incremento de Programas Académicos por consiguiente, el aumento de población estudiantil en un 65% tomando como base la población del año 2000 (3.961) y 2021(6.555).

El último cambio significativo en la Estructura Organizacional y la Planta de Personal es del año 2000, lo que significa que, en 20 años, la Universidad ha crecido en forma significativa y en la actualidad, estas no corresponden con la magnitud de sus indicadores y los



### 5. RESULTADOS DE ESTUDIO DE CARGOS DE TRABAJO

#### Comparativo Planta Cargos Actual Vs Propuesta – Parte 1 Nivel: Directivo; Asesor y Ejecutivo

Denominación del Cargo	Código	Grado	Cargos			
			Actual	Crea	Suprime	Propuesta
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>14</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>26</b>
Rector de la Universidad	0045	23	1			1
Vicerrector de la Universidad	0060	20	2	1		3
Secretario General de la Universidad	0037	15	1			1
Decano de la Universidad	0085	15	5			5
Jefe de Oficina	0137	14	5			5
Director Administrativo y/o Financiero o Técnico u Operativo	0100	10	0	11		11
<b>NIVEL ASESOR</b>			<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>
Jefe de Oficina	1045	09	1	1		2
<b>NIVEL EJECUTIVO</b>			<b>5</b>		<b>5</b>	<b>0</b>
Jefe de División	2040	22	5			0

### 5. RESULTADOS DE ESTUDIO DE CARGOS DE TRABAJO

#### Comparativo Planta Cargos Actual Vs Propuesta – Parte 2 Nivel: profesional

Denominación del Cargo	Código	Grado	Cargos			
			Actual	Crea	Suprime	Propuesta
<b>NIVEL PROFESIONAL (*)</b>			<b>32</b>	<b>86</b>	<b>0</b>	<b>118</b>
Profesional Especializado	2028	17	1	1		2
Profesional Especializado	2028	16	6	8		14
Profesional Especializado	2028	14	6	11		17
Profesional Universitario	2044	11	11	20		31
Profesional Universitario	2044	09	4	38		42
Médico Medio Tiempo	2085	17	3			3
Odontólogo Medio Tiempo	2087	17	1			1
Profesional Universitario	2044	01	0	8		8

### 5. RESULTADOS DE ESTUDIO DE CARGOS DE TRABAJO

#### Comparativo Planta Cargos Actual Vs Propuesta – Parte 3 Nivel: Técnico y Asistencial

Denominación del Cargo	Código	Grado	Cargos			
			Actual	Crea	Suprime	Propuesta
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			<b>25</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>44</b>
Técnico Administrativo	3124	17	9	7		16
Técnico Administrativo	3124	16	2	2		4
Técnico Administrativo	3124	15	3	6		9
Técnico Administrativo	3124	14	1	4		5
Técnico Operativo	3132	17	1			1
Técnico Operativo	3132	15	2	1		3
Técnico Operativo	3132	14	7		1	6
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>102</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>93</b>
Tesorero	4225	25	1		1	0
Secretaría Billingüe	4182	25	1			1
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	1		2
Secretario Ejecutivo	4210	23	18		1	17
Auxiliar Administrativo	4044	22	37	4		41
Conductor Mecánico	4103	20	1			1
Operario Calificado	4169	20	27		2	25
Operario Calificado	4169	17	8		4	4
Colador	4097	14	8		6	2
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>			<b>179</b>	<b>124</b>	<b>20</b>	<b>283</b>

## 5. RESULTADOS DE ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO

### Proyección financiera: nueva estructura organizacional y planta de personal administrativo

#### Nueva propuesta - planta administrativa (283)

Año 2021: \$ 18.274.844.449

2022	2023	2024	2025	2026
\$ 19.501.557.057	\$ 20.548.790.671	\$ 21.615.272.907	\$ 22.899.220.118	\$ 24.259.433.793
2027	2028	2029	2030	2031
\$ 25.700.444.160	\$ 27.227.050.543	\$ 28.844.337.346	\$ 30.557.690.984	\$ 32.372.817.828

#### Observaciones:

- ✓ Se proyecta la nómina de la nueva planta de personal administrativo con **283** cargos.
- ✓ Las proyecciones se realizan hasta el año **2031 (10 años)**.

✓ El incremento anual de la nómina es el valor del IPC más un 1,64 puntos porcentuales: **7,26%**; **5,99%**; **5,94%**; para los años **2022; 2023; 2024 y 2025 al 2031**, respectivamente.

