



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

2021

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN
DE **CONDICIONES**
INSTITUCIONALES



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN DE CONDICIONES INSTITUCIONALES

2021

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

PLENUM 2021

Rafael Antonio Chaves Posada

PRESIDENTE

José Alberto Bernal Calvo

VICEPRESIDENTE

- Álzate de López Mercy
- Arbeláez de Salazar Nelcy
- Avendaño Barreto José Helí
- Ávila Bottía Luis Segundo
- Azuero Isaza Vicente
- Bernal Calvo José Alberto
- Hno. Bolívar Rodríguez José Arcadio
- Cancino Bermúdez Hernán
- Chaves Posada Rafael Antonio
- Corsi Otálora Carlos Eduardo
- Pbro. García Álvarez Juan Guillermo
- García de Sáenz Martha Cecilia
- García Vásquez Carmenza
- Geithner Castrillón John Elkin
- González Chaves Ligia
- Herrera Soto Roberto
- Ledesma López German Darío
- Martínez de Samper Yolanda
- Montoya Barrera Nubia Marlén
- Mosquera Trejos Jorge Eliécer
- Noriega Santos Jorge
- Pava Lasprilla Fernando
- Peña Galvis Aura Felisa
- Quintero Pinilla Jorge Alberto
- Ramírez Gasca Abelardo
- Mons. Rueda Sierra Ismael
- Salas Toro Guillermo
- Salazar Vélez Carlos Ariel
- Toro Buitrago Luzmila
- Valderrama Álvarez Luis Enrique
- Valderrama Andrade Adán

Oswaldo Abril Casas

SECRETARIO

Oscar De Jesús Hernández Virviescas

REVISOR FISCAL

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

CONSILIATURA 2021

Abelardo Ramírez Gasca

PRESIDENTE

Rafael Antonio Cháves Posada

VICEPRESIDENTE

Carmenza García Vásquez

Fernando Pava Lasprilla

Rafael Antonio Cháves Posada

Abelardo Ramírez Gasca

REPRESENTANTES DEL HONORABLE PLENUM

Carlos Fernando Hincapié

REPRESENTANTE DE LOS PROFESORES

Jaime Mejía Ossman

REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS

Jeferson Alexander González

REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES

Adriana Ivonne Jiménez Barón

María Patricia Bautista Uribe

REPRESENTANTES DEL CONSEJO ACADÉMICO

Marco Tulio Calderón Peñalosa

RECTOR

Héctor Hugo Tabares Ramírez

SECRETARIO

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
DIRECTIVOS ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS - AÑO 2021

Marco Tulio Calderón Peñaloza
RECTOR

Víctor Manuel Pérez Argüelles
**VICERRECTOR DE INNOVACIÓN Y
EMPRESARISMO**

Mario Camilo Torres Suárez
VICERRECTOR DE DESARROLLO ACADÉMICO

Carlos Mauricio Cárdenas Méndez
VICERRECTOR DE GESTIÓN FINANCIERA

Héctor Hugo Tabares Ramírez
SECRETARIO GENERAL

Conrado de Jesús Álvarez Chogó
**DIRECTOR DE ASEGURAMIENTO
DE LA CALIDAD**

Félix Ancízar Ávila Arturo
**COORDINADOR DE ASEGURAMIENTO
DE LA CALIDAD**

Martha Lucía Bahamón Jara
ASESORA EXTERNA

Edna Ruth Muñoz Duran
DIRECTORA DE CONTABILIDAD

Gilma Guerra Herrera
**DIRECTORA DE LA OFICINA DE
EGRESADOS Y PERMANENCIA**

Laura Liliana Zarate Aranda
DIRECTORA DE DOCENCIA

Miguel Felipe Alarcón Medina
DIRECTOR DE PLANTA FÍSICA

Nelson Castaño Velázquez
**JEFE DE LA OFICINA DE PRODUCCIÓN
VIRTUAL**

Scarlet Juliet Barrero Palacio
COORDINADORA DE PLANEACIÓN

Patricia Rojas Sánchez
COORDINADORA DE BIENESTAR

Astrid Johana Salgado Beltrán
**PROFESIONAL DIRECCIÓN DE
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

Andrés Alberto Monsalve Roldan
**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE
BIENESTAR UNIVERSITARIO**

Daniel Rocha Ramírez
**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE
SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

Marcela Caro Sandoval
**DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE
BIBLIOTECA**

Orlando Pinzón Chacón
**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Jesús Humberto Lizarazo Ortega
JEFE DE PLANEACIÓN

Alejandra María Alvarado Parra
COORDINADORA DE ADMISIONES

Sandra Janett Contreras Carderas
**PROFESIONAL DIRECCIÓN DE
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

Iván Enrique Rodríguez Ávila
**TÉCNICO DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO
DE LA CALIDAD**

Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	10
I. CONTEXTO INSTITUCIONAL	11
1. UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA	11
1.1. RESEÑA HISTÓRICA	12
1.2. OBJETIVOS	12
1.3. PRINCIPIOS	14
1.4. ASPECTOS ACADÉMICOS	15
1.5. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (PEID) 2021 -2027	19
1.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES	19
1.7. ANTECEDENTES DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	22
1.8. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	22
II. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	28
1. MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES Y PROFESORES	28
MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES	28
1.1. MECANISMOS Y CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN, PERMANENCIA, PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	29
1.2. REGLAMENTO ESTUDIANTIL	37
1.3. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL BIENESTAR, LA PERMANENCIA Y LA GRADUACIÓN	48
1.4. CARACTERIZACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LOS ESTUDIANTES	50
1.5. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES	51
1.6. COMUNICACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.	53
MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROFESORES	54
1.7. CARACTERIZACIÓN DEL GRUPO INSTITUCIONAL DE PROFESORES	55
1.8. GRUPO DE PROFESORES SEGÚN DEDICACIÓN Y FORMACIÓN.	67
1.9. GRUPO DE PROFESORES Y PORCENTAJE CON DEDICACIÓN A LAS LABORES ACADÉMICAS, FORMATIVAS, DOCENTES, CIENTÍFICAS, CULTURALES Y DE EXTENSIÓN	71
1.10. ESTATUTO DOCENTE	72
1.11. MECANISMOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES INSTITUCIONALES Y EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	86
1.12. AUTOEVALUACIÓN DE LA CONDICIÓN DE CALIDAD	99
2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA	103
2.1. GOBIERNO INSTITUCIONAL Y RENDICIÓN DE CUENTAS	103
2.2. DEFINICIÓN DEL MODELO DE GOBIERNO INSTITUCIONAL	108
2.3. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	121
2.4. RENDICIÓN DE CUENTAS	122

2.5. PARTICIPACIÓN DE ESTUDIANTES, PROFESORES Y EGRESADOS EN PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES	123
2.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES	124
2.7. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.	133
2.8. ARQUITECTURA INSTITUCIONAL	134
2.9. AUTOEVALUACIÓN DE CONDICIÓN DE CALIDAD	138
3. CULTURA DE LA AUTOEVALUACIÓN	144
3.1. CULTURA DE LA AUTOEVALUACIÓN	144
3.2. SISTEMA INTERNO DE ASEGURAMIENTO Y DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	157
3.3. DESCRIPCIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN, GESTIÓN Y USO DE LA INFORMACIÓN PARA DESARROLLAR MEDIDAS DE MEJORAMIENTO	171
3.4. DESCRIPCIÓN DE LOS MECANISMOS PARA EVIDENCIAR LA EVOLUCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE CALIDAD DE LOS RESULTADOS ACADÉMICOS	176
3.5. DESCRIPCIÓN DE LOS MECANISMOS QUE RECOJAN LA APRECIACIÓN DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA Y SISTEMATIZACIÓN DE SUS APRECIACIONES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3.6. ARTICULACIÓN DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO CON LOS PROCESOS DE PLANEACIÓN DE LARGO, MEDIANO Y CORTO PLAZO, Y EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA INSTITUCIÓN	184
3.7. DESCRIPCIÓN DE LOS MECANISMOS QUE PERMITEN PROCESOS CONTINUOS DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN.	185
3.8. AUTOEVALUACIÓN DE LA CONDICIÓN DE CALIDAD	186
4. PROGRAMA DE EGRESADOS	191
4.1. SEGUIMIENTO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS	192
4.2. OBJETIVOS	193
4.3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	193
4.4. ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA DEL EGRESADO GRANCOLOMBIANO	194
4.5. SEGUIMIENTO AL IMPACTO Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LOS EGRESADOS	199
4.6. REPRESENTACIÓN EN CUERPOS COLEGIADOS	217
4.7. EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO DE LOS EGRESADOS GRANCOLOMBIANOS	219
4.8. GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN DE LOS EGRESADOS GRANCOLOMBIANOS	223
4.9. MECANISMOS QUE FACILITEN LA FORMULACIÓN, DIVULGACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA	227
4.10. MECANISMOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE EGRESADOS	227
4.11. APRENDIZAJE DEL EGRESADO A LO LARGO DE LA VIDA	228
4.12. PLANES Y PROGRAMAS	229
4.13. AUTOEVALUACIÓN DE LA CONDICIÓN DE CALIDAD	229
5. MODELO DE BIENESTAR	233
5.1. MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	234
5.2. REFERENTES LEGALES E INSTITUCIONALES	234
5.3. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA – ACADÉMICA DE BIENESTAR	238
5.4. SERVICIOS DE BIENESTAR PARA EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA CONVIVENCIA DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA	242
5.5. VARIABLES ASOCIADAS A LA DESERCIÓN ANALIZADAS EN LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA	256
5.6. DISPONIBILIDAD DE ESPACIOS DE BIENESTAR UGC	263
5.7. POLÍTICA DE INCLUSIÓN ACUERDO NÚM. 007 DEL 2020	265
5.8. MECANISMOS DE ATENCIÓN A SOLICITUDES	266

5.9. MECANISMOS DE GESTIÓN PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS.	266
5.10. AUTOEVALUACIÓN CONDICIÓN DE CALIDAD	267
6. RECURSOS SUFICIENTES PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS	274
6.1. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN, PROPÓSITOS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES	274
6.2. DIRECTRICES Y PROCESOS PARA ATRAER, VINCULAR, RETENER, Y DESVINCULAR EL TALENTO HUMANO	278
6.3. POLÍTICAS DE RENOVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA	284
6.4. DESCRIPCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA	284
6.5. PERMISOS USO DEL SUELO SEDE BOGOTÁ	309
6.6. RECURSOS TECNOLÓGICOS	312
6.7. PARTICULARIDADES PARA EL DESARROLLO DE LAS MODALIDADES PRESENCIAL Y VIRTUAL	325
6.8. BIBLIOTECA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA	331
6.9. RECURSOS FINANCIEROS	337
6.10. AUTOEVALUACIÓN CONDICIÓN DE CALIDAD	351
7. JUICIO GLOBAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE CALIDAD INSTITUCIONALES	356
7.1. PLAN DE MEJORAMIENTO	358
LISTA DE ANEXOS	362
LISTA DE FIGURAS	366
LISTA DE TABLAS	372

PRESENTACIÓN

Respecto al marco normativo de la calidad en la Educación Superior en Colombia, se debe iniciar con una breve revisión a la ley 30 de 1992, ya que en esta se explica la organización del servicio público de educación superior. En esta ley se presentan los fundamentos de la educación superior, los principios, sus objetivos, campos de acción y programas académicos, instituciones de educación superior, títulos y exámenes de estado, autonomía, fomento, inspección y vigilancia, sistemas nacionales de acreditación e información, entre otras disposiciones. A la cabeza de la organización del servicio público de educación superior del país se encuentra el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, organismo que apoya al Ministerio de Educación Nacional (MEN), con funciones de coordinación, planificación, recomendación y asesoría en materia de educación superior, de acuerdo con dicha ley.

De acuerdo con la Ley 1188 de 2008 y el Decreto 1075 de 2015 en los que se reglamenta el registro calificado de los programas de educación superior, este es el *“instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior”*. En este sentido, con el cambio normativo regulado por el Decreto 1330 de 2019 del MEN, se establecen una serie de condiciones de calidad institucionales las cuales hacen referencia a *“las características necesarias a nivel institucional que facilitan y promueven el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión de las instituciones en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional”*.

Por lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de educación superior en Colombia, el presente documento permite evidenciar el ejercicio reflexivo y de autoevaluación realizado por la Universidad La Colombia para dar cuenta de las condiciones de calidad de carácter institucional: mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, estructura administrativa y académica, cultura de la autoevaluación, programa de egresados, modelo de bienestar y recursos suficientes para garantizar el cumplimiento las metas. Cabe destacar que de acuerdo con las disposiciones transitorias establecidas en el decreto 1330 de 2019, estas otorgaron una vigencia temporal de las condiciones institucionales para la Universidad hasta el año 2022, motivo por el cual se presenta la primera solicitud para la aprobación de estas.

I. CONTEXTO INSTITUCIONAL

1. UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

La Universidad La Gran Colombia es una institución de educación superior de carácter privado que, de acuerdo con su Proyecto Educativo Institucional (PEI), está comprometida con la excelencia académica y dedicada a la formación integral de profesionales desde una perspectiva socio-humanística. La Universidad inició su trayectoria educativa en febrero de 1951 y recibió personería jurídica el 25 de septiembre de 1953, fechas que marcan un hito en la historia de la educación superior, no solo en Colombia sino también en Hispanoamérica, tras crear la primera jornada nocturna universitaria, logrando que de esta manera miles de trabajadores pudieron hacer realidad ese sueño de convertirse en profesionales.

A lo largo de estos 70 años, la Universidad ha evolucionado de acuerdo con las tendencias del contexto educativo y actualmente ofrece sus servicios educativos presenciales en las ciudades de Bogotá y Armenia, así como también a nivel nacional a través de sus programas académicos de modalidad virtual y sus proyectos de extensión. Particularmente, en la ciudad de Bogotá se encuentran ubicadas las Facultades de Arquitectura, Ciencias de la Educación, Ciencias Económicas y Empresariales, Derecho y Ciencias Políticas y Sociales e Ingenierías, las cuales ofrecen dieciocho programas de pregrado, doce especializaciones y cinco maestrías, además de programas de extensión y formación continuada. Así mismo es importante destacar algunos espacios educativos con los que cuenta la Institución como el Campus Universitario La Santa María en el municipio de Chía, el Colegio Liceo Julio Cesar García, el Centro de Lenguas, Internacionalización y Cultura (CLIC), Centro de pensamiento la esperanza "Don Pedro Lain Entralgo", INCUBAR y el canal de televisión Telemiga¹.

Respecto a los procesos de mejoramiento de la calidad, la Institución sustenta su dinámica de autoevaluación en el marco de la Resolución de Rectoría número 006 de 2009, por medio de la cual se adopta el modelo de autoevaluación de la Universidad. En esta dinámica, la Institución ha logrado consolidar los procesos de aseguramiento de la calidad de sus programas académicos, lo que ha conducido a la obtención y/o renovación de registros calificados y acreditaciones en alta calidad de la Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana (Bogotá), Arquitectura (Bogotá y Armenia), Ingeniería Agroindustrial (Armenia) y Derecho (Armenia).

¹ : Universidad La Gran Colombia. Cumplimos 70 años. Disponible en < <https://www.youtube.com/watch?v=YzI-Ovau3d4> >

1.1. Reseña histórica

Conforme a la iniciativa del doctor Julio César García Valencia y de quienes le acompañaron en la fundación, la Universidad La Gran Colombia fue creada el 15 de noviembre de 1950, e inició labores académicas en febrero de 1951, bajo el amparo jurídico de la Sociedad de Difusiones Pedagógicas en La Gran Colombia S.A y el apoyo académico de la Cooperativa Nacional de Educación.

El 24 de mayo de 1953 y después de tres años de funcionamiento, la Universidad La Gran Colombia toma vida jurídica propia y con la firma del acta estatutaria del Alma Mater, recibió en septiembre de ese mismo año la personería jurídica otorgada por el Ministerio de Justicia.

La vocación de la institución, interpretada desde sus principios filosóficos fundacionales, ha permitido la armonización entre la labor académica, la gestión administrativa y la realización de una misión de impacto transformador. Esto se resume en uno de los apartes del preámbulo contenido en el Estatutos Generales de la Universidad, ratificados en la Resolución 001159 del 21 de enero de 2021:

“Universal por definición, atenderá todos los frentes de la cultura y la formación humana, buscará preferentemente el fomento de la investigación científica y tecnológica y la enseñanza a los hombres de trabajo en las técnicas profesionales, las tecnologías de punta y las profesiones o disciplinas que racionalicen sus procesos productivos mediante los programas de pregrado y los seminarios de formación en alta gerencia que garanticen la capacitación permanente para apropiar los avances de las ciencias y la promoción de estudios de profundización e investigación y de alta cultura para postgraduados en programas académicos de especializaciones, maestrías, doctorados y postdoctorados”.

En síntesis, la Universidad La Gran Colombia produjo dos de las mayores revoluciones en el campo de la Cultura Colombiana vigentes a la realidad actual del país:

- Abrió las puertas de la ciencia y la tecnología a mujeres y hombres de trabajo, al crear la primera Universidad nocturna del país.
- Promovió la educación permanente, puesto que hombres y mujeres adultos demostraron cómo el proceso del aprendizaje no puede detenerse jamás.

Anexo 1. Estatuto General

1.2. Objetivos

En correspondencia con los Estatutos de la Universidad La Colombia, ratificados por el MEN a través de la Resolución 001159 del 21 de enero del 2021, la Institución tendrá como objetivos de su quehacer universitario:

- La profundización en la formación integral de los colombianos, dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las

funciones técnicas profesionales, tecnológicas o profesionales y posgradual de profundización o investigación o de servicio social.

- Con un concepto cristiano de la educación y, en armonía con los principios de la ciencia moderna, dedicarse a la formación integral y al perfeccionamiento de los profesionales para el logro de una civilización más humana y más cristiana.
- El trabajo para la creación, el desarrollo y la trasmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y la promoción de su utilización en todos los campos para contribuir a la solución de las necesidades del país.
- La prestación de un servicio de calidad a la comunidad; tanto en los resultados académicos como en los medios empleados, la infraestructura institucional, las dimensiones cuantitativas y cualitativas del mismo y las condiciones en las que se desarrolla institucionalmente.
- Ser un factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel regional, nacional, continental y mundial.
- Actuar armónicamente entre sí y con las demás instituciones de la estructura educativa y formativa del sistema nacional de la educación.
- Contribuir con el desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.
- Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional para que las diversas regiones del país dispongan del talento humano y de las tecnologías requeridas para la solución de sus necesidades, mediante la participación institucional, individual o a través de estructuras plurales, tales como uniones temporales o consorcios, para contratar y ejecutar proyectos de apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones o para prestar los servicios técnicos, tecnológicos y profesionales en los diversos sectores del orden local, regional, nacional e internacional, en el campo social, pedagógico, educativo, tecnológico, logístico, archivístico y de gestión documental y productivo, de carácter urbano o agrario.
- La promoción de la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel nacional e internacional.
- Promover la conservación de un ambiente sano y fomentar, en la educación, la formación de una cultura ecológica sólida.
- Consagrada a la cultura profesional de los pueblos grancolombianos y al afianzamiento de los vínculos históricos entre los mismos, profundizar en el conocimiento, la conservación, el enriquecimiento y la divulgación del patrimonio cultural colombiano e hispanoamericano.

- Dentro de los límites de la Constitución Política y la ley, programar y desarrollar sus actividades docentes, de investigación y de proyección social, administrar sus bienes y darse su organización y gobierno, de tal manera que la autonomía institucional garantice la calidad del servicio público esencial de la educación superior y la realización libre y responsable de la búsqueda de la verdad, de la crítica, de la cátedra, del aprendizaje, de la investigación y de la controversia ideológica y política, con el fin de fomentar el reconocimiento y el respeto por el otro, el pluralismo ideológico y democrático y la convivencia pacífica.

1.3. Principios

Cuatro principios definen estatutariamente la Universidad La Gran Colombia: cristiana, bolivariana, hispánica y solidaria. Se concibe como un organismo vivo capaz de adaptarse al devenir histórico, teniendo en cuenta la realidad interna y externa de la institución.

- Universidad Cristiana: “porque estará dedicada a la afirmación de la dignidad humana y a la búsqueda comunitaria de la verdad que ha esculpido en su escudo con las palabras de Jesucristo: *Veritas Liberabit Vos*. La orientación cristiana es la católica, sin exclusión alguna”.
- Universidad Bolivariana: “porque será fiel a los ideales del Libertador, contribuye a la integración de los pueblos hispanoamericanos en general y grancolombianos en particular; buscará gestar una nueva civilización”
- Universidad Hispánica: “porque promoverá la defensa permanente de los valores culturales heredados de la Madre Patria”.
- Universidad Solidaria: “porque está comprometida con la educación de las gentes de menores recursos económicos y con la promoción permanente de la cultura de la solidaridad”.

La Universidad, como institución de educación superior, está comprometida con la propuesta de la construcción universal humanizada de la vida, la verdad y el amor. En efecto, la formación integral de los profesionales apunta a crear una nueva civilización, constituyéndose en fuerza transformadora de la sociedad a partir de aspectos como:

- Cuestionamiento y crítica de las estructuras, valores y comportamientos vigentes.
- Orientación para formular respuestas a los problemas sociales
- Elaborar modelos y proyectos de una nueva sociedad o civilización.
- Desde sus inicios, el Alma Mater ha orientado su identidad a partir de la reflexión permanente sobre los siguientes conceptos:
 - Verdad
 - Comunidad

- Organicidad
- Participación
- Autenticidad
- Formación integral permanente
- Función investigativa
- Función Docente
- Conciencia crítica del pueblo

1.4. Aspectos académicos

Programas académicos

La Universidad La Gran Colombia a través de sus procesos académicos y administrativos cuenta con el siguiente ofrecimiento de programas de pregrado y posgrado a la sociedad colombiana en general, con lugar de desarrollo en la ciudad de Bogotá.

Tabla 1 Programas académicos activos Universidad La Gran Colombia – Bogotá

Facultad	Programa	Núm. de créditos	Núm. de sem	Registro Calificado		
				Código SNIES	Resolución	Fecha
Arquitectura	Arquitectura	155	10	1426	15240	18/12/2018
	Maestría en Planeación y Gestión del Hábitat Territorial Sostenible	50	4	102533	9862	07/06/2020
Ciencias de La Educación	Licenciatura en Ciencias Sociales	144	8	106869	7335	04/05/2018
	Licenciatura en Lenguas Modernas con énfasis Inglés	158	10	107211	12563	03/08/2018
	Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana	155	8	106734	2846	21/02/2018
	Licenciatura en Matemáticas	144	8	107262	13988	15/08/2018
	Licenciatura en Filosofía	144	8	106747	3672	02/03/2018
	Licenciatura en Educación Infantil	144	8	107586	724	25/01/2019
	Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria	26	2	19095	14039	15/08/2018
	Maestría en Educación	51	4	101637	7745	29/07/2019
	Licenciatura en Literatura y Lengua Castellana	144	8	106868	7310	4/05/2018
Ciencias Económicas y Empresariales	Administración de Empresas	160	9	9580	5809	24/04/2014
	Economía	155	9	104491	6553	12/05/2015
	Contaduría Pública	155	10	102880	16423	18/11/2013
	Administración de Empresas - Virtual	144	8	107588	1097	30/01/2019
	Economía - Virtual	144	8	107585	357	18/01/2019
	Contaduría Pública - Virtual	144	8	107587	1098	30/01/2019
	Especialización en Control de Gestión y Revisoría Fiscal	28	2	54389	6528	12/05/2015
	Especialización en Gerencia	28	2	54388	10176	26/06/2014
	Especialización en Gerencia Financiera	28	2	54111	6742	09/05/2014
	Especialización en Gerencia Tributaria	28	2	54315	8087	30/05/2014
	Especialización en Gerencia y Mercadeo	26	2	54426	11262	16/07/2014
	Maestría en Economía Social	50	4	102584	7446	14/06/2013
	Maestría en Contabilidad	48	4	106518	20531	04/10/2017

Facultad	Programa	Núm. de créditos	Núm. de sem	Registro Calificado		
				Código SNIES	Resolución	Fecha
Derecho y Ciencias Políticas Y Sociales	Derecho	170	10	1422	13932	15/8/2018
	Gobierno y Relaciones Internacionales	142	8	107247	13933	15/08/2018
	Comunicación Social y periodismo	144	8	108396	10431	02/10/2019
	Especialización en Casación Penal (Registro Único presencial y virtual)	24	2	54073	013124	21/07/2021
	Especialización en Contratación Estatal (Registro Único presencial y virtual)	24	2	54812	05811	06/04/2021
	Especialización en Derecho Administrativo	28	2	54074	388	14/01/2014
	Especialización en Derecho de Familia	28	2	54811	11669	22/07/2014
	Especialización en Derecho del Trabajo	28	2	54286	3426	14/03/2014
	Especialización en Derecho Penal y Criminología	28	2	54072	9110	11/06/2014
	Maestría en Derecho	56	4	91072	2960	22/02/2018
Ingenierías	Ingeniería Civil	170	10	106898	8099	17/05/2018

Fuente: SNIES, Junio 2021.

Con corte al mes de julio de 2021, la Universidad se encuentra en trámite de solicitud de renovación de registro calificado de los programas de: Esp. En Derecho de Familia, Esp. En Gerencia y Esp. en Gerencia y Mercadeo.

Matriculados

La institución desde el año 2015-1 ha registrado la siguiente población de estudiantes en los diferentes programas de pregrado:

Tabla 2 Cifras estudiantes matriculados en programas de pregrado UGC Bogotá 2015 - 2021

Facultad/ Programa	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1
Arquitectura	1602	1667	1757	1719	1669	1706	1791	1805	1880	1818	1809	1438	1577
Tec. en Construcciones Arquitectónicas	254	295	302	303	313	352	394	399	300	248	199	130	100
Lic. en Ciencias Sociales	539	553	585	583	541	539	450	452	462	457	458	322	350
Lic. en Filosofía*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34	29	19
Lic. en Filosofía e Historia	176	181	183	176	174	185	151	121	99	91	33	22	13
Lic en Lenguas modernas con énfasis en inglés*	0	0	0	0	0	0	0	0	265	608	792	621	795
Lic. en Inglés	863	860	840	842	831	858	700	554	414	152	68	42	24
Lic. en Humanidades y lengua castellana*	0	0	0	0	0	0	0	0	91	165	179	124	150
Lic. en Lingüística y Literatura	195	206	208	219	222	246	213	234	132	45	15	10	5
Lic. en Matemáticas *	0	0	0	0	0	0	0	0	6	7	1	2	6
Lic. en Matemática y Tecnologías de la Información	37	38	40	34	31	35	28	25	23	20	11	6	6

Facultad/ Programa	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1
Lic. en Educación Infantil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	25	34
Administración de Empresas	512	523	508	524	465	449	401	424	427	474	494	388	435
Contaduría Pública	769	736	678	617	572	545	465	412	472	506	472	347	391
Economía	223	235	246	254	240	242	242	262	243	241	252	208	205
Administración de Empresas Virtual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	29	26	38
Contaduría Pública Virtual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36	52	54	78
Economía Virtual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	16	30	44
Derecho	4954	4968	4935	4593	4587	4287	4320	4020	3782	3641	3336	2764	2866
Comunicación Social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	30	37
Gobierno y Relaciones Internacionales	0	0	0	0	0	0	0	0	29	55	76	79	110
Ingeniería Civil	2159	2103	2178	1989	1911	1770	1553	1418	1389	1283	1194	916	959
Total general Pregrado	12.284	12.365	12.460	11.853	11.556	11.214	10.708	10.126	10.014	9.874	9.559	7.613	8.242

Fuente: Oficina de Planeación, 2021.

Estudiantes programas de posgrados

La Universidad actualmente reporta la siguiente tendencia de estudiantes matriculados en los programas de posgrados:

Tabla 3 Cifras estudiantes matriculados en programas de posgrados UGC Bogotá 2015 - 2021

Programa	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1
Esp. en casación Penal	15	14	24	0	8	16	23	10	12	35	29	11	28
Esp. en contratación estatal	43	47	41	24	5	17	32	33	40	38	40	46	43
Esp. en control de gestión y revisoría fiscal	0	0	0	0	0	9	9	7	7	10	16	13	14
Esp. en derecho administrativo	118	101	78	88	92	107	123	88	97	117	132	116	82
Esp. en derecho de familia	16	25	33	36	28	40	41	35	32	32	26	22	22
Esp. de derecho del trabajo	27	33	31	25	11	36	16	28	20	14	11	18	28
Esp. en derecho penal y criminología	13	11	10	13	20	26	18	17	31	31	14	38	30
Esp. en Gerencia	64	61	121	146	136	124	104	70	32	40	58	50	40
Esp. en gerencia financiera	71	80	86	52	50	66	61	49	43	26	22	13	10
Esp. en gerencia tributaria	38	28	36	43	35	26	14	20	30	24	25	17	20
Esp. en gerencia y mercadeo	0	16	18	0	0	12	10	0	0	7	0	6	16
Esp. en pedagogía y docencia universitaria	62	85	82	67	70	44	63	69	69	76	89	79	69

Programa	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1
Maestría en derecho	41	40	36	27	28	38	82	99	114	50	73	90	41
Maestría en economía social	0	6	12	9	11	5	0	0	0	0	1	1	2
Maestría en educación	53	80	63	46	60	46	37	59	51	84	68	148	217
Maestría en planeación y gestión del hábitat territorial sostenible	8	7	12	0	16	12	38	6	27	33	45	37	25
Maestría en Contabilidad	0	0	0	0	0	0	15	33	16	14	17	7	9
Total posgrados	569	634	683	576	570	624	686	623	621	631	666	712	696

Fuente: Oficina de Planeación, 2021.

Egresados

A continuación, se presentan los datos totales de estudiantes graduados por cada Facultad y Programa de pregrado:

Tabla 4 Graduados de programas de pregrado UGC Bogotá 2015 - 2021

Facultad	Código SNIES	Programa	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Arquitectura	1426	Arquitectura	135	144	208	141	212	224
	101395	Tecnología en Construcción de Edificaciones	10	6	21	27	60	31
	Subtotal		145	150	229	168	272	255
Ciencias de la Educación	91047	Licenciatura en Ciencias Sociales	40	52	64	73	94	74
	91042	Licenciatura en Lingüística y Literatura	25	26	20	29	43	26
	91043	Licenciatura en Matemáticas y Tecnología de la información	6	5	8	5	3	9
	91045	Licenciatura en Inglés	83	113	106	118	102	108
	91044	licenciatura en Filosofía	12	15	18	15	28	21
	Subtotal		166	211	216	240	270	238
Ciencias Económicas y Empresariales	9580	Administración de Empresas	124	140	116	134	100	68
	102880	Contaduría Pública	223	226	220	158	119	110
	104491	Economía	32	25	31	34	28	23
	Subtotal		379	391	367	326	247	201
Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	1422	Derecho	740	1026	1292	794	886	804
Ingenierías	1425	Ingeniería Civil	161	214	240	292	235	266
Total			1591	1992	2344	1820	1910	1764

Fuente: Oficina de Planeación, 2021.

Asimismo, se registran los siguientes totales de estudiantes graduados en los programas de posgrados ofrecidos por la Universidad:

Tabla 5 Graduados de programas de posgrado UGC Bogotá 2015 – 2021

Programa	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maestría en Derecho	4	11	18	14	12	22
Maestría en Educación	19	35	37	29	37	32
Maestría en Economía Social	0	0	0	2	6	3
Maestría en Contabilidad	0	0	0	0	16	3
Maestría en Planeación y gestión de hábitat territorial sostenible	0	0	0	3	1	3
Esp. en Casación Penal	3	14	13	5	17	17
Esp. en Contratación Estatal	34	51	23	22	31	34
Esp. en Derecho Administrativo	101	106	104	81	100	111

Programa	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Esp. en Derecho de Familia	19	27	41	30	32	15
Esp. en Derecho de Trabajo	19	36	21	18	17	14
Esp. en Derecho Penal y Criminología	17	7	18	23	13	15
Esp. en Gerencia	38	61	97	105	80	40
Esp. en Gerencia de Costos y Presupuestos	18	0	0	0	0	0
Esp. en Gerencia Financiera	41	77	54	59	53	24
Esp. en Gerencia Tributaria	12	14	54	21	22	26
Esp. en Gerencia y Mercadeo	15	1	13	8	4	0
Esp. en Pedagogía y Docencia Universitaria	51	60	62	47	74	83
Esp. en Control de Gestión y Revisoría Fiscal	25	0	0	5	2	10
Total	416	500	555	472	517	452

Fuente: Oficina de Planeación, 2021.

En el marco del proceso de renovación de registro calificado, nos permitimos remitir las plantillas de cargue masivo dispuestas por el MEN en el marco del proceso.

Anexo 2. Plantillas de cargue masivo MEN

1.5. Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEID) 2021 - 2027

La Universidad La Gran Colombia para cumplir con la misión y visión institucionales, a través de un proceso participativo formuló el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021-2027, que se constituye en la carta de navegación y contiene los retos que la Universidad La Gran Colombia debe contribuir a resolver, dando respuestas de calidad a los grandes problemas y desafíos de la sociedad desde la formación integral, la promoción de la innovación, la investigación y la internacionalización.

