



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
ACTA CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

NOMBRE CONSEJO / COMITÉ		Consejo Superior Universitario			
LUGAR	Sala de Juntas / Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y de forma remota a través del enlace meet.google.com/adi-sgmh-ipt			ACTA	07
FECHA	26 de abril de 2022	HORA INICIO	02:00 p.m.	HORA FIN	06:04 pm
REUNIÓN ORDINARIA	<input checked="" type="checkbox"/>	REUNIÓN EXTRAORDINARIA	<input type="checkbox"/>		

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

OBJETIVO
Analizar y desarrollar el orden del día correspondiente a la sesión del 26 de abril de 2022.

ORDEN DEL DÍA
<ol style="list-style-type: none">1. Llamado a lista y verificación del quórum.2. Lectura y aprobación del orden del día.3. Revisión y aprobación de las Actas: 03 del 24 de febrero de 2022 y 04 del 08 de marzo de 2022.4. Revisión y aprobación proyecto de acuerdo por el cual se otorga distinción académica en excelencia docente.

5. Revisión y aprobación rediseño organizacional – estructura orgánica y planta de personal.
6. Informe sobre seguimiento a la ejecución presupuestal primer trimestre 2022.
7. Informe de la señora Rectora - proyecto nueva sede Planta Física de la Universidad.
8. Socialización y conformación de la comisión para la actualización del Estatuto de contratación, Estatuto Administrativo (máximo 20 minutos para la socialización y conformación de la comisión por cada proyecto de Estatuto).
9. Propositiones y varios.
 - 9.1. Correspondencia Ministerio de Educación Nacional - oficio sobre Reglamentos del Consejo Superior Universitario.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Llamado a lista y verificación del quórum.

El secretario del Consejo, doctor Guillermo Ernesto Polanco verificó el quórum requerido para deliberar y decidir de conformidad con lo consagrado en el artículo 14 del Estatuto General.

El secretario del Consejo informó que se encontraban presentes la mayoría de los miembros del Consejo Superior Universitario. Dejando presente que el doctor Lombardo Rodríguez López, ex rector, informó a la Secretaría General que intentaría asistir a la sesión debido a otros compromisos adquiridos con anticipación.

Así mismo, el doctor Guillermo Ernesto Polanco - secretario del consejo, manifestó que la doctora Edna Rocio Pulido Olaya, Representante de los Egresados, solicitó habilitar link para la sesión vía Google Meet y logró conexión al inicio de la reunión, pero en el momento del llamado a lista perdió conexión a la sesión y no se pudo restablecer.

2. Lectura y aprobación del orden del día.

Acto seguido, la doctora Adriana María López Jamboos - presidente del Consejo, puso en consideración de los demás consejeros el orden del día de la sesión del 26 de abril de 2022, el cual fue aprobado por unanimidad.

3. Revisión y aprobación de las Actas: 03 del 24 de febrero de 2022 y 04 del 08 de marzo de 2022.

El doctor Guillermo Ernesto Polanco Jiménez - secretario del Consejo, informó al cuerpo colegiado que se remitieron al Drive compartido para revisión las actas 03 del 24 de febrero de 2022 y 04 del 08 de marzo de 2022 y se recibieron algunas observaciones de forma por parte de la doctora Adriana María López Jamboos, presidente del Consejo.

Por su parte, la doctora Adriana María López Jamboos - presidente del Consejo, sometió a consideración del Consejo Superior Universitario el acta 03 del 24 de febrero de 2022, la cual fue aprobada con siete (07) votos a favor, acogiendo las observaciones realizadas.

Acto seguido, la doctora Adriana María López Jamboos, puso a consideración del Consejo Superior Universitario el acta 04 del 08 de marzo de 2022, la cual fue aprobada con siete (07) votos a favor.

4. Revisión y aprobación proyecto de acuerdo por el cual se otorga distinción académica en excelencia docente.

La doctora Edna Rocio Pulido Olaya - Representante de los Egresados logró recuperar conexión e ingresar a la sesión a las 2:24 p.m.

Continuando con el orden del día, la doctora Ana Isabel Mora Bautista en calidad de Vicerrectora Académica, procedió a exponer el proyecto de acuerdo por el cual se otorga distinción académica en excelencia docente, indicando que los expedientes que soportan la información se anexan en el Drive compartido, los cuales fueron analizados por parte del Consejo Académico.

MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL

ACUERDO NO. 022 DE 2000 "Por el cual se expide el nuevo Estatuto para el Personal Docente de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA", artículos:

- Artículo 158 "Se establecen las siguientes distinciones académicas para los docentes de carrera: 1. Excelencia Docente, 2. Excelencia en Investigación y 3. Excelencia en Proyección Social".
- Artículo 159 "Excelencia Docente. Podrá concederse al docente que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño en el año correspondiente. Se entregará cada año el Día del Educador y consiste en el Escudo de la UNIVERSIDAD y un pergamino".
- Artículo 162 "Las distinciones a que se refieren los artículos anteriores, serán otorgadas por el Consejo Superior Universitario, a propuesta del Consejo Académico, mediante acto administrativo, del cual quedará constancia en la respectiva hoja de vida del docente y serán entregadas en acto solemne en el Día del Educador".

ACUERDO 010 DE 24 DE MARZO DE 2022 "Por el cual el Consejo Académico propone a unas docentes de planta para recibir la distinción académica en EXCELENCIA DOCENTE".

ACUERDO NO. 043 DEL 7 DE DICIEMBRE DE 2021** "Por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

- Artículo 222**. Vigencia. Párrafo Único: Los procedimientos y actuaciones que estén en curso a la entrada en vigencia del presente estatuto, culminarán de conformidad con el Acuerdo 022 del 5 de julio de 2000.

CONCEPTO OFICINA JURÍDICO

22 de marzo de 2022 a la Secretaría General "...se considera que la norma aplicable para la evaluación docente que comprende el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 es el Acuerdo 022 del 5 de julio del año 2000. Esto incluye la consideración de las fuentes de información y valor de evaluación, conforme a los artículos 63 y 64 del Acuerdo 22 de 2000.

Por otra parte, la norma aplicable para la evaluación docente que comprende el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 es el Acuerdo 043 del 7 de diciembre de 2021. Esto incluye la consideración de las fuentes de información y valor de la evaluación, conforme a los artículos 59 y 61 del Acuerdo 43 de 2021".

" 27 de abril de 2021...la distinción por Excelencia Docente, de que trata el artículo 159 del Acuerdo 022 de 2000, debe recaer en un docente evaluado por todas las fuentes, como son: evaluación estudiantil, directivos, colegas del profesor y la autoevaluación."

RESULTADOS EVALUACIÓN DOCENTE DE CARRERA VIGENCIA 2021

No.	Programa	Docente de Planta	Nota	2021-1		2021-2	
				Nº. ESTUD. QUE DOCENTE	Nº. ESTUD. QUE FACULTAD	Nº. ESTUD. QUE DOCENTE	Nº. ESTUD. QUE FACULTAD
1	Construcción y Gestión en Arquitectura	Corrales Medina Carlos Alberto	5,00	0	0	0	0
2	Distintivos de Arquitectura e Ingeniería	Burbano Arroyo Andrea Milena	4,99	85	14	23	6
3	Bacteriología y Lab. Clínico	Corrales Ramirez Lucia Constanza	4,99	Año sabático			
4	Maestría en Microbiología	Posada Buitrago Martha Lucia	4,99	12	11	9	8
5	Bacteriología y Lab. Clínico	Guzmán Luna Carolina	4,98	62	3	46	3
6	Diseño Digital y Multimedia	Lesmes Sáenz Luis Alberto	4,98	53	52	49	42
7	Trabajo Social	Posada Villa José Abelardo	4,98	11	2	14	4
8	Ciencias Básicas	Caycedo Lozano Liliana	4,97	140	117	123	107
9	Fac. Derecho - Ofic. de Investigaciones	Sepúlveda López Myriam	4,97	0	0	0	0
10	Turismo	Bejarano Martínez Edgar Salatiel	4,96	13	7	29	14
11	Trabajo Social	Betancourt Zarate Gilberto	4,96	86	22	89	21
12	Diseño Digital y Multimedia	Chacón Chacón Freddy	4,96	Comisión de estudios		53	17
13	Trabajo Social	Chávez Plazas Yuri Alicia	4,96	94	19	93	16
14	Trabajo Social	Ramírez Mahecha María Lucero	4,96	74	27	71	5

*Fuente Primaria: Informe de evaluación docente año 2021, elaborado por la Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo

RESULTADOS FINALES PARA EL C.S.U.