## 6. Conclusiones del análisis del sector

De la muestra de **27 universidades públicas** respecto de las cuales se pudo consultar información, establece lo siguiente:

- Veintiún (21)** universidades acogieron la **normativa contemplada en el decreto 2489 de 2006** "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones", respecto de denominación de los cargos, grados, competencias y salarios.
- Una (01)** universidad **acató parcialmente la nomenclatura, grados y competencias del decreto 2489 de 2006**, reservándose por autonomía universitaria el derecho de establecer la asignación salarial básica (U. Cundinamarca).
- Cinco (05)** universidades **no acogieron la normativa consagrada en el decreto 2489 de 2006**, y establecieron denominaciones del cargo, grados, asignación salarial, competencias diferentes (U. Antioquia, Cauca, Distrital Francisco José de Caldas, Francisco de Paula Santander de Cúcuta e Industrial de Santander).
- Cinco (05)** Universidades de las que acogieron el decreto 2489 de 2006, respecto del cargo de rector, se encuentran con **grado superior al de Unicolmayor** (Atlántico, Pereira, Pamplona, Magdalena y Chocó).
- Tres (03)** universidades de las que no acogieron el decreto 2489 de 2006, **tienen una escala salarial para el cargo de rector, superior a la de Unicolmayor** (Antioquia, Distrital Francisco José de Caldas y Francisco de Paula Santander de Cúcuta).
- Junto con Unicolmayor, siete (07) universidades han establecido para el cargo de rector, el grado 23.**

## 6. Conclusiones del análisis del sector

De la muestra consultada de siete (07) universidades se pudo establecer respecto de las asignaciones básicas, que existen establecidas por autonomía universitaria, otros emolumentos económicos, los cuales se pagan de manera mensual, así:

#### 1. GASTOS DE REPRESENTACIÓN

- \*1.1. Cuatro de siete Universidades tienen asignado el reconocimiento y pago **gastos de representación para los cargos directivos**.
- \*1.2. El valor de los gastos de representación en su mayoría corresponden al **cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual**, a excepción de la Universidad de Cundinamarca que es del cien por ciento (100%) para el Rector y del cincuenta y cinco por ciento (55%) para vicerrector, secretario general y decano; la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, establece estos gastos en un treinta por ciento (30%) para el decano y veinte por ciento (20%) para el secretario general.
- \*1.3. Para la Universidad **Surcolombiana es factor salarial y se tiene en cuenta para liquidar la prima técnica mensual**.
- \*1.4. Para la Universidad de Cundinamarca, Universidad Distrital Francisco José de Caldas y la Universidad Militar Nueva Granada, **los gastos de representación son factor salarial**.

## 6. Conclusiones del análisis del sector

#### 2. PRIMAS

- \*2.1. **Seis de siete** Universidades tienen **asignado el reconocimiento y pago de prima técnica para los cargos directivos**.
- \*2.2. **Tres (03)** universidades tienen establecido para los **jefes de oficina prima técnica** y una (01) para los jefes de división.
- \*2.3. El valor de la prima técnica en su mayoría corresponde al **cincuenta por ciento por ciento (50%)** de la asignación básica mensual.
- \*2.4. Para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Universidad **Surcolombiana**, Universidad de Cundinamarca, Universidad Tecnológica de Pereira, la **prima técnica es factor salarial**.
- \*2.5. Para la Universidad Militar Nueva Granada y la Universidad de Pamplona, **la prima técnica no es factor salarial**.
- \*2.4. La Universidad de Cundinamarca y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas tienen establecida una **prima de antigüedad que va 7% al 14% de la asignación básica mensual**, la cual es considerada factor salarial.
- \*2.5. La Universidad de Cundinamarca de manera excepcional tiene establecida prima de alojamiento que corresponde al 14 % de la asignación básica mensual, la cual no es considerada factor salarial, por no ser concebida para retribuir servicios prestados.

#### Opinión:

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca propone el pago de gastos de representación para el rector de la Universidad, correspondientes al cincuenta por ciento (50%) respecto de la asignación salarial básica mensual y que los mismos constituyan factor salarial.

Así mismo, se propone el pago de una prima técnica para los cargos de subdirector (antes jefes de división), equivalente al treinta y cinco (35%) respecto de la asignación salarial mensual y que la misma constituya factor salarial.

La doctora Claudia Bibiana Salamanca Páez - jefe de la División de Recursos Humanos explica los fundamentos históricos y normativos en que se sustenta el rediseño, lo cual se encuentra articulado con el plan de desarrollo institucional y el plan rectoral 2020-2024, haciendo mención que desde hace 20 años no hay modificación de la estructura orgánica.

La doctora Daniela Lozano - jefe de la Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo expone la fundamentación estratégica del rediseño organizacional del plan rectoral y el plan de desarrollo institucional, los cuales se articulan desde sus ejes estratégicos que apuntan al fortalecimiento de la planta administrativa.