La estructura del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo 2021-2027 propende por una dinámica de renovación y fortalecimiento institucional, a partir de los retos definidos en la MEGA (30 mil estudiantes, 250 mil millones en ingreso y Acreditación Institucional) y sus ejes y objetivos estratégicos, que orientan la priorización de los recursos y acciones institucionales para el cumplimiento de la misión y visión institucional. Ver PEID 2021-2027 en:

Anexo 3. PEID 2021-2027

1.6. Políticas Institucionales

En el marco del aseguramiento de la calidad y el mejoramiento continuo la Universidad desarrolló entre los años 2020 y 2021 un proceso de actualización y construcción de políticas institucionales. Este ejercicio contó con la participación de la comunidad académica, los cuales a través de mesas de trabajo y espacios de dialogo consolidaron los documentos que fueron aprobados por los diferentes cuerpos colegiados de institución de acuerdo con la naturaleza de este. Entre los participantes que se destacan en este dialogo son:

- Estudiantes.
- Profesores.
- Directivos.
- Administrativos.
- Aliados empresariales.
- Aliados Académicos invitados.
- Egresados.
- Representantes del Ministerio de Educación Nacional –Universidad del Valle programa Orientación a la acreditación Institucional.

El siguiente cuadro presenta el consolidado y enlaces de acceso a las 18 políticas aprobadas para la Institución:

Tabla 6. Enlace de publicaciones documentos institucional Universidad La Gran Colombia

No	Descripción	Universidad La Gran Colombia Sede Principal - Bogotá
1	Enlace Documentos institucionales Universidad La Gran Colombia	Universidad La Gran Colombia. Documentos Institucionales. Acuerdos, resoluciones, boletines estadísticos, instructivos e institucionales. Sede principal Bogota. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/nosotros/documentos-institucionales
2	Acuerdo 005 del 27 de abril de 2021 de la Honorable Consiliatura por el cual se aprueban las políticas institucionales de la Universidad La Gran Colombia	Universidad La Gran Colombia. Acuerdo 005 del 27 de abril de 2021 por el cual se aprueban las políticas institucionales de L Universidad La Gran Colombia. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/acuerdos/acuerdo-005-27-de-abril-de-2021-u-la-gran-colombia.pdf
3	Acuerdo 007 del 2021 de la Honorable Consiliatura por el cual se aprueban las políticas institucionales de la Universidad La Gran Colombia	Universidad La Gran Colombia. Acuerdo 007 del 2021 por el cual se aprueban las políticas institucionales de la Universidad La Gran Colombia. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/acuerdos/acuerdo-007-HC-politicas-institucionales.pdf
4	Acuerdo núm. 021 28 de julio de 2021 de la Honorable Consiliatura por el cual se aprueba el modelo de bienestar institucional de la Universidad La Gran Colombia	Universidad La Gran Colombia. Acuerdo núm. 021 del 28 de Julio de 2021 por el cual se aprueba el MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL I de la Universidad La Gran Colombia. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/modelo-de-bienestar-institucional.pdf
5	Acuerdo núm. 022 28 de julio de 2021 de la Honorable Consiliatura, por el cual se aprueba el sistema de gestión curricular de la Universidad La Gran Colombia	Universidad La Gran Colombia. Acuerdo núm. 022 del 28 de Julio de 2021 por el cual se aprueba el SISTEMA DE GESTIÓN CURRICULAR de la Universidad La Gran Colombia. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/sistemas-de-gestion-curricular.pdf
6	Acuerdo núm. 023 28 de Julio de 2021 de la Honorable Consiliatura, por el cual se aprueba el sistema docente grancolombiano de la Universidad La Gran Colombia	Universidad La Gran Colombia. Acuerdo núm. 023 del 28 de Julio de 2021 por el cual se aprueba SISTEMA DOCENTE GRANCOLOMBIANO de la Universidad La Gran Colombia. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/sistema-docente-grancolombiano.pdf
7	Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional.	Universidad La Gran Colombia. Política aseguramiento de la calidad y sistema integrado de gestión institucional. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/aseguramiento-de-la-calidad-y-sistema-integrado-de-gestion-institucional-u-la-gran-colombia.pdf

No	Descripción	Universidad La Gran Colombia Sede Principal - Bogotá
8	Política de Bienestar Institucional	Universidad La Gran Colombia. Política de bienestar institucional. Disponible en < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/bienestar-institucional-u-la-gran-colombia.pdf >
9	Política de Gestión y Producción de Ambientes Virtuales de Aprendizaje	Universidad La Gran Colombia. Política de gestión y producción de ambientes virtuales de aprendizaje. Disponible en < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-y-produccion-de-ambientes-virtuales-de-aprendizaje-u-la-gran-colombia.pdf >
10	Política Institucional de Egresados - UGC por Siempre	Universidad La Gran Colombia. Política institucional de egresados - UGC por siempre. Disponible en < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/egresados-ugc-por-siempre-u-la-gran-colombia.pdf >
11	Política Institucional de Gestión del Talento Humano	Universidad La Gran Colombia. Política institucional de gestión del talento humano. Disponible en: < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-del-talento-humano-u-la-gran-colombia.pdf >
12	Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento	Universidad La Gran Colombia. Política institucional de la cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento. Disponible en < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/cultura-de-autoevaluacion-autorregulacion-y-mejoramiento-u-la-gran-colombia.pdf >
13	Política Institucional de Multilingüismo.	Universidad La Gran Colombia. Política institucional de multilingüismo. Disponible en < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/multibilisguismo-languages-and-cultures-across-the-curriculum-u-la-gran-colombia.pdf >
14	Política Institucional Extensión y Proyección Social.	Universidad La Gran Colombia. Política institucional extensión y proyección social. Disponible en < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/extension-y-proyeccion-social-u-la-gran-colombia.pdf >
15	Política Gestión Infraestructura Física	Universidad La Gran Colombia. Política Gestión Infraestructura Física. Disponible en: < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-infraestructura-fisica.pdf >
16	Política de Seguridad de la Información	Universidad La Gran Colombia. Política de Seguridad de la Información. Disponible en: < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/seguridad-de-la-informacion.pdf >
17	Política de la Gestión de la Infraestructura Tecnología de información Comunicaciones	Universidad La Gran Colombia. Política de la Gestión de la Infraestructura Tecnología de información Comunicaciones. Disponible en < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-de-la-infraestructura-tecnologias-de-informacion-comunicaciones.pdf >
18	Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural	Universidad La Gran Colombia. Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural. Disponible en: < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/investigacion-desarrollo-tecnologico-innovacion-y-creacion-artistica-y-cultural.pdf >
19	Política Comunicación Estratégica y Marca	Universidad La Gran Colombia. Política Comunicación Estratégica y Marca. Disponible en: < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/permanencia-y-graduacion.pdf >
20	Política de Internacionalización	Universidad La Gran Colombia. Política de Internacionalización. Disponible en: < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/internacionalizacion-u-la-gran-colombia.pdf >
21	Política Permanencia y Graduación	Universidad La Gran Colombia. Política Permanencia y Graduación. Disponible en < https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/permanencia-y-graduacion.pdf >

Fuente: tomada de la página web www.ugc.edu.co

De igual manera, el siguiente anexo consolida un informe sobre el desarrollo del proceso realizado con la comunidad académica de la Universidad.

Anexo 4. Memorias de la construcción y actualización de las políticas institucionales 2021

Anexo 5. Acuerdos aprobación Políticas Institucionales

1.7. Antecedentes de la autoevaluación institucional

La tradición en autoevaluación dentro de la Universidad La Gran Colombia se remonta precisamente a la entrada en funcionamiento de esta, cuando se logra identificar las necesidades del contexto de la época, en la cual los ciudadanos no podían acceder a una educación superior por falta de recursos o porque su único tiempo disponible era la jornada nocturna, este ejercicio de autorreflexión permitió que la Universidad construyera y consolidara con el paso del tiempo procesos académicos acordes los requerimientos de la sociedad.

Estos procesos de evaluación en la Institución han venido evolucionando tanto en estructura como en logros, muestra de esto se evidencia a lo largo de los años los órganos colegiados, como el Comité Técnico Operativo de Autoevaluación y Acreditación han realizado una serie de análisis sobre los resultados de las autoevaluaciones hechas en la Institución; así como también, para discutir sobre el soporte normativo interno respectivo, esto con la finalidad de realizar la revisión y reformulación del Modelo de Autoevaluación existente a esa fecha y del cual se habían desarrollado 10 actualizaciones.

A partir de estas reflexiones, la Institución logra Consolidar un Modelo de Autoevaluación, vigente a la fecha, el cual fue aprobado a través de la Resolución Rectoral número 006 del 11 de febrero de 2009.

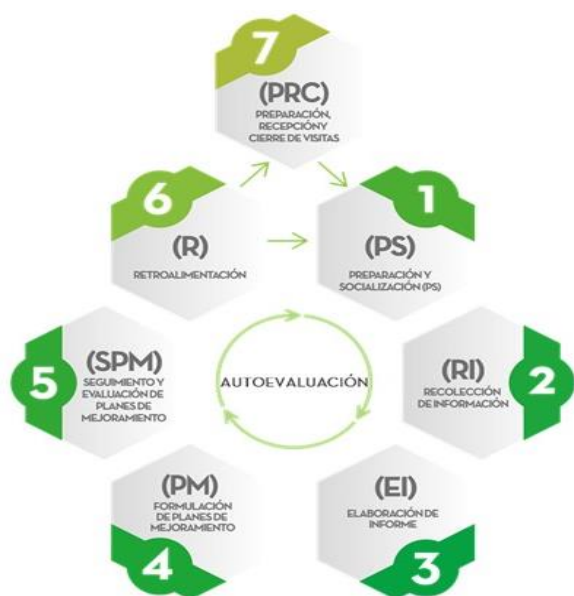
A través de este Modelo la Universidad ha fomentado sus procesos de autoevaluación logrando una serie de hitos representativos, los cuales se presenta en la siguiente figura, y de los cuales vale la pena destacar que el logro de obtención y renovación de diferentes registros calificados; así como también, el reconocimiento de acreditaciones en alta calidad.

1.8. Descripción del proceso de autoevaluación

En correspondencia con estos referentes normativos y la identidad institucional, la metodología de autoevaluación se centra en el análisis de diferentes fuentes de información internas y externas, que redundan en la identificación de una serie de juicios de valor a través de los cuales la Institución determina el grado o nivel calidad que ostenta el objeto evaluado (programa o institución). Así mismo, la estructura de la autoevaluación se caracteriza por ser una estructura holística, por medio de la cual se establece una serie de relaciones que tiene como finalidad obtener un esquema de mejoramiento sobre el cual orientar las acciones institucionales para potenciar el desempeño de los programas académicos y la Institución.

A continuación, se presenta la ruta metodológica determinada para que se determina para llevar a cabo el proceso de autoevaluación en el cual toda la Universidad La Gran Colombia podrá participar de manera activa y propositiva en busca de la mejora continua de los procesos académicos y administrativos. Estas orientaciones se establecen en las siguientes fases, las cuales pueden ser seis o siete, dependiendo de los resultados del ejercicio de autoevaluación, puesto que la presentación a evaluación externa es depende de los resultados de ejercicio de autoevaluación realizado.

Figura 1. Fases del proceso de autoevaluación



Fuente: Política Institucional de la Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento, 2021

Considerando que este informe recopila el desarrolla del ejercicio de autoevaluación hasta la fase cuatro, formulación del plan de mejoramiento, a continuación, se presenta una descripción de lo realizado en cada uno de esos puntos referidos.

Fase 1. Preparación y socialización (PS)

En correspondencia con la necesidad de presentar la solicitud obtención de condiciones institucionales, pre-radica de registro calificado, una vez aprobado el Decreto 1330 de 2019 y la Resolución 015224 de 2020 por parte del MEN, la Universidad La Gran Colombia inicio un proceso de sensibilización sobre los requerimientos, indicadores y procedimientos a desarrollar en este ejercicio de autoevaluación.

En la primera etapa desarrollada desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad se definieron los instrumentos y formatos que permiten consolidar la autoevaluación. Estos fueron socializados al interior de los equipos de trabajo determinados en conjunto con las Vicerrectorías que conforma la Universidad.

Así mismo, se desarrollaron las capacitaciones respectivas frente los referentes normativos y teóricos que rodean la educación superior y, en especial, los vinculados al registro calificado en la etapa de condiciones institucionales.

Como parte integral de esta primera, el equipo interdisciplinario de la Dirección de Aseguramiento determinó aplicar una ponderación respecto a los tipos de evidencias que se aportarían en el proceso de autoevaluación. No se considera generar jerarquías en el marco de cada condición de calidad, puesto que, la lectura general es que todas estas representan el mismo grado de importancia y función de manera holística.

Ponderación

En el marco del ejercicio de autoevaluación institucional realizado para la consolidación de las condiciones institucionales, la Universidad La Gran Colombia a través del equipo de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad consideró necesario aplicar una ponderación centrada en la jerarquía dada a cada uno de los tipos de evidencias que se pueden aportadas en el proceso, es decir la evidencias documentales, informes y estadísticas y apreciación.

- Apreciación (40%): Indicadores se evalúa desde la aplicación de instrumentos de medición tales como entrevistas, encuestas, grupos focales y participación de jueces expertos. Estos representan una fuente de información relevante en el fortalecimiento de todos los procesos a través de indagación en los actores del proceso: Estudiantes, Profesores, directivas, administrativos, aliados empresariales, aliados académicos, egresados y sector externo.
- Documental (20%): este indicador se destaca desde la observación de documentos existentes que fortalece la información cualitativa a nivel institucional, de Facultad o Programa tales como: políticas, lineamientos, guías, procedimientos, normativa interna y externa.
- Informes y estadísticas (40%): Indicadores obtenidos a través del desarrollo de las labores académicas y administrativas de la Universidad y de los cuales se obtiene información cuantitativa contenida en las diferentes bases de datos, informes y documentos que reflejen la gestión al interior de los programas, Facultades o la Institución.
- Es necesario referir que las condiciones de calidad no recibieron ninguna asignación de ponderación o jerarquía considerando que se trata del primer ejercicio realizado bajo los lineamientos del Decreto 175 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019; así mismo, que todas las condiciones de calidad allí descritas tienen el mismo nivel de importancia y jerarquía al tratarse de un proceso de evaluación holístico.

Fase 2. Recolección de información (RI)

Durante esta fase del ejercicio de condición institucionales, se diseñaron y establecieron los instrumentos y mecanismos para la recolección de los diferentes tipos de información. Entre estos, se destaca la consolidación de la información documental y de estadísticas e informes, que fue desarrollada desde el trabajo realizado cada uno de los líderes asignados por condición de calidad y los cuales a través de algunas guías prediseñadas y herramientas online (Google Drive y One Drive) consolidaron las evidencias documentales que soportan cada argumentación presentada.

De igual, manera la información relacionada con las apreciaciones de la comunidad académica fueron recolectadas a través de la aplicación de las encuestas de percepción. Etapa que se argumenta a continuación:

Encuestas de Percepción

La autoevaluación realizada para soportar las condiciones institucionales cuenta con la aplicación de una serie de encuestas dirigidas a la comunidad académica de estudiantes, profesores, administrativos y directivos.

Con base en el proceso, la caracterización o ficha técnica para la aplicación de las encuestas corresponde a:

- Tipo de muestreo estadístico: aleatorio simple probabilístico
- Criterio: estratificación del universo por Facultades.
- Fórmula estadística utilizada: Muestreo con universo conocido.

Figura 2. Fórmula para tamaño muestral

$$Tamaño\ de\ Muestra\ (n) = \frac{(N * Z^2 * S^2)}{(Z^2 * S^2) + (N * E^2)}$$

n: es el tamaño de la muestra
 N: es el universo o tamaño de la población
 Z: es la constante de confiabilidad
 p: es la variabilidad positiva
 q: es la variabilidad negativa
 E: es la precisión o error de muestreo admisible en las estimaciones

Fuente: Facultad Ciencias Económicas y Empresariales UGC, 2021

- Nivel de confianza: 95%
- Error de muestreo: 3%

En este sentido, el cálculo muestral quedo determinado de la siguiente manera:

Tabla 7 Resultados y cumplimiento del cálculo muestral

Población encuestada	Población	Cálculo muestral	Encuestas aplicadas	%Cumplimiento de aplicación
Estudiantes	8.532	368.	392	107%
Profesores	578	231	232	101%

Población encuestada	Población	Cálculo muestral	Encuestas aplicadas	%Cumplimiento de aplicación
Directivos	39	39	31	79%
Administrativos	393	194	178	92%
Egresados	16.038	375	461	123%
Total	9.542	1207	1294	107%

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

De otro lado, la aplicación de encuestas fue desarrollo a través de una herramienta online especializada para tal fin, encuesta.com, esto permitió el seguimiento en tiempo real; así como, como la consolidación de informes y reportes dinámicos para el análisis respectivo.

Fase 3. Elaboración de informes (EI)

Se centró en el análisis descriptivo y la emisión de juicios de valor de calidad de la estructura descrita en el Decreto 1330 de 2019 y la Resolución 015224 de 2020 del MEN, la cual fue determinada como referente de autoevaluación para este ejercicio sobre las condiciones de calidad institucionales.

En esta fase, se utiliza la técnica de análisis documental el cual se caracteriza por ser un procedimiento netamente transmisor, encaminado a representar un grupo de información o documentos a través de la interpretación, análisis y síntesis de la información.

Este ejercicio se desarrolló a través de herramientas tipo matriz de valoración de las calificaciones cuantitativas de cada condición de calidad y las cuales consolidan la información que nutre el presente informe de autoevaluación.

Fase 4. Formulación de planes de mejoramiento (PM)

Es necesario considerar que la identificación de oportunidades de mejora se consolida a través del diligenciamiento de las matrices de juicio de calidad. En el marco del ejercicio de autoevaluación esta etapa está integrada en la dinámica de la construcción del informe de autoevaluación.

Así mismo, esta identificación contó con la articulación de los participantes del proceso a través de la validación con las Direcciones Misionales que conforman la gestión académica y administrativa dentro de la Universidad.

Respecto a la escala de valoración calificación utilizada, la Universidad determinó articularse a las asignaciones cualitativas y cuantitativa utilizadas en la medición recomendada por el Consejo Nacional de Acreditación.

Tabla 8 Escala de gradación para los juicios de calidad

Valoración cualitativa	Escala numérica
Se cumple plenamente	Entre 4,5 y 5,0
Se cumple en alto grado	Entre 3,5 y 4,4
Se cumple aceptablemente	Entre 3,0 y 3,4
Se cumple insatisfactoriamente	Entre 2,0 y 2,9
No se cumple	Entre 0,0 y 1,9

Fuente: Coordinación de Aseguramiento, año 2019

II. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

En correspondencia con la solicitud de aprobación de condiciones institucionales, la Universidad La Gran Colombia desarrollo un ejercicio de autoevaluación y autorreflexión que permitió consolidar el presente informe de autoevaluación, el cual integra los diferentes análisis realizados para determinar el nivel de cumplimiento, calidad que ostenta la Institución en el marco de las condiciones de calidad institucionales, así como las oportunidades de mejora necesarias que dan cuenta del sistema interno de aseguramiento y gestión de la calidad.

Es así como, a continuación, se abordará cada condición de calidad institucional y aspectos establecidos en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019 y complementado a través de las Resolución 015224 de 2020.

1. MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES Y PROFESORES

MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES

La Universidad La Gran Colombia, declara en su Proyecto Educativo Institucional La propuesta de ofrecer una formación integral que se orienta a educar seres humanos diversos y multiculturales en entornos cambiantes por las transformaciones tecnológicas, científicas y sociales. Se trata de ofrecer una educación que forma a personas que entienden y respetan a sí mismas y a los demás; una educación donde se puede ahondar en el saber de manera integral, no solo teniendo como objetivo la transmisión informativa sino apuntando a una educación que privilegia los espacios para el desarrollo del pensamiento, la creatividad y la imaginación.

En coherencia con el PEI, La Universidad La Gran Colombia cuenta documentos de política institucional, como el estatuto docente y reglamento estudiantil, en los que se adoptan mecanismos y criterios para la selección, permanencia, promoción y evaluación de

los profesores y de los estudiantes, con sujeción a lo previsto en la Constitución y la ley dichos documentos están dispuestos en la página web institucional ².

1.1. Mecanismos y criterios para la selección, permanencia, promoción y evaluación de los estudiantes

Fieles a la intensión institucional, “*La Universidad La Gran Colombia es una comunidad orgánica integrada por los estudiantes, los profesores y los empleados y funcionarios administrativos, cuyos propósitos son la formación integral y permanente de sus miembros y la búsqueda de la Verdad, a través de la investigación, la innovación, la generación de nuevo conocimiento y la promoción de la socialización del saber. Conforme al criterio de su fundador, doctor Julio César García Valencia, es una universidad cristiana, bolivariana, hispánica y solidaria*”. La Universidad ha establecido dentro del el reglamento estudiantil, los requisitos y criterios precisos y transparentes para: la inscripción, admisión, ingreso, matrícula, deberes y derechos, distinciones e incentivos, régimen disciplinario y demás aspectos académicos, que faciliten la graduación en condiciones de calidad.

Requisitos y Criterios para la Inscripción de estudiantes.

Los requisitos de inscripción están regulados por en el capítulo, Artículo 07 del reglamento estudiantil así:

7.1 Una copia del acta de grado y del diploma de bachiller o la constancia de encontrarse en trámite el grado o terminando los estudios de bachillerato. En los dos últimos eventos, el aspirante deberá suscribir un acta de compromiso con la obligación de aportar la copia del acta y del diploma antes de la legalización de la matrícula respectiva.

7.2 El certificado de la Prueba de Estado, hoy Saber 11, para el ingreso a la educación superior. Cuando hubiese sido presentada en otro país, se le dará el valor previsto en los convenios suscritos por Colombia. Si no existiese convenio, deberá presentarse la prueba ante el Servicio Nacional de Pruebas del ICFES o lo que establezca normativamente el Ministerio de Educación Nacional.

7.3 Una copia legible del documento de identidad, tarjeta de identidad, cédula de ciudadanía o extranjería.

7.4 Una copia del carné o del certificado de afiliación a una EPS bajo el régimen contributivo o el subsidiado o la afirmación de encontrarse afiliado.

7.5 Una foto a color del aspirante, formato digital, sobre fondo blanco y tamaño 3x4 cm. 7.6 Los aspirantes extranjeros deberán presentar adicionalmente una copia del pasaporte, con la visa vigente que lo habilite para estudiar o la cédula de extranjería, como residente.

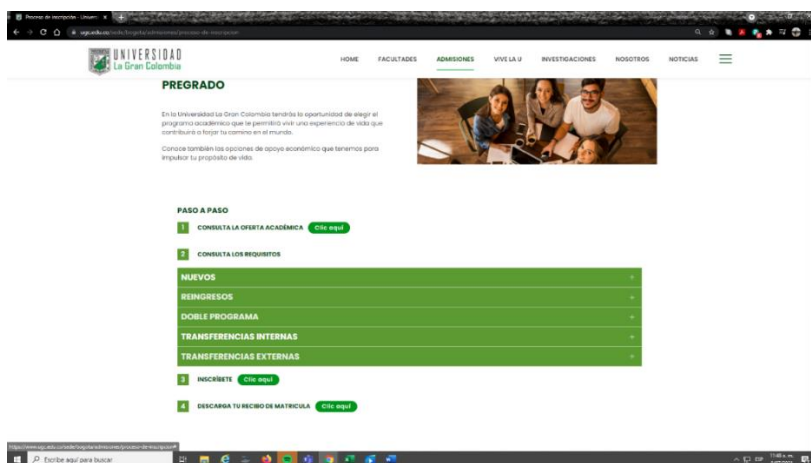
² Universidad La Gran Colombia. Sección documentos institucionales. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/nosotros/documentos-institucionales>

Figura 3. Requisitos de inscripción.



Fuente: Tomado del reglamento estudiantil³.

Figura 4. Proceso de inscripción página web



Fuente. Tomado del reglamento estudiantil⁴

Requisitos y criterios para la admisión e ingreso de estudiantes

La Universidad ha establecido dentro del reglamento los siguientes criterios de selección.

Artículo 8º. Admisión. Para ser admitido, en un programa de pregrado, se requiere haber obtenido por lo menos un puntaje igual o superior a sesenta (60) puntos, sumados estos criterios de selección:

³ Universidad La Gran Colombia. Consejo Académico. Acuerdo 005 del 19 febrero de 2020. Por el cual por el cual se expide el reglamento Estudiantil Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

⁴ Universidad La Gran Colombia. Proceso de inscripción. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/admisiones/proceso-de-inscripcion>>

Prueba de Estado: puntaje total 25

Prueba de Estado: áreas específicas 35

Entrevista 40

Tabla 9 Descripción criterio de selección Entrevista

Descripción	Criterios de evaluación para entrevista individual	Criterios de evaluación para entrevista grupal	Recomendaciones
<p>Entrevista</p> <p>La entrevista tiene un peso del 40% y está regulada por el acuerdo 004 de 2018 Guía Técnica de entrevista dicha guía se creó con el fin de garantizar la selección adecuada de aspirantes en ella se establecen los criterios que se deben avaluar de manera individual y grupal:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interés y motivación por la carrera: 2. Expectativas acerca de la carrera y la profesión: 3. Vocación por la carrera: 4. Valores éticos: 5. Estabilidad emocional: 6. Valores sociales: 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de análisis de la información: 2. Relaciones interpersonales: 3. Capacidad de liderazgo: Habilidades comunicacionales 	<p>Cada item se califica de 0-10 para obtener un puntaje máximo de 100 puntos, se han generado dos formatos un formato simple para aquellos docentes que ya tienen la experiencia necesaria y uno con explicaciones básicas como apoyo para quienes están iniciando como entrevistadores.</p>

Fuente. Tomado del Acuerdo 004 de 2018⁵

Figura 5. Formato entrevista de admisión -pregrado

UNIVERSIDAD La Gran Colombia ENTREVISTA DE ADMISIÓN PREGRADO

NOMBRE DEL ASPIRANTE: _____
 FACULTAD: _____
 PROGRAMA: _____
 FECHA: _____ DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____

A continuación, a su izquierda, encontrará 10 ítems de los cuales usted debe seleccionar una única opción de respuesta en cada caso, marcándola con una 'X' en la casilla de CRITERIO. De acuerdo a su selección, debe colocar el puntaje según la siguiente escala (escala de valores 0-10 (0=1-3) en la casilla de PUNTAJE NUMÉRICO.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL

1. INTERÉS Y MOTIVACIÓN POR LA CARRERA:	<input type="checkbox"/>
2. EXPECTATIVAS ACERCA DE LA CARRERA Y LA PROFESIÓN:	<input type="checkbox"/>
3. VOCACIÓN POR LA CARRERA:	<input type="checkbox"/>
4. VALORES ÉTICOS:	<input type="checkbox"/>
5. ESTABILIDAD EMOCIONAL:	<input type="checkbox"/>
6. VALORES SOCIALES:	<input type="checkbox"/>

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA ENTREVISTA GRUPAL

7. CAPACIDAD DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:	<input type="checkbox"/>
8. RELACIONES INTERPERSONALES:	<input type="checkbox"/>
9. CAPACIDAD DE LIDERAZGO:	<input type="checkbox"/>
10. HABILIDADES COMUNICACIONALES:	<input type="checkbox"/>
TOTAL	<input type="checkbox"/>

SI IDENTIFICA ALGUNA CONDICIÓN ESPECIAL, SEÑÁLELA

Audiva ()
 Visual ()
 Sordo-Ceguera ()
 Limitación en la movilidad ()
 Retardo mental ()
 Trastorno grave ()
 Síndrome de Down ()
 Ninguna ()

OBSERVACIONES

Nombre completo del entrevistador: _____
 Cargo: _____

Fuente. Elaboración propia

⁵ Universidad La Gran Colombia. Acuerdo 004 del 17 de junio de 2018 por el cual se establece la Guía Técnica de entrevista. Disponible en < <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/guia-tecnica-de-entrevistas-u-la-gran-colombia.pdf>>

En este formato los entrevistadores consignan los puntajes obtenidos por los aspirantes
 Figura 6. Formato entrevista de admisión -pregrado

UNIVERSIDAD La Gran Colombia

ENTREVISTA DE ADMISIÓN PREGRADO

Nombre del Aspirante: _____
 Facultad: _____
 Fecha: _____ Documento de identidad: _____

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA ENTREVISTA INDIVIDUAL

1. INTERÉS Y MOTIVACIÓN POR LA CARRERA:
 a) Existencia claridad y fundamentación en su decisión por estudiar la carrera.
 b) Fundamento sólido en su decisión por la carrera.
 c) Su elección por la carrera obedece a factores externos, se observa vacilante.

2. EXPECTATIVAS ACERCA DE LA CARRERA Y LA PROFESIÓN:
 a) Da muestra de terminación, especialización y como medio de realización personal.
 b) El aspecto predominante es el logro de status y la satisfacción económica.
 c) Lo escoge por estereotipos, tradición familiar, dinero.

3. VOCACIÓN POR LA CARRERA:
 a) Identifica contenidos y exigencias de la carrera. Demuestra actitud y goce por la práctica profesional.
 b) No ha leído muy claramente los elementos de la carrera pero se observan condiciones personales adecuadas.
 c) La visión de la carrera es confusa. No cumple con requisitos mínimos personales para la carrera.

4. VALORES ÉTICOS:
 a) Demuestra poseer valores como (tolerancia, responsabilidad, respeto entre otros)
 b) Se reconoce como ser humano con sus aciertos y errores.
 c) Manifiesta no admitir sugerencias y no reconoce merito en otros personas.

5. ESTABILIDAD EMOCIONAL:
 a) Al hablar sucesos y vivencias, muestra adecuada manejo de sus emociones.
 b) Se muestra reservado y deja ver poca acerca de sus sentimientos o emociones.
 c) Comenta sus vivencias, legancia al punto de dejar en evidencia estallidos de llanto, euforia, entre otros.

6. VALORES SOCIALES:
 a) Respeto y acepta las normas establecidas.
 b) Sigue las normas establecidas aunque no esté de acuerdo con ellas.
 c) Se le dificulta respetar normas o figuras de autoridad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA ENTREVISTA GRUPAL

7. CAPACIDAD DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:
 a) Analiza lógicamente las afirmaciones y sustenta sus respuestas con razones sólidas.
 b) Analiza las afirmaciones pero en la sustentación sus respuestas son un poco débiles.
 c) Presenta dificultades en el análisis de las afirmaciones.

8. RELACIONES INTERPERSONALES:
 a) Con razones válidas presenta sus puntos de vista, respetando los de los demás.
 b) Tiene dificultad para sustentar su punto de vista pero respeto al de los demás.
 c) Presenta su punto de vista en fundamentos y se le dificulta respetar los de los demás.

9. CAPACIDAD DE LIDERAZGO:
 a) Sobresale entre sus compañeros, genera ideas y se muestra activo.
 b) Comenta de lo que se le pregunta, no va más allá en relación al grupo.
 c) Muestra dificultad frente a su interacción con el grupo, se muestra callado.

10. HABILIDADES COMUNICACIONALES:
 a) Expone sus ideas y emociones de manera clara y directa.
 b) Tiene ideas interesantes pero en momentos se le dificulta expresarlos.
 c) No sigue expresiones con claridad dificultando transmitir sus ideas o respuestas.

Escala de valores: 5 = 5-10, 4 = 4-7, 3 = 1-3

SI IDENTIFICA ALGUNA CONDICIÓN ESPECIAL, SEÑALELA

Visual: _____
 Audición: _____
 Dato: _____
 Limitación en la movilidad: _____
 Aparato motor: _____
 Trastorno grave: _____
 Situación de salud: _____
 Ninguna: _____

Nombre completo del entrevistador: _____
 Cargo: _____

PUNTAJE TOTAL

Fuente. Elaboración propia

Conforme con al proceso de admisión de estudiantes la Universidad cuenta con una guía para el desarrollo de las entrevistas para admisión de los estudiantes, estas pueden ser consultadas en:

Anexo 1. 1 Guía técnica de entrevistas

Áreas específicas

Las áreas específicas las determina cada facultad, dicho criterio obedece a las competencias básicas que debe tener cada estudiante al momento de seleccionar su carrera.

Tabla 10. Criterio de selección áreas específicas.

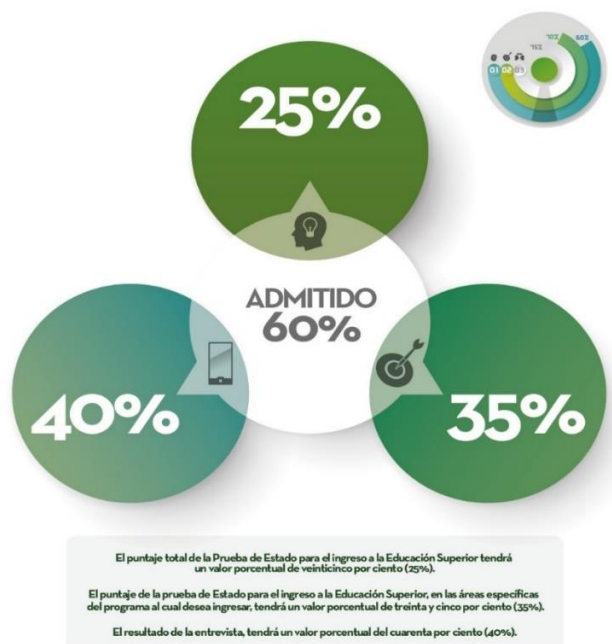
PROGRAMA	MATEMÁTICAS	SOCIALES	INGLÉS	LENGUAJE	CIENCIAS NATURALES
Administración de Empresas	40%	30%	30%		
Economía	40%	30%	30%		
Contaduría Pública (Virtual)	35%	25%		40%	
Contaduría Pública (Virtual)	35%	25%		40%	

PROGRAMA	MATEMÁTICAS	SOCIALES	INGLÉS	LENGUAJE	CIENCIAS NATURALES
Administración de Empresas (Virtual)	40%	30%	30%		
Economía (Virtual)	40%	30%	30%		
Licenciatura en Matemáticas	50%	10%	30%	10%	
Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana	10%	20%	30%	40%	
Licenciatura en Lenguas M.	10%	20%	50%	20%	
Licenciatura en pedagogía Infantil	10%	20%	30%	40%	
Licenciatura en Ciencias Sociales	10%	40%	30%	20%	
Licenciatura en Filosofía	10%	20%	30%	40%	
Periodismo	10%	30%	20%	30%	10%
Derecho		30%	20%	50%	
Gobierno y Relaciones Internacionales		30%	20%	50%	
Ingeniería Civil	55%		15%	30%	
Arquitectura	40%	50%	10%		

Fuente: oficina de admisiones

El puntaje mínimo para ser admitido en cualquiera de los programas de la institución es del 60% y obedece a la sumatoria de los tres criterios de selección.