Distinción académica en excelencia docente 2021 :

Docente de carrera	Calificación	Facultad
Martha Lucia Posada Buitrago	4.99	Ciencias de la Salud
Andrea Milena Burbano Arroyo	4.99	Ingeniería y Arquitectura

ENTREGA DE ESCUDO Y PERGAMINO EN CEREMONIA PREVISTA PARA EL 12 DE MAYO DE 2022 EN PROCESO CON CAUSAS DE COMPENSACIÓN CAFAM, COLSUBSIDIO O COMPENSAR, PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL. RESPONSABLE DIVISIÓN MEDIO UNIVERSITARIO

En este sentido, el Consejo Académico mediante Acuerdo 010 de 2022 propuso al Consejo Superior Universitario entregar la distinción en Excelencia Docente a la doctora Martha Lucia Posada Buitrago y a la docente Andrea Milena Burbano Arroyo, quienes obtuvieron calificación para la vigencia 2021 de 4.99 incluyendo todas las fuentes de información. La distinción que corresponde a un escudo y un pergamino, se entregaría el día 12 de mayo de 2022 en la ceremonia realizada durante la celebración del día con ocasión del día del docente.

Es así que, se presentó ante el Consejo Superior Universitario, el proyecto de acuerdo por el cual se otorga distinción académica en excelencia docente a las docentes Martha Lucia Posada Buitrago y Andrea Burbano Arroyo.

El doctor Lombardo Rodríguez López - ex rector, ingresó a la sesión siendo las 2:41 p.m.

Una vez concluida la deliberación se sometió el proyecto de acuerdo a votación y fue aprobado con ocho (08) votos a favor.

El doctor Guillermo Ernesto Polanco Jiménez - secretario del Consejo, informó que la doctora Edna Rocio Pulido Olaya - Representante de los Egresados, desde las 3:10 p.m. perdió conexión a la sesión.

5. Revisión y aprobación rediseño organizacional – estructura orgánica y planta de personal.

Para este punto, el Consejo Superior Universitario autorizó el ingreso a la sesión de la doctora Sandra Yuliet Moncada Casanova - Vicerrectora Administrativa de la Universidad; la doctora Claudia Bibiana Salamanca Páez - jefe de la División de Recursos Humanos y la doctora Maricela Botero Grisales - Jefe de la Oficina de Autoevaluación y Acreditación.

A continuación, la doctora Sandra Yuliet Moncada Casanova - Vicerrectora Administrativa, saludó formalmente e informó que el pasado 18 y 20 de abril de 2022, se reunió la subcomisión delegada por el Consejo Superior Universitario con la administración, allí se realizó un nuevo estudio y se presenta en este momento ante el cuerpo colegiado una propuesta ajustada teniendo en cuenta disminuir los costos y aumentar los beneficios para la Universidad.

La doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora de la Universidad, informó al cuerpo colegiado que la subcomisión se trabajó en dos sesiones, con el apoyo y acompañamiento del asesor del Ministerio de Educación Nacional, con el fin de revisar todo el marco normativo. En cuanto al costeo se tuvo la oportunidad de analizar las observaciones presentadas por la subcomisión y el pleno del Consejo Superior Universitario, a saber:

Observaciones Consejo Superior Universitario

- 1.Recomendaciones CNA VS Rediseño organizacional.
- 2.Comparativo tamaño matrícula, IES acreditadas y no acreditadas.

Observaciones conjuntas subcomisión

3. Propuesta costeo estructura orgánica (cargos nuevos, reclasificación y escisión).
4. Ejercicio costeo supresión de cargos de la planta actual y certificación de viabilidad jurídica.
5. Fuentes de financiación.
6. Cronograma concurso docente.



Paso seguido indicó que, atendiendo las observaciones mencionadas, la doctora Maricela Botero - jefe de la Oficina de Acreditación, informaría cómo se tiene en cuenta el plan de mejoramiento indicado por los pares académicos del Consejo Nacional de Acreditación - CNA y la incidencia del rediseño institucional para tal fin. Además, se presentaría el comparativo por tamaño de matrícula entre las IES acreditadas y no acreditadas, a las cuales se hizo clasificación para evidenciar cómo es el comportamiento en las Universidades acreditadas comparando tamaño de matrícula, aclarando que las Universidades no están obligadas a brindar esta información, los insumos han sido retomados a partir de lo publicado por el Ministerio de Educación Nacional.

Por otra parte, informó que en la subcomisión se abordó la propuesta de costeo de la estructura orgánica detallando muy bien los nuevos cargos, así como los costos de la reclasificación, su correspondencia a cada uno de los conceptos y el comportamiento proyectado para cada uno de los tres escenarios propuestos.

En lo atinente al ejercicio de supresión de cargos de la planta actual y la certificación de viabilidad jurídica; se resaltó que en la actualidad la totalidad de la planta cuenta con 179 cargos, de estos algunos no se han provisto porque no se requieren y se indica por cada uno de ellos su afectación para lograr apalancar los ocho (8) nuevos cargos que corresponden a profesional Grado 16, a cero costos. Para este ejercicio se cuenta con la certificación de viabilidad por parte de la División de Recursos Humanos y la oficina Jurídica, el cual se presenta debidamente firmado.

Respecto a las fuentes de financiación se detalla a qué corresponde cada uno de los valores con su fuente de financiación y costeo en los tres escenarios contemplados en la propuesta.

Finalmente se abordaría el cronograma propuesto con la ruta del concurso docente, para que se exprese de manera general cómo se va a iniciar y cómo se va a retomar este proceso, aclarando que este concurso ya inició y tiene un respaldo presupuestal, pero fue suspendido por la coyuntura de la Pandemia y que efectivamente se retomaría en junio y culminando la primera semana de diciembre.

Además, cuando se apruebe la propuesta de reestructuración administrativa, en cualquiera de los tres escenarios, se evidenciará la necesidad de ampliar la planta de personal administrativo y efectuar un concurso de méritos en la vigencia 2023, previa aprobación del Estatuto administrativo que fundamente y reglamente como debe llevarse a cabo, entre tanto los cargos deberán ser provistos de forma provisional.

Teniendo en cuenta lo anterior, la doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora de la Universidad, informó al cuerpo colegiado que se han evacuado las recomendaciones del Consejo Nacional de Acreditación versus el Rediseño Organizacional. La doctora Maricela Botero - jefe de la Oficina de Autoevaluación y Acreditación, explicaría el comparativo versus la estructura conforme a lo que se expuso en la primera presentación ante el Consejo Superior Universitario. Allí se muestra el comparativo de los ejes estratégicos conformados en el Plan de Desarrollo Institucional articulado con el Plan Rectoral versus las recomendaciones del Consejo Nacional de Acreditación y versus el resultado que se puede dar con el planteamiento de la propuesta de rediseño organizacional.

En este sentido, la doctora Maricela Botero - jefe de la Oficina de Autoevaluación y Acreditación, expuso las recomendaciones que emitió el Consejo Nacional de Acreditación en la visita de evaluación externa que se realizó en el mes de abril de 2019, de allí surgió un plan de mejoramiento que se ha venido ejecutando y en el momento se encuentra en una implementación del 96%. En estos momentos, ya se cuenta con un nuevo plan de mejoramiento resultado de la autoevaluación que se realizó en la vigencia 2021 para recibir la visita de evaluación externa nuevamente en la presente vigencia.

El Rediseño Organizacional aporta a todas las recomendaciones, pero se articula con las más relevantes así:



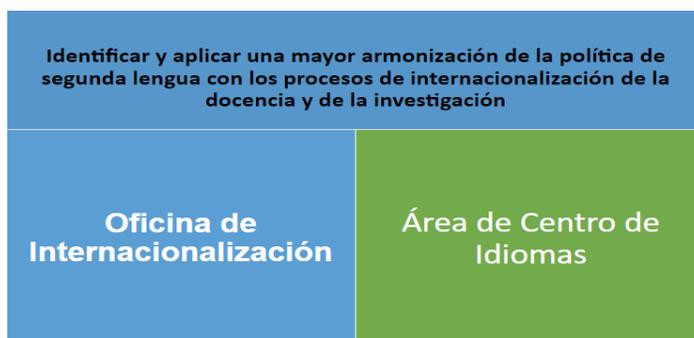
La doctora Maricela Botero - jefe de la Oficina de Autoevaluación y Acreditación, informó que la reclasificación de Minciencias cambió desde el año 2019, se esperan nuevamente los resultados de la convocatoria, pero se sabe que los grupos de investigación han mejorado su clasificación. Sin embargo, en el rediseño organizacional se establece

la creación de una Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión la cual tiene una Subdirección de Investigación, Innovación y Desarrollo.