La doctora Claudia Bibiana Salamanca Páez - jefe de la División de Recursos Humanos, expone la existencia del estudio técnico entregado por el consultor que parte del diagnóstico que comprenden 25 reuniones de recolección de información y tiene en cuenta la guía metodológica de la función pública. Lo anterior es socializado con las áreas y organizaciones sindicales, las cuales son llevadas al consultor, quien rinde posteriormente el informe final, del cual se destaca el comparativo con otras universidades y la actualización de la planta de personal y la creación de nuevos empleos como parte de la propuesta del consultor.

El doctor Santiago Darío Cárdenas-asesor que apoya a la División de Recursos Humanos, presenta comparativo organizacional y salarial de 27 Universidades Públicas exponiendo las similitudes, diferencias, junto con el ejercicio comparativo respecto de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca de acuerdo con el estudio adelantado.

El profesional Carlos Valderrama, procedió con la exposición del costo de la propuesta del consultor frente a la propuesta del equipo directivo explicando de manera articulada diferentes escenarios.

Al finalizar la presentación se dio paso a las intervenciones. La doctora Edna Rocío Pulido Olaya preguntó a la administración si la información ha sido conocida y retroalimentada por la comunidad educativa. Al respecto la doctora Claudia Bibiana Salamanca Paéz - jefe de la División de Recursos Humanos informó que efectivamente la estructura se socializa con la comunidad adicionalmente todo el trabajo del rediseño ha sido realizado desde la vigencia 2013 en donde se establecieron mesas de trabajo que tuvieron participación de todos los estamentos.

La doctora María Ruth Hernández Martínez, Rectora, informó que sobre la premisa “*construir sobre lo construido*” la administración recoge todos los ejercicios anteriores realizados por el Consejo Superior Universitario y anteriores administraciones plasmados en las actas correspondientes. Así mismo, se socializa a la comunidad universitaria la estructura propuesta la cual recibió retroalimentación por los diferentes estamentos de la Universidad.

El doctor Lombardo Rodríguez López, ex rector, solicitó el envío del informe final del estudio técnico a todo el cuerpo colegiado, adicionalmente, indicó que es necesario realizar un análisis al estudio por la diversidad de la muestra utilizada de Universidades y destacó la importancia del comparativo por ejemplo entre universidades acreditadas y no acreditadas.

La doctora Edna Rocío Pulido Olaya, Representante de los Egresados, felicitó por el estudio que se muestra y acota varios elementos que permiten ampliar el espectro investigativo siendo uno de estos que se cruce el proyecto con el informe de Acreditación, el cual habla de elementos que deben tener más fuerza como lo son presupuesto y el Decreto sobre Austeridad del Gasto. Revisando también el tema de estructura conforme al proceso de Acreditación, la cual se debe establecer y ser congruente para poder empezar a ejecutar.

El doctor Nelson Eduardo Rodríguez, delegado del presidente de la República, felicitó a la administración por la presentación e informó la importancia de evaluar cuales son las áreas administrativas de trabajo y como consolidar la carga de trabajo adhiriéndose al Decreto del Departamento Administrativo de la Función Pública en cada área de la Universidad. El tema es de mucha sensibilidad institucional por lo que representa y tiene que ver con las potencialidades de las personas. Adicionalmente, no se puede perder de vista a los estudiantes, en ese sentido la administración debe estar en función de la oferta académica que tiene la institución. Recomendó que se aumente el tamaño de la población estudiantil de manera regional y desde el punto de vista estadístico se realice un muestreo puntual; segundo, al crear nuevos programas es bastante importante analizar el mercado laboral.

La doctora Ana Isabel Mora Bautista, Representante de las Directivas Académicas, felicitó a la administración por la presentación y en segundo lugar contextualiza que en vigencia 2015 ya se había presentado un primer ejercicio de modernización, pero no tan afinado como el presente. Así mismo, producto de la retroalimentación que se tuvo por parte del Consejo Académico y por parte de todos los estamentos se enriqueció la propuesta.

El doctor Marco Antonio Pinzón Castiblanco, Representante del Sector Productivo, felicitó a la administración por los estudios que dan la base para mirar la proyección de la Universidad y brindan otros elementos de juicio que permiten apoyar y participar en la nueva estructuración de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

El doctor Lugo Manuel Barbosa Guerrero, Representante de los Docentes, expresó una felicitación al equipo directivo y manifestó que de la trayectoria que lleva en la Universidad actualmente se ha realizado el mayor acercamiento a la reestructuración de la Universidad y ojalá se deje huella con la aprobación; la cual es muy necesaria por el bienestar para muchas personas y familias. Solicitó continuar con la convocatoria docente puesto que es necesario continuar con la ampliación de la planta docente.