Figura 7. Criterios de selección – puntaje de admisión



Fuente. Tomado del reglamento estudiantil ⁶

6 Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

Proceso operativo de admisiones

El Departamento de Marca realiza campañas de digitales, radiales, de televisión e impresas con el fin de posicionar la marca y atraer nuevos estudiantes, también se hace promoción en eventos tales como ferias y congresos; la página web www.ugc.edu.co es la fuente principal de información y en donde se realizan las inscripciones.

Se cuenta con un equipo de funcionarios en su mayoría estudiantes Grancolombianos encargados de brindar asesoría de forma presencial en la oficina de admisiones o a través del centro de atención telefónica.

Figura 8. Medios de promoción oferta académica.



Fuente. Elaboración propia

Acompañamiento al proceso de admisión; el sistema académico está diseñado de tal forma que el aspirante pueda realizar todo su proceso de inscripción de manera virtual y autónoma, sin embargo, se cuenta con un equipo de asesores que realizan acompañamiento permanente. Se han estructurado dentro de la Universidad tres grandes grupos para apoyar el proceso

Grupo 1 Marca: se encarga de llamar a las personas nos dejan sus datos y que han mostrado interés para ingresar a la Universidad (leads), con el fin de brindarles toda la información acerca de los beneficios y el valor agregado que tiene estudiar en la Universidad, esta llamada también tiene como finalidad generar preinscripción.

Leads: El término lead se usa para referirnos a aquellos contactos que nos han dejado sus datos a través de una de las *landing pages*, a cambio de un contenido de su interés. Por tanto, son contactos que, voluntariamente, pasan a formar parte de la base de datos.

Preinscripción: Es el registro que realiza el aspirante en el sistema académico de manera autónoma través de la página Web o por el equipo de marca a través del CRM, en este registro el aspirante inicia el proceso de inscripción seleccionando el plan de estudios de su preferencia la jornada y descarga su recibo de inscripción.

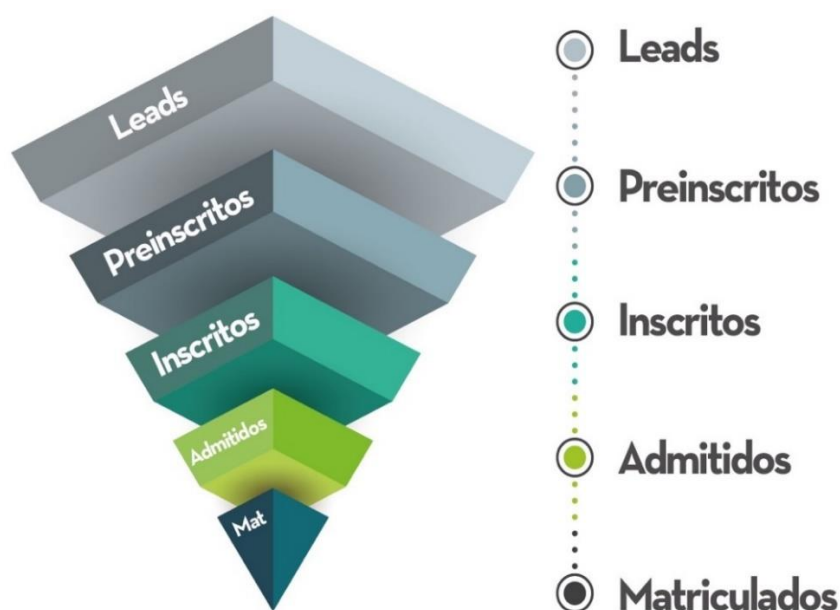
Grupo 2 Agentes call center de admisiones: Se encarga de hacer el seguimiento de los preinscritos con el fin de que termine su proceso de inscripción y pago de la misma, también apoyan para su estado cambie a **inscrito**.

Inscrito: estado en el cual es aspirante cancela el valor de la inscripción, carga al sistema y diligencia completamente el formulario de inscripción dentro del mismo formulario agenda la cita de entrevista.

Grupo 3 Auxiliares generales de admisiones: Este grupo se encarga de llevar al inscrito al estado admitido haciendo la respectiva validación de documentos y apoyando el agendamiento y cumplimiento de la entrevista, también de la generación de la orden de matrícula.

Admitido: Aspirante que cumple con los requisitos de inscripción y criterios de selección.

Figura 9. Etapas de conversión



Fuente. Elaboración propia

Para la gestión de los procesos de admisión, la Dirección de Comunicación Estratégica y Marca se dispone del respectivo plan estratégico, ver:

Anexo 1. 2 Plan estratégico de Comunicación y Marca 2021

Indicador de selección

El Departamento de Admisiones cuenta con el indicador de selección el cual corresponde a la relación que existe entre los inscritos y los admitidos el promedio de los últimos años es de 88%. Este tiene valores altos y acorde a los principios fundacionales, tales como la solidaridad, las cifras son altas pero coherentes con la capacidad institucional para brindarle una educación de calidad a los estudiantes.

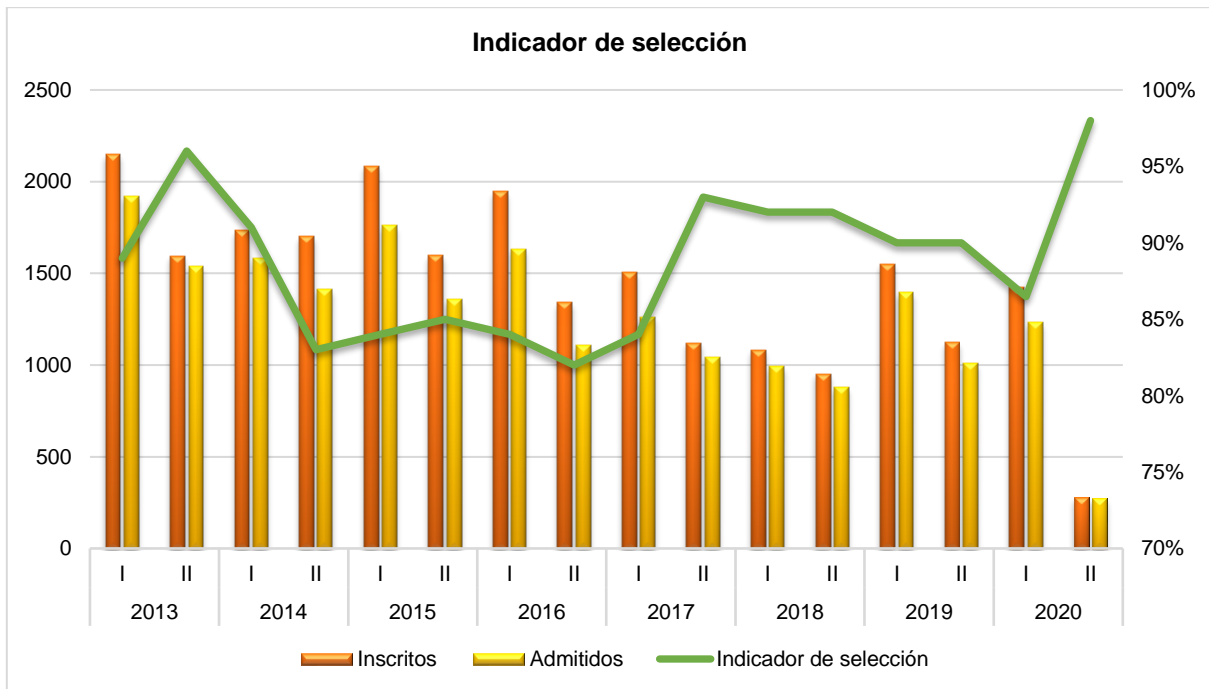
El 12% en promedio de los estudiantes que no quedan admitidos obedece a diferentes factores, uno de ellos es la falta de interés por parte del aspirante para terminar el proceso de admisión o por la carrera que ha seleccionado.

Tabla 11. Histórico indicador de selección.

Año	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Período	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Inscritos	2148	1595	1735	1700	2085	1599	1946	1341	1509	1120	1083	951	1553	1124	1426	276
Admitidos	1919	1537	1583	1414	1760	1358	1633	1106	1262	1045	992	878	1395	1008	1233	273
Indicador de selección	89%	96%	91%	83%	84%	85%	84%	82%	84%	93%	92%	92%	90%	90%	86%	98%

Fuente: oficina de admisiones

Figura 10 Indicador de Selección



Fuente. Elaboración propia

Es pertinente presentar a consideración los datos históricos respecto a los indicadores del proceso de selección, ver:

Anexo 1. 3 Cuadros información condición mecanismos de selección y evaluación

Requisitos y criterios para la Matrícula de Estudiantes

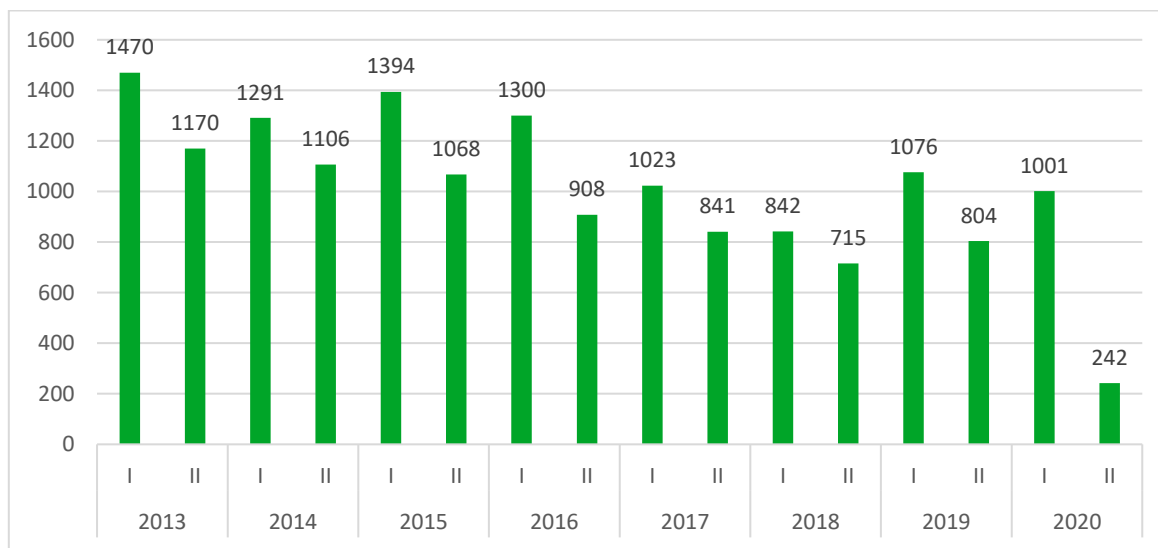
Al tener la completitud de requisitos de inscripción y los criterios de selección se realiza la admisión y se genera orden de matrícula, posteriormente se hace la inscripción de cursos, se establecen dos tipos de matrícula:

La matrícula financiera que corresponde al pago de los valores pecuniarios y la matrícula académica a la inscripción de los cursos, y se encuentran en los artículos 16 y 28 correspondientemente.

Artículo 16º. El proceso financiero. El proceso financiero de la matrícula es el pago de los derechos pecuniarios establecidos por la Universidad para cursar un determinado programa académico. Éste se clasifica en ordinario y con recargo, de acuerdo con los plazos señalados por la Universidad.

Artículo 28º. Del proceso académico de la matrícula. Es el acto por el cual el estudiante inscribe los cursos y asume los principios, los reglamentos y las demás normas administrativas, académicas y estudiantiles que rigen en la Universidad.

Figura 11 Histórico matrículas primer semestre



Fuente. Elaboración propia

1.2. Reglamento Estudiantil

Bajo el acuerdo 005 de febrero de 2020 se expide el nuevo reglamento estudiantil constituyéndose en la normativa jurídica que regula las relaciones entre la institución y los estudiantes no solo en asuntos académicos y administrativos sino en lo que corresponde a

los derechos y deberes de los aspirantes, estudiantes y egresado, el cual se encuentra estructurado en siete grandes títulos:

La Universidad en este título se evidencia la naturaleza de la Universidad, los principios fundacionales, las funciones la misión y el visón.

Proceso de Ingreso: establece y define el proceso de admisión los requisitos y criterios de selección, los tipos de ingreso el proceso financiero y académico de la matrícula y la definición y clasificación de los estudiantes.

Aspectos académicos: Este título establece lo correspondiente a créditos académicos, curso, promedio, evaluaciones, pruebas académicas, calificaciones, porcentajes, periodos académicos, cancelación de cursos, perfeccionamiento académico entre otros.

De los derechos y deberes de los estudiantes: se decantan los deberes y derechos de los aspirantes, estudiantes y egresados, el alcance y definición de estos, igualmente hace referencia a la representación de los estudiantes y la forma de participar y de elegir sus órganos de gobierno y por último describe los beneficios de bienestar Universitario y de la Biblioteca.

Régimen Disciplinario: en este capítulo se definen los principios, la competencia, los recursos, las falta y sus clases, el procedimiento disciplinario.

Estímulos grados y certificaciones: se establecen los estímulos económicos y académicos, los grados y su calificación.

Disposiciones Varias: Facultades del Rector, excepciones y vigencia.⁷

Anexo 1. 4 Reglamento estudiantil

El reglamento estudiantil es respetuoso de las normas constitucionales, protege los derechos de la comunidad gran colombiana y propende por su bienestar y es fiel a sus los principios fundacionales; responde a las necesidades del actor estudiante articulando con todos y cada uno de los procesos académicos y administrativos de Universidad.

Tabla 12. Reglamento estudiantil

Reglamento Estudiantil – Capítulos	Artículos	Contenido
Título III - Capítulo I	Artículos 64 y 65	Derechos y deberes de los estudiantes
Título VI Capítulo I	Artículo 107º al 110	De los estímulos
Título II -Capítulo II	Artículo 12º	Políticas, criterios, requisitos y procesos de inscripción, admisión, ingreso, reingreso, transferencias, matrícula y evaluación

⁷ Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

Reglamento Estudiantil – Capítulos	Artículos	Contenido
Título V-Capítulo I	Artículo 72	Régimen disciplinario.
Título VI Capítulo II	Artículo 111 al 122	De los grados

Fuente. Elaboración propia

Los deberes y derechos de los estudiantes

La Universidad La Gran Colombia propende por garantizar los derechos de los estudiantes, respetando su dignidad, su buen nombre, su derecho a tener una educación de calidad, a participar en el gobierno estudiantil entre otros y dichos derechos están estipulados en artículo 64 del Reglamento Estudiantil. Igualmente, los deberes del estudiante Grancolombianos tienen como objetivo velar por el bienestar, la sana convivencia y formación integral de toda la comunidad académica.

Figura 12. Reglamento estudiantil: Derechos y deberes Estudiantes UGC



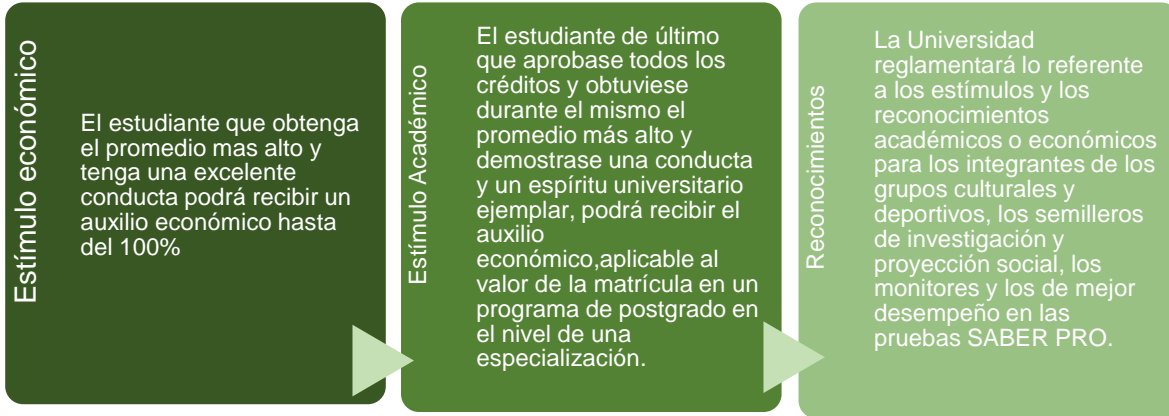
Fuente. Elaboración propia

Condiciones para obtener distinciones e incentivos

La Universidad consecuente con los principios fundacionales de solidaridad y cristiandad ha generado estímulos económicos y académicos los cuales serán asignados meritoriamente a aquellos estudiantes destacados por excelencia académica o por ser parte de grupos representativos a nivel deportivo o cultural sin que esto último los exima de mantener su excelencia académica estos estímulos están estipulados en el Reglamento Estudiantil en los art 107 al 110.⁸

⁸ Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

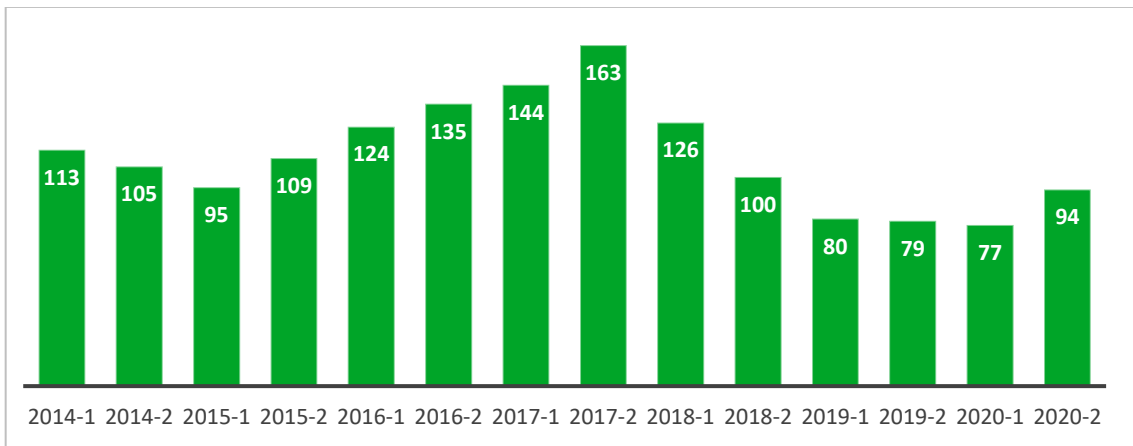
Figura 13. Estímulos Económico Universidad La Gran Colombia



Fuente. Elaboración propia

Teniendo en cuenta esto, semestralmente se reúne el comité de becas que es el ente encargado de revisar y aprobar las becas las cuales son gestionadas ante el Departamento de Bienestar Universitario, históricamente al año se otorgan en promedio 100 becas para los estudiantes por su desempeño meritorio académico, deportivo y cultural.

Figura 14 Becas otorgadas por periodo académico



Fuente. Tomado de la Dirección de Bienestar Universitario⁹

Escuela de monitores: La escuela de monitores se puede considerar como parte de los incentivos y reconocimiento de los estudiantes ya que les brinda la oportunidad de generar un espacio de práctica y crecimiento académico.

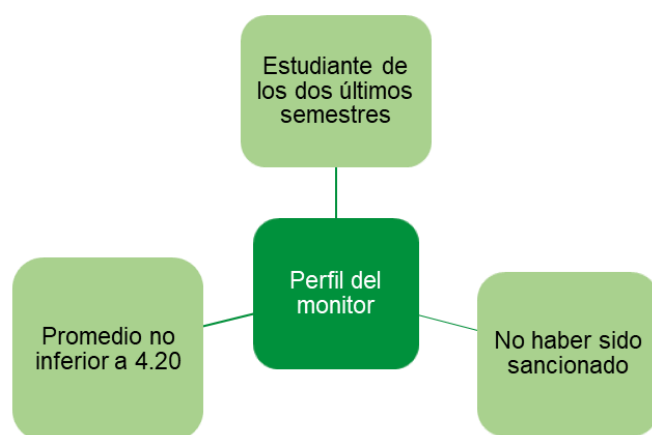
⁹ Universidad La Gran Colombia. Oficina de becas, Bienestar Universitario. 2021.

El acuerdo 005 de mayo de 2013 tiene como finalidad establecer la reglamentación de la escuela de monitores la cual tiene como finalidad formar futuros profesores brindarles las herramientas académicas, pedagógicas y didácticas para tal fin, al margen del modelo pedagógico institucional.

El plan de estudios de monitores consta de cuatro módulos (formación pedagógica-didáctica-ambientes virtuales-formación investigativa) cada uno tiene una duración de treinta (30) horas y aquellos que los aprueben satisfactoriamente dichos módulos podrán ser postulados como docentes auxiliares.

Anexo 1. 5 Escuela de monitores

Figura 15 Requisitos monitores¹⁰



Fuente. Elaboración propia

Transferencias y evaluación.

La Universidad contempla y permite hacer homologaciones de entre universidades nacionales o extranjeras al mismo plan de estudios o a otro a fin o dentro de la misma universidad previa inscripción y aportando los requisitos del art 7 y 12 del Reglamento estudiantil y será la Facultad quien a través de un acta fijará la ruta académica que deberá seguir el estudiante.

La Facultad respectiva realizará un estudio de homologación de las actividades y los créditos académicos aprobados en el plan de estudios de otro programa cursado en la Universidad o en otra institución, conforme a la similitud de los contenidos programáticos y la equivalencia de los créditos académicos. La homologación no excederá el sesenta por ciento (60%) de los créditos del programa, ya sea por homologación directa o mediante pruebas de suficiencia.

La homologación se hará siempre y cuando se trate del mismo nivel de formación o de un nivel superior a un nivel inferior.

¹⁰ Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

Anexo 1. 6 Formato estandarizado para homologaciones

Los estudiantes de transferencia externa deberán cursar por lo menos un 40% del plan de estudios en la Universidad.

Figura 16 Homologaciones¹¹.



Fuente. Elaboración propia

Homologación y Reconocimiento de Aprendizajes

Dentro de los reconocimientos del aprendizaje el reglamento estudiantil contempla las validaciones y las pruebas de suficiencia

- **Validación:** Es presentada por estudiantes provenientes de otra Universidad aplica para las trasferencias externas en los casos en los cuales no le haya homologado un curso
- **Suficiencia:** Se realiza por una sola vez a los estudiantes que desean acreditar su competencia en cierto curso, la nota mínima aprobatoria es de 3,5 para pregrado y 4.0 para postgrados

Condiciones de Grado

La universidad titulara a los estudiantes que hubiesen culminado satisfactoriamente todos sus créditos académicos y hayan cumplido con los requisitos de grados exigidos para cada uno de los planes de estudio, se realizará a través de ceremonia pública conforme al calendario académico o privada a solicitud del estudiante.

¹¹ Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

Figura 17 Graduación y titulación estudiantes Grancolombianos¹².



Fuente. Elaboración propia

La ceremonia se llevará a cabo en el lugar que determine la Universidad y deberá asistir el graduado para recibirlo o autorizar a alguien para, no están permitidos los grados por ventanilla

- En el artículo 113 del reglamento estudiantil se establece **el grado póstumo** es el reconocimiento de grado que se hace al estudiante que hubiese fallecido y cursado y aprobado el 50% de los créditos académicos.
- **Grado honorífico:** se le otorga al estudiante que curse y apruebe la totalidad del plan de estudios de un programa académico y que, por circunstancias de incapacidad absoluta, física o mental, no pudiese acreditar de los requisitos adicionales exigidos.
- **Grado Cum Laude y Summa Cum Laude:** estudiantes de maestría que hubiesen obtenido en la sustentación del trabajo de grado una valoración de laureada, que no tengan sanciones disciplinarias y que tenga promedios generales acumulados así:
 - **Cum Laude:** promedio acumulado 4.5 o 4.6
 - **Summa Cum Laude:** promedio acumulado 4.7

Actualmente los egresados de la Institución ascienden aproximadamente a 1800 cada año; sin embargo, en el año 2017 se evidencia una cifra de más de 2300 egresados esta cifra obedece a los mecanismos adoptados por la Facultad de Derecho para facilitar la graduación de los estudiantes que venían detenidos por los requisitos de grados, generando amnistías para apoyar el proceso de graduación.

¹²Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

Figura 18 Históricos de egresados de todas las facultades en los últimos 7 años



Fuente. Elaboración propia

Tabla 13 Graduados por facultad, programa y año¹³.

Facultad	Programa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Arquitectura	Arquitectura	158	135	144	208	141	212	224	5576
	Tecnología en Construcción de Edificaciones	7	10	6	21	27	60	31	305
Ciencias de la Educación	Licenciatura en Ciencias Sociales	34	40	52	64	73	94	74	682
	Licenciatura en Lingüística y Literatura	26	25	26	20	29	43	26	774
	Licenciatura en Matemáticas y Tecnología de la información	6	6	5	8	5	3	9	813
	Licenciatura en inglés	69	83	113	106	118	102	108	2498
	Licenciatura en filosofía	9	12	15	18	15	28	21	1091
Ciencias económicas y Empresariales	Administración de Empresas	151	124	140	116	134	100	68	1356
	Contaduría Pública	170	223	226	220	158	119	110	7808
	Economía	38	32	25	31	34	28	23	4242
Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	Derecho	587	740	1026	1292	794	886	803	19090
Ingenierías	Ingeniería Civil	109	161	214	240	292	235	266	7054
Total		1364	1591	1992	2344	1820	1910	1763	51289

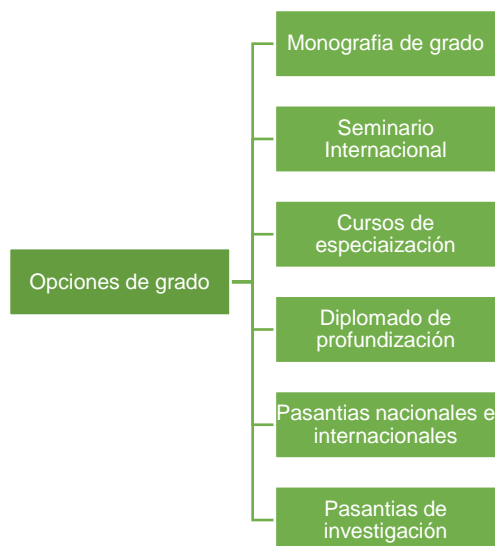
Fuente. Elaboración propia

Si bien es cierto, es menester de la Universidad La Gran Colombia garantizar la consolidación de los futuros profesionales, también es necesario flexibilizar de las opciones

¹³ Universidad La Gran Colombina. Oficina de egresados.2021.

de grado y generar mecanismos y herramientas necesarias que le permitan a los estudiantes terminar exitosamente su proceso académico y ejercer su profesión; en armonía con lo anterior el consejo académico de la Universidad expide el Acuerdo 004 de 2013, en el cual se establecen las diferentes opciones de grado, sin perder de vista la docencia, la investigación, la proyección social, la movilidad estudiantil y la internacionalización.

Figura 19 Opciones de Grado



14

Fuente. Elaboración propia

- **Monografía de grado:** Estudio dirigido y sistemático que corresponde a necesidades o problemas concretos de un área o programa académico teniendo como referente las líneas de investigación de la Universidad.
- **Seminario Internacional:** Es la participación en un seminario internacional no menor a 60 horas con una institución educativa con la cual exista convenio, al finalizar el seminario el estudiante deberá realizar un artículo de investigación científica
- **Cursos programas de postgrado:** El estudiante de pregrado podrá inscribir y matricular hasta el 50% del total de los créditos de los programas de especialización, durante cursa dichos cursos deberá realizar un trabajo de monografía.

14 Universidad La Gran Colombia. Consejo Académico. Acuerdo 004 de 2013. Por el cual se establecen las modalidades sus requisitos y criterios. Consultar en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/acuerdo_004_mayo_2013.pdf

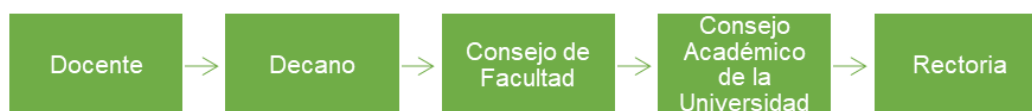
- **Diplomado de profundización:** Participación en diplomado en el cual debe certificar 160 horas de trabajo entre trabajo presencial y autónomo y obtener una calificación mínima de 3.5.
- **Pasantías nacionales e internacionales:** Son prácticas en el medio laboral específico con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos dentro de su formación académica, dichas prácticas deberán realizarse con empresa o instituciones educativas que tengan convenio con la Universidad, al finalizar la pasantía el estudiante deberá elaborar un trabajo evidencia las competencias adquiridas en la práctica.

Régimen disciplinario

La Universidad La Gran Colombia ha establecido un régimen disciplinario que propende por el bienestar, la sana convivencia, el cumplimiento del reglamento y la garantía de los derechos de los estudiantes el régimen ha establecido todo un proceso disciplinario del cual es importante resaltar algunos aspectos importantes:

- **Proceso Disciplinario:** La titularidad de la potestad disciplinaria está en cabeza de la Universidad frente a los estudiantes, es de carácter autónomo legal, se respeta el debido proceso y los principios de igualdad, favorabilidad, contradicción, proporcionalidad entre otros.
- **Mecanismos preventivos** buscan promover el buen comportamiento a través de llamados de atención de carácter pedagógico y formativo (cursos de formación, talleres de convivencia).
- **Mecanismos correctivos:** Sanciones que resultan luego de la aplicación del proceso disciplinario
- **Competencia:** La competencia está en cabeza de la Universidad por medio de diferentes funcionarios guardando el orden jerárquico y el conducto regular,

Figura 20 Competencia proceso disciplinario¹⁵.

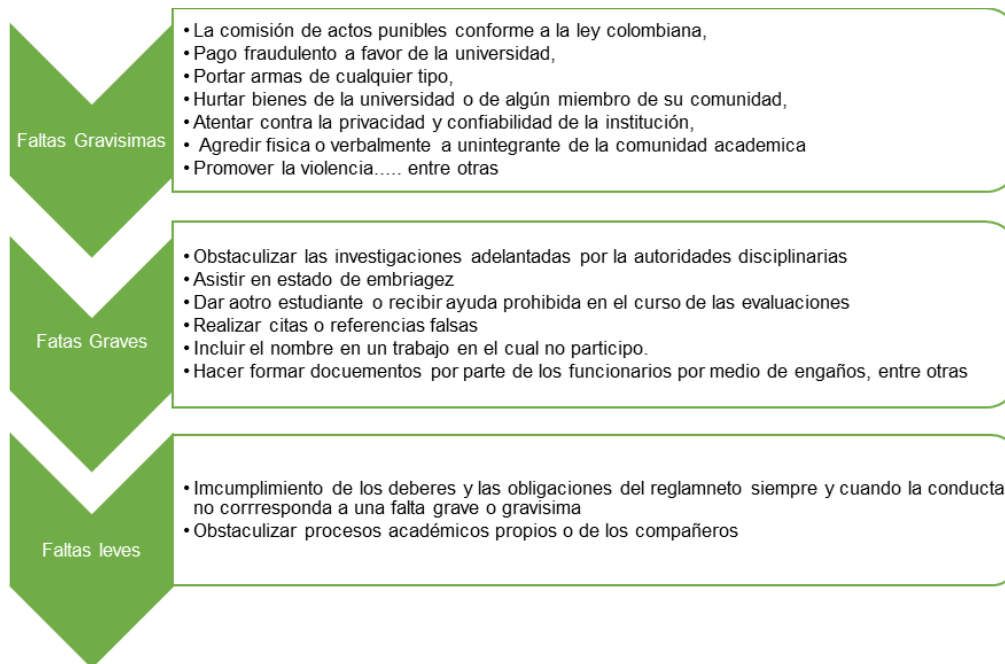


Fuente. Elaboración propia

Faltas y su clasificación: La falta disciplinaria es una conducta del estudiante contrario a la vida institucional que va en contra del orden académico, de sana convivencia y del reglamento estudiantil.

¹⁵ Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

Figura 21 Clasificación de las faltas¹⁶.



Fuente. Elaboración propia

Figura 22 Tipos de sanciones¹⁷



Fuente. Elaboración propia

¹⁶ Ibid. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

¹⁷ Ibid. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

1.3. Estrategias para mejorar el bienestar, la permanencia y la graduación

Política de permanencia: La universidad La Gran Colombia reconoce la permanencia como el proceso que acompaña, apoya al estudiante en el cumplimiento de su proyecto de vida, durante su formación académica y personal, ubicándose en el escenario de responsabilidad con el ser como dignidad humana y luego ante la sociedad, coherente con la población que atiende y del contexto social donde está inmersa, acorde con sus principios Cristianos y Solidarios, mediante el desarrollo de procesos formativos e implementación de estrategias acertadas de intervención en cada una de las etapas del ciclo estudiantil, que van desde su ingreso hasta su graduación.

No obstante, el cumplimiento de este objetivo, se ve afectado por los altos índices de deserción, ocasionados por aspectos que, según estudios adelantados por el Ministerio de Educación, se producen por factores Institucionales, Académicos, Individuales, Económicos y Psicosociales; así mismo en el análisis del Sistema para la prevención de deserción en educación superior - SPADIES, relacionan la deserción con dificultades económicas, bajas competencias académicas de ingreso, aspectos relacionados con la orientación socio ocupacional, la adaptación al ambiente universitario y factores psicosociales.