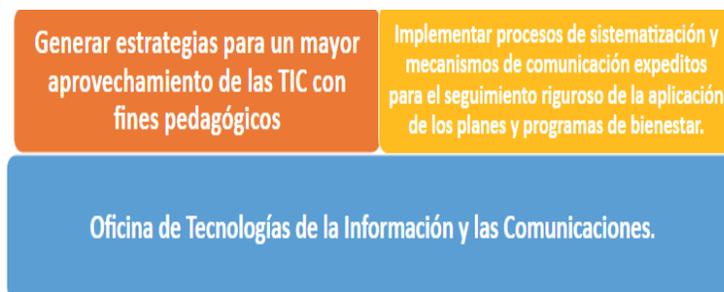
En la Subdirección de Investigación, Innovación y Desarrollo se compone de diferentes áreas, entre las cuales están Sello editorial y Observatorio de Investigación, las cuales aportan al cumplimiento de la recomendación.



Para la presente recomendación, la creación de la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión aporta la Oficina de Proyectos Especiales, el Área de Consultoría, el Área de Relacionamento y el Área de Extensión.



Se articula la Oficina de Internacionalización y el Área de Centro de Idiomas, que quedarían adscritas a Rectoría para el cumplimiento de la recomendación.



Para las dos anteriores recomendaciones se puede aportar desde la creación de la Oficina de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones.

Dando paso al siguiente punto de la presentación, la doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, informó que en la anterior sesión del Consejo Superior Universitario se hizo la clasificación y si bien se entregó el comparativo de todas las Universidades, se presenta en la actual sesión el filtró por IES acreditadas y no acreditadas,

dando paso al doctor Santiago Cárdenas - jefe de la División de Servicios Administrativos y Recursos Físicos, quien ha sido la persona encargada de analizar y elaborar el cuadro comparativo.

El doctor Darío Santiago Cárdenas - jefe de la División de Servicios Administrativos y Recursos Físicos, saludó formalmente y expuso ante el órgano colegiado que de conformidad con solicitud de los miembros del Consejo Superior Universitario en la presentación inicial se realizó el comparativo frente a las Universidades Acreditadas y No Acreditadas, entonces se tomaron las 32 Universidades y se hizo la división ubicando también el número de estudiantes y administrativos reportados ante el Ministerio de Educación Nacional en la vigencia 2020.

Universidades No Acreditadas:

Nombre de la Universidad	Número de estudiantes	NÚMERO DE ADMINISTRATIVOS	Número de administrativos por num estudiantes Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	6727	148	175
Universidad de Cundinamarca	12784	458	285
Universidad de la Amazonia	9364	235	200
Universidad de la Guajira	8504	270	253
Universidad de los Llanos	3340	106	252
Universidad de Sucre	5951	195	261
Universidad del Pacifico	2853	157	438
Universidad del Trópico	0		
Universidad Francisco de Paula Santander	23776	634	212
Universidad Popular del Cesar	19409		
Universidad Tecnológica del Choco	14155	244	137
Promedio	106863	272	246

En el comparativo se puede observar que la Universidad de Cundinamarca tiene el doble de estudiantes ante una planta administrativa tres veces más amplia comparándola con la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca tiene un mismo número de administrativos frente a otras universidades que tienen menor número de estudiantes, pero si se revisan Universidades con mayor número de estudiantes como la Universidad de La Guajira frente a 8504 estudiantes tiene 270 administrativos, es decir con 2000 estudiantes más tiene una planta el doble de grande que la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Universidades Acreditadas:

Nombre de la Universidad	Número de estudiantes	NÚMERO DE ADMINISTRATIVOS	Número de administrativos por num estudiantes Universidad colegio Mayor de Cundinamarca
Universidad de Antioquia	26576	1763	528
Universidad de Caldas	9160	462	401
Universidad de Cartagena	20724	800	307
Universidad de Córdoba	16791	353	167
Universidad de Nariño	14823	778	417
Universidad de Pamplona	24878	258	82
Universidad del Atlántico	20133	242	96
Universidad del Cauca	7954		
Universidad del Magdalena	21141	302	114
Universidad del Quindío	17893		
Universidad del Tolima	27416	497	144
Universidad del Valle	33410	1318	314
Universidad Distrital Francisco Jode de Caldas	20489	79	31
Universidad Industrial de Santander	18144	1066	467
Universidad Militar Nueva Granada	16509	700	337
Universidad Nacional Abierta y a Distancia	92990		
Universidad Nacional de Colombia	54693	2850	414
Universidad Pedagógica Nacional	10525	246	186
Universidad Surcolombiana	14333	200	111
Universidad Tecnológica de Pereira	15230	393	205
UPTC	33157	1069	256
Promedio		743	254

Se realizó el mismo ejercicio con las Universidades Acreditadas, identificando que la Universidad de Antioquia tiene 26576 estudiantes frente a una planta administrativa de 1763 personas, es decir, la planta administrativa es diez

veces superior a la de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Identificando que la Universidad tiene un déficit de administrativos frente a los estudiantes que están matriculados.

La doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, informó que en cada se tabla refleja un indicador del número de administrativos frente al número de estudiantes, que si bien no obliga por autonomía universitaria por regulación de la Ley 30, cada una tiene sus propias políticas internas y se observan diferencias entre una y la otra. Si se aplica el indicador resulta un porcentaje de comparación con cada una de las Universidades como referente según la planta reportada en el MEN. Todo esto sin incluir los datos de los contratistas los cuales pueden ser muchos más.

La doctora Edna Rocio Pulido Olaya - Representante de los Egresados, pudo reintegrarse a la sesión del Consejo desde las 3:40 p.m.

La doctora Adriana María López Jamboos - presidente del Consejo, sometió a consideración del cuerpo colegiado dos opciones: la primera opción escuchar toda la exposición del equipo y dejar las reflexiones, inquietudes y debate para el final o la segunda opción realizar la presentación e intervenciones de manera fraccionada tomando el índice inicial del contenido de la presentación y hacer espacios para las intervenciones.

El Consejo Superior Universitario aprobó la segunda opción referida a realizar la presentación e intervenciones de manera fraccionada con ocho votos a favor. Por su parte la doctora Ana Isabel Mora Bautista - Representante de las Directivas Académicas, emitió voto por la opción uno. La doctora Adriana María López Jamboos - presidente del Consejo, recomendó realizar intervenciones concretas con el ánimo de optimizar el tiempo y se abordarán de dos en dos los puntos.

A continuación, la doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, informó que el objetivo de la comparación también es revisar las estructuras de las demás universidades, producto de ello se derivan las inquietudes y se realizaría el filtro del tamaño de matrícula entre acreditadas y no acreditadas, pero sin perder el objetivo general que es establecer que cada universidad, aunque se comporte de forma particular obedece a la estructura, y ello se puso de presente en la anterior sesión del Consejo Superior Universitario.

El doctor Nelson Eduardo Rodríguez Montaña - delegado del Presidente de la República, expresó que al interpretar lo que indica la señora Rectora, es indudable que cada institución tiene sus propias particularidades independientemente que cada una regula sus estamentos, efectivamente hay una serie de condiciones que determinan mucho el desarrollo de la distribución y no es posible medirlas de la misma manera pues también desde el punto de vista de los ingresos tienen diferencias, y lo otro es que se logra entender que en el marco de la composición del comité es que el hecho de reportar es que la planta administrativa es de libre albedrío en la Universidad.