El señor Representante de los Estudiantes Dumar Hernán Cruz Villamil, agradeció la presentación y solicitó se tenga en cuenta en la reestructuración que muchos de los trabajadores vinculados como supernumerarios iniciaron como aprendices para posteriormente ser vinculados en otra modalidad y llevan una larga trayectoria prestando sus servicios en la Universidad.

La doctora Adriana María López Jamboos, presidente del Consejo, se unió a las manifestaciones de los otros consejeros e indicó que discrepa sobre el tipo de muestra homogénea en tema de Acreditación, pero considera que se puede realizar la muestra según tamaño, lo que quiere decir, cantidad de estudiantes y cantidad de docentes. También, revisar sobre el Plan de Desarrollo Institucional cómo puede actuar la Universidad frente al tema docente y cuál sería el paso a seguir en términos de un eventual estudio para ampliar la planta docente. Sería importante que en el Estudio Técnico se plasme toda la trazabilidad visible que se ha mencionado y presentar al Consejo Superior cuál es la fuente de los recursos y su sostenibilidad en el tiempo al Consejo Superior Universitario

El doctor Lombardo Rodríguez López, ex rector, expresó que se deben establecer las políticas institucionales, el fortalecimiento de la planta de personal, así mismo es necesario contar con Estatuto Financiero y Presupuestal teniendo en cuenta los centros de costos en la Universidad, teniendo que la universidad se debe a la academia.

La doctora Maricela Botero, jefe de la Oficina de Autoevaluación y Acreditación, informó que el Plan Rectoral y el Plan de Desarrollo Institucional cumplen con el plan de mejoramiento que tiene la Universidad por parte del CNA y la nueva estructura obedece a ello, encontrándose articulada a las necesidades de Acreditación de la Universidad.

Una vez finalizado el espacio de intervenciones, se estableció la comisión para trabajar y revisar la Modernización Institucional por parte del cuerpo colegiado con la administración, siendo conformada por la doctora Adriana María López Jamboos-Presidente del Consejo, el doctor Nelson Eduardo Rodríguez Montaña-Delegado del Presidente de la República, el doctor Lugo Manuel Barbosa Guerrero-Representante de los Docentes, la doctora Ana Isabel Mora Bautista-Representante de las Directivas Académicas y el doctor Dumar Hernán Cruz Villamil-Representante de los Estudiantes.

El secretario general informó a la Señora presidenta que se encontraba agotado el orden del día.

Siendo las 12:10 p.m. del 08 de marzo de 2022, se dio por terminada la sesión.

**COMPROMISOS O ACUERDOS**

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
1.	Se conformó la comisión sobre el proceso de Modernización Institucional por parte de la señora Delegada del Ministerio de Educación Nacional, el doctor Nelson Eduardo Rodríguez, delegado del Presidente de la República; el doctor Lugo Manuel Barbosa Guerrero, representante de los Docentes; el doctor Dumar Cruz, Representante de los Estudiantes y la doctora Ana Isabel Mora Bautista, representante de las Directivas Académicas.	Secretaría General	08 de marzo de 2022
2.	Envío de Informe Técnico a miembros del Consejo Superior Universitario.	Secretaría General	08 de marzo de 2022
3.	Discriminar el comparativo entre Universidades Acreditadas y no Acreditadas en el Informe Técnico.	Vicerrectoría Administrativa	08 de marzo de 2022
4.	Informar cuánto vale el proceso de Modernización Institucional, cuál es la fuente de los recursos y su sostenibilidad en el tiempo al Consejo Superior Universitario.	División Financiera	08 de marzo de 2022

<b>ANEXOS SI</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>NO</b> <input type="checkbox"/> <b>(Relacionar anexos)</b>	
1. Comparativo Cargos Dirección IES Por Salarios. 2. Comparativo Salarios IES Públicas Sin Grados. 3. Liquidación Conceptos Salariales Por IES. 4. Presentación Diseño Reorganizacional. 5. Estudio De Cargas Detallado.  <a href="https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1kF8AwylGWqg84v-_m-dxhVBZ9K-zQBvv">https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1kF8AwylGWqg84v-_m-dxhVBZ9K-zQBvv</a>  El audio de la sesión del 08 de marzo de 2022 hace parte integral de la presente Acta.	

PRESIDENTE		SECRETARIO	
<b>FIRMA</b>	<b>ORIGINAL FIRMADO</b>	<b>FIRMA</b>	<b>ORIGINAL FIRMADO</b>
<b>NOMBRE</b>	<b>ADRIANA MARÍA LÓPEZ JAMBOOS</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>GUILLERMO ERNESTO POLANCO JIMÉNEZ</b>
<b>CARGO</b>	<b>DELEGADA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL</b>	<b>CARGO</b>	<b>SECRETARIO</b>

<b>Acta proyectada por</b>	<i>Tatiana Roa B. – Supernumeraria Secretaría General</i>
----------------------------	---