La Universidad concibe la permanencia y graduación para sus estudiantes, como eje estratégico dentro de sus políticas institucionales, desarrollando y fortaleciendo a través de estrategias una sana convivencia, un trato amigable reforzando el correcto y adecuado clima en la comunidad universitaria, creando modelos de mejoramiento continuo transversales e interdisciplinarios en todos los niveles, con el fin de afianzar, fortalecer y generar compromisos en el desarrollo del modelo de gestión a través de su Plan Institucional de Desarrollo PEID 2021 - 2027, cuyo objetivo primordial es disminuir la tasa de deserción¹⁸.

¹⁸ Universidad LA Gran Colombia. Política de Permanencia y Graduación Soy y Seré UGC. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/permanencia-y-graduacion.pdf>>

Figura 23 Estrategia de implementación¹⁹.



Fuente. Elaboración propia

- **Talleres de padres** La Universidad La Gran Colombia promueve entre los padres, tutores, acudientes de los estudiantes, espacios de encuentros de capacitación, charlas, inducción, sensibilización, talleres, bajo un modelo de retroalimentación de los procesos institucionales y académicos, fortaleciendo la red de apoyo familiar, la comunicación, la confianza y el apoyo al proyecto de vida de los estudiantes.
- **Desarrollo de habilidades y competencias básicas:** Se realiza a los estudiantes, con el fin de detectar sus debilidades frente a sus conocimientos previos, fortaleciendo el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, blandas entre otras a partir de talleres, respondiendo a las necesidades educativas, aportando de esta manera a su formación integral.
- **Preparar al estudiante para el mundo laboral:** la Universidad La Gran Colombia, acompañará a los estudiantes en su proyecto de vida, orientando, guiando, apoyando aquellos planes o proyecciones que el estudiante visualiza, imagina y finalmente construye, en torno a lo que quiere hacer con su vida en el presente y con miras a un futuro casi que inmediato con el fin de alcanzar sus metas personales, profesionales y sociales siendo el protagonista a corto, mediano y largo plazo.

¹⁹ Ibid. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/permanencia-y-graduacion.pdf>>

- **Atención psicología educativa:** La asesoría en esta área evalúa los procesos cognitivos del estudiante vinculados al proceso de enseñanza-aprendizaje y los hábitos de estudio que maneja, teniendo en cuenta lo anterior, se analizan las estrategias adecuadas para mejorar el aprendizaje del estudiante y fomentar adecuadas prácticas de estudio con el fin de mejorar el rendimiento académico.

1.4. Caracterización y acompañamiento a los estudiantes

Es la metodología de análisis de riesgos, características y circunstancias individuales y colectivas, que comprende diversos tipos de modelos explicativos que permiten priorizar poblaciones dentro de la comunidad estudiantil UGC y, así mismo desarrollar programas de intervención individuales y colectivas necesarias para prevenir y mitigar riesgos.

Con la caracterización del perfil de estudiante Grancolombianos se puede decir que estos se caracterizan por:

- Los estudiantes escogen el programa académico teniendo en cuenta gustos y habilidades.
- La mayoría de los estudiantes matriculados conocen el programa académico que inician.
- Los estudiantes que escogen la Universidad La Gran Colombia en su mayoría son egresados del colegio hace menos de un año.
- Más de la mitad de los estudiantes matriculados trabajan actualmente.
- La mayoría de los estudiantes no son madres o padres cabeza de hogar.
- Los estudiantes provienen de familias trabajadoras.
- Los aportes para la inversión matrícula proviene en su mayoría de aportes de los padres y créditos en entidades bancarias.
- Todos los estudiantes caracterizados viven en zona urbana.
- En promedios los padres y madres de los estudiantes tiene un nivel de formación entre primaria y bachillerato.
- Más de la mitad de los estudiantes tiene hermanos.
- Un porcentaje significativo de los estudiantes responder experimentar síntomas de ansiedad.
- La mayoría de los estudiantes no recibido acompañamiento psicológico o psiquiátrico

La oficina de permanencia genera acciones de prevención y acompañamiento para los estudiantes Grancolombianos gracias a la información obtenida en la caracterización.

Identificar las alertas tempranas académicas, que impacten el desempeño y permanencia del estudiante; alertas tempranas sociodemográficas y psicosociales que puedan afectar la salud mental, la calidad de vida, el desempeño, la permanencia del estudiante hasta obtener su graduación; las alertas tempranas económicas y financieras, que impactan el desempeño y permanencia del estudiante.

Acompañamiento asistencial Se brinda acompañamiento en situaciones de vulnerabilidad social, psicológica, educativa, familiar, con un enfoque preventivo, promocional y asistencial, por medio de consultas, charlas, talleres, campañas, entre otros, que contribuyan a la salud mental. Igualmente se establecen redes institucionales y profesionales internas y externas con el fin de favorecer una atención integral de los estudiantes.

Anexo 1. 7 Informe caracterización estudiantil 2014-2020

1.5. Evaluación, seguimiento y retroalimentación de los estudiantes

A la luz del PEI proyecto educativo institucional **La evaluación** es la comprensión de la acción integral del sujeto de aprendizaje Evaluar, más que emitir un juicio de valor, significa antes que nada comprender la acción del sujeto de aprendizaje, comprender el sentido, profundidad y significado de la acción de aprendizaje, sea ésta de pensamiento, valorativa, expresiva – procedimental – transformadora, se constituye entonces en la comprensión de una acción integral por medio de la cual se busca indagar por un aprendizaje susceptible de múltiples elaboraciones y que impregnan de manera diversa la vida de cada estudiante.²⁰

El reglamento estudiantil en su título tercero capítulo II esboza el proceso de evaluación de los estudiantes y la metodología utilizada.

Tabla 14 Evaluación²¹.

Artículo	Descripción
Artículo 48. Evaluación académica	Valoración académica del proceso de aprendizaje del estudiante; deberán utilizarse diferentes estrategias que permitan medir, de manera oportuna y continua, los resultados.
Artículo 49. Prueba académica	Corresponde al resultado de las distintas actividades desarrollada, dentro o fuera del aula presencial o virtual, parciales o unificadas, realizadas en forma oral, escrita, talleres, trabajos, investigaciones, exposiciones, informes, ensayos, ejercicios individuales o colectivos.

²⁰ Universidad La Gran Colombia. Modelo pedagógico. Acuerdo 007 de diciembre 14 DE 2009 del Consejo Académico. Disponible en https://www.ugc.edu.co/pages/juridica/documentos/institucionales/Acuerdo_UGC_007_09_modelo_pedagogico_institucional.pdf

²¹ Ibíd. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>

Artículo	Descripción
Artículo 50. Tipos de pruebas:	<p>Parcial. Es la que presenta el estudiante durante el desarrollo de los cursos y que hubiese sido establecida en la socialización de aquellos.</p> <p>Unificada. Es la que presenta el estudiante como evaluación final de un curso y corresponde a la certificación de los niveles de aprendizaje alcanzados, equivalente en los distintos grupos del mismo nivel.</p> <p>Supletoria. Es la que se realiza cuando el estudiante no presentó oportunamente la prueba regular, por causa justificada, a juicio de la Facultad. Será aplicada por el profesor del curso o por el que designe el Decano, cuando aquel no pudiese practicarla y requiere la solicitud escrita del estudiante, dirigida a la Secretaría</p> <p>Validación. Es la que presenta el aspirante proveniente de otra institución de educación superior, previo concepto y autorización de la Facultad correspondiente. Estas pruebas solo se presentarán en los casos de transferencia externa, cuando no se haya homologado el curso. La calificación obtenida se registrará en la ficha del estudiante, a través del sistema de gestión académica, en el curso correspondiente.</p> <p>Suficiencia. Es la que realiza, por una sola vez, un estudiante para acreditar sus competencias en un curso; la nota mínima aprobatoria deberá ser igual o superior a tres cinco (3.5) para programas de pregrado, en el caso de los programas de posgrado, se considera aprobado el curso cuando el estudiante ha obtenido en esta prueba una calificación igual o superior a cuatro cero (4.0). El estudiante que hubiese reprobado un curso no podrá solicitar examen de suficiencia.</p> <p>Examen Preparatorio. Es aquel que presenta el estudiante que ha terminado los estudios del área respectiva y el ochenta por ciento (80%) de su plan de estudios, como requisito para optar al título correspondiente, cuando el programa académico lo establezca.</p> <p>Sustentación. Es aquella que presenta el estudiante de un programa con el fin de sustentar un trabajo académico, de modo público o privado, ante un jurado designado por el Decano respectivo.</p>

Fuente. Elaboración propia

Las calificaciones: en conforme al reglamento están comprendidas en una escala numérica desde 0.0 y 5.0 si la promediar las notas resultan centésimas iguales o superiores a 5.0 se aproximará a la siguiente decima; la calificación aprobatoria es 3.0.

Figura 24 Porcentajes por corte²²



Fuente. Elaboración propia

Las calificaciones serán reportadas en el sistema de gestión académica, previa socialización con los estudiantes dentro de las fechas establecidas en el calendario académico, posterior a eso el docente hará entrega de las calificaciones a la Secretaría Académica de la Facultad correspondiente.

²² Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf>>

Tabla 15 Recursos para segunda Calificación - Reglamento estudiantil





Artículo 56.1	Artículo 56.1
<p>El recurso de revisión o corrección de la calificación, que deberá solicitarlo, en forma oral, en el acto de la socialización del docente o de la entrega de la prueba escrita.</p>	<p>El recurso de segundo calificador deberá manifestarlo el estudiante en el acto de entrega de la prueba por parte del docente. Para estos efectos, el estudiante entregará la prueba con el escrito de sustentación en el que exprese las razones de inconformidad a la Secretaría Académica, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. En este evento, se nombrará un segundo calificador, quien establecerá la nota definitiva. Si no se presenta la reclamación oportunamente, se entenderá desistido este recurso. Con este recurso se cierra el proceso de reclamación de las evaluaciones.</p>

Fuente. Elaboración propia

1.6. Comunicación con los estudiantes.

La Universidad cuenta con diferentes medios de comunicación para interactuar con los estudiantes tales como correo electrónico, a todos los estudiantes ingresan a la Universidad se les asigna un correo institucional por medio del cual reciben notificaciones academias, administrativas y culturales; las redes sociales son uno de los medios de mayor difusión de información de interés para toda la comunidad grancolombiana y son de mucha acogida por parte de los usuarios internos y externos, igualmente se cuenta con la página web en donde se encuentra toda la información esencial de la Universidad; estas son los niveles de audiencias en las diferentes redes sociales, con corte a junio de 2021.

Tabla 16 Herramientas de comunicación Digital la Universidad La Gran Colombia

Redes sociales	Identificación en las redes social	Seguidores actuales
	<p>@ulagrancolombia</p>	<p>Seguidores: 18.388</p>
	<p>@ulagrancolombia</p>	<p>Seguidores: 13.559</p>
	<p>@ulagrancolombia</p>	<p>Seguidores: 49.475</p>
	<p>Universidad La Gran Colombia</p>	<p>Seguidores: 27.279</p>

Redes sociales	Identificación en las redes social	Seguidores actuales
	Universidad La Gran Colombia	Seguidores: 3.760
	@ulagrancolombia	Oyentes: 134
	@ulagrancolombia	Seguidores: 2.047

Fuente. Elaboración propia

Comunicación Interna: La comunicación interna está dirigida a toda la comunidad Gran Colombiana estudiantes – docentes - funcionarios- egresados – Plenum y Consiliatura con un mensaje claro de: amor por la marca, liderazgo, calidad, transformación, cultura del servicio e investigación.

Comunicación Externa: esta comunicación está dirigida a grupos estratégicos para la Universidad tales como, Medios de comunicación -Líderes de opinión-Ministerio de Educación – Publico interesado en la Educación superior empresa y entidades-prospectos de estudiantes y sus familias.²³

MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROFESORES

La Universidad La Gran Colombia está compuesta de un cuerpo profesoral que ejerce funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académico-administrativa que permite la consecución de las metas institucionales y el cumplimiento de la misión. De acuerdo con la misión institucional, la Universidad concibe como prioritaria y eje fundamental la docencia y formación integral de la comunidad académica, constituyéndose en experiencia para los docentes. Es así como se cuenta con un Estatuto Docente y Sistema docente que se constituyen, por un lado, en pilares para el ejercicio misional institucional y, por otro lado, en los soportes macroestructurales de la condición de calidad sobre docentes.

De esta manera, a continuación, se desarrollan los aspectos sobre los mecanismos de selección y evaluación docente, lo cual se dinamiza en el marco del Sistema docente grancolombiano, declarado en el Estatuto Docente. Así, se trata de un conjunto de subsistemas interrelacionados que tributan al desarrollo de la función docente desde los

²³ Anexo 1.14 Plan estratégico de comunicación y marca

procesos de vinculación, desarrollo, permanencia, evaluación integral y autorregulación, que a su vez impulsan la formación integral y de alta calidad académica. Mecanismos y criterios para la selección, permanencia, promoción y evaluación de los profesores.

1.7. Caracterización del grupo institucional de profesores

Para la Universidad La Gran Colombia los docentes son seres humanos que se encuentran vinculados a la comunidad académica ejerciendo labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, extensión y gestión académica administrativa. De este modo, el docente grancolombiano se caracteriza por su dimensión ético-humanística, su interés por la generación de espacios para la reflexión y creación de la postura crítica de los estudiantes y su capacidad para proponer soluciones alternativas. A continuación, se caracteriza a los docentes de la Universidad La Gran Colombia desde las dimensiones académico-administrativas, pedagógicas y tecnológicas.

Dimensión académico-administrativa

La Universidad cuenta con personal docente, tiempo completo quienes cuentan con contratación a término indefinido, término fijo, medio tiempo y cátedra, quienes se escalafonan, de acuerdo con las siguientes categorías explícitas en el Estatuto Docente del Acuerdo 002 de 2008 y actualizado por once acuerdos (Acuerdos de la Honorable Consiliatura: 003 del 2014, 009 del 2017, 010 del 2017, 011 del 2017, 012 del 2017, 001 del 2018, 003 del 2018, 009 del 2018 y 002 del 2019; y Acuerdos del Consejo Académico: 023 del 2018 y 016 del 2019)²⁴.

- El profesor auxiliar. Es el profesional, con título universitario otorgado por la Universidad La Gran Colombia, formado en su escuela de monitores en los términos del acuerdo vigente, debidamente aprobado por el Consejo Académico, que, por su alto desempeño académico, proyección profesional y pertenencia, demuestra capacidades suficientes en los campos de la docencia, la investigación o el servicio social. Después de tres años podrá solicitar su ascenso en el escalafón a profesor vinculado.
- El profesor vinculado. Es un profesional, cuyo título universitario fue otorgado por una Universidad reconocida por el Estado u homologado por éste, postulado y aceptado como docente en la Universidad La Gran Colombia y acreditar una experiencia mínima de tres años como docente universitario o cinco como profesional reconocido y suficiencia en el idioma inglés en el nivel A2, según el Marco Común Europeo de Referencia”.
- El profesor asistente. Es un profesional con título universitario y de posgrado en maestría, preferentemente en el campo profesional que se desempeña, que

²⁴ Universidad La Gran Colombia. Estatuto docente acuerdo no. 002 del 17 de junio de 2008 de la Honorable Consiliatura. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/estatuto_docente-2021.pdf>

acredite una experiencia docente mínima de tres años en la Universidad La Gran Colombia o en otra Universidad. Así mismo, deberá certificar la aprobación de los cursos de formación profesoral I y II, exigidos para esta categoría, realizar la labor de investigación durante el período en el que hubiese laborado como profesor vinculado y la producción académica e intelectual. Para ascender a la categoría de profesor asistente el docente deberá haber permanecido mínimo tres años como profesor vinculado y acreditar suficiencia en el idioma inglés en el nivel B2, según el Marco Común Europeo de Referencia.

- El profesor asociado. Es un profesional con título de posgrado en maestría y experiencia como docente universitario-mínima de diez años, de los cuales por lo menos cuatro años deberán haberse cumplido como profesor asistente en la Universidad La Gran Colombia. Así mismo deberá certificar la aprobación de los cursos de formación profesoral III y IV, la realización de investigación o de proyección social, durante el tiempo de vinculación como profesor asistente, y acreditar la producción académica e intelectual y la suficiencia en el idioma inglés en el nivel B2, según el Marco Común Europeo de Referencia.
- El profesor titular. Es un profesional con título de postgrado como Doctor y una experiencia como docente universitario-mínima de quince años, de los cuales por lo menos seis años deberán haberse cumplido como profesor asociado en la Universidad La Gran Colombia. Así mismo, deberá certificar la aprobación de los cursos de formación profesoral V y VI, la realización de investigación y proyección social, durante el tiempo como profesor asociado, acreditar su producción académica e intelectual, presentar la suficiencia en el idioma inglés, nivel B2, según el Marco Común Europeo de Referencia.

Así, el docente grancolombiano contribuye al desarrollo de las funciones de docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión académico-administrativa, brindando calidad humana y el profesionalismo para el cumplimiento de la misión institucional, ya que se cuenta con docentes para los programas de pregrado conformado por Magister y Especialistas y para los programas de posgrado, docentes con Maestría, Doctorado y algunos con Postdoctorado, velando por una excelente la formación académica de los estudiantes. Ver:

Anexo 1. 8 Estatuto docente

Anexo 1. 9 Docentes por modo vinculación y nivel de formación

Dimensión pedagógica

De acuerdo con el modelo pedagógico institucional, aprobado en el Acuerdo 007 de 14 de diciembre del 2009, el docente grancolombiano se caracteriza por ser un mediador en la construcción de la autonomía de los estudiantes en el marco de su proceso de formación disciplinar e integral, promoviendo la búsqueda del conocimiento y la reflexión crítica de la realidad sociocultural. Así, el docente de la UGC es un actor principal en el currículo que

genera interacción con los estudiantes desde una reflexión ética, humanística y ciudadana que promueve la conciencia problematizadora de la disciplina y la sociedad. Ver Modelo Pedagógico:

https://www.ugc.edu.co/pages/juridica/documentos/institucionales/Acuerdo_UGC_007_09_modelo_pedagogico_institucional.pdf

Anexo 1. 10 Modelo Pedagógico

Así, la educación es una práctica social en la que el docente grancolombiano promueve la interacción entre pares, con el fin de formar a los estudiantes en valores como la amistad, la solidaridad, la construcción colectiva y el respeto por la divergencia en procura de la consolidación de la comunidad académica. Los docentes son productores pedagógicos y didácticos de estrategias para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, el docente de la UGC es una persona reflexiva de su quehacer y con vocación por la enseñanza y formación desde el cuestionamiento, la autonomía y la actitud, pues:

El profesor es por antonomasia sujeto de la flexibilización. Un educador abierto, recursivo, receptivo a la transformación y la innovación, con una percepción amplia de las concepciones de aprendizaje que le permitan valorar los estilos, los conocimientos previos, la personalidad del estudiante y los contextos culturales. Es un profesor formado en diversas estrategias pedagógicas y didácticas de aprendizaje y evaluación que, como instrumentos de su quehacer, le permite un aprendizaje efectivo y el desarrollo eficaz en el proceso formativo. (Modelo Pedagógico UGC, Acuerdo 007 del 2009, p. 54).

Aunado a ello, en el marco de la actualización del Proyecto Educativo Institucional PEI 2021, se han proyectado los principios pedagógicos que orientan el quehacer docente en los diversos escenarios formativos. En este sentido, surge el principio pedagógico de la **integralidad**, puesto que la Universidad reconoce a los actores educativos como seres humanos constituidos por múltiples dimensiones; espiritual, ética, estética, cognitiva, física, afectiva, social, política y cultural entre otras; quienes coexisten en interacción e interdependencia para el aprendizaje. La apuesta formativa grancolombiana traza la importancia de enseñar a los estudiantes a pensar de manera autónoma para despertar en ellos el asombro y el amor por el conocimiento durante toda la vida. De acuerdo con lo anterior, las disciplinas abordan la inteligencia emocional como elemento dinamizador del objeto de estudio y la búsqueda de nuevos conocimientos en la creación de soluciones a problemáticas del contexto, brindándole identidad y significado a cada una de las acciones cotidianas de los miembros de comunidad educativa grancolombiana.

La acción pedagógica en la Universidad se sustenta en el **humanismo cristiano** con los valores éticos que fortalecen la dignidad humana, el amor, el reconocimiento del otro y de lo otro, la hospitalidad, el respeto en la diferencia, el afecto y la ternura como principios de la interacción, y la construcción colectiva del conocimiento. El docente se centra en el servicio al otro desde la empatía, la amabilidad y la solidaridad, abordando la alegría, la risa y la lúdica en la consolidación de ambientes propicios para el aprendizaje y el desarrollo de las capacidades del estudiante grancolombiano.

La **construcción de conocimiento colectivo** donde la interacción entre estudiantes y docentes es un principio pedagógico, al comprender que existen diversas perspectivas de la realidad y coexisten múltiples modos de producción de saberes. Lo anterior implica una apuesta por la formación pedagógica de los docentes que aporte a la implementación de prácticas basadas en el aprender a aprender, aprender a pensar y aprender a convivir como base del aprendizaje autónomo que tributen al desarrollo de las capacidades de los estudiantes, incluso por encima de las planteadas por el currículo como el aprendizaje basado en retos que supera los contenidos e incentiva la capacidad creativa, la recursividad y la conciencia en la que el aprendizaje depende de los propios intereses de búsqueda y superación. Por lo tanto, la acción del docente se orienta al logro y resultados de aprendizaje, significativos para quien construye el conocimiento y aporta a las relaciones de conocimiento colectivo y tendencias contemporáneas actuales como los máximos ideales de formación profesional de los estudiantes bajo los principios grancolombianos.

Para la Universidad La Gran Colombia un principio pedagógico central es la **problematización** y se relaciona con la promoción del pensamiento crítico, a partir del cual el estudiante se constituye en sujeto activo que elabora una postura reflexiva y propositiva sobre el mundo desde su campo disciplinar. Se trata entonces de una formación situada en el contexto sociocultural que permita la configuración de un ciudadano consciente de su papel en la construcción de una sociedad más justa y solidaria, que incentive la diversidad de pensamientos, la inclusión, la interculturalidad y lidere procesos de cambio social.

En coherencia con ello, la problematización se encuentra relacionada con las prácticas de indagación e investigación que reconozcan miradas colectivas y metodologías analíticas que permitan producir versiones distintas y fundamentadas de un fenómeno. Es así como cada campo del saber, más que centrarse como tal en un objeto de estudio, se enfoca más en solucionar problemas de diversa índole. En consecuencia, la formación integral y la enseñanza disciplinar determina el contexto como eje de problematización, permitiendo consolidar reflexiones y propuestas orientadas a lo reivindicar las dimensiones; ética, ciudadana, política, económica, infraestructural, natural, entre otras; que coadyuven a generar posibles soluciones y alternativas para la mejora de la calidad de vida.

La **formación y reflexión pedagógica** es un baluarte de la Universidad, por ello, los docentes deben tener una idoneidad disciplinar y una formación en pedagogía y didáctica que le permitan ser pedagogos de sus campos del saber, pues, por ejemplo, un buen arquitecto debe ser además un buen maestro de la arquitectura. Ello permite trascender de la visión del experto temático del docente, al reivindicar las estrategias para enseñar que propicien la construcción de conocimiento por parte de sus estudiantes.

El soporte pedagógico en la **comunidad académica de docentes** es elemental en el enfoque pedagógico grancolombiano, pues el docente es un sujeto activo que se encuentra insertado en una comunidad académica en la que se reflexiona sobre su quehacer multidimensional, permitiendo abordar las tendencias disciplinares y actualización curricular, la conformación de grupos de indagación e investigación, el desarrollo de

proyectos sociales y de extensión, además de la generación de saberes pedagógicos y didácticos que evidencien buenas prácticas y procesos de autorregulación profesoral.

Dimensión tecnológica

En el marco de la pandemia ocasionada por la COVID-19, desde la Dirección de Docencia se desarrolló una encuesta en el mes de julio del 2020, con el propósito de conocer la experiencia de los docentes en el cumplimiento de sus labores académicas con el apoyo mediado por la tecnología. Este proceso de recolección de la información de la experiencia se orientaba a tomar acciones de mejora en términos del acompañamiento a los docentes, soporte tecnológico y la organización de las actividades curriculares.

Anexo 1. 11 Informe de encuesta de dimensión tecnológica docente 2020

Para el diseño de la encuesta, se contemplaron tres componentes básicos: a) las condiciones para el desarrollo de la práctica docente, identificando los recursos propios del docente a nivel tecnológico y los apoyos que le brinda la universidad; b) el logro o cumplimiento de las competencias programadas por cada curso y c) la efectividad de las herramientas tecnológicas como apoyo para la docencia.

Como resultado de la encuesta, se evidenció la participación de 377 docentes de los diferentes programas de la Universidad, en los cuales se identificaron los siguientes resultados:

- La mayoría de los docentes consultados mencionó que el acompañamiento recibido por las Facultades y las unidades de soporte técnico para el desarrollo de sus actividades asistidas por tecnología fue permanente y pertinente para avanzar en todas las actividades académicas de la Universidad.
- Con relación a los dispositivos tecnológicos utilizados durante el periodo de aislamiento, de acuerdo con las respuestas se evidencia que el 72% de los docentes disponen de un computador portátil, el 42.7% de un computador de escritorio, el 74.5% de un equipo celular y el 30.8% de una Tablet.
- La conexión de internet del 70.8% de los docentes consultados fue buena calidad, el 26.3% de mediana calidad, mientras que el 2.7% indica que es de baja calidad y el 0.3 % no fue de fácil acceso el internet.
- Frente al proceso de capacitación, se insta a dar continuidad al proceso de cualificación en cuanto a las herramientas tecnológicas y a la formación pedagógica. Además, recomiendan generar videos tutoriales de las diferentes plataformas para acceso en diferentes momentos.
- Con respecto al impacto académico de los docentes la mayoría coincide en que se reinventó la forma de enseñar, fue un proceso de aprendizaje, de mayor esfuerzo y dedicación de tiempo, que permitió a los docentes innovar en sus clases, en los contenidos y los materiales del desarrollo del curso.

- Así mismo, el 53 % de los consultados indicó que los estudiantes logran los objetivos de enseñanza, mientras que 45% de los encuestados considera que medianamente los estudiantes logran los objetivos de enseñanza y el 2% de los consultados considera que en bajos niveles se logran los objetivos de enseñanza en los estudiantes.

Paralelamente, desde el Departamento de Sistemas de la Información y la Oficina de Producción Virtual se fortalecieron los escenarios de atención y capacitación en la plataforma de Zoom® y Moodle® para atender las necesidades de los docentes. Como resultado de ello, se realizaron durante el primer periodo académico -en los meses de marzo y mayo- diez capacitaciones de forma presencial y diez capacitaciones de forma virtual, a través de la herramienta Zoom®.

Para el segundo periodo académico del 2020, -en el mes de agosto- se realizaron dieciséis sesiones de capacitación de modo virtual. Finalmente, las lecciones aprendidas y los resultados obtenidos se toman como insumo para lineamientos académicos en los programas de la Universidad, en los procesos de inducción y cualificación profesoral.

Anexo 1. 12 Evidencias de capacitación y formación en tecnologías

Los procesos institucionales para definir, evaluar y actualizar los perfiles institucionales de los profesores.

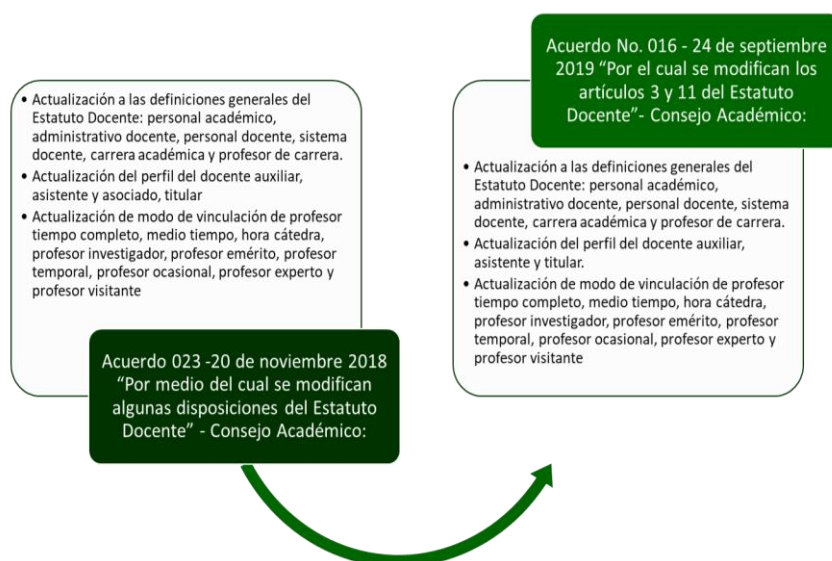
En la Universidad La Gran Colombia se comprende el proceso de la actualización de los perfiles docentes como asunto prioritario y propio de la cultura de calidad institucional, es por ello por lo que, a través de los años se ha revisado la pertinencia de las definiciones de los docentes y esto ha quedado explícito en los siguientes Acuerdos.

Figura 25 Acuerdos que actualizan los perfiles docentes institucionales



Fuente: Elaboración docente.

Figura 26 Acuerdos que actualizan los perfiles docentes institucionales



Fuente: Elaboración docente.

De este modo, a través de la Honorable Consiliatura y el Consejo Académico de la Universidad, órganos de gobierno institucional con potestad para generar la revisión y actualización de los perfiles docentes, se han venido generando procesos de actualización a los perfiles institucionales del docente grancolombiano. Esto ha permitido que de manera permanente se evalué la pertinencia de los perfiles con miras al fortalecimiento de la calidad académica grancolombiana.

Aunado a ello, en el marco del proceso de actualización del Proyecto Educativo Institucional 2021, se generaron espacios de participación y construcción del perfil del docente grancolombiano, el cual fue consolidado a partir de la aplicación de una encuesta y grupos focales a la comunidad universitaria que obtuvo la participación voluntaria de 216 integrantes de la comunidad, contando con participación tanto de la sede Bogotá como de la seccional Armenia:

La participación de esta encuesta obtuvo el 29% de acogida por parte de los docentes, 16% graduados, 15% estudiantes y 40% directivos y personal académico administrativo, quienes declararon desde sus lugares de enunciación las características de los docentes grancolombianos contemplando sus diversas dimensiones académicas, investigativas, de extensión, internacionalización y académico-administrativas

Anexo 1. 13 Informe de participación en la actualización del PEI 2021

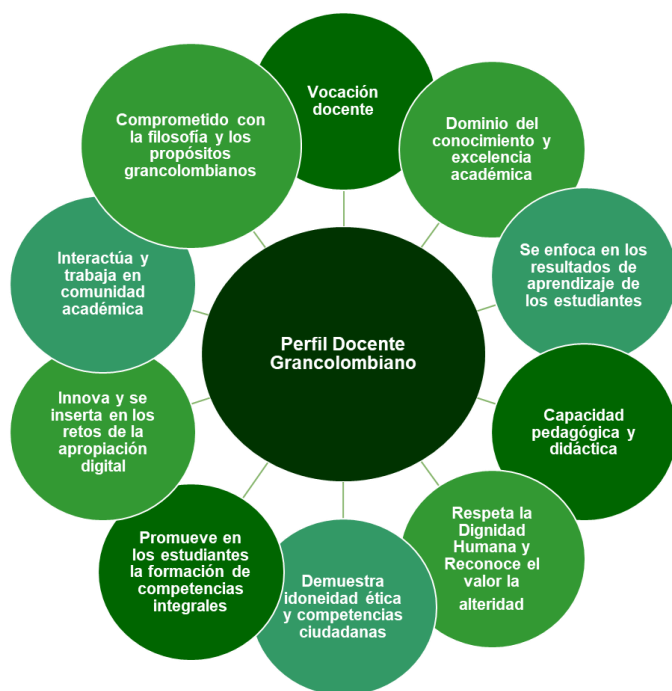
Es así como a partir de las voces de los actores se elaboró un perfil del docente grancolombiano, que da cuenta de dimensiones identificadas sobre la gestión profesoral en la Universidad y que sustenta el sistema docente grancolombiano. En este sentido, el docente Grancolombiano es un profesional con vocación de educador; siempre en procura

de constante formación y cualificación de sus saberes; capacitado para potenciar en sus estudiantes nuevas competencias y maneras de aprender para explicar, comprender y transformar su entorno inmediato, con una mirada global y con acciones locales, mediadoras y reconstructivas. Para lograrlo, la UGC cuenta con diez postulados:

- **Vocación docente:** su compromiso con la sociedad, con la educación y con el proyecto de vida de los estudiantes se expresa en la actitud de servicio, la pasión y la alegría con la que realiza su actividad docente. Desempeña el ejercicio docente con convicciones claras de su papel como formador. Inspira a sus estudiantes con su ejemplo digno de imitar. Promueve un sentido de respeto por la profesión y anima a los estudiantes a superarse en el día a día, buscando alcanzar lo mejor de sí mismos.
- **Dominio del conocimiento y excelencia académica:** Es un educador y ser humano comprometido con su propio proceso de formación, que se actualiza permanentemente, para dinamizar con el saber disciplinar, el proyecto de vida profesional de sus estudiantes y de la comunidad educativa. Despierta credibilidad en sus estudiantes en tanto demuestra el dominio del conocimiento y la experticia en el área de su desempeño académico. Avanza en la cualificación disciplinar mediante la formación posgradual, y está comprometido con actualizarse en el desarrollo y mejoramiento de nuevas técnicas, procesos y saberes.
- **Se enfoca en los resultados de aprendizaje de los estudiantes:** Toda su actividad docente está orientada con perseverancia a lograr que los estudiantes alcancen los resultados de aprendizaje previstos para su formación. Diseña experiencias de aprendizaje que promueven la curiosidad, el pensamiento autónomo, la investigación, el compromiso social y la creatividad, convirtiendo al estudiante en el protagonista del desarrollo de sus habilidades profesionales.
- **Capacidad pedagógica y didáctica:** Es un docente con la capacidad para enseñar, relacionar y comunicar de manera clara los conocimientos de su área, potenciando el acto educativo como un proceso de construcción colectiva de conocimientos. Gestiona estrategias didácticas innovadoras que promueven el aprendizaje y se cualifica de manera continua en habilidades pedagógicas, curriculares y didácticas. Tiene la capacidad de evaluar los resultados de aprendizaje, en términos del rigor de las competencias y en procura del mejoramiento integral del estudiante.
- **Respeto la Dignidad Humana y Reconoce el valor la alteridad:** sus criterios y decisiones en los procesos de formación y aprendizaje se sustentan en un profundo respeto por la dignidad humana de sus estudiantes y compañeros de trabajo. Por tanto, reconoce y acepta la diversidad del ser humano, la otredad y alteridad, promoviendo relaciones pedagógicas fundamentadas en la inclusión, la empatía, el respeto y el afecto.