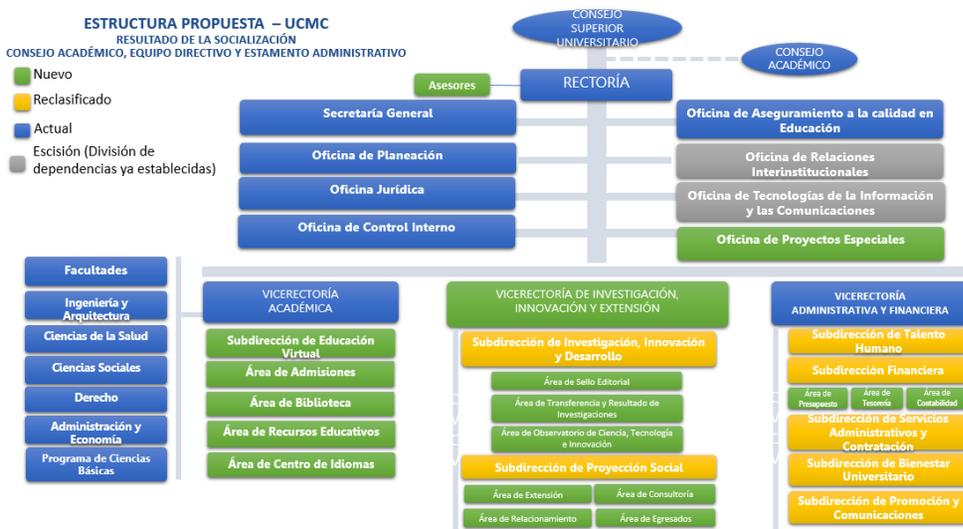
El doctor Lombardo Rodríguez López - ex rector, manifestó sobre la primera parte referida a las recomendaciones del Consejo Nacional de Acreditación varias preguntas, la primera inquietud es porque para responder a cada una de las observaciones del CNA se responde con la creación de una oficina; de allí se deriva cuantas oficinas nuevas se proyectan crear y de donde van a provenir los recursos para esas oficinas. Igualmente, cuántas de las personas que trabajan en la Universidad tanto en el área académica como en el área administrativa están vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.

El doctor Lombardo Rodríguez López - ex rector, en cuanto a las tablas de comparación enunció dos elementos, en primer lugar, cuál es la forma de construcción de los indicadores. Lo anterior, teniendo en cuenta que se están dejando por fuera los cargos de personal vinculado mediante contratos administrativos de prestación de servicios. En segundo lugar, manifestó que se debe revisar la tabla puesto que las cifras numéricas planteadas pueden estar erróneas y no es preciso el indicador de la última columna.

La doctora Adriana María López Jamboos - presidente del Consejo, anotó sobre las recomendaciones del CNA versus el rediseño organizacional que la administración está dando un contexto, pero al doctor Lombardo Rodríguez preguntar cuántas oficinas nuevas se van a crear es un tema que se va a desarrollar más adelante en la presentación. Ahora bien, sobre las tablas el doctor Lombardo Rodríguez - ex rector está solicitando otra presentación y otras aclaraciones en términos visuales, para ver tendencias que en este momento no se podrían resolver y propone al doctor Lombardo Rodríguez que frente a las tablas se dé una espera a la administración para realizar su revisión.

La doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, dio respuesta frente algunas de las observaciones y advirtió que a las demás inquietudes se daría respuesta en el desarrollo de la presentación. En primer lugar, explicó el número de áreas a crear señalando que se trata de un área nueva y dos reclasificaciones separando todo el componente de tecnología de la Oficina de Planeación, la Oficina de Relaciones Interinstitucionales que se desliga de la División de Promoción y la tercera la Oficina de Proyectos Especiales; todo ello atendiendo las observaciones por parte del CNA. A continuación, se mostró el esquema de la nueva estructura:

4. ESTUDIO TÉCNICO REDISEÑO INSTITUCIONAL – CONCLUSIONES INFORME FINAL



En cuanto a la cantidad de personas que están vinculadas en la Universidad mediante contratos administrativos de prestación de servicios corresponden a 65 contratos de prestación de servicios, 47 personas vinculadas como supernumerarios y 179 funcionarios en la planta. La planta aprobada vigente son 179 cargos de los cuales no están provistos 32 cargos y se suprimiría un total de 22 cargos para poder dar vida a otros cargos, con el fin de utilizar el recurso sin necesidad de solicitar recursos adicionales y más adelante se explicarán varias alternativas en el costeo. Recordando que el objetivo es modernizar la Universidad y crecer como Institución de Educación Superior.

El comparativo de las estructuras de las Universidades se presentó en la sesión anterior sin lugar a vacíos, para la presente sesión y producto de una observación por parte del Consejo Superior Universitario se genera el indicador que permite evidenciar el comportamiento de la relación entre la cantidad de administrativos frente al número de matrícula de cada Institución de Educación Superior y de allí arroja un resultado por cada Universidad con el cual la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca podrá posteriormente multiplicarse para ver una tendencia. La fuente de información de los datos fue el Ministerio de Educación Nacional haciendo énfasis que solo se tuvo en cuenta el personal de planta de las universidades.

Al respecto, la doctora Adriana María López Jamboos - presidente del Consejo, indicó que si bien para cada ejercicio que se realiza es interesante realizar el benchmarking, no hay que perder de vista que cada Institución de Educación Superior tiene una particularidad. Lo que observó del trabajo realizado es que, de un proceso de análisis según las recomendaciones del CNA, la Universidad tiene deficiencias en el tema de investigación y no hay una Vicerrectoría de Investigación. Adicionalmente, indicó que no se puede perder de vista la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca e invitó a continuar con la presentación.

La doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, informó que en el momento que se definió articular el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan Rectoral en algún momento se consideró eliminar el rediseño organizacional, pero como quiera que su propuesta se aprobó como una meta, la administración tiene como deber su cumplimiento. Desde las observaciones conjuntas de la subcomisión se plantea este nuevo índice con los tres escenarios que se refieren a la propuesta final de rediseño organizacional:

3. PROPUESTA FINAL REDISEÑO ORGANIZACIONAL

a). Escenario a cumplir en una etapa y supresión de 22 cargos para la creación de 8 profesionales especializados.

b). Escenario a cumplir en dos etapas, reclasificación jefes de división a subdirectores grado 13 sin prima técnica y supresión de 22 cargos para la creación de 8 profesionales especializados.

c). Escenario a cumplir en dos etapas sin reclasificar del cargo de jefe de división y supresión de 22 cargos para la creación de 8 profesionales especializados.

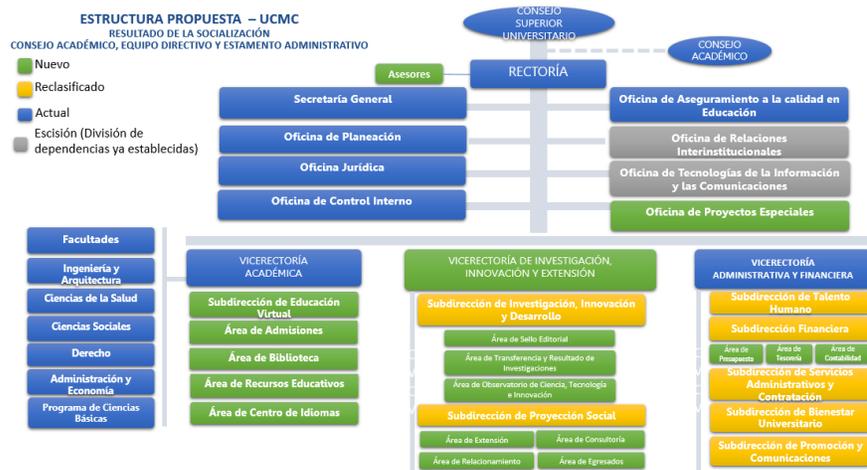
En la propuesta a) los ocho profesionales especializados son para los profesionales responsables de área, cuando se vea la estructura se va a observar que actualmente la Universidad tiene 6 cargos y se están planteando crear 8 más; esto va a significar que son cargos que se crearán como provisionales en la planta que entran a concurso y otros de nivel directivo y asesor que son cargos de libre nombramiento y remoción.

Aclarando que lo primero que se propone es que de la planta actual se supriman 22 cargos la cual se va a ver en todos los escenarios y con esos recursos se puedan crear los cargos de los 8 nuevos profesionales responsables de área que corresponden a Profesional Especializado grado 16.

En el escenario b) se contemplan dos etapas a menor costo y se pueda avanzar con la creación de la estructura en esta vigencia y algunos componentes que puedan aumentar el costo de la propuesta se dejen para nivelación para el siguiente año una vez se dé vida a la Vicerrectoría se logre la consecución de nuevos recursos para lograr implementar la segunda etapa nivelando los jefes de división al cargo de subdirector grado 13.

En el escenario c) se contemplan los costos más bajos, también en dos etapas en donde se mantendrían los jefes de división con ese cargo y nivel, en este sentido no se ajustaría a lo que establece el Decreto Nacional desde el 2005 que migra el cargo a subdirector grado 13 y es necesario plantearlo.

La doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, informó para recordar que lo azul corresponde a lo actual, lo enunciado en color verde y en amarillo lo reclasificado, como se puede ver se reclasifican los cargos de jefe de división a subdirector y se crea dos nuevos cargos como subdirector grado 13 para ejercer en la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión.



Actualmente en la planta hay seis profesionales grado 16 que son las personas que en este momento están encargadas para hacer la función y lo que hoy se plantea es la creación de las áreas correspondientes. En caso de no haber sido creada el área o contar con mínimo 3 funcionarios en grado de subordinación no se puede acceder a la prima de coordinación por parte de las personas que ya ejercen el cargo.

Las áreas que actualmente cuentan con el cargo de profesional grado 16 son el área de presupuesto, el área de tesorería y el área de contabilidad, lo cual no significa aumento de salario sino modernización de la estructura. En este momento en la Universidad la persona que se encarga de las funciones de presupuesto es una secretaria con encargo como Profesional grado 16. Con la creación de la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión se crearán 7 áreas, las cuales son Área de Sello Editorial, Área de Transferencia y Resultado de Investigaciones, Área de Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Área de Extensión, Área de Consultoría, Área de Relacionamiento y Área de Egresados.

Es así que se presentan los siguientes cambios en la estructura:

4. ESTUDIO TÉCNICO REDISEÑO INSTITUCIONAL – CONCLUSIONES INFORME FINAL

Comparativo de la estructura Actual y la propuesta

4. ESTRUCTURA ACTUAL UNICOLMAYOR



4. ESTUDIO TÉCNICO REDISEÑO INSTITUCIONAL – CONCLUSIONES INFORME FINAL



Se evidencia en la estructura actual la Oficina de Proyección Social y la Oficina de Investigaciones resaltadas puesto que ya no van a ser oficina. Como resultado del estudio y análisis, la Oficina de Proyección Social se vuelve subdirección de la nueva Vicerrectoría y la Oficina de Investigaciones también se convierte en Subdirección de Investigación, Innovación y Extensión.

Por otra parte, se evidencia la División de Relaciones Interinstitucionales en donde funciona Internacionalización y en la nueva estructura se crearía la Oficina de Relaciones Interinstitucionales-ORI, también se crea la Oficina de Proyectos Especiales para que todos los proyectos como el de Nueva Sede y todos los que a futuro existan puedan estar regulados en la planta.

En la Vicerrectoría Académica se estructuran dos nuevas áreas que son el Área de Centro de Idiomas la cual quedó en ese nivel para minimizar costos, ya se han venido realizando acciones desde la Vicerrectoría Académica sin que esté creada el área, pero más adelante el propósito es articularlo y la subdirección de Educación Virtual que se crea, así como el de Investigación, Innovación y Extensión y el de Proyección Social, en la propuesta más económica.

En la siguiente tabla se puede evidenciar el desagregado de los cambios más significativos de la nueva estructura:

Cambios significativos nueva estructura

Cargo	CAMBIOS NUEVA ESTRUCTURA					OBSERVACIONES
	Actual	Reclasificación	Escisión	Nuevos	Total propuesta	
Rector	1	0	0	0	1	
Vicerrector	2	0	0	1	3	Nuevo: Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión
Asesores Rectoría	0	0	0	2	2	
Secretario general	1	0	0	0	1	
Jefes de Oficina	6	0	2	1	7	Reclasificación: Proyección social - Oficina de Investigación Nuevos: ORI, Oficina TIC y Proyectos especiales
Decanos	5	0	0	0	5	
Jefes de División (subdirectores)	5	5	0	3	8	Reclasificación: los 5 jefes de división que cambian a subdirector Nuevos: Educación virtual, Investigación y Proyección social
Subtotal	20	5	2	7	27	

Cambios significativos nueva estructura

Cargo	CAMBIOS NUEVA ESTRUCTURA					OBSERVACIONES
	Actual	Reclasificación	Escisión	Nuevos	Total propuesta	
Profesionales especializados (Grado 16) responsables de área	6	0	0	8	14	Admisiones, Biblioteca, Recursos Educativos, Centro de Idiomas, Sello Editorial, Transferencia y resultados de investigación, Observatorio de Ciencia, Tecnología e Innovación, Extensión, Consultoría, Relaciónamiento, Egresados. Presupuesto, Tesorería y Contabilidad
Subtotal	6	0	0	8	14	
Total modificaciones	26	5	2	15	41	

Total de modificaciones: 22.

Para los 2 cargos de Asesores de Rectoría que actualmente no existen en la planta se les pagaría el salario de nivel asesor que actualmente tiene un jefe de la Oficina de Planeación, pero sin la prima técnica. Los jefes de oficina nuevos serían uno y en la escisión dos, los 5 jefes de división se ajustarán a subdirectores creando 3 nuevos más según la nueva estructura para un total de 8.

Los profesionales especializados grado 16 (responsables de área) actualmente tiene asignados 6 cargos, se plantea crear 8 nuevas vacantes que se evidencian en la estructura para apoyo en la Vicerrectoría Académica y en la

Vicerrectoría nueva de Investigación, Innovación y Extensión. Para un total de 22 modificaciones en la propuesta aclarando que 15 son cargos nuevos.

La doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, continuó la presentación explicando que es importante revisar lo que se va aprobar en cuanto a la supresión de cargos y cuántos cargos no están nombrados en la planta, según la siguiente tabla:

Total vacantes definitivas sin proveer								
Cargos vacantes	Nivel	Cantidad	No. de encargos	No. Vacantes	Salario mensual	Pago patrono mensual	Total pago patrono año	Total todos los cargos
Profesional universitario	11	5	4	1	\$ 3.534.751	\$ 5.756.917	\$ 69.083.010	\$ 345.415.049
Profesional universitario	9	1	0	1	\$ 3.280.023	\$ 5.345.414	\$ 64.144.963	\$ 64.144.963
Profesional especializado	14	1	0	1	\$ 4.348.154	\$ 7.070.938	\$ 84.851.255	\$ 84.851.255
Medico medio tiempo	17	1	0	1	\$ 2.725.791	\$ 4.450.074	\$ 53.400.889	\$ 53.400.889
Técnico administrativo	17	2	2	0	\$ 2.995.330	\$ 4.885.504	\$ 58.626.045	\$ 117.252.090
Técnico administrativo	16	1	0	1	\$ 2.798.005	\$ 4.566.733	\$ 54.800.793	\$ 54.800.793
Técnico operativo	15	1	0	1	\$ 2.476.409	\$ 4.047.208	\$ 48.566.495	\$ 48.566.495
Técnico operativo	14	1	0	1	\$ 2.369.489	\$ 3.874.483	\$ 46.493.795	\$ 46.493.795
Secretario ejecutivo	23	3	1	2	\$ 2.476.409	\$ 4.047.208	\$ 48.566.495	\$ 145.699.485
Tesorero	25	1	0	1	\$ 2.995.712	\$ 4.886.121	\$ 58.633.447	\$ 58.633.447
Auxiliar administrativo	22	3	0	3	\$ 2.242.756	\$ 3.669.751	\$ 44.037.008	\$ 132.111.024
Operario	20	7	0	7	\$ 2.028.091	\$ 3.364.390	\$ 40.372.682	\$ 282.608.773
Celador	14	6	0	6	\$ 1.701.514	\$ 3.098.494	\$ 37.181.932	\$ 223.091.590
Total de cargos		33	7	26	\$ 35.972.434	\$ 59.063.234	\$ 708.758.808	\$ 1.657.069.648

De los 33 vacantes, hay 7 en encargo, de los cuales 4 son profesionales, 2 técnicos administrativos y 1 secretaria ejecutiva. **Estos cargos no se consideran para la propuesta de ajuste.**

Es decir, derivado de lo anterior quedan 26 cargos sin proveer así: 2 profesionales universitarios (1 grado 11 y 1 grado 9); 1 profesional especializado (grado 14); 1 médico medio tiempo; 1 técnico administrativo (grado 16); 2 técnicos operativos (1 grado 15 y 1 grado 14); 2 secretarios ejecutivos; 1 tesorero; 3 auxiliares administrativos (grado 22); 7 operarios y 6 celadores.