- **Demuestra idoneidad ética y competencias ciudadanas:** Es un ejemplo ético en el ejercicio de su profesión y un ciudadano respetable. Promueve valores, formas de sentir, saber, tener y hacer que inspiran en los estudiantes el cuidado del otro y de lo otro. Forjador de nuevas dimensiones de respeto a la sociedad, la naturaleza y la vida misma, desde una fundamentación comprometida en el amor con y por el otro, y con alto compromiso y responsabilidad por la formación en valores, en el marco de la filosofía grancolombiana y la Responsabilidad Social Universitaria.
- **Promueve en los estudiantes la formación de competencias integrales:** No solo se enfoca en la formación disciplinar, sino que promueve en los estudiantes competencias genéricas y transversales. Desarrolla procesos de formación y aprendizaje que ayudan a estructurar el pensamiento crítico, interdisciplinario, reflexivo y sistémico de los estudiantes.
- **Innova y se inserta en los retos de la apropiación digital:** Es un docente dispuesto a aprender a aprender para asumir los retos del siglo XXI, crea e innova en sus estrategias didácticas, modifica realidades a través de la investigación y la generación de soluciones a los problemas disciplinares, de su entorno y de la sociedad. Utiliza las nuevas tecnologías de la información y se apropia de las transformaciones digitales para mejorar su práctica pedagógica. Su mediación promueve la incertidumbre y la búsqueda de nuevas comprensiones del entorno para modificarlo y enriquecerlo.
- **Interactúa y trabaja en comunidad académica:** Genera relaciones de interacción con el contexto en beneficio de una formación más conectada con las realidades externas, que pongan en diálogo la teoría y la práctica. Interactúa con comunidades científicas y profesionales del orden nacional e internacional. Tiene la capacidad de trabajar en equipo para conformar comunidades académicas al interior de la Universidad, respeta la palabra del otro y promueve diálogos constructivos desde el pensamiento reflexivo y propositivo.
- **Comprometido con la filosofía y los propósitos grancolombianos:** Su práctica docente le da vida al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad, demuestra su compromiso con la filosofía institucional y aporta, desde su ámbito de actuación misional al logro de los fines institucionales y a la transformación social de las comunidades, mediante la búsqueda del bien común.

Figura 27 Perfil del docente grancolombiano



Fuente: PEI 2021.

En particular, en los procesos de aseguramiento de la calidad de los programas académicos se producen discusiones y actualizaciones de los perfiles docentes que se requieren de acuerdo con la experiencia y formación en los campos disciplinares específicos. Es así como a través de los Comités Curriculares y Consejos de Facultad se revisa el perfil del docente en el programa académico y se incluye en el Proyecto Educativo del Programa y en el informe de condiciones de calidad para la renovación de registro calificado, la acreditación o renovación de acreditación de los programas académicos.

En consecuencia, en cada período académico semestralizado, se realiza el proceso de postulación docente, el cual se origina desde las necesidades, los requerimientos y la perspectiva de los programas académicos adscritos a las Facultades. De esta manera, para el proceso de postulación docente se retoman estos perfiles tanto institucionales como de los programas académicos del docente grancolombiano, con el fin generar los procesos de selección, vinculación e inducción de los docentes.

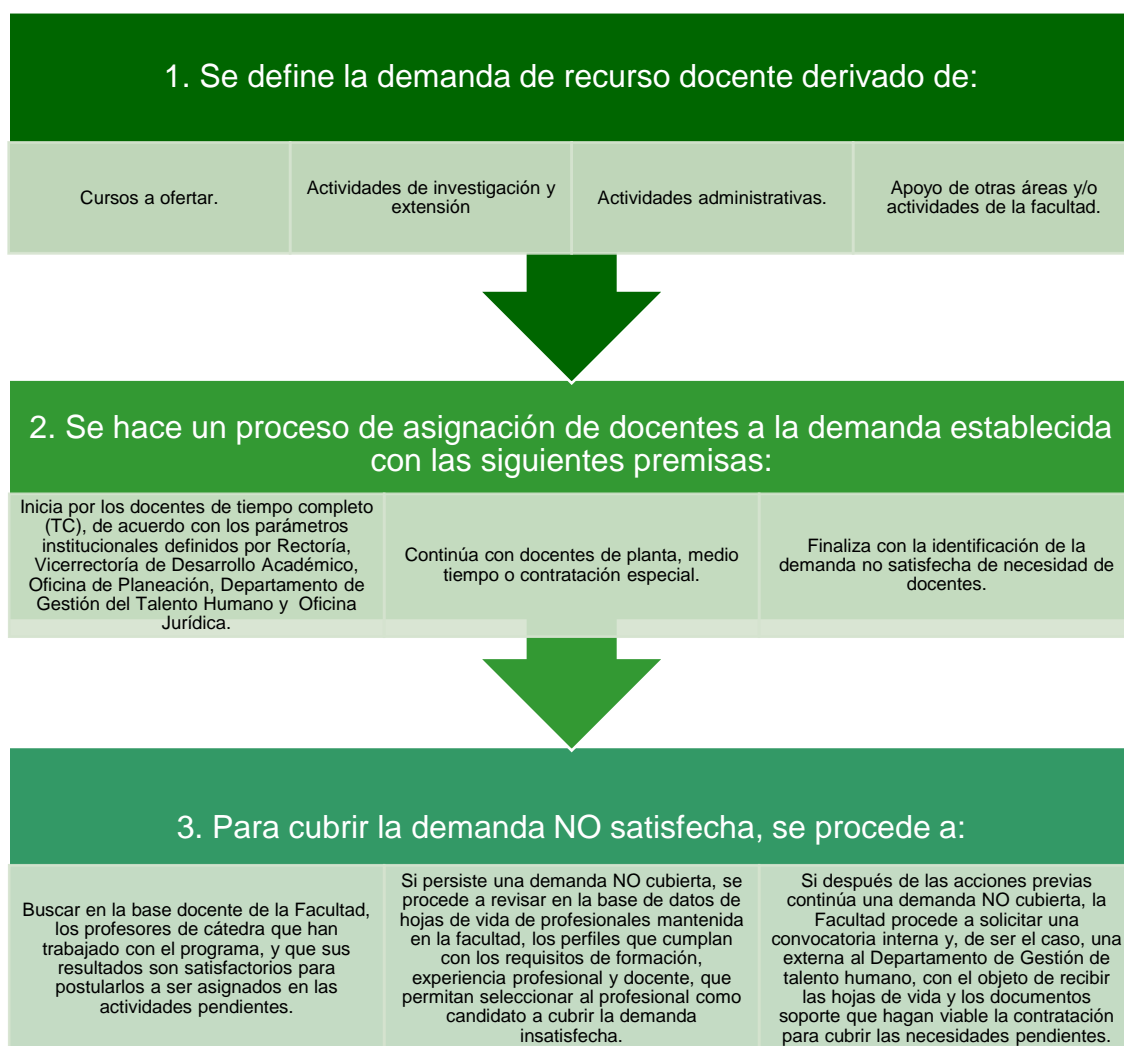
El plan de vinculación institucional de los profesores vigente, de acuerdo con el desarrollo institucional previsto en términos de la cifra proyectada de estudiantes y planes institucionales

El proceso de postulación docente tiene su génesis en la necesidad de cada programa en el marco de la planeación académica que proyecta la Facultad en cada período

semestralizado. De esta manera, se retoman los resultados de evaluación docente y las necesidades propias de los programas para la elaboración de la postulación profesoral, incluyendo la carga académica para cada docente.

De manera coordinada, la Secretaría Académica de la Facultad provee la demanda de cursos y grupos por programa y por período semestralizado. Luego, se analiza la información para poder subsanar los cruces de horarios, grupos y cursos y equilibrar las cargas académicas. En este proceso se intenta dar continuidad a los cursos que el docente tenía asignados el período anterior. Acto seguido, se construye y aprueba la postulación profesoral de la Facultad, la cual es cargada en el Sistema de Gestión Académica y a la instancia administrativa Institucional para seguir el conducto regular.

Figura 28 Planificación académica en relación con la postulación profesoral



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de identificar la necesidad de un docente, se generan convocatorias laborales las cuales se desarrollan desde las dinámicas internas de las Facultades o a nivel institucional, a través de la página web de la Universidad²⁵. Con base en esta difusión, se presentan hojas de vida de los aspirantes, las cuales son revisadas por las Decanaturas y, con base en esta valoración, se programa y desarrolla la entrevista con el docente aspirante.

Superada esta etapa, se realiza el proceso de selección, el cual incluye una valoración de la postulación desde la Oficina Jurídica, Dirección de Presupuesto y la Vicerrectoría de Desarrollo Académico. Es así como la Oficina Jurídica evalúa las hojas de vida de acuerdo con los perfiles docentes, explícitos en el Estatuto Docente. Seguidamente, se surte una validación por parte de la instancia presupuestal, con el propósito de comparar la postulación a la proyección docente y la disponibilidad presupuestal presentada al final de la vigencia inmediatamente anterior. Después, se presenta la postulación ante la Vicerrectoría de Desarrollo Académico con el fin de brindar el aval institucional para iniciar los procesos de contratación.

Finalmente, el proceso desemboca en el Departamento de Talento Humano con el fin de generar los procesos de vinculación del docente, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales, tanto por parte del docente como de la Universidad y realizando la firma del contrato laboral por parte de Rectoría y el docente.

Figura 29 Proceso para la Postulación Profesoral



Fuente: Elaboración propia.

²⁵ Universidad La Gran Colombia. Proceso de Selección. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/index.php/seleccion>

En el proceso de vinculación de los docentes, el Departamento de Gestión de Talento Humano se encarga de realizar las respectivas afiliaciones al sistema de seguridad social para cumplir a cabalidad con los requerimientos que ordena la Ley.

Respecto a la desvinculación de los docentes se tienen en cuenta los motivos de la finalización (terminación unilateral, renuncia o vencimiento del contrato) para cada uno de ellos se realiza la respectiva liquidación de prestaciones y el respectivo pago, como se presenta a continuación:

Figura 30 Aspectos para la desvinculación docente

Identificar si existe alguna razón para realizar la desvinculación del profesor, estas pueden ser:

- Terminación Unilateral o acuerdo de retiro: La Dirección de Gestión del Talento Humano será quien informe de manera escrita al profesor y se le entregará documento en físico. El Departamento de Gestión del Talento Humano entregará al profesor la certificación laboral, carta de retiro de cesantías (cuando aplique) y certificados de aportes a seguridad social de los últimos tres meses.
- Vencimiento de contrato: Se realiza la liquidación de prestaciones sociales y se consigna directamente a la cuenta de nómina
- Renuncia: El profesor deberá radicar su carta de renuncia voluntaria, en físico, a la Facultad o Unidad Misional y ellos a su vez la remiten con su visto bueno a la Dirección de Talento Humano, Los profesores de tiempo completo deberán aportar el Formato de paz y salvo, diligenciado. El Departamento de Gestión del Talento Humano entregará al profesor la carta de aceptación de renuncia, certificación laboral, carta de retiro de cesantías (cuando aplique) y certificados de aportes a seguridad social de los últimos tres meses.

Nota:

- El diligenciamiento del Paz y Salvo es responsabilidad de la Facultad y del Profesor.
- En todos los casos, la Dirección de Gestión del Talento Humano solicitará a la Dirección de Sistemas de Información la desactivación del correo institucional y aplicativo que tuviera a cargo al profesor. Además, realizará la liquidación de las prestaciones sociales. Para el correspondiente pago, se deberá solicitar visto bueno de la Vicerrectoría de Gestión Financiera

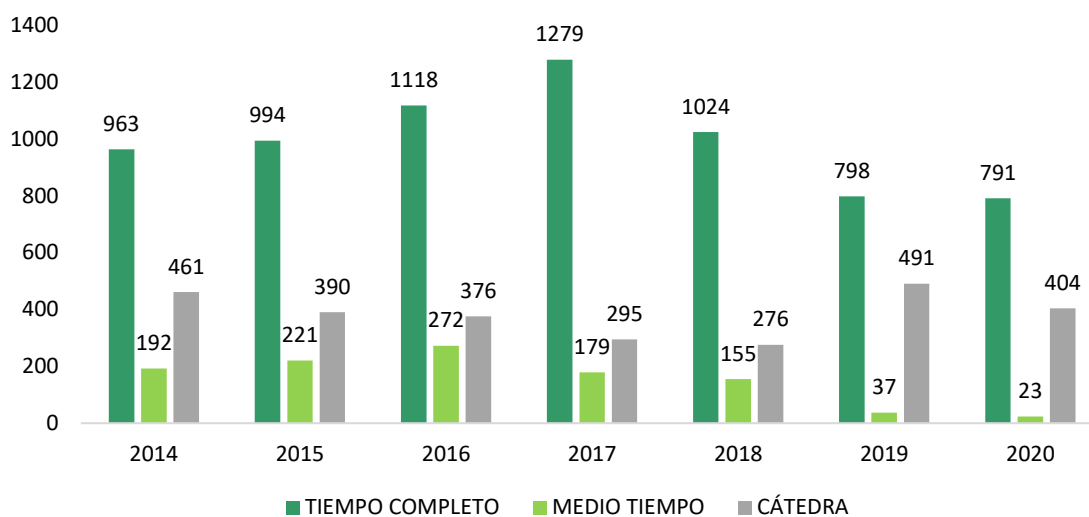
Fuente: Elaboración propia.

1.8. Grupo de profesores según dedicación y formación.

La Universidad La Gran Colombia ha sustentado su desarrollo misional desde el grupo de docentes, a continuación, se presenta las gráficas globales sobre los modos de vinculación y el nivel de formación entre 2014 y 2020, lo cual está sustentado y discriminado por programa en el siguiente anexo.

Anexo 1. 9 Docentes por modo vinculación y nivel de formación

Figura 31 Grupo de docentes por modo de vinculación



Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 17 Grupo de docentes por modo de vinculación

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Promedio
Tiempo completo	963	994	1118	1279	1024	798	791	995
Medio tiempo	192	221	272	179	155	37	23	154
Cátedra	461	390	376	295	276	491	404	384
Total	1616	1605	1766	1753	1455	1326	1218	-

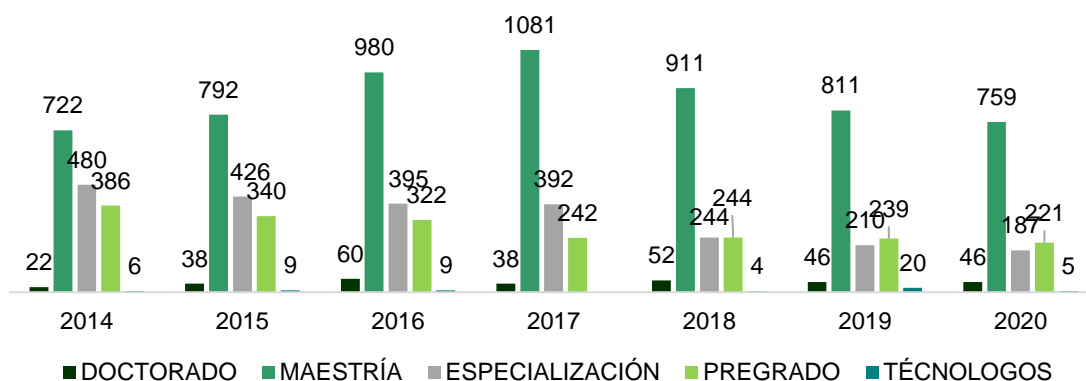
Fuente: Elaboración propia.

Es posible reconocer cambios a lo largo del tiempo, pues se ha propiciado el tránsito de docentes de cátedra y medio tiempo a vinculación de tiempo completo, permitiendo tener un cuerpo profesoral dedicado a la Universidad en su mayor porcentaje. Es así como los docentes de hora cátedra que superen diez horas semanales automáticamente pasan a medio tiempo.

En coherencia con ello, es posible reconocer que la Universidad La Gran Colombia cuenta con un número mayor de docentes de tiempo completo por encima del cuerpo profesoral de cátedra. Ello permite la continuidad de las actividades docentes en beneficio de la apuesta misional de la institución por la docencia y la formación.

Aunado a ello, es importante enfatizar que en 2020 existe una disminución de la planta docente, en especial de los docentes de cátedra, dado a la situación socioeconómica y la disminución de los estudiantes derivada de la pandemia por la COVID-19.

Figura 32 Grupo de docentes por nivel de formación 2014 - 2020



Fuente: Elaboración Propia.

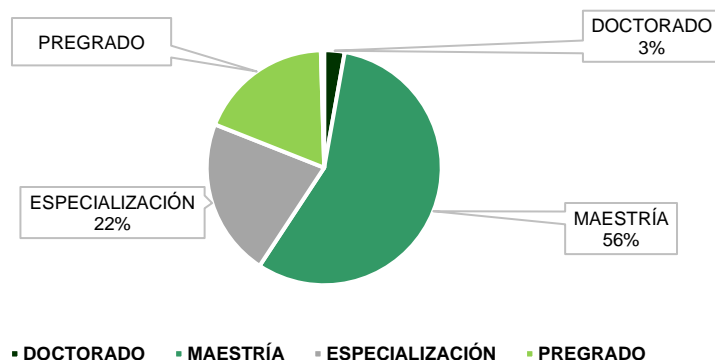
Tabla 18 Grupo de docentes por nivel de formación

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Promedio
Doctorado	22	38	60	38	52	46	46	43
Maestría	722	792	980	1081	911	811	759	865
Especialización	480	426	395	392	244	210	187	333
Pregrado	386	340	322	242	244	239	221	284
Tecnólogos	6	9	9	-	4	20	5	7
Totales	1616	1605	1766	1753	1455	1326	1218	-

Fuente: Elaboración propia.

Para la Universidad La Gran Colombia el nivel de formación docente se encuentra enfocado a la categoría de maestría, evidenciando número de docentes por encima de 700. Así mismo, la institución ha generado estrategias para la incorporación de docentes con estudios doctorales, permitiendo mantener 46 en las vigencias del 2019 y 2020.

Figura 33 Promedio de nivel de formación docente 2014-2020.



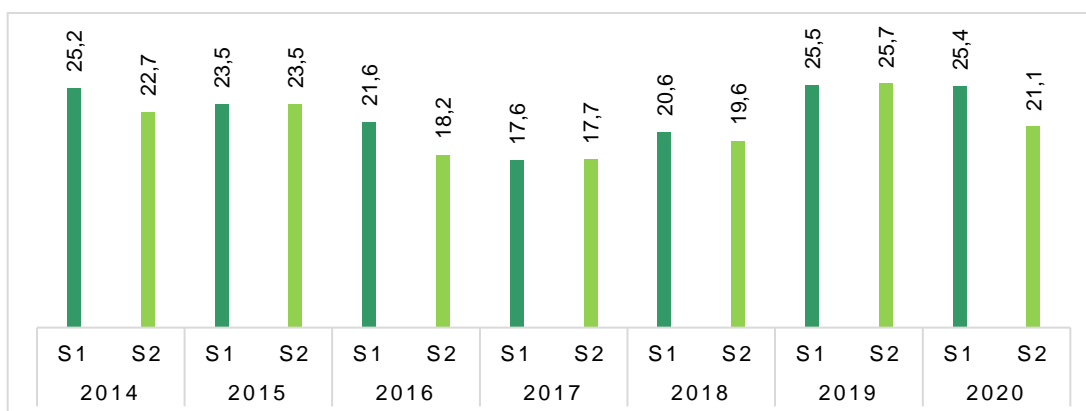
Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, se evidencian que en promedio el grupo de profesores de la Universidad La Gran Colombia se concentra en un 56% en nivel de formación de maestría y 22% de especialización. Sin embargo, se evidencia un 3% de este grupo docente con estudios doctorales, lo cual se constituye en una oportunidad de mejora que contribuirá a la calidad académica y el desarrollo de la cultura investigativa en la institución.

Para la mejora de esta situación, la Universidad ha implementado estrategias como entregar apoyos económicos para la formación posgradual de alto nivel, las cuales se encuentran desarrolladas en el apartado “3.5.4. *Programas de desarrollo de competencias pedagógicas, tecnológicas y de investigación, innovación y/o creación artística y cultural de acuerdo con los niveles de formación y las modalidades ofertadas, en coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional*”

De igual modo, se cuenta con el promedio de relación entre docentes y estudiantes entre 2014 y 2020, retomando el cuerpo profesoral de tiempo completo y el número total del estamento estudiantil de cada período académico semestralizado.

Figura 34 Relación estudiante - docente



Fuente: Elaboración propia.

Es así como se evidencia que la relación estudiante y docentes tanto de tiempo completo como de medio tiempo se encuentra entre 2018 a 2020 en un promedio de 23,0, mientras que el 2019-2S se evidencia el promedio más alto con 25,7 estudiantes por cada docente. De este modo, se reconoce que la equivalencia de planta docente es coherente con el número de estudiantes, permitiendo generar escenarios de formación centrados en el estudiante y apoyados de espacios como consejerías y tutorías que permiten acompañar a los sujetos que aprenden en su experiencia educativa.

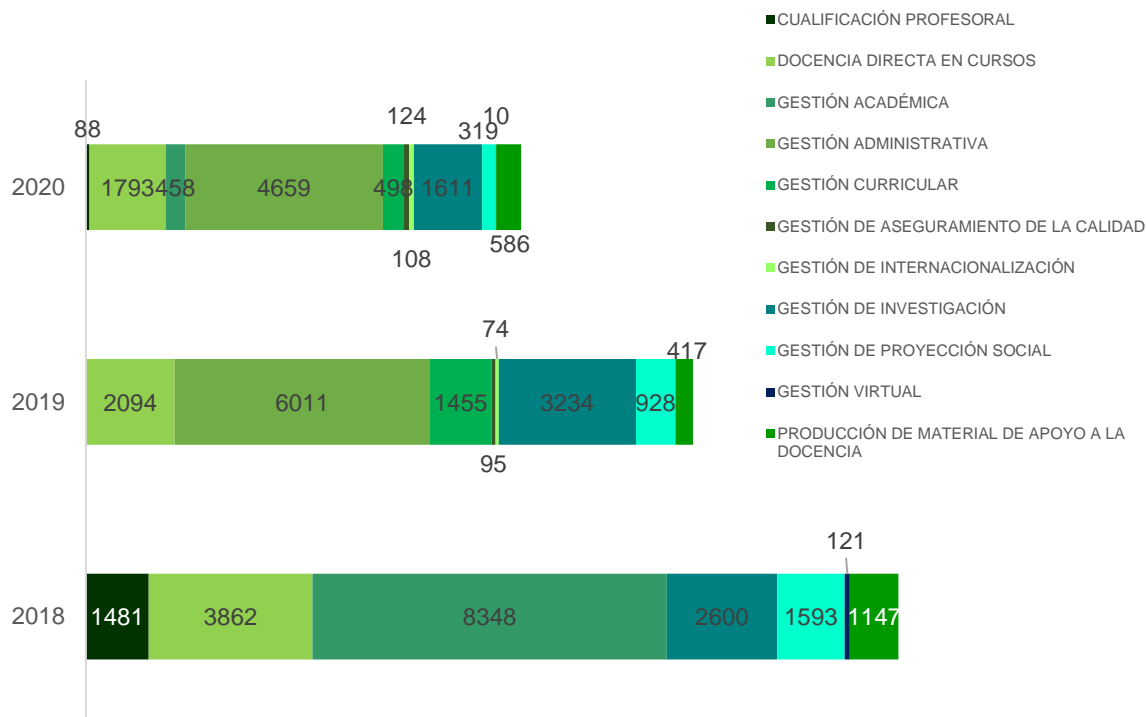
1.9. Grupo de profesores y porcentaje con dedicación a las labores académicas, formativas, docentes, científicas, culturales y de extensión

La Universidad La Gran Colombia cuenta con un núcleo profesoral en tiempo completo, medio tiempo y cátedra que, de acuerdo con su modo de vinculación, realiza labores académicas, formativas, curriculares, investigativas, culturales y de extensión, aportando al desarrollo misional de la institución.

La asignación de actividades docentes en la Universidad ha tenido una trayectoria histórica que ha permitido que para 2017 se implementara el SIPLAT, como aplicativo que permite sistematizar este proceso. Para 2020-2 se implementó una mejora en la gestión docente referente a la planificación de labores profesoral al transitar al aplicativo SGA-UGC-SINU. Esta mejora en el proceso se desarrolla a profundidad en el apartado **“3.5.3. Procesos de seguimiento al análisis y valoración periódica de las asignaciones y carga de trabajo de los profesores a nivel institucional, con la posibilidad de poder ajustarlas a medida que cambien las condiciones institucionales”**. En razón a este proceso de sistematización, a continuación, se presentan las cifras referentes a los planes de trabajo docentes correspondientes a las vigencias 2018-2020.

De esta manera, a continuación, se presenta el número de horas de distribución de actividades docentes, en el cual se evidencia que el cuerpo profesoral se encuentra asignado a la docencia directa, gestión académica y curricular en mayor proporción. Así mismo, la investigación se ha constituido en un componente estratégico al cual se le asignan actividades docentes las cuales se orientan a la generación y desarrollo de proyectos de investigación, tutorías a trabajos de grado y demás actividades asociadas a la cultura de la indagación en los programas académicos y la institución.

Figura 35 Dedicación de docentes 2018-2020



Fuente: Elaboración propia.

Aunado a ello, el componente de la extensión y proyección social es un asunto prioritario en los planes de trabajo docente, pues se desarrollan acciones de formulación y gestión de diplomados, cursos de extensión y proyectos de interacción con el sector externo. Así mismo, la internacionalización se comprende como eje importante de las asignaciones del tiempo docente, pues se evidencian tiempo de dedicación orientados al desarrollo de la interacción curricular, la movilidad estudiantil y profesoral, entre otros aspectos.

Este proceso de asignación de actividades se presenta con detalle en el apartado “3.4.3. Criterios de dedicación, disponibilidad y permanencia de los profesores que desarrollen las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión y para aquellos que desarrollan actividades relacionadas con procesos administrativos”.

Anexo 1. 14 Tabla de dedicación docente

1.10. Estatuto Docente

Derechos, deberes y obligaciones de los profesores

La Universidad La Gran Colombia cuenta con su Estatuto Docente aprobado por la Honorable Consiliatura mediante el Acuerdo 02 del 2008 y a lo largo del tiempo ha sido actualizado a través de los siguientes 11 Acuerdos: (Acuerdos de la Honorable Consiliatura: 003 del 2014, 009 del 2017, 010 del 2017, 011 del 2017, 012 del 2017, 001 del 2018, 003

del 2018, 009 del 2018 y 002 del 2019; y Acuerdos del Consejo Académico: 023 del 2018 y 016 del 2019).

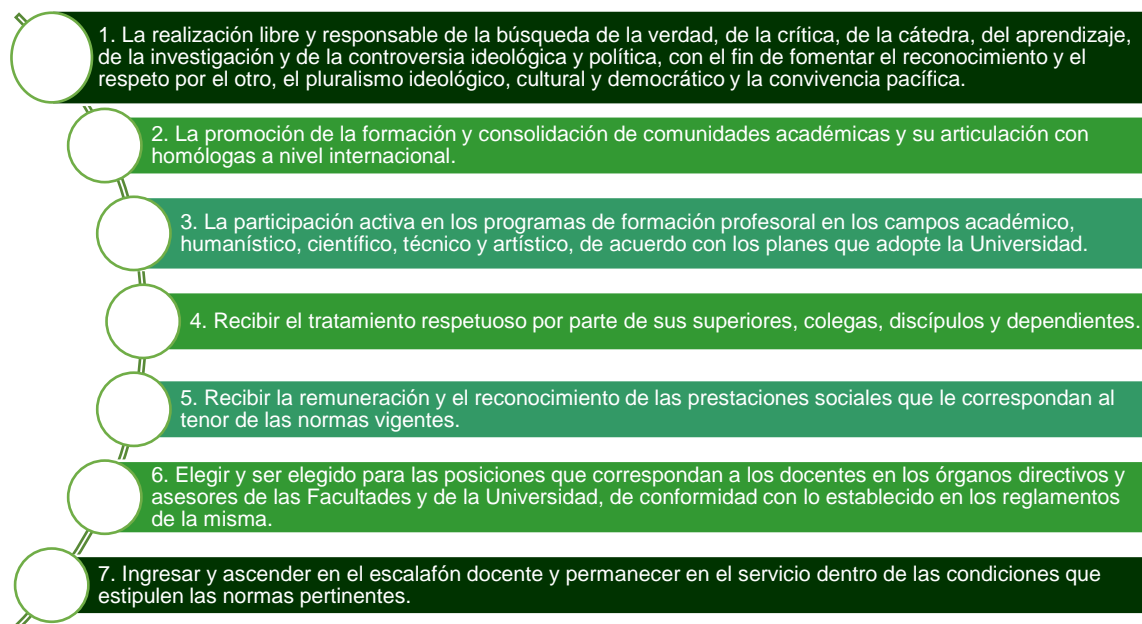
Figura 36 Línea del tiempo de actualización del Estatuto Docente



Fuente: Elaboración propia

Es así como se presentan a continuación los derechos y deberes de los docentes de la Universidad La Gran Colombia.

Figura 37 Derechos de los docentes grancolombianos – Art.22 Estatuto Docente



Fuente: Estatuto Docente UGC.

Figura 38 Deberes de los docentes grancolombianos – Art.23 Estatuto Docente

1. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docentes de la Universidad.	2. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su encargo.	3. Concurrir a las actividades universitarias y cumplir la jornada de trabajo y el horario correspondientes, según el compromiso adquirido con la Universidad.	4. Dar un tratamiento respetuoso a los funcionarios de la Universidad, los colegas y los estudiantes.
5. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto hacia las diferentes formas del pensamiento y la conciencia de los estudiantes y sus pares.	6. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de cualquiera otra índole.	7. Responder por la conservación de los documentos, los materiales y los bienes confiados a su guarda o que le hubieren sido entregados para su desempeño como docentes.	8. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
9. No abandonar o suspender sus labores sin la autorización previa o impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la institución.	10. Colaborar con la Decanatura y los Coordinadores de Área en la elaboración, el desarrollo y la actualización de los programas académicos.	11. Acompañar a las facultades en las áreas y en las actividades de su competencia.	12. Asistir a los seminarios y a los cursos de actualización que programe la Universidad.
13. Promover en los estudiantes el espíritu autónomo, innovador, investigador y creativo para su desempeño en la solución de los problemas de la sociedad.			

Fuente: Estatuto Docente UGC.

Criterios, requisitos y procesos para la selección, vinculación, otorgamiento de distinciones y estímulos, evaluación de desempeño y desvinculación de los profesores.

En el marco del sistema docente, la Universidad La Gran Colombia les apuesta a estrategias para la permanencia docente, mediante el reconocimiento social y la generación de estímulos a la labor académica. Es así como se constituye en estímulo los apoyos económicos para apoyar a los docentes en los procesos de formación de alto nivel en el área disciplinar o pedagógica-didáctica en los siguientes términos.

- Para cursar especializaciones, se le entregará al docente un auxilio equivalente al treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula.
- Para cursar estudios de maestría, se le entregará al docente un auxilio equivalente al cuarenta por ciento (40%) del valor de la matrícula.
- Para cursar estudios de doctorado, se le entregará al docente un auxilio equivalente al sesenta por ciento (60%) del valor de la matrícula.
- Para cursar estudios en el exterior, se le entregará al docente un auxilio hasta de ocho salarios mínimos legales mensuales vigentes, para el valor de la matrícula y una suma equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes para su manutención, siempre que la Universidad tenga convenio con la institución de educación superior extranjera. Este auxilio deberá ser promovido previamente por el Consejo Académico y aprobado por el señor Rector de la Universidad.

Las cifras sobre el desarrollo de esta estrategia de apoyo a formación posgradual se evidencian en el título “3.5.4. Programas de desarrollo de competencias pedagógicas, tecnológicas y de investigación, innovación y/o creación artística y cultural de acuerdo con los niveles de formación y las modalidades ofertadas, en coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional”.