De los 26 cargos se suprimen 22 cargos en la siguiente propuesta, la cual aplica para los tres escenarios planteados:

PROPUESTA SUPRESIÓN DE CARGOS

Total vacantes definitivas sin proveer						
Cargos vacantes	Nivel	Cantidad	No. de encargos	No. Vacantes	Salario mensual	Pago patrono mensual
Profesional universitario	11	5	4	1	\$ 3.534.751	\$ 5.756.917
Profesional universitario	9	1	0	1	\$ 3.280.023	\$ 5.345.414
Profesional especializado	14	1	0	1	\$ 4.348.154	\$ 7.070.938
Medico medio tiempo	17	1	0	1	\$ 2.725.791	\$ 4.450.074
Técnico administrativo	17	2	2	0	\$ 2.995.330	\$ 4.885.504
Técnico administrativo	16	1	0	1	\$ 2.798.005	\$ 4.566.733
Técnico operativo	15	1	0	1	\$ 2.476.409	\$ 4.047.208
Técnico operativo	14	1	0	1	\$ 2.369.489	\$ 3.874.483
Secretario ejecutivo	23	3	1	2	\$ 2.476.409	\$ 4.047.208
Tesorero	25	1	0	1	\$ 2.995.712	\$ 4.886.121
Auxiliar administrativo	22	3	0	3	\$ 2.242.756	\$ 3.669.751
Operario	20	7	0	7	\$ 2.028.091	\$ 3.364.390
Celador	14	6	0	6	\$ 1.701.514	\$ 3.098.494
Total de cargos		33	7	26	\$ 35.972.434	\$ 59.063.234

- Se mantiene
- Se suprime

Valor total los 33 cargos anual	\$ 1.657.069.648
Total de los 11 cargos que se mantienen anual	\$ 713.630.741
Valor total a suprimir 22 cargos	\$ 943.438.907

Propuesta

Nivel	Código	Grado	No. De profesionales especializados nuevos	Salario mensual	Costo total anual incluido Factor Prestacional
Profesional Especializado	2028	16	8	\$ 5.182.990	\$ 808.279.911

\$943.438.907 - \$ 808.279.911 = \$135.158.996 Diferencia disponible, para respaldar el 77,6% del valor por concepto de prima técnica de coordinación \$ 174.148.464 - \$135.158.996 = \$38.989.468 de recursos adicionales.

Para la propuesta se toma el valor de los cargos que se encuentran en naranja, para un total de 22; 1 técnico administrativo grado 16; 2 técnicos operativos, 1 grado 15 y 1 grado 14; 2 secretarios ejecutivos; 1 tesorero; 3 auxiliares administrativos grado 22; 7 operarios y 6 celadores. Se mantendrán 4 cargos profesionales universitarios.
Para un total anual en pesos de: \$ 943.438.907

Se mantienen 4 cargos resaltados en color verde, se suprimen los 22 cargos resaltados en color amarillo los cuales actualmente no han sido provistos, de allí se tiene que el total de 33 cargos de la planta actual equivale en pesos a \$ 1.657.069.648 menos los once cargos que se mantienen anualmente por valor de \$ 713.630.741 daría un recurso disponible por la supresión de los 22 cargos de \$ 943.438.907.

Los \$ 943.438.907 se utilizarían para la creación de 8 cargos como profesional especializado grado 16 para un total de \$ 808.279.911 quedando un recurso disponible de \$135.158.996 para respaldar el 77,6% del valor por concepto de prima técnica de coordinación necesitando así la Universidad conseguir un recurso adicional por valor de \$38.989.468.

Cada escenario comprende unos criterios, en el primer escenario se comprenden los siguientes criterios:

Escenario A

a) Nueva estructura: Incorporar las 22 modificaciones (15 nuevos cargos y 7 reclasificaciones), resultado del rediseño organizacional. **Requiere recursos adicionales.**

b) Supresión de 22 cargos para crear 8 nuevos cargos profesionales especializados grados 16 responsables de área. **Modificación costo 0.**

Prima de coordinación 20% sin factor salarial: La cual se respalda en el 77.6% de la diferencia resultado del ejercicio de supresión **\$135.158.996**, requiriendo adicional el 22,4% que corresponde a la suma de **\$38.989.468.**

c) Cargo Rector, adicionar 50% gastos de representación sin factor salarial.

d) Reclasificación 5 Jefes de División a subdirector y creación de 3 subdirectores para un total de 8 y prima técnica 35% sin factor salarial. **Requiere recursos adicionales.**

Se ajusta a los jefes de división al cargo de subdirector grado 13, el cual es el grado más bajo existiendo desde el grado 13 hasta el grado 25; los diferentes cargos tendrían prima técnica como corresponde pero que en este primer ejercicio sería sin factor salarial con el fin de disminuir los costos para la Universidad y realizando todo un ejercicio consciente, objetivo y real. Analizando los criterios en cifras se observa lo siguiente:

Valor total anual mínima actual: \$11.835.109.812					
Escenario A.					
Concepto	No. Cargos	Valor salario mensual	Valor prima técnica	Diferencia mensual+ajuste salarial+factor prestacional+prima técnica Todos	Total anual adicional
Asesor de Rectoría sin prima técnica	2	\$ 7.111.364	N/A	\$ 23.069.622	\$ 276.835.464
Vicerrector	1	\$ 9.516.676	\$ 4.758.338	\$ 23.080.953	\$ 276.971.441
Jefe de Oficina	1	\$ 6.798.474	\$ 2.379.466	\$ 14.888.658	\$ 178.663.897
Prima de coordinación 20% sin factor salarial para los Profesionales Especializados responsables de área grado 16.	14	\$ 5.182.990	\$ 1.036.598	\$ 14.512.372	\$ 174.148.464
Cargo Rector / 50% gasto de representación sin factor salarial	1	\$11.724.758	\$ 5.862.379	\$ 5.862.379	\$ 70.348.548
Reclasificación Jefe de División a subdirector+ 35% prima técnica sin factor salarial	5	\$ 5.766.157 actual A \$6.450.957	\$ 2.257.835	\$ 16.836.055	\$ 202.032.600
Subdirectores cargos nuevos (3) + 35% prima técnica sin factor salarial	3	\$ 6.450.957	\$ 2.257.835	\$ 38.125.156	\$ 457.501.824
TOTAL DIFERENCIA ANUAL					\$ 1.636.502.346

Nota 1: Al valor de la propuesta **\$1.636.502.346** restamos el 77,6% del valor correspondiente a prima de coordinación que son: **\$1.636.502.346 - \$135.158.996 = \$1.501.343.350**
 Proyección implementación a partir del 1 de Julio 2022; se aclara que el valor a requerir en la presente vigencia corresponde a: **\$1.636.502.346/2 = \$ 818.251.173 valor semestral o \$ 1.501.343.350/2 = \$750.671.675.**

Se crean dos asesores de rectoría sin prima técnica para un total anual de \$276.835.464, así mismo, la doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, precisó que no se asigna como factor salarial la prima de coordinación para el cargo de profesional especializado grado 16 puesto que la Función Pública no reconoce como factor salarial dicho concepto.

Es importante mencionar que la propuesta logró llegar a un costo de \$1.636.502.346 anuales, al restar el 77.6% que apalancaría la supresión de los 22 cargos da un total de \$1.501.343.350 y la proyección de implementación se da a

partir del primero de julio de 2022, precisando que el recurso que se requeriría para implementar la primera parte de la propuesta el segundo semestre de 2022 sería de \$750.671.651.

Se da aclaración como apoyo a la tabla anterior explicando a qué corresponden los valores por la reclasificación de jefe de división a subdirector para los 5 cargos y la creación de los 3 subdirectores nuevos.

**Diferencia en salarios, prestaciones y prima técnica de la reclasificación de los jefes de división (5) a Subdirectores (3) nuevos con prima técnica para un total de 8 .
Escenario A.**

Cargo	Salario jefe de división	Salario Subdirector	Prima técnica	Diferencia salarial mensual por cargo	Diferencia salarial total de los cargos anual	Total diferencia factor prestacional anual	Prima técnica total anual (todos los cargos)	Total diferencia salarial + factor prestacional anual de los cargos+ prima técnica
Reclasificación de jefes de división a Subdirector (5)	\$ 5.766.157	\$ 6.450.957	\$ 2.257.835	\$ 684.800	\$ 41.088.000	\$ 25.474.560	\$ 135.470.040	\$ 202.032.600
Nuevos Subdirector (3)		\$ 6.450.957	\$ 2.257.835		\$ 232.234.452	\$ 143.985.348	\$ 81.282.024	\$ 457.501.824
TOTAL DIFERENCIA ADICIONAL								\$ 659.534.424

Nota 1: La diferencia del factor prestacional mensual para reclasificar a un jefe de división a subdirector es de \$ 1.109.376, más la prima técnica sin factor prestacional equivalente al 35% que corresponde a \$2.257.835 para un total de \$ 3.367.210 mensual por cada uno.

Nota 2: Los 3 nuevos subdirectores con un salario de \$6.450.957, más el 35% de prima técnica sin factor prestacional que corresponde al valor de \$2.257.835.

Nota 3: Las sumas señaladas en las notas 1 y 2 proyectadas a 12 meses con factor salarial equivalen a: \$ 659.534.424

Dando continuidad a la presentación, la doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, expuso que el escenario B tiene los siguientes criterios manteniendo los criterios del escenario A, únicamente ajustado a que no se dé la prima técnica a los 8 cargos de subdirectores.

Escenario B.

- Nueva estructura: Incorporar las 22 modificaciones (15 nuevos cargos y 7 reclasificaciones), resultado del rediseño organizacional. **Requiere recursos adicionales.**
- Supresión de 22 cargos para crear 8 nuevos cargos profesionales especializados grados 16 responsables de área. **Modificación costo 0.**
- Reclasificación de 5 Jefes de División a subdirector grado 13 y creación de 3 subdirectores para un total de 8. **Requiere recursos adicionales.**

Así mismo, no habría prima técnica para los responsables de área grado 16, ni gastos de representación para el rector.

Este escenario B vale \$1.175.253.166 y requiere para su implementación a partir de la segunda vigencia de 2022 la suma de \$587.626.583, quedando pendientes las primas de coordinación para los profesionales responsables de área, la prima técnica para subdirectores y lo que se pretenda realizar por nivelación a todos los niveles de grado profesional hacia abajo, que se considera viable. Todo cuando se obtengan recursos por parte de la nueva Vicerrectoría.

Escenario B.

Concepto	No. Cargos	Valor salario mensual	Valor prima técnica	Diferencia mensual+ajuste salarial+factor prestacional+prima técnica Todos los cargos	Total anual adicional
Asesor de Rectoría sin prima técnica	2	\$ 7.111.364	N/A	\$ 23.069.621	\$ 276.835.456
Vicerrector	1	\$ 9.516.676	\$ 4.758.338	\$ 23.080.953	\$ 276.971.441
Jefe de Oficina	1	\$ 6.798.474	\$ 2.379.466	\$ 14.888.658	\$ 178.663.897
Reclasificación Jefe de División a subdirector sin prima técnica	5	\$ 5.766.157 actual A \$6.450.957	N/A	\$ 5.531.353	\$ 66.562.560
Subdirectores cargos nuevos (3) sin prima técnica	3	\$ 6.450.957		\$ 31.403.788	\$ 376.219.812
TOTAL DIFERENCIA ANUAL					\$ 1.175.253.166

Nota 1: Se exceptúa de la tabla lo correspondiente a la supresión de 22 cargos para crear 8 nuevos cargos profesionales especializados grados 16 responsables de área. **Modificación costo 0.**

Nota 2: Proyección implementación a partir del 1 de Julio 2022; se aclara que el valor a requerir en la presente vigencia corresponde a: **\$ 1.175.253.166/2=\$ 587.626.583** valor semestral.

En el Escenario C se plantea crear la nueva estructura con el primer criterio igual a las dos propuestas anteriores, así mismo, mantener la supresión de los 22 cargos. Esta propuesta se diferencia únicamente en que los jefes de división siguen con igual grado y salario creándose los 3 cargos más para un total de 8 jefes de división y seguirá pendiente la nivelación para los jefes de división.

Los costos propuestos para el escenario C se evidencia en la siguiente tabla:

Escenario C.

Concepto	No. Cargos	Valor salario mensual	Valor prima técnica	Diferencia mensual+ajuste salarial+factor prestacional+prima técnica Todos los cargos	Total anual adicional
Asesor de Rectoría sin prima técnica	2	\$ 7.111.364	N/A	\$ 23.069.621	\$ 276.835.456
Vicerrector	1	\$ 9.516.676	\$ 4.758.338	\$ 23.080.953	\$ 276.971.441
Jefe de Oficina	1	\$ 6.798.474	\$ 2.379.466	\$ 14.888.658	\$ 178.663.897
Nuevos jefes de división (3)	3	\$ 5.766.157	N/A	\$ 28.084.977	\$ 337.019.724
TOTAL DIFERENCIA ANUAL					\$ 1.069.490.518

Nota 1: Se exceptúa de la tabla lo correspondiente a la supresión de 22 cargos para crear 8 nuevos cargos profesionales especializados grados 16 responsables de área. **Modificación costo 0.**

Nota 2: La diferencia total de la nueva estructura manteniendo el cargo de jefe de división, sin los 8 profesionales especializados responsables de área es de **\$ 1.069.490.518**. Solo se suma 1 jefe de oficina toda vez, que el jefe de oficina de investigaciones y jefe de la oficina de proyección social se reclasifican.



Valor 2022-2: \$ 534.745.259,00

Diferencia de la creación de nuevos jefes de división (3) , sin reclasificar los 5 jefes de división actuales. Escenario C.

Concepto	Salario actual mensual	Salario + factor prestacional c/u	Salario + factor prestacional	Total anual Todos los cargos	Total diferencia salarial + factor prestacional anual de los cargos
Jefe de División (3) nuevos	\$ 5.766.157	\$ 9.361.659	\$ 28.084.976	\$ 337.019.709	\$ 337.019.709
Jefe de División (5)	\$ 5.766.157	\$ 9.361.659	\$ 46.808.295	\$ 561.699.540	
TOTAL DIFERENCIA ANUAL					\$ 337.019.709

Se presenta un resumen de los tres escenarios para mayor claridad ante el cuerpo colegiado.

RESUMEN ESCENARIOS A,B Y C.

Escenario	Valor actual	Valor total del escenario	Valor diferencia anual	Valor diferencia semestral
A.	\$ 11.835.109.812	\$ 13.471.612.158	\$ 1.636.502.346	\$ 818.251.173
B.	\$ 11.835.109.812	\$ 13.010.362.978	\$ 1.175.253.166	\$ 587.626.583
C.	\$ 11.835.109.812	\$ 12.904.600.330	\$ 1.069.490.518	\$ 534.745.259

Nota: Teniendo en cuenta los escenarios se evidencia que el escenario A, tiene un valor total anual de **\$ 1.636.502.346** siendo este el ideal principalmente para mejorar el nivel de los jefes de división a subdirectores con prima técnica. En cuanto al escenario B permitiría subir el salario a los jefes de división a subdirectores y el escenario C es en el que se crean los nuevos cargos pero los jefes de división continúan con el mismo salario y denominación del cargo.

El valor actual de la nómina aprobada equivale a \$11.835.109.812; el valor de la diferencia semestral se enmarca en la última columna con el fin de poder desarrollar el ejercicio para el segundo semestre de la presente vigencia.

En las fuentes de financiación se evidencian los tres escenarios propuestos, el recurso que se requiere semestralmente, así mismo, se enuncian unas fuentes de recursos así: \$2.483.000.000 de Recursos Propios, \$135.158.996 de Recursos de la Nación y \$9.195.400.000 de Recursos Propios que son competencia del Rector junto al Comité de Inversiones poder redimir el TES que fue creado con excedentes financieros de vigencias anteriores y cuentan con el acta de aprobación para que puedan ser redimidos en una inversión como esta propuesta.

FUENTES DE FINANCIACIÓN PROYECCIÓN FINANCIERA A 2027

Escenario	Valor diferencia anual	Valor diferencia semestral 2022	SALDO A LA FECHA	FUENTE DE RECURSOS
A.	\$ 1.636.502.346	\$ 818.251.173	\$ 2.483.000.000	RP
B.	\$ 1.175.253.166	\$ 587.626.583	\$ 135.158.996	RN
C.	\$ 1.069.490.518	\$ 534.745.259	\$ 9.195.400.000	RP

Escenario	Escenario Valor 2022-2 (IPC 7,26)	Escenario Valor 2023 (IPC 7,26)	Escenario Valor 2024 (IPC 6,76)	Escenario Valor 2025 (IPC 6,26)	Escenario Valor 2026 (IPC 5,76)	Escenario Valor 2027 (IPC 5,25)	Total del escenario 5 años
A	\$ 818.251.173	\$ 1.755.312.416	\$ 1.873.971.536	\$ 1.991.282.154	\$ 2.105.980.006	\$ 2.216.754.554	\$ 10.761.551.839
B	\$ 587.626.583	\$ 1.260.576.546	\$ 1.345.791.520	\$ 1.430.038.070	\$ 1.512.408.262	\$ 1.591.960.937	\$ 7.728.401.918
C	\$ 534.745.259	\$ 1.147.135.530	\$ 1.224.681.891	\$ 1.301.346.978	\$ 1.376.304.564	\$ 1.448.698.184	\$ 7.032.912.405