Aunado a ello, la institución brinda incentivos económicos a los docentes que divulguen sus productos de investigación, resultado de la actividad de los grupos de investigación, registrados en el InstituLAC²⁶, y los textos académicos que se conviertan en guías del trabajo académico. En consecuencia, estos docentes recibirán los siguientes beneficios, siempre y cuando la producción no sea parte del plan de trabajo asignado contractualmente:

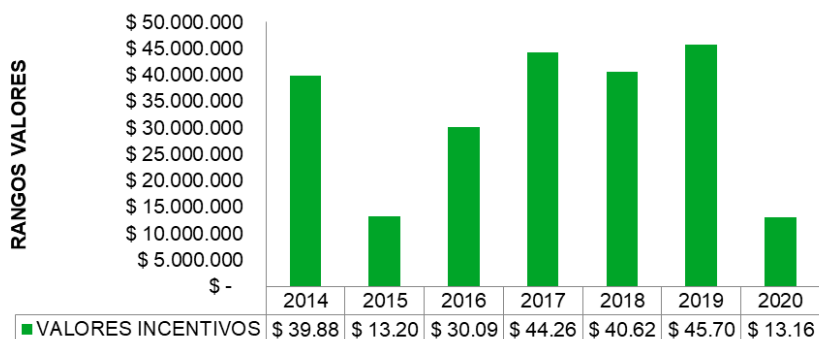
Por un libro, resultado del proceso de investigación de uno o varios grupos de investigación registrados en el InstituLAC de la Universidad La Gran Colombia y en cuya autoría hubiesen participado dos o más investigadores, los docentes recibirán un incentivo equivalente a cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Por un artículo científico, publicado en revistas de alto impacto, con filiación institucional, el docente recibirá incentivos según la siguiente tabla de clasificación:

- Revistas en Q1 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes
- Revistas en Q2 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes
- Revistas en Q3 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes
- Revistas en Q4 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes

Este es un proceso importante en el sistema docente grancolombiano, por ello a continuación se presenta el balance de incentivos económicos otorgados entre los años 2014 al 2020.

Figura 39 Cifras de incentivos por publicaciones e investigaciones



Fuente: Elaboración propia.

26 Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS. Manual Del Aplicativo. Aplicativo de la plataforma ScienTI para el registro de instituciones a las cuales están vinculados los grupos de investigación. Disponible en < https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/manual-usuario-institulac.pdf>

Según la información de los incentivos por publicaciones a los docentes se puede evidenciar que durante los periodos 2014 – 2020 fueron otorgados en mayor cantidad a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en el periodo 2017, para los docentes de Posgrados 2014, Facultad de Ingeniería el periodo 2018, Facultad de Derecho periodo 2019, Facultad de Ciencias de la Educación 2018, Facultad de Arquitectura periodo 2014 y siendo la Facultad de Derecho donde los docentes en cada una de las vigerencias han recibido incentivos.

Así mismo, entre los años 2014 y 2016 se evidencian como mayor monto el de 2014, sin embargo, la Universidad incrementó el monto de incentivos de publicaciones a 44.263 y para 2019 se aumentó a 45.702, lo cual es una evidencia del compromiso de la Universidad por los estímulos e incentivos que permitan la permanencia docente en la institución. En 2020 se evidencia una caída a raíz de la pandemia provocada por la COVID-19, puesto que se orientaron recursos a apoyos a prevenir la deserción estudiantil, fenómeno social que se evidenció con mayor preponderancia en esta vigerancia.

Criterios de dedicación, disponibilidad y permanencia de los profesores que desarrollen las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión y para aquellos que desarrollan actividades relacionadas con procesos administrativos.

La Universidad La Gran Colombia se encuentra comprometida con la excelencia académica, partiendo de la planeación y la evaluación de los procesos misionales, de apoyo y académico-administrativos para la consecución de las metas institucionales. Para ello, la planeación de las actividades es el mecanismo de ejecución de los propósitos, trazados en el Proyecto Educativo Institucional PEI, el Modelo Pedagógico y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID. En este sentido, los Planes de Trabajo se constituyen en herramientas para la programación y la organización de las actividades orientadas al cumplimiento de la misión institucional y de los programas.

A lo largo de la historia de la Universidad, se han generado lineamientos expedidos por la Vicerrectoría de Desarrollo Académico encaminados a la planificación de las actividades y su relación con el cumplimiento de la misión institucional y de los programas. Como prueba de ello, cada año se construyen, socializan implementan y valida la pertinencia de los criterios para la organización de las actividades docentes, investigativas, de extensión y académico-administrativas.

Anexo 1. 15 Lineamientos de planes de trabajo

Así mismo, la Universidad ha generado procesos de reflexión en torno a su organización como lo es la actualización de la estructura orgánica, en la que se reconocen jerarquías y relaciones entre las unidades académico-administrativas. Del mismo modo, la actualización de la estructura orgánica se materializa en las facultades a través de la creación de cargos orientados a la gestión académico-administrativa: director de programa, Coordinador de docencia, investigación y aseguramiento de la calidad, Coordinador de Extensión y Formación Continuada y Coordinador de posgrados.

De esta forma, se organizan las actividades que realizan los docentes desde una lógica de apoyos ligados a productos en torno a actualización curricular, internacionalización, extensión, investigación, empresarismo, aseguramiento de la calidad, etc. Ello, permite que los docentes no queden sobrecargados con liderazgos de las funciones misionales y transversales de la universidad y las Facultades, pues los coordinadores son los líderes que en articulación con las unidades académico-administrativas aterrizan la gestión en los programas académicos.

Mecanismos para la participación de los profesores en procesos de autoevaluación.

Conforme con los Estatutos de la Institución, la Universidad La Gran Colombia está conformada por una comunidad académica de estudiantes, docentes y la administración; es así como esta premisa se ve reflejada en los procesos de autoevaluación que se desarrollan tanto a nivel de programas como institucional en los cuales los docentes se consideran un actor y parte interesada indispensable para la participación y autorreflexión.

Como se describe en el marco de la Condición de Cultura de Autoevaluación, la autoevaluación en la Universidad La Gran Colombia tiene sustento interno en la normativa reglamentada en la Resolución 006 de 2009 que establece el Modelo de Autoevaluación Institucional y, más recientemente, en la Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional y la Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento. A partir de estos lineamientos, la participación de los docentes se genera en el marco de los siguientes mecanismos, estrategias o escenarios:

- Participación en encuestas de percepción
- Participación en Comité Curricular y Consejo de Facultad
- Visita de verificación de condiciones y factores de calidad por parte de los pares académicos
- Análisis de resultados de evaluación docente
- Retroalimentación de los resultados de la autoevaluación de programas e institucional

Es así como, cada uno de estos escenarios se desarrolla de la siguiente manera:

Participación en encuestas de percepción

En el proceso de autoevaluación se realiza la consulta de percepción a todos los estamentos que conforman la comunidad académica: estudiantes, docentes, directivos – administrativos, egresados, aliados empresariales y académicos. Respecto a la vinculación de los docentes, se determina una muestra representativa del estamento a la cual se aplica un instrumento de medición de percepción, el cual puede ser consultado en el siguiente anexo.

Anexo 1. 16 Muestra representativa del estamento docente 2021

Anexo 1. 17 Instrumento de percepción para profesores 2021

Conforme con esta dinámica, la Universidad ha venido aplicando en este estamento docente los siguientes procesos de encuesta de percepción en los últimos años:

Tabla 19 Consolidado sobre aplicación de encuestas de percepción de profesores

Año	Programa / Facultad / Institucional	Muestra recopilada
2012	Institucional	408
2013	Institucional	155
2013	Facultad Ciencias de la Educación	87
2013	Facultad de Contaduría	25
2013	Facultad de Ingeniería Civil	86
2013	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	35
2013	Facultad de Derecho	129
2013	Facultad de Arquitectura	75
2013	Facultad de Posgrados	46
2014	Institucional	190
2014	Institucional	566
2014	Facultad de Posgrados	13
2016	Institucional	36
2017	Institucional	391
2017	Facultad de Posgrados	21
2018	Facultad de Posgrados	14
2018	Institucional	22
2018	Administración de Empresas	11
2018	Contaduría Pública	23
2018	Arquitectura	100
2018	Economía	16
2018	Lic. Humanidades y Lengua Castellana	10
2018	Maestría en Planeación y GHTS	10
2019	Esp. Derecho Administrativo	11
2019	Esp. Derecho del Trabajo	8
2019	Esp. Derecho Penal y Criminología	10

Año	Programa / Facultad / Institucional	Muestra recopilada
2019	Esp. en Gerencia	14
2019	Esp. en Casación Penal	9
2019	Esp. en Derecho de Familia	9
2019	Esp. en Contratación Estatal	9
2019	Arquitectura	673
2020	Esp. en Gerencia y Mercadeo	8
Total		3.220

Fuente: Dirección de Aseguramiento de Calidad - Aplicativo encuestafacil.com, 2021.

Como se observa en la tabla anterior, en los últimos años la institución ha hecho partícipe del proceso de autoevaluación a 3.220 docentes de diferentes programas académicos de la Universidad. En consecuencia, la encuesta de percepción que se estructura en los procesos de autoevaluación es uno de los mecanismos de participación directa de la comunidad académica de docentes, en el que se logra identificar las debilidades, fortalezas y necesidades que permitirán posteriormente generar plan de mejoramiento específico para la gestión docente.

Participación en Órganos Directivos

En el marco de los procesos de autoevaluación y, en especial, las etapas asociadas a la autorregulación y mejoramiento de los programas académicos e institucional, la Universidad La Gran Colombia garantiza la participación de los docentes en los órganos colegiados tanto de Comité Curricular, Consejo de Facultad, Consejo Académico y Consiliatura.

Específicamente para los procesos de autoevaluación, los docentes se articulan a las siguientes actividades específicas:

- Definición de ponderación o jerarquización de factores, condiciones y/o características de calidad utilizadas en el marco de la autoevaluación

En el marco de las primeras fases del proceso de autoevaluación, como se explicará más adelante, la Institución establece un peso relativo o grado de relevancia frente a los referentes de calidad establecidos en la evaluación, en este caso factores o características de calidad. En este sentido, los profesores hacen parte de este escenario a través de la discusión y argumentación para determinar y obtener la matriz de ponderación.

A manera de ejemplo, se remite en el siguiente anexo las evidencias de la consolidación del ejercicio de ponderación realizado para los programas de Arquitectura, Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana y algunos programas de Posgrados de la Institución.

Anexo 1. 18 Evidencias de la consolidación del ejercicio de ponderación

- Construcción y emisión de juicios de calidad que constituyen los informes de autoevaluación.

Estos juicios de calidad para la Universidad La Gran Colombia son la representación cualitativa de la calidad que ostenta el programa o la institución; es decir que allí se reflejan los logros y mejoras alcanzadas. Es por ello por lo que los docentes, vinculados a los programas académicos y que hacen parte de los equipos de trabajo determinados por las Decanaturas de Facultad, participan, construyen y aportan en la consolidación de los juicios de calidad que nutren los informes de autoevaluación con fines de acreditación e inclusive los documentos maestros con fines de registro calificado de los programas. Esta asignación se puede ver reflejada en los planes de trabajo asignados a los profesores, los cuales se pueden evidenciar en el siguiente anexo

Anexo 1. 19 Planes de trabajo docente con componente de aseguramiento de la calidad

- Análisis de resultados de evaluación docente

En articulación con la estrategia de evaluación docente descrita ampliamente en numerales anteriores, es necesario plantear que los procesos de autoevaluación en la etapa de recolección de información y, en especial, la documental se recogen los insumos, análisis y resultados generados a través de esta herramienta aplicada a la comunidad académica de docentes de la Universidad. Es así como, debe considerarse que la evaluación docente también es un mecanismo de participación de este estamento en el marco de los procesos de evaluación de programas y la institución.

Visita de verificación de condiciones y factores de calidad de pares académicos

Los docentes de la Universidad son parte esencial de la argumentación y justificación que realizan los programas y la sustentación realizada en las visitas de evaluación externa con fines de acreditación y registro calificado. En este sentido, los docentes aportan y participan en las actividades de:

- Reunión entre pares académicos designados por el Ministerio de Educación Nacional y estamento de docentes.
- Sustentación o acompañamiento en la justificación de diferentes factores o condiciones de calidad, en especial el de profesores.

Cada agenda propuesta para el desarrollo de las visitas de evaluación externa considera espacios que integran el estamento de docentes para su interacción directa con los pares académicos. En las siguientes imágenes se pueden evidenciar estos escenarios:

Figura 40 Ejemplo de participación docente en visita evaluación externa



Fuente: Elaboración propia.

Retroalimentación de los resultados de la autoevaluación de programas e institucional

Es necesario plantear que la participación de los docentes en el proceso de autoevaluación se genera en *doble vía* y esto tiene que ver con que no solo son transmisores de conocimiento y gestión, sino que también hacen parte de los actores a los cuales el propio sistema de aseguramiento de calidad debe dar cuenta, informar y retroalimentar sobre los resultados obtenidos.

Finalmente, es necesario reiterar que, como se explicará en la condición de autoevaluación, los profesores hacen parte de los actores que conforman el sistema de aseguramiento de calidad y la cultura de la autoevaluación y que como quedó plasmado en este numeral se cuenta con diferentes estrategias para su eficaz participación en el marco de la autoevaluación.

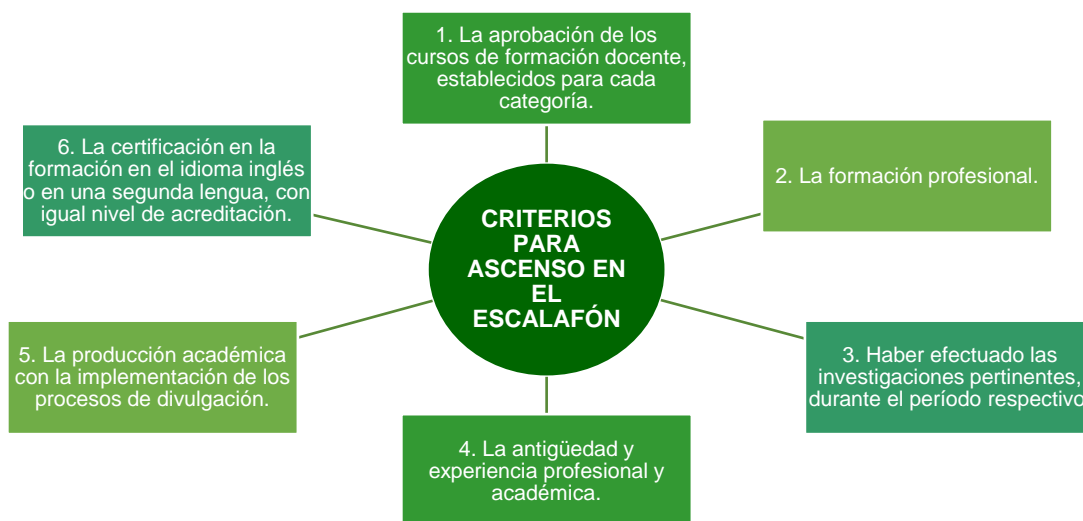
Carrera profesoral, o lo que haga sus veces, indicando los criterios para la vinculación, promoción, definición de categorías, retiro y demás situaciones administrativas.

De acuerdo con ello, la Universidad La Gran Colombia genera los procesos de gestión docente desde la selección, retomando las disposiciones declaradas en el Estatuto Docente relacionadas con la definición del personal docente y los modos de vinculación docente. Así, en el título III artículo 4 del Estatuto Docente el escalafón docente se constituye en mecanismo para *“organizar el desarrollo de la carrera docente y para ello fija las categorías, como un reconocimiento a los logros de los docentes y como referente para la asignación de la remuneración. El escalafón docente hará parte integral del sistema profesoral”* (Art 4, Estatuto Docente, 2008).

De este modo, se declara que las categorías son la medida valorativa en el escalafón, el cual tiene procesos de movilidad para que el docente *“cualifique su acción académica integralmente con el logro de los mejores estándares de calidad en el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social, que le será reconocida mediante el ascenso en el escalafón docente”* (Art. 5, Estatuto Docente, 2008). Para el proceso de ascenso docente, el Comité de Evaluación Docente se constituye en el escenario para estudiar las inscripciones y revisar las solicitudes de promoción de categorías docentes.

En consecuencia, el ascenso en la carrera docente de acuerdo con los siguientes criterios, establecidos en el Estatuto Docente, y se realiza a partir de los méritos y reconocimientos profesoriales.

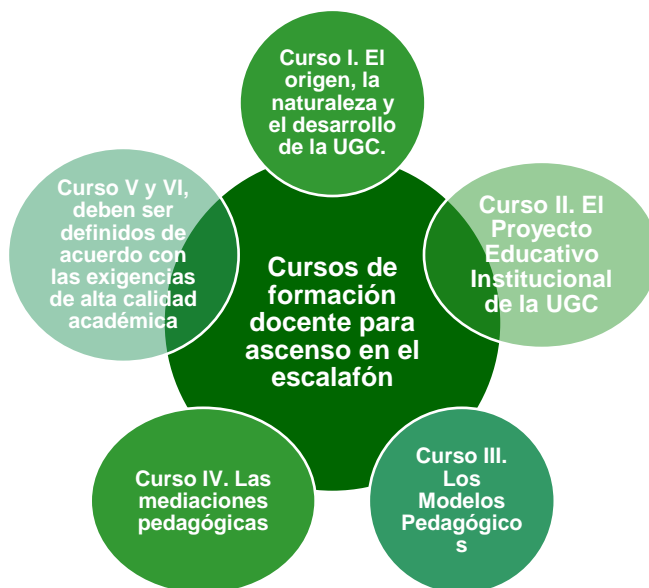
Figura 41 Criterios para ascenso en el escalafón docente



Fuente: Estatuto Docente UGC.

La Universidad La Gran Colombia reconoce los siguientes cursos que aplican para el ascenso docente, los cuales se configuran en la formación profesoral que desarrolla la identidad de la institución y posibilitan comprender la apuesta por la integralidad, la humanidad y la solidaridad.

Figura 42 Cursos de formación docente para ascenso docente en el escalafón



Fuente: Resolución 007 del 25 de febrero del 2009.

A continuación, se presentan las cifras de los docentes por escalafón entre el 2014 al 2020, evidenciando que a lo largo de los años incrementado la categoría de titular, la cual se constituye en la categoría más alta. De igual modo, en 2018 se realizó la convocatoria de ascenso docente, por tanto, se puede reconocer que docentes vinculados transitaron a asistentes.

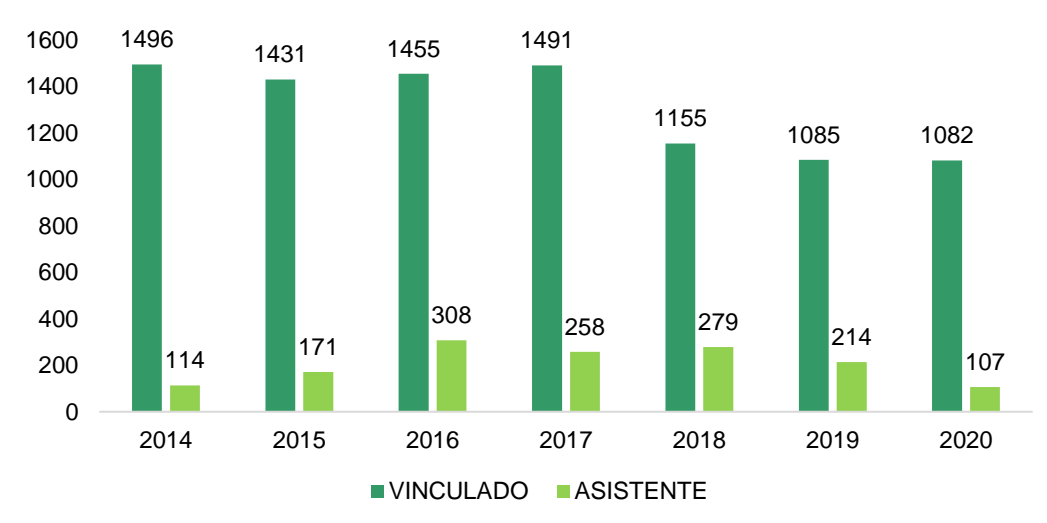
Anexo 1. 20 Evidencias de escalafonamiento docente

Tabla 20 Comportamiento categorías de escalafón docente 2014-2020: vinculado y asistente.

Categoría	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Promedio
Vinculado	1496	1431	1455	1491	1155	1085	1082	1314
Asistente	114	171	308	258	279	214	107	207
Asociado	-	-	-	-	11	16	17	15
Titular	6	3	3	4	10	11	12	7
Totales	1616	1605	1766	1753	1455	1326	1218	-

Fuente: Elaboración propia.

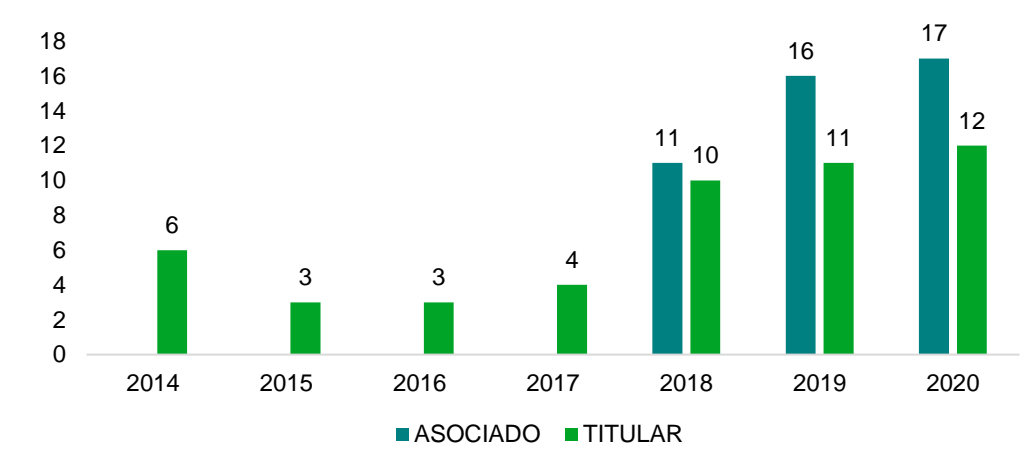
Figura 43 Comportamiento categorías de escalafón docente 2014-2020: vinculado y asistente.



Fuente: Elaboración propia.

Durante las vigencias del 2014 al 2020, la Universidad ha mantenido su alto promedio de docentes vinculados y se puede evidenciar que cada año aumenta la cantidad de docentes que se han escalafonado al siguiente nivel que es el de Asistente, y el mayor incremento en docentes Asociados y Titulares en los años 2019 y 2020.

Figura 44 Comportamiento categorías de escalafón docente 2014-2020: asociado y titular.

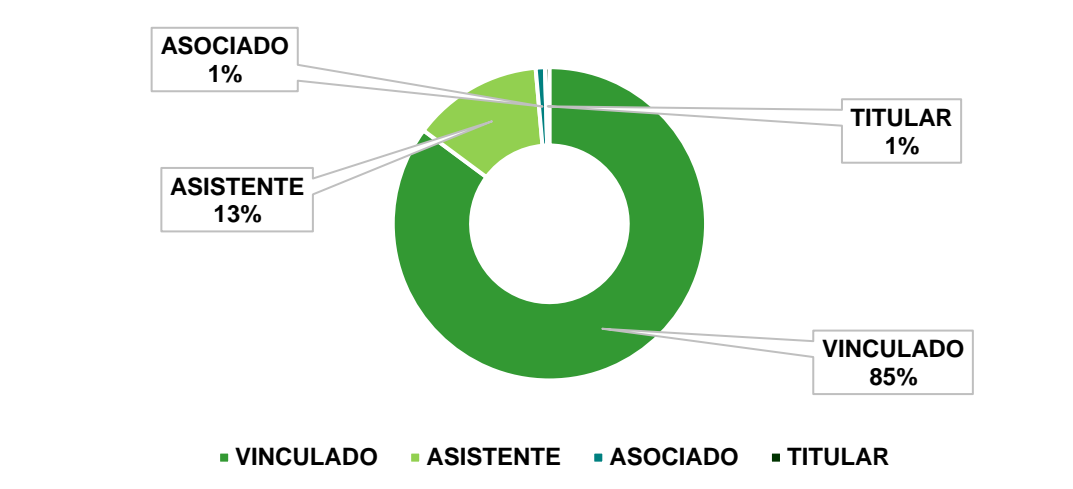


Fuente: Elaboración propia.

De este modo, es posible reconocer que la carrera docente en la Universidad se encuentra definida, sin embargo, el tránsito entre escalafones reporta bajas cifras en las categorías de asociado y titular, pues para ello se requiere de una permanencia de diez y quince años respectivamente como docentes y cuatro y seis años específicamente en la institución con la categoría anterior.

Es así como en promedio entre 2014 y 2020 se evidencia un cuerpo profesoral en categoría vinculado en un 85%, el 13% con docentes en escalafón de asistente, mientras que tanto en asociado como en titular se constituye al 1% cada uno.

Figura 45 Promedio de categoría docente 2014-2020



Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, la planta docente en promedio entre 2014 y 2020 se conforma en un 85% de profesionales, quienes por lo menos cuentan con tres años de experiencia como docente o cinco como profesional reconocido. En 13% de docentes quienes cuentan con tres años de experiencia como docente vinculado, quien ha sido formado con los cursos profesoriales I y II, además tiene un nivel de inglés de B2, según el Macro Común Europeo. Finalmente, la planta docente asociado y titular es el 1%, la cual se caracteriza por llevar una experiencia de cuatro y seis años en la Universidad, y haber realizado los cursos profesoriales III - IV y V –VI respectivamente.

Impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses.

En conformidad con la Resolución 1159 del 21 de enero del 2021 los impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses se retoma el artículo 15 en el cual se establece que “ningún empleado de tiempo completo de la Universidad podrá devengar de ésta más de una remuneración; se exceptúan la docencia y la investigación, en horas diferentes a las de la jornada normal de trabajo hasta un máximo de diez horas semanales”.

Régimen disciplinario.

Desde el Estatuto Docente se presenta el régimen disciplinario que se encuentra compuesto de acciones y faltas disciplinarias, de las cuales se derivan la categorización entre leves y graves (Art. 37, Estatuto Docente). Así mismo, en el Estatuto Docente se declara las competencias y el proceso disciplinario que a continuación se evidencia.

Figura 46 proceso disciplinario docente

La acción disciplinaria se iniciará por solicitud escrita del Decano de la Facultad respectiva enviada al Asistente de Control Académico, quien será la competente para instruir el respectivo proceso disciplinario.

Para estos efectos contará con un término máximo de 15 días hábiles, durante el cual se decretarán y practicarán las pruebas correspondientes, siempre con audiencia del investigado.

La sanción será impuesta, en primera instancia por la Vicerrectoría Académica.

La decisión podrá ser impugnada a través del recurso de apelación que deberá presentarse por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma y su conocimiento corresponderá al Rector de la Universidad, quien lo resolverá de plano.

Parágrafo 1º. La notificación de las decisiones se hará personalmente dentro de los tres (3) días siguientes al envío de la citación para su comunicación al investigado. Si éste no comparece la notificación se hará por edicto que se fijará por tres días en la oficina del Asistente de Control Académico.

Fuente: Estatuto docente.

De esta manera, en el Estatuto Docente se encuentra consignado la importancia del debido proceso, escuchando al docente, dejando constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no la sanción correspondiente. Además, se establece el artículo 41 “*La non bis in ídem*” el que expresa que “*No podrán aplicarse dos o más sanciones disciplinarias por un solo hecho; no obstante, esta norma no impide la aplicación de las sanciones civiles y penales a que haya lugar*”.

1.11. Mecanismos para la implementación de los planes institucionales y el desarrollo de actividades académicas

Medios de información que comuniquen de forma clara y oportuna sobre la forma de contratación, las condiciones de la vinculación (naturaleza y el plazo inicial)

La Universidad La Gran Colombia cuenta con mecanismos de comunicación de los documentos sobre el proceso de gestión profesoral, es así como a través de la página web se puede encontrar el Estatuto Docente²⁷. De manera paralela, es posible encontrar los procedimientos del proceso de gestión profesoral a través del aplicativo Kawak. Aunado a ello, en los procesos de inducción docente se comunican las disposiciones del Estatuto Docente, los procedimientos y demás documentación de manera clara y constante.

²⁷ Universidad La Gran Colombia. Estatuto docente acuerdo no. 002 del 17 de junio de 2008 de la honorable Consiliatura. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/estatuto_docente.pdf>

Procesos para la inducción de los profesores a las labores académicas, docentes, formativas, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.

La Universidad La Gran Colombia genera procesos de inducción docente orientados a la divulgación y apropiación del Proyecto Educativo Institucional, reconociendo la misión y visión de la institución, con el propósito de develar la importancia del rol docente para el desarrollo del ejercicio misional y de las metas prospectivas. Es así como se generan sesiones generales en la que se tiene una conversación por parte de la Rectoría y las Vicerrektorías en la que prima la apuesta y declaración de la promesa de valor grancolombiana, con sus principios y valores.

De manera paralela, en el marco de las Facultades se generan reuniones que tienen dos propósitos: a) brindar lineamientos de la decanatura sobre su desarrollo misional y la mirada en el porvenir de los programas académicos y b) dar a conocer las dinámicas dentro de las Facultades para el desarrollo de actividades docentes, formativas, investigativas, de extensión y académico-administrativas. Así mismo, este proceso de inducción se encuentra relacionado con la alineación del proyecto de vida con la apuesta de la Universidad La Gran Colombia, permitiendo configurar una comunidad académica idónea, dialogante y que permanece.

Anexo 1. 21 Evidencias de procesos de inducción

Procesos de seguimiento al análisis y valoración periódica de las asignaciones y carga de trabajo de los profesores a nivel institucional, con la posibilidad de poder ajustarlas a medida que cambien las condiciones institucionales.

Para la Universidad La Gran Colombia es prioritaria la organización de las actividades y labores docentes, investigativas, de extensión y académico-administrativas, con el propósito de cumplir con la misión institucional y las metas proyectadas en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID. Por lo anterior, la Institución ha adquirido y propiciado el uso de sistemas que permiten planear, organizar, ejecutar y realizar seguimiento a los compromisos y objetivos que desarrollarán los docentes y académico-administrativos durante los periodos académicos.

Como prueba de ello, en el año 2017 se inició con la implementación del Sistema de Información para la Administración de Planes de Trabajo de Profesores – SIPLAT, el cual permitió durante tres años la organización, el registro de actividades y el cargue de soportes convenidos en los planes de trabajo, conforme a los lineamientos establecidos por las directivas de la Universidad.

Anexo 1. 22 Evidencias de Planes de trabajo SIPLAT

Posteriormente, teniendo en cuenta el compromiso por la mejora de los procesos de planificación, y sistematización de las actividades conducentes al desarrollo y cumplimiento del quehacer institucional, se inició la implementación del Sistema de Gestión Académica-

SGA en el Módulo de Gestión Docente que permite la armonización de la programación académica de los cursos, la postulación docente, la gestión de planes de trabajo y la evaluación docente (hetero, co y autoevaluación).

De esta forma, se ha utilizado el Sistema de Gestión Académica SGA desde el segundo periodo académico del 2020 para la planificación y organización de las actividades de docencia directa en cursos, investigación, extensión y gestión académico-administrativa (relacionadas con la internacionalización, el aseguramiento de la calidad, la actualización curricular, etc.) desarrolladas durante el periodo académico, en coherencia con los lineamientos brindados por la Vicerrectoría de Desarrollo Académico de la Universidad

Anexo 1. 23 Evidencias de Planes de trabajo SGA

Programas de desarrollo de competencias pedagógicas, tecnológicas y de investigación, innovación y/o creación artística y cultural de acuerdo con los niveles de formación y las modalidades ofertadas

Para la Universidad La Gran Colombia la cualificación docente se constituye en estrategia para la dinamización de la calidad académica y el desarrollo armónico del docente, incentivando su permanencia y desarrollo. Es así como de acuerdo con lo referido en el PEI 2016: *“el programa de formación docente no solo responde a las políticas gubernamentales, sino que expresa su interés y asume el compromiso de gestionar los cambios y mejoras académicas y pedagógicas exigidas por la sociedad y el mundo contemporáneo, con el fin de mantener vigente su oferta educativa y obtener la acreditación correspondiente ante sí misma y ante la sociedad a la cual sirve.”*

La cualificación docente es una estrategia fundamental para la formación y actualización permanente del cuerpo profesoral, con el propósito de contribuir en el desarrollo integral de sus saberes, incrementar sus competencias y propiciar el dominio de sus conocimientos en las diferentes áreas de desempeño, disciplinar, profesional y humana, permitiendo de esta manera enseñar temas actualizados que favorezcan las habilidades y competencias de los estudiantes.