En este orden de ideas, la doctora María Ruth Hernández Martínez - Rectora, presentó al Consejo Superior Universitario el concepto por parte de la División de Recursos Humanos y las certificaciones financieras que informan la fecha de constitución de cada Título Valor la fecha de duración y por cuanto fueron constituidos, resaltando que en la cuenta del balance es intocable lo que se tiene en la fiducia dado que tiene destinación específica para el proyecto de nueva sede que adelanta la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Se presentan los títulos por los siguientes valores:

INVERSIÓN	Saldo a la fecha	Fuente de Recursos	Vigencia/plazo	Quién lo Constituye
Fiduprevisora	33.973.961.288,95	Gobierno Nacional - CREE y Giro MEN	A compra de lote	• Autorizado mediante Acuerdo 04 del 25 de febrero de 2019, del Consejo Superior Universitario. • Res.407 del 12 de marzo de 2019, ordenó la constitución del encargo fiduciario con la Fiduciaria la Previsora por valor de TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE., (\$31.500.000.000,00)
Fiducoidex	2.194.185.593,30	Recursos Propios	Disponible	Constituido para administrar liquidez, el 24 de noviembre de 2009
MHCP – TES	9.195.400.000,00	Recursos Propios	18 octubre de 2034	El 11 de septiembre de 2019 el jefe de la división financiera doctor Maximiliano Manjarrez Cuello presenta propuesta al Comité de Inversiones. El comité conceptúa recomendar a la Rectora la constitución de TES. Acta No. 5 Comité de Inversiones

Los recursos se pueden redimir en el momento que la Rectoría lo estime conveniente permitiendo generar los rendimientos que se estimen, decisión aprobada mediante Acta del Comité de Inversiones.

Para concluir se ambienta el Acuerdo de planta el cual indica que se incorporan como provisionales 20 supernumerarios, la Universidad cuenta con los recursos y en principio ocuparían cargos en provisionalidad para el año entrante junto a los supernumerarios faltantes estos cargos entrar a concurso administrativo de planta.

Quedan pendientes 65 contratistas, cuando el consultor realizó el análisis de cargas arrojó un resultado que es bastante anhelado, pero la Rectoría presenta una propuesta austera con el fin de lograr la modernización de la estructura.

Una vez concluida la presentación, el doctor Marco Antonio Pinzón Castiblanco - Representante del Sector Productivo, intervino diciendo que para la elaboración del presupuesto 2023 hay que trabajar mucho en el tema de Acreditación con el fin de obtener reconocimiento de esfuerzos en la parte económica por parte del MEN.

El doctor Lombardo Rodríguez López - ex rector, manifestó que el rediseño organizacional implica el manejo de recursos públicos, a los cuales están sujetos todos los miembros de la presente sesión. Tratándose de la sostenibilidad del proyecto de modernización es importante que la Rectoría haya informado que el mismo no dependa de los recursos que disponga el nuevo gobierno, preguntó si es conveniente que todo el rediseño organizacional se pueda manejar como un proyecto, indicando que hace falta un estudio de factibilidad el cual incluya la definición del contexto y el estado inicial de la Universidad para poder definir de los escenarios posibles cuál es el más conveniente, incluyendo aspectos técnicos y aspectos físicos.

Igualmente, en cuanto a los impactos normativos hay que aclarar que, hay efectos de todo lo que se plantea en el proyecto el cambio de varios elementos normativos en el marco de la normativa de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. También hay que hacer algunos ajustes presupuestales para actuar en responsabilidad como funcionarios públicos. Adicionalmente, quisiera escuchar cuál es el escenario que la administración considera óptimo y las razones de la decisión.

Recapitulando sobre la última intervención, la delegada del Ministerio indicó que le parece relevante la solicitud que se realiza de cara a la justificación de cada uno de los escenarios y cuál es el óptimo para la Institución con sus respectivas razones, pese a que en las subcomisiones la administración ha expresado que es el primero. Recalca que se debe velar por la sostenibilidad y viabilidad de la decisión, bien desde el planteamiento de la administración con la generación de recursos propios que harán sostenible la modificación o como lo plantean la rectoría y la representación del sector productivo vía gestión de recursos ante el Gobierno Nacional con un posible incremento

de la base. Que como se ha expresado los tres escenarios plantean bondades para la universidad, que es necesario saber los pros y los contras de cada uno con el fin de tomar una decisión que integre y evalúe todas las variables posibles.

Es así que la doctora Adriana María López Jamboos - presidente del Consejo, planteó la posibilidad de realizar una sesión extraordinaria para desarrollar los últimos tres aspectos enunciados anteriormente.

El doctor Lombardo Rodríguez López - ex rector y la doctora Edna Rocio Pulido Olaya - Representante de los Egresados, se retiraron de la sesión a las 6:46 p.m.

Una vez deliberado por el cuerpo colegiado, se estableció realizar sesión extraordinaria con el fin de abordar las diferentes inquietudes surgidas en la presente sesión y así poder tomar una decisión sobre el rediseño organizacional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

6. Informe sobre seguimiento a la ejecución presupuestal primer trimestre 2022.

Se pospone el punto para la próxima sesión.

7. Informe de la señora Rectora - proyecto nueva sede Planta Física de la Universidad.

Se pospone el punto para la próxima sesión.

8. Socialización y conformación de la comisión para la actualización del Estatuto de contratación, Estatuto Administrativo (máximo 20 minutos para la socialización y conformación de la comisión por cada proyecto de Estatuto).

Se pospone el punto para la próxima sesión.

9. Propositiones y varios.

9.1 Correspondencia Ministerio de Educación Nacional - oficio sobre Reglamentos del Consejo Superior Universitario.

Se pospone el punto para la próxima sesión.

9.2 Solicitud doctor Marco Antonio Pinzón Castiblanco, Representante del Sector Productivo.

El doctor Marco Antonio Pinzón Castiblanco, Representante del Sector Productivo, manifestó que en anterior sesión de la cual tuvo que retirarse, se trató el tema de Comité Universidad-Empresa-Estado. Entiende que el Consejo Superior Universitario se manifestó al respecto y que se trata de una Resolución que se encuentra para firma de la señora Rectora, por lo anterior solicitó que se informara el trámite de este asunto.

La doctora María Ruth Hernández Martínez, Rectora, informó que la misma se encuentra en trámite ante las vicerrectorías de la Universidad y que una vez se surta el proceso correspondiente pasaría a firma de la Rectoría. En consecuencia, el doctor Marco Pinzón, solicitó que se le remita copia de la Resolución una vez sea firmada y publicada, para iniciar algunos contactos con interesados en el Comité Universidad – Empresa – Estado.

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

Siendo las 07:10 p.m. del 26 de abril de 2022, se dio por terminada la sesión.

COMPROMISOS O ACUERDOS

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
1.	Convocatoria sesión extraordinaria para abordar el tema Rediseño Organizacional.	Secretaría General	26 de abril de 2022

ANEXOS SI NO (Relacionar anexos)

1. Actas 03 del 24 de febrero de 2022 y 04 del 08 de marzo de 2022.
2. Proyecto de acuerdo por el cual se por el cual se otorga distinción académica en excelencia docente con anexos.
3. Presentación rediseño organizacional – estructura orgánica y planta de personal.
4. Informe sobre seguimiento a la ejecución presupuestal primer trimestre 2022.
5. Informe de la señora Rectora - proyecto nueva sede Planta Física de la Universidad.
6. Proyectos de acuerdo de Estatuto de contratación y Estatuto Administrativo con soportes.
7. Correspondencia Ministerio de Educación Nacional - oficio sobre Reglamentos del Consejo Superior Universitario.

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Dom9RjFA26XtYfOMEJWoKy6uYRzkeKt8>

El audio de la sesión del 26 de abril de 2022 hace parte integral de la presente Acta.

PRESIDENTE		SECRETARIO	
FIRMA	ORIGINAL FIRMADO	FIRMA	ORIGINAL FIRMADO
NOMBRE	ADRIANA MARÍA LÓPEZ JAMBOOS	NOMBRE	JUAN MANUEL RAMÍREZ MONTES ¹
CARGO	DELEGADA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL	CARGO	SECRETARIO

Acta proyectada por *Tatiana Roa B. – Supernumeraria Secretaría General*

¹ Se deja constancia que el Doctor Guillermo Ernesto Polanco Jiménez, quien fungió como secretario general en la sesión que es objeto del acta, se desvinculó de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca desde el 30 de mayo de 2022. En consecuencia, se autoriza a Juan Manuel Ramírez Montes, vinculado como Secretario General desde el 1 de junio de 2022, a suscribir el acta aprobada por los consejeros en la sesión del 21 de julio de 2022.