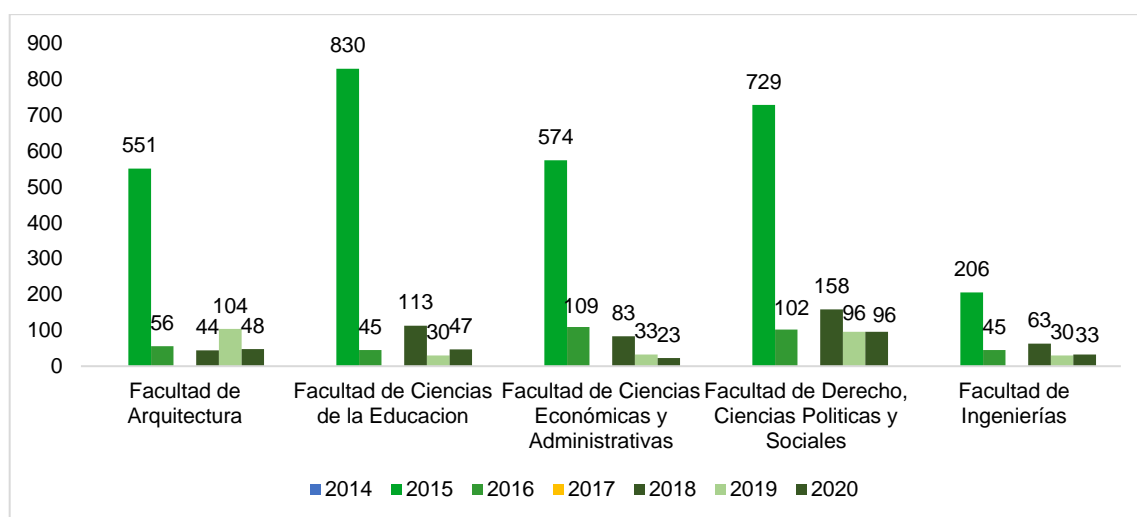
Es por ello, que la Universidad dispone de diferentes escenarios para formar y actualizar a sus docentes entre ellos el portafolio de cualificación y capacitación que año a año ofrece la Dirección de Docencia en temas de pedagogía, didáctica universitaria, innovación educativa, tecnologías para la educación superior, formación y actualización disciplinar de los diferentes programas de la universidad, herramientas web para el aprendizaje, evaluación para el aprendizaje, interculturalidad y educación superior, lineamientos e implementación curricular, bibliometría aplicada a la formulación de proyectos de investigación científica, bilingüismo (inglés, francés), neuroeducación, herramientas para el aula de clase, formación a lo largo de la vida, educación STEM, maestro como investigador, la educación en el contexto internacional, formación docente en uso y apropiación de las TIC, producción e implementación de ideas innovadoras con los estudiantes, derechos de autor, formación de profesores en línea, educación superior y aseguramiento de la calidad

académica, prácticas pedagógicas de excelencia, coaching para docentes, escritura académica, ensayo académico, razonamiento cuantitativo, plataforma Moodle, historia de la educación en Colombia, modelos pedagógicos, políticas educativas, sistematización de experiencias. Así mismo desde el centro de pastoral universitaria se ofrece apoyo espiritual para los docentes grancolombianos.

Anexo 1. 24 Planes de cualificación docente

A continuación, se presentan las cifras de participación de cualificación docente entre los años 2014 al 2020 por cada una de las Facultades de la Universidad, las cuales han sido objeto de fortalecimiento desde la Vicerrectoría de Desarrollo Académico y la Dirección de Docencia. De este modo, se cuenta con unos datos de participación en los cursos de desarrollo profesoral que materializan la cultura del aprendizaje para toda la vida en el cuerpo docente y sus enfoques por el desarrollo profesional, académico, pedagógico, investigativo, de extensión y académico-administrativo.

Figura 47 Participación en la cualificación 2014 al 2020



Fuente: Elaboración propia.

De manera paralela, la apuesta por el desarrollo de los docentes se amplía en la formación posgradual de alto nivel, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Docente de la Universidad, en el artículo 35, en donde se dispone de los siguientes incentivos para apoyar a los docentes en los procesos de cualificación en el área disciplinar o docente en los siguientes términos:

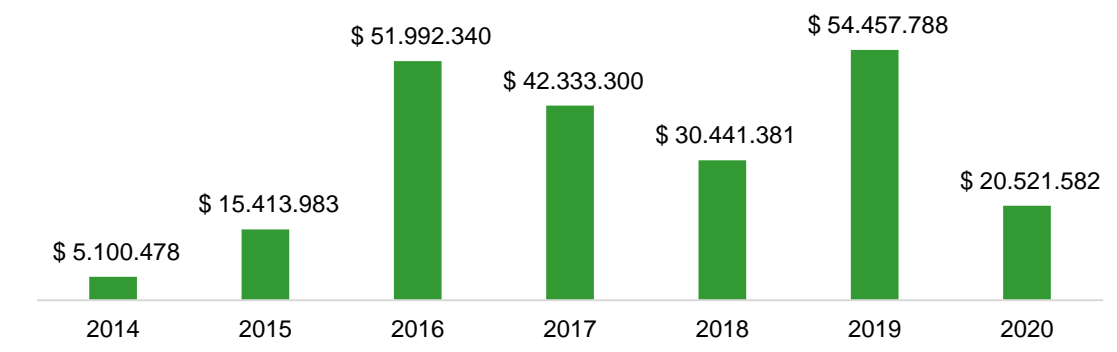
Figura 48 Apoyos económicos para formación posgradual de alto nivel.

1. Para cursar especializaciones, se le entregará al docente un auxilio equivalente al treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula.
2. Para cursar estudios de maestría, se le entregará al docente un auxilio equivalente al cuarenta por ciento (40%) del valor de la matrícula.
3. Para cursar estudios de doctorado, se le entregará al docente un auxilio equivalente al sesenta por ciento (60%) del valor de la matrícula.
4. Para cursar estudios en el exterior, se le entregará al docente un auxilio hasta de ocho salarios mínimos legales mensuales vigentes, para el valor de la matrícula y una suma equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes para su manutención, siempre que la Universidad tenga convenio con la institución de educación superior extranjera. Este auxilio deberá ser promovido previamente por el Consejo Académico y aprobado por el señor Rector de la Universidad

Fuente: Estatuto Docente.

Respecto a las cifras de aplicación de estos apoyos a la formación posgradual docente de alto nivel, se presenta a continuación las gráficas sobre el aporte monetario que ha brindado la Universidad La Gran Colombia en beneficio del desarrollo docente.

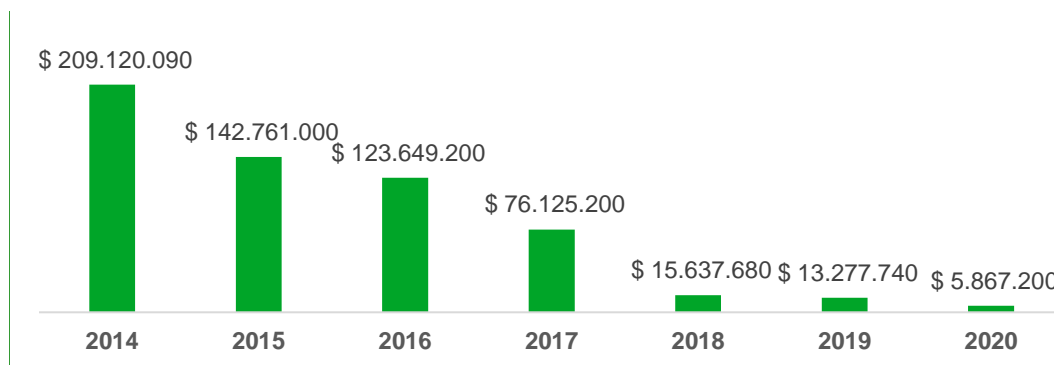
Figura 49 Apoyo a formación docente-Doctorado



Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, se evidencia un aumento en los apoyos de formación posgradual docente orientada a doctorados a nivel nacional e internacional, es así como del 2014 al 2016 se evidencia un crecimiento de \$ 51.992.340. Para el 2017 al 2019 se evidencia un incremento de \$ 54.457.788. Para el 2020, teniendo en cuenta la pandemia provocada por la COVID-19, se destinaron \$ 20.521.582.

Figura 50 Apoyo a formación docente-Maestría



Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, respecto al apoyo de formación posgradual docente enfocado a maestría se evidencia \$ 475.530.290 entre 2014 y 2016, mientras que para 2017 a 2019 se identifica \$105.040.620 de inversión en el propósito del desarrollo docente. En 2020 se cuenta con \$5.867.200, cifra producto de la pandemia provocada por la COVID-19.

De la misma manera, la Universidad La Gran Colombia con la finalidad de formar futuros docentes, promueve la Escuela de monitores, un espacio académico de formación en el ámbito de la pedagogía, el currículo, la didáctica y los procesos investigativos, dirigido a todos los estudiantes de la universidad con vocación en la docencia y destacados por su desempeño académico, que se capacitarán en cada uno de los espacios académicos de la escuela de monitores, con la posibilidad de ser postulados como docentes auxiliares, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Estatuto Docente.

Además de promover la participación en congresos, cursos, foros y seminarios de instituciones externas que permitan perfeccionar sus procesos educativos. Para la Universidad la Gran Colombia realizar esta puesta de formación y actualización de los docentes, resulta de vital importancia puesto que consolida una comunidad docente de aprendizaje y comunicación permanente, renueva las estrategias de enseñanza de cada uno de los docentes, permitiendo impactar en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, actualizarse permanentemente de acuerdo con los requerimientos de educación actual y responder a los procesos de condiciones de calidad de los programas.

Además del mejoramiento continuo de la calidad educativa de los programas académicos, la búsqueda de la excelencia académica, la actualización de las nuevas didácticas y tecnologías en las diferentes asignaturas del plan de estudios y motivando al docente en la innovación de su práctica pedagógica y en el ascenso del escalafón dentro de la Universidad.

Anexo 1. 25 Estadísticas de participación en cualificación docente

Sistema de seguimiento y/o evaluación y retroalimentación a los profesores, en coherencia con las labores formativas, académicas, científicas, culturales y de extensión.

Para la Universidad La Gran Colombia la evaluación docente es un proceso imperativo para la autorregulación de prácticas pedagógicas y de desempeño docente, como prueba de ello en el Estatuto Docente, en el artículo 17, se define como proceso integrante del sistema académico que se realiza de manera permanente con el fin de asegurar la calidad de la docencia, la investigación, extensión y actividades académico-administrativas. Así, las características del proceso de evaluación docente parte desde la objetividad y la transparencia, materializando la apuesta ética de la universidad.

La evaluación docente está estructurada en cuatro componentes, a saber: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación, los cuales se encuentran ponderados de la siguiente manera:

Tabla 21 Componentes del proceso de evaluación docente

Heteroevaluación 50%	Coevaluación 30%	Autoevaluación 20%
Valoración que hacen los estudiantes, teniendo en cuenta los procesos que lleva el profesor en el desarrollo del curso, los procesos de enseñanza – aprendizaje, el contexto y la diferencia que se puedan dar en el aula de clase.	El Decano o el Director del Programa valora las competencias del profesor de acuerdo con los criterios establecidos previamente, permitiendo un ambiente de confianza para la crítica constructiva y la retroalimentación de la labor docente.	Cada profesor valora sus competencias en referencia a los propósitos de formación de los cursos que orientó durante el periodo académico, así como los criterios de desempeño y saberes requeridos como profesor.

Fuente: Elaboración docente.

De esta manera, la Universidad genera una evaluación integral de los docentes grancolombianos, reconociendo los diversos campos en que se desempeña: docencia directa en cursos, actividades académico-administrativas, de investigación y extensión. En particular, el desarrollo y cumplimiento de los planes de trabajo docente son un insumo para el proceso de coevaluación docente, así el Decano o el Director del Programa genera una valoración sustentada en una planeación y el contraste con el debido cumplimiento y la entrega de productos específicos. De esta forma, se evitan procesos subjetivos de evaluación que tienen un carácter ético importante.

En el proceso de evaluación docente se han revisado de manera constante los aspectos a evaluar y las opciones de respuesta, permitiendo evidenciar una autorregulación de los instrumentos de evaluación docente. Este ejercicio es liderado por la Dirección de Docencia de la Universidad La Gran Colombia y trabajado en conjunto con las coordinaciones tanto de docencia, investigaciones y aseguramiento de la calidad como de posgrados de las Facultades. Esto está soportado en el marco de los Consejos de Dirección de Docencia y demás escenarios que permiten la retroalimentación de los aspectos a evaluar.

A nivel histórico, el proceso de evaluación docente se ha desarrollado de diversas formas, en 2017 se inició el proceso de parametrización de la evaluación docente a través del sistema SIPLAT, el cual permitía generar la autoevaluación y coevaluación, además de gestionar los planes de trabajo. Para el proceso de heteroevaluación se generaba en el aplicativo UNIVERSITAS XXI, teniendo en cuenta en que para esta época se realizaba la organización de actividades académicas desde este sistema.

Anexo 1. 26 Evidencias de Evaluación docente SIPLAT

Anexo 1. 27 Evidencias de Evaluación docente UNIVERSITAS XXI

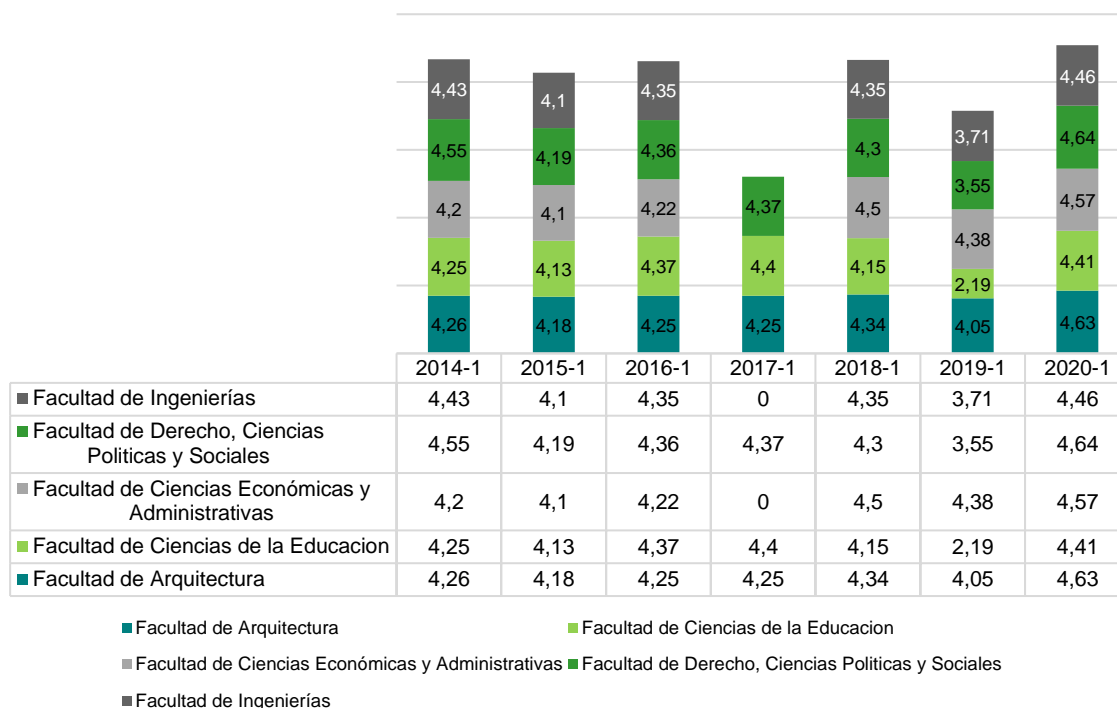
Para el segundo semestre del 2020, la Universidad La Gran Colombia transitó al Sistema de Gestión Académica SINU-UGC, con miras a integrar la información y permitir la mejora de los procesos, en este caso de evaluación docente. Es así como actualmente, se realiza el proceso de evaluación docente desde el Sistema de Gestión Académica posibilitando aplicar la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación, integrando tanto los planes de trabajo docente y la asignación de cursos en docencia directa.

Anexo 1. 28 Evidencias de Evaluación docente SGA - SINU

En la Universidad La Gran Colombia entre los años 2014-2020 el promedio de calificación de la evaluación docente se encuentra 4,22 en los primeros períodos académicos, mientras que en el segundo período académico semestralizado se evidencia un promedio de 4,28. Es así como como valoraciones más altas datan del año 2020.

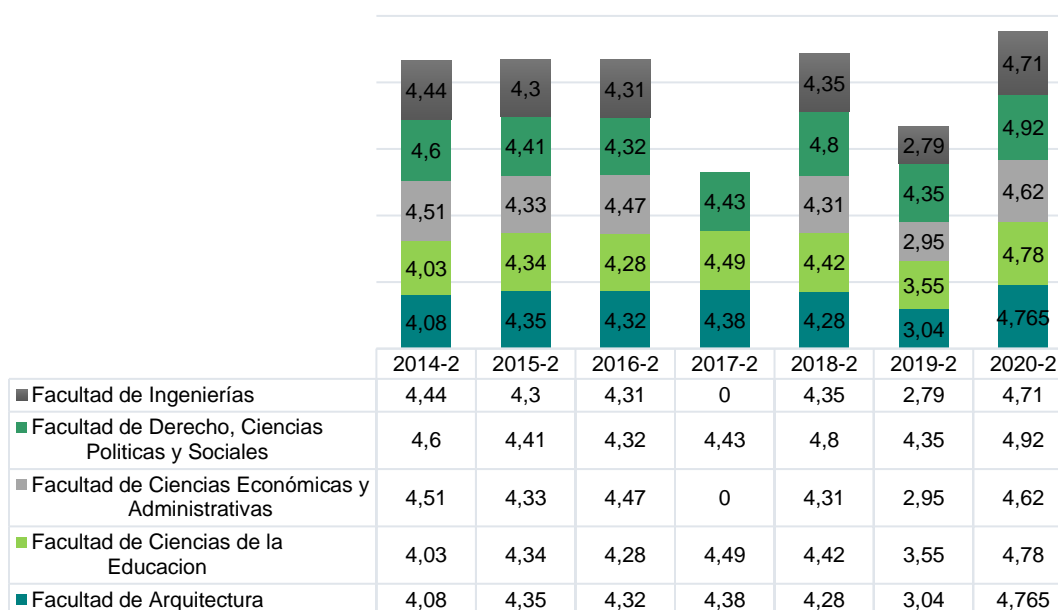
Así mismo, es preciso reconocer que para los primeros períodos académicos semestralizados las valoraciones más bajas se presentaron en el año 2019 con un promedio de 3,5, sin embargo para 2020-1 se incrementó el puntaje a 4, 5. En el caso de los segundos períodos semestralizados entre 2014 al 2016 se mantuvo la calificación en 4,3, mientras que en 2017 a 2018 aumentó a 4,4, en 2019 se disminuyó a 3,33 y en 2020 se consolidó el promedio más alto en valoración al desempeño docente con un puntaje de 4,7. Estos datos de evaluación docente se han constituido en sustento para la toma de decisiones y la retroalimentación del proceso, puesto que se han generado cambios de diversa índole (metodológica y conceptual) en la valoración del desempeño docente desde los componentes de autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

Figura 51 Consolidado de la evaluación docente primer periodo (2014 al 2020).



Fuente: Elaboración propia.

Figura 52 Consolidado de la evaluación docente segundo periodo académico (2014 al 2020).



Fuente: Elaboración propia.

Para la Universidad, la autorregulación es un conjunto de decisiones y acciones en ejercicio de la autonomía que conllevan al mantenimiento de las fortalezas y la dinamización de oportunidades de mejora. Los planes de mejoramiento docente se constituyen en mecanismos de autorregulación universitaria que permiten mejorar la práctica y el desempeño profesoral, posibilitando el cumplimiento de la misión y la visión propuestas en el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad La Gran Colombia.

Estos planes se elaboran a partir de los resultados del proceso de evaluación docente, con el propósito de utilizar la información en procura de la calidad académico-administrativa de la institución. Dicho así, los planes de mejoramiento implican la disposición crítica y reflexiva de los docentes en relación con la práctica profesoral y su desempeño, motivando su transformación en el marco de las tendencias de educación superior, las percepciones estudiantiles y las valoraciones de colegas.

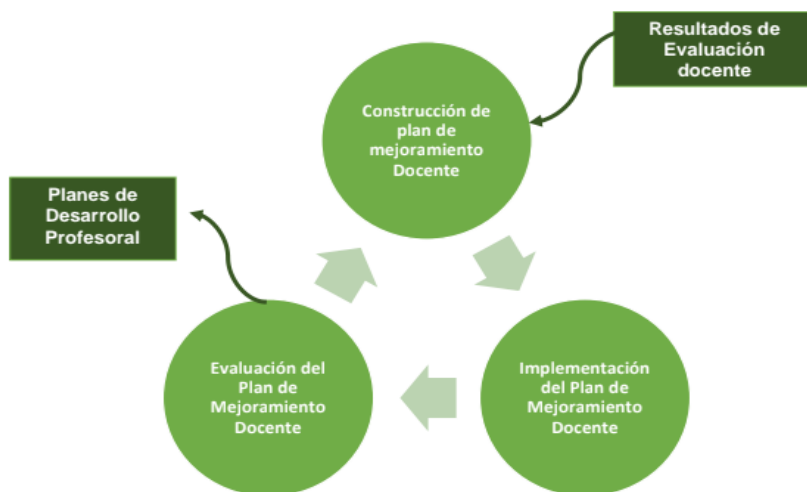
Actualmente, la Universidad La Gran Colombia cuenta con los procedimientos: DESARROLLO PROFESORAL - BTA-P2-C06-GPRO y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESORAL- BTA-P1-C06-GPRO que incluyen la realización de los planes de mejoramiento docente. Desde esta perspectiva, este documento tiene como fin establecer lineamientos institucionales de planes de mejoramiento docente, partiendo de los resultados de evaluación docente y articulando las necesidades con el plan de cualificación profesoral.

Se concibe como plan de mejoramiento docente la declaración estratégica de la mejora de la práctica y el desempeño profesoral, por lo tanto, parte de la identificación de los aspectos de mejora, la definición de los objetivos y las metas, la proyección de las acciones y los entregables. De este modo, este plan es la expresión del compromiso por la mejora de la planta profesoral de la Universidad La Gran Colombia, posibilitando la evaluación de las estrategias proyectadas y el impacto de estas en la valoración estudiantil.

Anexo 1. 29 Ejemplo de planes de mejoramiento docente

Es importante reconocer que el plan de mejoramiento docente es una herramienta para la mejora institucional, por lo cual requiere de procesos de construcción, implementación y evaluación. Lo anterior expresa la armonía con los procesos de evaluación y cualificación docentes.

Figura 53 Articulación entre proceso de evaluación docente, desarrollo profesoral y autorregulación.

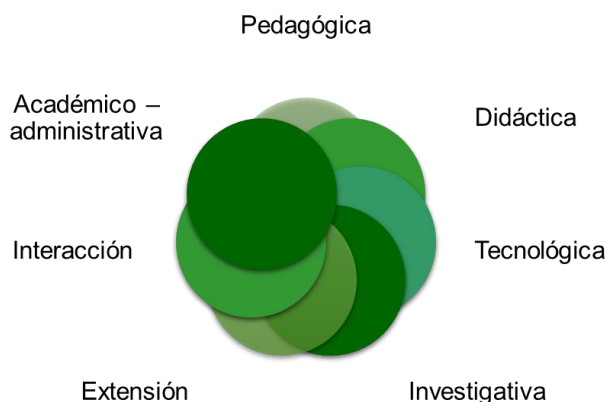


Fuente: Elaboración propia.

En la Universidad La Gran Colombia la configuración del plan de mejoramiento profesoral prioriza la necesidad de autorregulación desde la valoración estudiantil, puesto que está construida por la experiencia de quienes participan de escenarios de enseñanza y aprendizaje.

En este sentido, el plan de mejoramiento docente se constituye en una de las finalidades del proceso de evaluación integral del docente, pues este es una herramienta para la mejora y no para el control articulado con la valoración formativa. Es así como los planes de mejoramiento docente tienen como propósito impulsar a la actitud reflexiva y crítica de la praxis multidimensional del docente grancolombiano.

Figura 54 Dimensiones del docente grancolombiano



Fuente: Elaboración propia.

En este sentido, la Dirección de Docencia de la Universidad La Gran Colombia ha orientado a las Facultades a la realización de este proceso autorregulativas cuando los resultados del proceso de evaluación docente son menores a 4.0.

Criterios para el plan de mejoramiento

Desde la Universidad La Gran Colombia el eje del proceso educativo es el estudiante, de manera que las dimensiones del plan de mejoramiento docente se retoman desde las valoraciones estudiantiles ejercidas en el proceso de evaluación docente, específicamente en la heteroevaluación. De allí que los comentarios realizados a los docentes son parte fundante de la mejora de su desempeño y práctica profesoral.

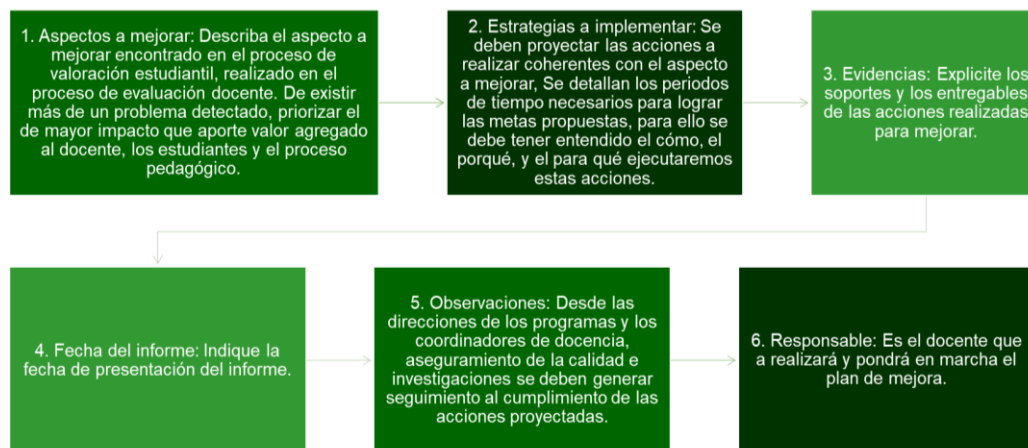
Consideraciones generales

- Los planes de mejoramiento docente promueven la creación de estrategias para mejorar la práctica docente, por ningún motivo es un instrumento de castigo.
- En la creación de los planes de mejoramiento docente se requiere de una disposición y capacidad de reflexión del profesor.
- En la redacción de acciones es indispensable usar verbos en infinitivo relacionados con los aspectos a mejorar, identificados en el proceso de heteroevaluación docente.
- Los planes de mejoramiento se encuentran articulados con los planes de cualificación docente, por lo tanto, es indispensable proponer temáticas de cursos para ser tenidos en cuenta en la planificación semestral.
- Estas acciones proyectadas y las evidencias que evidencian la mejora deben ser evaluadas, permitiendo reconocer la importancia de las estrategias implementadas y el ajuste de mecanismos que no posibilitaron la autorregulación.
- De acuerdo con las observaciones evidenciadas en el proceso de heteroevaluación se debe identificar un curso que permita mejorar la situación detectada.
- Implementar acciones de mejora en: capacitación, actividades, reunión, metas, indicador, responsable, evaluación
- Organizar una estrategia digital que pueda abarcar los aspectos del PEI, proyecto estratégico institucional, PEID y propósitos de formación, en Moodle, estos micro cursos certificables se solicitaran a los docentes en el momento de la coevaluación y la vigencia de ellos dependerá de las actualizaciones institucionales.
- Se debe realizar plan de mejora teniendo en cuenta los puntajes obtenidos de manera independiente.

- Si los aspectos se refieren a socialización de syllabus y notas se solicitará como evidencia los reportes dentro de las fechas establecidas.
- Como evidencia final se hará seguimiento a los resultados de la próxima evaluación docente.
- Para la Autoevaluación se deben establecer las acciones y evidencias en el momento de la coevaluación.

A continuación, se presenta la estructura de plan de mejoramiento docente:

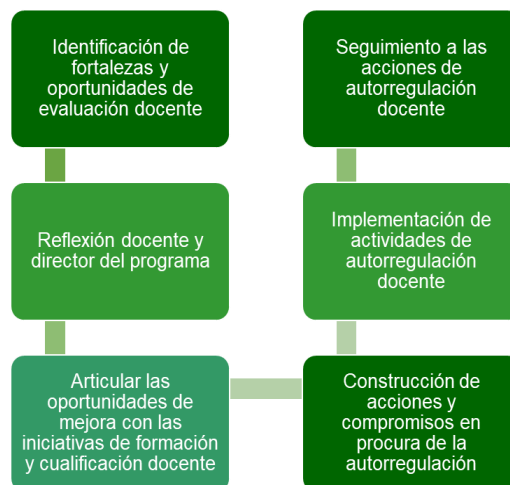
Figura 55 Estructura de plan de mejoramiento docente



Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, se presentan las acciones necesarias para la formulación de los planes de mejoramiento por parte de los docentes en las respectivas Facultades.

Figura 56 Acciones para la formulación del plan de mejoramiento docente



Fuente: Elaboración propia.

1.12. Autoevaluación de la condición de Calidad

En el marco normativo establecido en el Decreto 1330 de 2019, la condición de calidad de *Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores* para registro calificado debe dar cuenta de *“la existencia, implementación y divulgación de políticas institucionales en los que se adopten mecanismos y criterios para la selección, permanencia, promoción y evaluación de los profesores y de los estudiantes”*. (Pág. 7)

Una vez interiorizado este referente normativo y teniendo en cuenta el desarrollo del ejercicio de autoevaluación institucional de esta condición se identificaron los siguientes resultados:

Tabla 22. Autoevaluación condición de calidad mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores

Calificación cuantitativa	3.9	% Cumplimiento	79%
Gradación de la calidad	Se cumple en alto grado		
Juicio de Valor			

La Universidad La Gran Colombia a través de sus políticas, lineamientos, procesos y procedimientos ha determinado y fortalecido a través del tiempo una serie de mecanismos y criterios explícitos, claros y de dominio público para llevar a cabo las actividades de selección, ingreso y evaluación tanto de estudiantes como de profesores; aspectos que pueden ser verificados en el desarrollo y argumentación presentada sobre esta condición de calidad. Así mismo, es pertinente destacar la sistematización y caracterización de la información dispuesta y almacenada en los diferentes sistemas de información con que cuenta la Universidad y los cuales permiten llevar de manera ordenada y dinámica la identificación sobre la selección, caracterización y evaluación en ambos estamentos de comunidad académica.

Respecto a los estudiantes, se puede referir que estos criterios y mecanismos se encuentran definidos principalmente a través del Reglamento estudiantil y apoyado en los manuales de procedimientos establecidos desde el Departamento de Admisiones, Registro y Control. Estos han permitido que, con base en la caracterización, acompañamiento y retroalimentación de los estudiantes, se impacten los indicadores de permanencia y graduación de Institución reportados debidamente a los sistemas del seguimiento del MEN. Respecto a esto es importante destacar que el sistema de alertas tempranas que ayuda a disminuir los índices de deserción académica y clasificar las vulnerabilidades que tienen más incidencia en la deserción estudiantil y atenderlas a través de espacios como lo son las tutorías, consejerías, nivelaciones, becas, apoyos psicosociales, entre otros.

La evaluación a estudiantes en la Universidad La Gran Colombia se estructura a través de un sistema de evaluación basado en políticas y reglas claras, universales y transparentes. Dicho sistema permite la identificación por parte de estudiantes y profesores de las competencias, las actitudes, los conocimientos, las capacidades y las habilidades adquiridas.

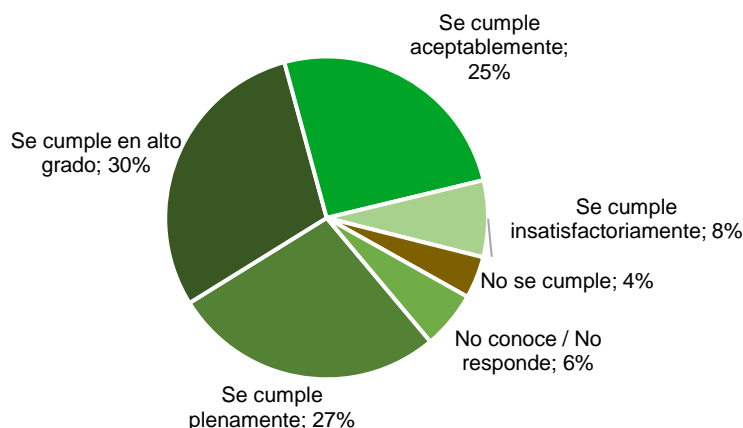
Por su parte, el estamento de profesores cuenta con un Estatuto Docente, así como otros criterios, procedimientos y lineamientos que determinan los aspectos relacionados con la selección y vinculación y evaluación de estos en la institución. Estos son de dominio público y pueden ser consultado por toda la comunidad académica a través de la página web institucional y los distintos medios y escenarios de divulgación utilizados para tal fin, como los escenarios de inducción y reinducción.

Para prestar un servicio que se ajuste a los criterios de calidad, la relación entre la cantidad de docentes y la cantidad de estudiantes admitidos, las directrices institucionales conllevan a mantener una relación idónea para garantizar la excelencia académica, en cuanto esto tiene que ver con el aprovechamiento en las horas directas de docencia y el aprovechamiento de las horas de carácter autónomas. En este sentido, la Institución se cuenta con una planta de profesores estable, calificada y para el cual se definen y desarrollan estrategias orientadas a garantizar la permanencia, así como también criterios de relevo generacional adecuados a las necesidades.

El Estatuto docente establece que la evaluación es un proceso del sistema académico cuya aplicación estará a cargo del Comité de evaluación docente; esta se realizará periódicamente y aportará la información para el desarrollo de la calidad en las áreas misionales de docencia, investigación y proyección social.

La calidad que ostenta esta condición de calidad dentro de la comunidad académica de estudiantes, profesores, administrativos y directivos, puede ser validada por medio de las apreciaciones que tiene estos actores en los diferentes aspectos consultados a través de la aplicación de instrumentos de encuesta aplicada en el ejercicio de autoevaluación. Los resultados consolidados de la condición calidad se representan en la siguiente gráfica.

Figura 57 Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad Uno



Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021

En articulación con el juicio de calidad que se ha venido exponiendo, la comunidad académica consultada tiene de forma general una apreciación significativa y positiva frente a la gestión de la Universidad en cuanto a los aspectos de selección y evaluación de profesores y estudiantes, tanto así que, de acuerdo con los datos recolectados se puede inferir que el 57% de la población estimada que la calidad se ubica en niveles alto grado y plenamente respecto a su cumplimiento.

Igualmente, es importante resaltar que la comunidad académica ha considerado que la condición de calidad de desarrolla de manera aceptable, el 25%. Frente a estas apreciaciones, al igual que para las negativas, 18%, al Institución define un plan de mejoramiento parte integral de este ejercicio de autoevaluación.

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de selección y evaluación de estudiantes y profesores claramente definidos y socializados. • Disponibilidad de sistemas de información ágiles y actualizados para caracterización de comunidad académica de profesores y estudiantes. • Relación promedio de 21.9 estudiantes por cada profesor tiempo completo entre 2014-2020. • Asignación de tiempo de dedicación de trabajo docente, soportada en el Estatuto Docente y sistemas de información, conforme con las necesidades de formación de los estudiantes, las labores misionales y estratégicas a nivel institucional y de los programas académicos. • Sistema de evaluación profesoral declarado en el Estatuto Docente y parametrizado en sistemas de información institucionales. • Procesos de cualificación docente institucionalizados, permanentes y pertinentes para el desarrollo integral y mejora de las labores pedagógicas, didácticas, curriculares, investigativas, entre otras, que realiza el cuerpo profesoral.
-------------------	--

**Aspectos
por
mejorar**

- Fortalecer las estrategias de socialización de Políticas y Lineamientos de la Institución, tales como el Reglamento Estudiantil y el Estatuto Docente.
- Potenciar los procesos y herramientas de seguimiento al cumplimiento del Reglamento Estudiantil y el Estatuto Docente.
- Robustecer la asignación adecuada profesores con respecto al número de estudiantes y necesidades de formación.
- Revisar los parámetros institucionales de homologaciones de cara a garantizar su adecuada actualización y pertinencia dentro del procesos.
- Socializar de manera efectiva a la comunidad de administrativos y directivos los procedimientos académicos de las Institución.
- Fortalecer los procesos de tutorías y acompañamiento a estudiantes y profesores apoyados en TICS.
- Establecer proyectos para la mejora de la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad académica, permitiendo que estos puedan retroalimentar a los procesos institucionales.
- Generar talleres prácticos al interior de las unidades académicas y administrativas con el fin de socializar el proceso de inscripción y selección de los estudiantes.
- Establecer estrategias para dinamizar el procedimiento de inscripción y admisiones.
- Robustecer el proceso de entrevistas o pruebas psicotécnicas en modalidad virtual.
- Fortalecer el cuerpo profesoral con personal con estudios doctorales que incentiven la investigación en la comunidad de profesores.
- Robustecer los criterios de asignación del tiempo de dedicación para las labores docentes, desde los modos de vinculación del cuerpo profesoral.
- Fomentar la cultura de la evaluación integral docente desde la percepción estudiantil, profesoral y directiva.

Fuente: Dirección de aseguramiento de la calidad, 2021.

2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA

2.1. Gobierno institucional y Rendición de Cuentas

La Universidad La Gran Colombia es una persona jurídica de derecho privado de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizada jurídicamente desde el inicio como una corporación y, en el mundo de las instituciones de la educación superior, constituida como una universidad, consagrada a la cultura profesional de los pueblos grancolombianos y al afianzamiento de los vínculos históricos entre los mismos, con un concepto cristiano de la educación y en armonía con los principios de la ciencia moderna, en programas de formación avanzada, con criterios de universalidad en las actividades propias de la investigación científica y tecnológica, la formación académica en técnicas profesionales, tecnologías y profesiones o disciplinas y la producción, el desarrollo y transmisión del conocimiento y de una cultura que apropie la dignidad humana y la convivencia. En articulación con los argumentos es pertinente revisar:

Anexo 2. 1 Estatuto General UGC.

Desde el Proyecto Educativo Institucional se precisan los alcances de cada concepto al interior de la Universidad La Gran Colombia.

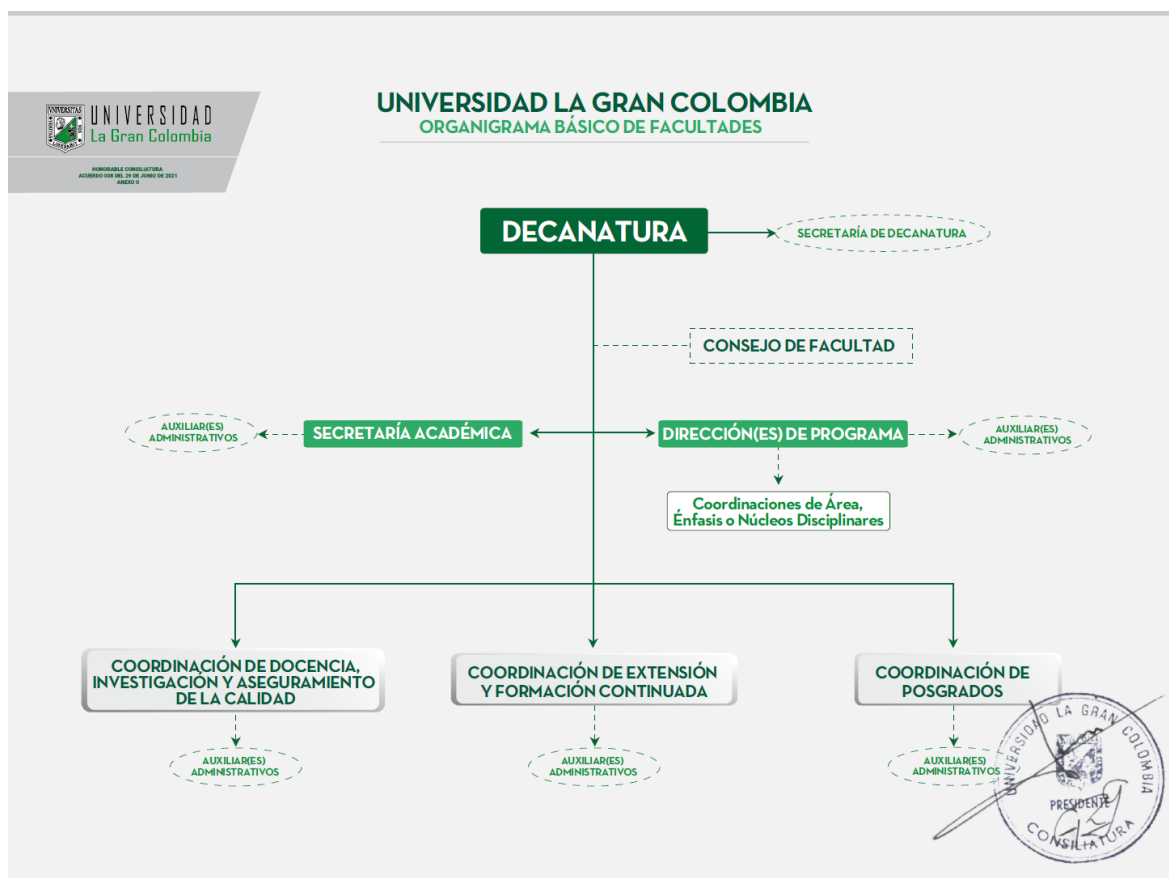
“El gobierno lo constituyen el sistema de las políticas, estrategias, decisiones y estructuras y los procesos encaminados al cumplimiento de la misión y la visión, según este Proyecto Educativo Institucional - PEI, con el criterio teleológico de respeto por la ética, los principios de la eficiencia, eficacia, calidad, integridad, transparencia y solidaridad y un enfoque participativo de las personas de la comunidad universitaria” (CESU).

La Universidad La Gran Colombia, en cumplimiento de sus reglamentos y estatutos, según sesión de la Honorable Consiliatura del 27 de julio de 2020 y 28 de junio de 2021 actualizó su estructura orgánica, cambios que pueden ser verificados a través del Acuerdo 007 de 2021.

Anexo 2. 2 Estructura Orgánica Universidad La Gran Colombia

A continuación, se detalla la estructura orgánica dispuesta en la Universidad La Gran Colombia:

Figura 59. Estructura organizacional de las Facultades - Universidad La Gran Colombia



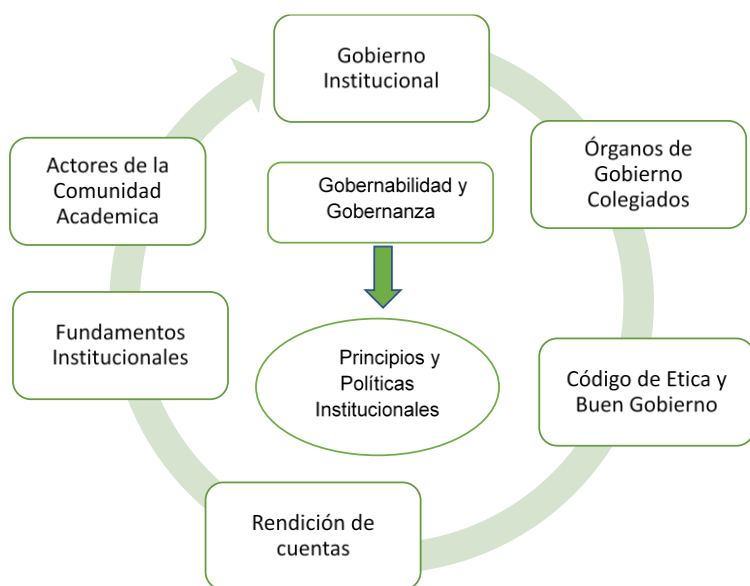
Fuente:Departamento de Talento Humano.

En este sentido, la Universidad La Gran Colombia establece el sistema de gobierno en los Estatutos y los desarrolla en las políticas referidas a la estructura de la organización. Este marco normativo fija los lineamientos para el ejercicio de la autonomía institucional y las responsabilidades en la toma de las decisiones, según las competencias asignadas a los organismos y las autoridades en los Estatutos, con las funciones respectivas (Código de Ética y Buen Gobierno, 2020).

La Universidad La Gran Colombia concibe la organización de la estructura institucional para promover el funcionamiento y ejercicio autónomo asegurando las finalidades, los propósitos y los horizontes de sentido definidos en el PEI, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID y de las Políticas Institucionales. La organización se plantea como un sistema vivo e interactuante, en permanente transformación, adaptación, innovación y evolución, bajo una cultura que permita a la Universidad avanzar en la búsqueda de la excelencia. Teniendo en cuenta la naturaleza e identidad institucional, la organización en la Universidad es de carácter multicampus con una estructura propia, una sinergia permanente y una alineación constante entre los estamentos territoriales donde ofrece servicios institucionales.

La Universidad La Gran Colombia ha diseñado su propio modelo de interacción, relacionamiento y gestión institucional, para atender a su naturaleza multicampus, a partir de algunos principios que lo soportan. (PEI), reconoce a los grupos de interés como parte integral del sistema de gobierno institucional, que a través del Plenum, la Consiliatura, el Rector y el Consejo Académico, apropian sobre los valores compartidos, la comprensión de responsabilidades y el respeto por los derechos, en una orientación hacia los resultados y la excelencia.

Figura 60. PEI - Universidad La Gran Colombia



Fuente: Elaboración propia.

En esta vía, la Universidad La Gran Colombia aplica el principio de transparencia y acceso a la información a través de una estrategia de rendición de cuentas amplia y diversa, que le permite a los grupos de interés y a la sociedad en general, conocer con oportunidad, sobre los planes, acciones y gestiones académicas y administrativas producto del ejercicio del Gobierno Institucional, en cumplimiento de la norma interna y la sectorial a nivel gubernamental.

Código de ética y buen Gobierno.

La Universidad La Gran Colombia a través de la Conciliatoria que es el organismo facultado para expedir los reglamentos generales, aprueba el Código de Ética y buen Gobierno por medio del Acuerdo núm. 006 de 2020, en su artículo 2. Define: *“El Código de Ética y Buen Gobierno constituye una estrategia Institucional para moldear y limitar las actitudes de las personas que conforman la comunidad universitaria, los estudiantes, los docentes, el personal administrativo y los contratistas: que, a la vez, ayude a enfocar una*

*visión de la sociedad fundada en la responsabilidad social y dirija, en ese sentido, la gestión individual e institucional*²⁸.

Anexo 2. 3 Código de Ética y Buen Gobierno.

Ahora bien, la práctica ética desde el ejercicio institucional prevé la autorregulación en la observación y cumplimiento de normas y comportamientos sobre del ejercicio del buen Gobierno en pro de una gestión transparente, responsable, eficiente e integral del mandato, legado desde los valores cristianos, solidarios, bolivarianos e hispánicos; pilares fundacionales del ejercicio académico y administrativo, para la generación de confianza y el reconocimiento institucional ante los grupos de interés y la sociedad en general. Establece unos principios de conducta fundamentados en los valores éticos, transversales en todas las profesiones u oficios, como elementos constitutivos de la identidad grancolombiana y obligatorios para todos sus miembros.

La Universidad La Gran Colombia, centra su formación integral de la comunidad universitaria a través de sus funciones misionales, desde la formación ética, fortaleciendo el pensamiento y la conciencia crítica, bajo los pilares fundacionales cristianos, hispánicos, bolivarianos y solidarios, así como sus principios institucionales; con el fin de forjar una nueva civilización que proyecta los valores institucionales en búsqueda permanente de la dignificación del ser humano, así como el ejercicio de la responsabilidad social, en un contexto nacional e internacional.

En este orden de ideas la Universidad La Gran Colombia ha diseñado su propio modelo de interacción, relacionamiento y gestión institucional, para atender a su naturaleza multicampus, a partir de algunos principios que lo soportan (PEI).

Figura 61. Principios PEI - Universidad La Gran Colombia



Fuente: Proyecto Educativo Institucional (Propuesta)

²⁸ Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura Acuerdo número 006 del 12 de mayo del 2020. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/codigo-de-etica-y-buen-gobierno-u-la-gran-colombia.pdf>>

2.2. Definición del modelo de Gobierno Institucional

Desde el Proyecto Educativo Institucional la Universidad La Gran Colombia asume el buen gobierno como “una estrategia institucional para moldear y limitar las actitudes de las personas que conforman la comunidad universitaria, los directivos, los estudiantes, los egresados, los docentes, el personal administrativo y los contratistas; que, a la vez, ayude a enfocar una visión de la sociedad fundada en la responsabilidad social y dirija, en ese sentido, la gestión individual e institucional” (UGC, Acuerdo 006 del 12 de mayo de 2020). Desde este enfoque, el Código de Ética y Buen Gobierno es la herramienta que cataliza las disposiciones institucionales que promueven la participación de toda la comunidad universitaria en la construcción de la vida ciudadana y la contribución del bien común y el respeto debido al otro, bajo amparo de los pilares cristianos, solidarios, bolivarianos e hispánicos que rigen la institución.

La Universidad La Gran Colombia, reconoce en los pilares fundacionales (cristianos, hispánicos, bolivarianos y solidarios), principios (verdad, participación, autenticidad, formación integral), objetivos institucionales, el sistema de valores, creencias y actitudes compartidas, como presencia viva y constitutiva en la cultura organizacional. Comprende la gobernabilidad como el reconocimiento del orden institucional a través del respeto por las normas y su correcta aplicación ecuaníme y legítima del ejercicio del poder en favor del mandato reconocido y delegado por parte del sistema de gobierno institucional a las instancias académicas y administrativas por este creadas, así como la adecuada capacidad para atender las demandas y necesidades generadas por parte de los grupos de interés.

La Universidad La Gran Colombia, se proyecta a través del ejercicio de la gobernanza como la forma en la cual se generan interacciones sistémicas entre Universidad, empresa, estado, sociedad y ambiente, en ejercicio de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, como puente para la gestión de la innovación social y con ello la construcción de una sociedad más humana, justa e igualitaria.

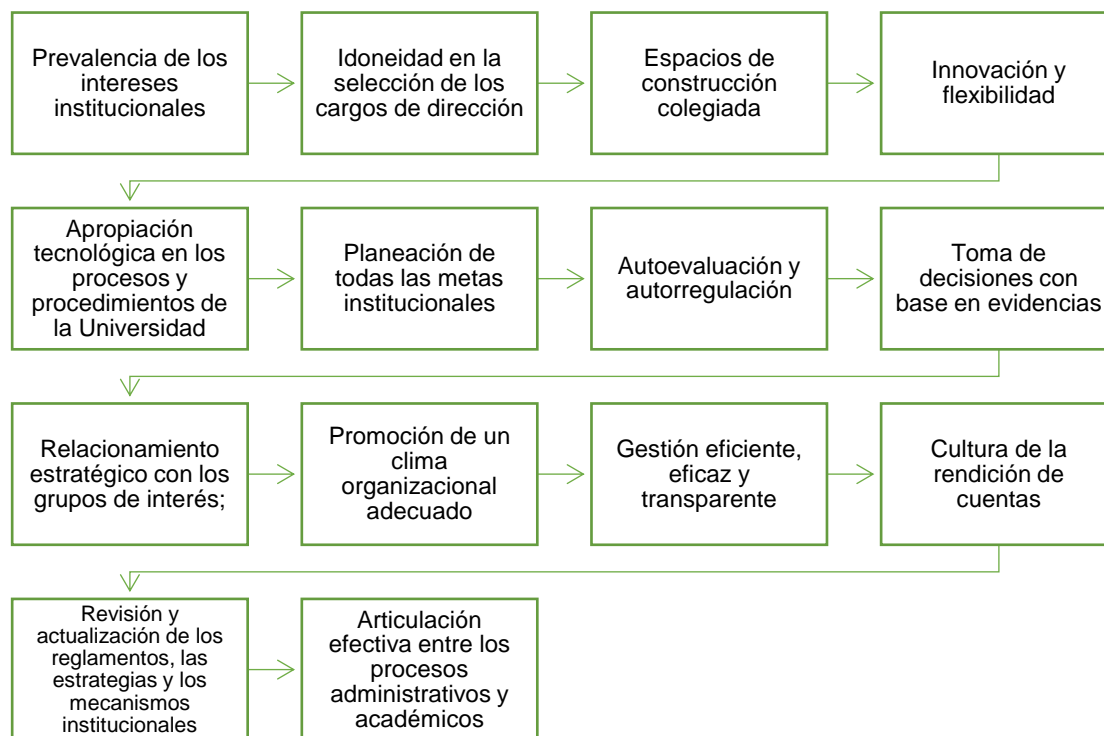
El desarrollo del país, se logra creando alianzas de cooperación estratégicas entre la academia y el sector productivo, la articulación Universidad, Empresa, Estado, es una necesidad, por tal motivo, las Instituciones de Educación Superior, están llamadas a jugar un papel estratégico desde la cultura organizacional en el fortalecimiento del capital social formando el talento humano con las competencias calificadas que requiere el país desde esta óptica la UGC, es corresponsable ética y constitucionalmente, con los ciudadanos de todas las clases sociales, pueblos y regiones, que ven en la educación, una opción para la promoción y mejora de sus condiciones de vida.

El horizonte académico de la UGC, propone la consolidación de condiciones reales para el desarrollo, con lo cual se plantea como horizonte de acción para la formación integral, una educación de calidad, capaz de transformar las prácticas habituales de construcción de bienestar de toda la comunidad académica, donde el disenso constructivo sea el pivote, para crear nuevas formas de gestión del conocimiento en donde: el buen gobierno, la

gobernanza, la gerencia, el liderazgo, la cooperación, la participación, sustenten; una docencia con pertinencia social, una investigación con impacto nacional e internacional, y una proyección social capaz de responder al impacto en los sectores más vulnerados de la Región y el País.

Entendiendo que un buen gobierno institucional asegura el cumplimiento efectivo de las funciones misionales y que, en tal sentido, genera las condiciones y capacidades orientadas a lograr los máximos estándares de calidad, pertinencia e innovación en las acciones, el PEI, declara los principios inspirados en el Acuerdo 002 del 2017, el Acuerdo 002 del 2020 del CESU y el Acuerdo 006 de 2020 de la Honorable Consiliatura, por medio del cual se establece el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad La Gran Colombia sobre los cuales se desarrolla el sistema de gobierno, la organización y la gestión de la Universidad.

Figura 62. PEI - Universidad La Gran Colombia



Fuente: Proyecto Educativo Institucional (Propuesta)

La definición de los órganos de gobierno y sus respectivas funciones

Consolidar un sistema de interacción que promueva la articulación y el aprendizaje colaborativo a partir del consenso y la multiplicidad de miradas regionales, para la configuración de la cohesión nacional multicampus. Este sistema debe armonizar la filosofía, las políticas, las estrategias y las dinámicas de la Universidad mediante unas experiencias coincidentes que también atienden a las particularidades de la Sede, cada Seccional o Centros de Desarrollo Regional con el fin de asegurar una gestión institucional

con responsabilidad social, de alta calidad, eficaz y eficiente en cada territorio para el logro de la misión y la visión grancolombianas.

El Plenum: según se define en los Estatutos de la Universidad, el Plenum es el órgano supremo de la Universidad. Son miembros del Plenum, con idéntico derecho de deliberación y de voto, los miembros de la Corporación que se denominarán plenarios. El Plenum está compuesto por los plenarios principales y los suplentes elegidos conforme a los Estatutos.

La Consiliatura: La Consiliatura, según los Estatutos, es el máximo organismo de dirección y administración de la Universidad y está integrada por siete (7) miembros: cuatro (4) representantes del Plenum, con sus respectivos suplentes, elegidos por el mismo Plenum, por mayoría absoluta; sendos representantes de los docentes, egresados y los estudiantes, con sus respectivos suplentes, elegidos por cada uno de aquellos estamentos. El Rector asistirá con derecho a voz, pero sin voto.

El Consejo Académico: según lo definen los Estatutos, el Consejo Académico es el organismo asesor del Rector para todos los asuntos académicos de la Universidad y decidirá, en este campo, sobre las materias atribuidas a él por los Estatutos.

Servirá también como órgano de segunda instancia para los asuntos académicos que decidan en primera instancia los Consejos de Facultad. Conforme a las disposiciones estatutarias estará integrado por:

- El Rector, quien presidirá el Consejo Académico y, en ausencia de este, su delegado.
- Los Rectores Delegatarios.
- El Secretario General, quien será el secretario del Consejo Académico.
- Los Vicerrectores.
- Los Decanos.
- El Director de Docencia o quien haga sus veces.
- El Director de Investigación o quien haga sus veces.
- El Director de Extensión o quien haga sus veces.
- Sendos representantes de los docentes, los egresados y los estudiantes, elegidos de conformidad con lo establecido en estos Estatutos y en el acuerdo que para estos efectos expida la Consiliatura.

El Rector: El Rector tiene a su cargo la dirección, gestión, organización y la representación legal de la Universidad en su integralidad multicampus. De él dependen la Sede, las Seccionales y los Centros de Desarrollo Regional. Su nombramiento compete al

Honorable Plenum y a la Honorable Consiliatura en los términos establecidos en los Estatutos de la Universidad.

El Rector es también la máxima autoridad de la Universidad y le corresponde dirigirla académica, administrativa y financieramente, de conformidad con las políticas y decisiones del Plenum y la Consiliatura. El Rector es el representante legal de la Universidad; no obstante, para los asuntos propios de las Seccionales y de los Centros de Desarrollo Regional, se otorgará a sus respectivos Rectores Delegatarios o Directores Académicos la representación legal, con las restricciones que se establezcan en los Estatutos.

Las funciones del Rector son las establecidas en los Estatutos de la Universidad. El Rector será elegido por la Consiliatura de la terna enviada por el Plenum; para tal efecto, en el mes de marzo, para un período de cinco años, que comenzará el primero (1°) de abril del mismo año.

Definición del quorum en los órganos decisorios.

Para la definición del quorum en los órganos decisorios de la Universidad, se plantean los siguientes:

En el Plenum, tanto en las reuniones ordinarias como en las extraordinarias se necesitará la mayoría absoluta de los miembros para deliberar y decidir. Con todo, si entre las seis de la tarde (6:00 p.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.), no se obtuviere dicha mayoría, el Plenum sesionará a partir de las siete de la noche (7:00 p.m.) y, en esta oportunidad, formará quorum un número plural no inferior a 13 plenarios.

Para el quorum en la Honorable Consiliatura, se requiere de la presencia de por lo menos cinco de sus miembros para sesionar. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de los votos de los presentes en la sesión.

La definición de las funciones, periodo y forma de elección de rector o rectores y vicerrectores o los cargos equivalentes.

Conforme con la reforma estatutaria de la Universidad La Gran Colombia ratificada por la Resolución número 001159 del 21 de enero de 2021, la definición de sobre algunos aspectos puntuales en los cargos de alta dirección de la Universidad se describen a continuación

Tabla 23 Funciones, periodo y forma de elección

Cargo	Funciones	Periodo y forma de elección
RECTOR	1. Representar a la Universidad, judicial y extrajudicialmente, defender sus derechos y trabajar por su engrandecimiento. 2. Nombrar y remover al Secretario General, a los Rectores delegatarios, a los Vicerrectores, y el personal administrativo de la Universidad, excepto el Revisor Fiscal y el Secretario del Plenum.	El Rector será elegido por la Consiliatura de la terna enviada por el Plenum para tal efecto, en el mes de marzo, para un período de cinco (5) años, que

Cargo	Funciones	Periodo y forma de elección
	<p>3. Aplicar las sanciones disciplinarias que le correspondan por los reglamentos.</p> <p>4. Presentar a la Consiliatura en forma oportuna, el proyecto del presupuesto anual.</p> <p>5. Presidir los consejos y las Comisiones de la Universidad.</p> <p>6. Con previa aprobación del Plenum, enajenar o gravar los inmuebles de la Universidad.</p> <p>7. Autorizar los gastos y celebrar los contratos, cuando la cuantía no exceda la suma equivalente a doscientas veces el salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>8. Ejecutar y hacer cumplir las determinaciones del Plenum, de la Consiliatura y del Consejo Académico.</p> <p>9. Coordinar las actividades de las unidades docentes, de investigación y de los demás servicios universitarios.</p> <p>10. Presidir por sí o por delegado suyo las ceremonias de grado y los demás actos de la Universidad y firmar los títulos que ésta confiera.</p> <p>11. Presentar, anualmente al Plenum, un informe sobre el desempeño de sus funciones y sobre la situación de la Universidad.</p> <p>12. Aceptar herencias, legados y donaciones, cuando se trate de bienes muebles.</p> <p>13. Las demás que le correspondan, conforme a las leyes, los estatutos y los reglamentos o que no estén encomendados a otra autoridad.</p>	<p>comenzará el primero (1°) de abril del mismo año.</p> <p>Parágrafo 1°. Si el Plenum no elige y no envía, oportunamente, la terna para el cargo de Rector, este continuará en el cargo hasta que el Plenum remita la terna respectiva y la Consiliatura efectúe la elección correspondiente.</p>
VICERRECTORES	<p>Los Vicerrectores son empleados de tiempo completo, de libre nombramiento y remoción del Rector, Las funciones serán las señaladas en la estructura orgánica.</p> <p>Actualmente, la Universidad cuenta con 3 vicerreorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vicerreoría de Innovación y Empresarismo • Vicerreoría de Desarrollo Académico • Vicerreoría de Gestión Financiera 	
SECRETARIO GENERAL	<p>1. Desempeñar las funciones de secretario del Rector, la Consiliatura y del Consejo Académico. Autorizar con su firma, los actos de éstos y ser órgano de comunicación del Rector, de la Consiliatura y del Consejo Académico con otras personas o entidades.</p> <p>2. Llevar los libros de actas, guardar los archivos y documentos de la Universidad y, cuando se lo ordene el Presidente del Plenum o el Rector, expedir las copias auténticas de ellas o dar certificaciones.</p> <p>3. Autorizar con su firma los títulos y diplomas que conceda la Universidad.</p> <p>4. Las demás que le asignen la Consiliatura, el Rector, o la estructura orgánica.</p>	<p>El Secretario General es empleado de tiempo completo, de libre nombramiento y remoción del Rector</p>
REVISOR FISCAL	<p>1. Ejercer el control fiscal perceptivo y posterior sobre el manejo de los fondos y bienes de la Universidad y</p>	<p>La Universidad tendrá un Revisor Fiscal,</p>

Cargo	Funciones	Periodo y forma de elección
	<p>vigilar la gestión financiera de la misma con el fin de que se ajuste estrictamente a las normas legales y estatutarias.</p> <p>2. Informar al Plenum, a la Consiliatura y al Rector, sobre las anomalías que encuentre en el proceso de la ejecución presupuestal y certificar los informes financieros que suministre el Director Financiero.</p> <p>3. Revisar y comprobar todo lo relacionado con inventarios y bienes.</p> <p>4. Fiscalizar el recaudo de los ingresos de la Universidad y la ejecución activa del presupuesto general.</p> <p>5. Fiscalizar todo el proceso de ejecución pasiva del presupuesto por concepto de adquisiciones y gastos de funcionamiento.</p> <p>6. Practicar arquezos de caja con regularidad.</p> <p>7. Supervisar los métodos y sistemas de contabilidad.</p> <p>8. Emitir concepto sobre los estados de la situación financiera y de resultados.</p> <p>9. Las demás que le señalen la ley, estos estatutos y los reglamentos.</p>	<p>empleado de tiempo completo, con su respectivo suplente, cuyo salario será establecido por el Honorable Plenum y no podrá recibir de aquella remuneración distinta al salario y las prestaciones sociales correspondientes. No podrá ser superior al del cargo de Director. Ambos serán elegidos por el Plenum en sesión ordinaria, con el voto de la mayoría absoluta de los asistentes, de personas que no pertenezcan a este organismo, para un período de dos (2) años contados a partir del primer día del mes siguiente al de su elección.</p>

Fuente: Elaboración propia

La definición de los demás órganos colegiados y sus atribuciones.

En articulación con los órganos de dirección expuestos anteriormente, es pertinente destacar la existencia de Consejos y/o comités colegiados, entre estos:

Consejo de facultad: según lo definen los Estatutos es el órgano asesor del Decano en todos los asuntos académicos y administrativos de la unidad docente y tiene las facultades decisorias que le señalen la Consiliatura o el Consejo Académico. Sus decisiones se llaman Acuerdos. El Consejo de Facultad estará integrado: Por el Decano, quien lo preside, el Director de Estudios, los Jefes de Departamento o de Área de la Facultad y por sendos representantes de los docentes, de los egresados titulados y de los estudiantes, elegidos conforme al acuerdo que al efecto expida la Consiliatura.

Comités

En el marco de las Políticas Institucionales aprobadas en la Universidad en el año 2021, se establecieron los siguientes comités que operativizan que orientan y operativizan el desarrollo de funciones inherentes a cada política; entre estos se tienen:

- Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad
- Comité Operativo de Aseguramiento de la Calidad en la Facultad
- Comité Operativo de Sistema Integrado de Gestión Institucional
- Consejo de Investigación e Innovación
- Comité de Bienestar Universitario
- Comité Institucional de Internacionalización
- Comité Institucional de Seguridad de la Información
- Comité Operativo de Seguridad de la Información

Anexo 2. 4 Estructuración de los comités aprobados en las Políticas Institucionales

En el marco de la estructura orgánica contemplada en el Acuerdo 0008 del 29 de junio de 2021 por la Honorable Consiliatura los mencionados consejos, comités u órganos podrán ser, entre otros, los siguientes, y su definición, integración y funciones deberán ser reglamentadas, actualizadas, fusionadas o suprimidas, por la autoridad competente, conforme a las disposiciones legales, las necesidades institucionales, el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional PEI y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID:

Figura 63. Consejos, Comités y órganos de decisión

PARÁGRAFO 2°: La definición, integración y funciones, de los mencionados consejos, comités u órganos, serán reglamentadas, actualizadas, fusionadas o suprimidas, por la autoridad competente, conforme a las disposiciones legales y estatutarias, las necesidades institucionales, el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional PEI y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID.

Los CONSEJOS, COMITÉS Y ÓRGANOS DE DECISIÓN, ASESORÍA O COORDINACIÓN, podrán ser, entre otros, los siguientes:

- | | |
|---|--|
| - Comité Académico de Facultad | - Comité de TIC |
| - Comité Curricular de Facultad | - Comité Económico-Financiero |
| - Comité Curricular de Programa | - Comité Editorial |
| - Comité de Alta Dirección o Gerencia Institucional | - Comité Institucional de Acreditación Multicampus |
| - Comité de Archivo General e Histórico | - Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad |
| - Comité de Aseguramiento de la Calidad de Facultad | - Comité Institucional de Autoevaluación |
| - Comité de Aseguramiento de la Calidad de Programa | - Comité Institucional de Bienestar Universitario |
| - Comité de Autoevaluación de Facultad | - Comité Institucional de Evaluación Docente |
| - Comité de Autoevaluación de Programa | - Comité Institucional de Extensión y Proyección Social |
| - Comité de Bajas | - Comité Institucional de Internacionalización |
| - Comité de Biblioteca | - Comité Institucional de Investigaciones |
| - Comité de Bienestar Universitario | - Comité Institucional de Permanencia Estudiantil |
| - Comité de Compras | - Comité Institucional de Responsabilidad Social y Universitaria |
| - Comité de Convivencia | - Comité Institucional de Seguridad de la Información |
| - Comité de Convivencia Laboral | - Comité Operativo de Aseguramiento de la Calidad en la Facultad |
| - Comité de Evaluación Docente de Facultad | - Comité Operativo de Autoevaluación Administrativa |
| - Comité de Evaluación Docente de Programa | - Comité Operativo de Autoevaluación y Acreditación de Facultad |
| - Comité de Extensión y Proyección Social de Facultad | - Comité Operativo de Seguridad de la Información |
| - Comité de Extensión y Proyección Social de Programa | - Comité Operativo de Sistema Integrado de Gestión Institucional |
| - Comité de Inducciones | - Comité Técnico de Sistemas de la Información e Infraestructura Tecnológica |
| - Comité de Innovación y Empresarismo | - Consejo de Ética y Humanidades |
| - Comité de Internacionalización de Facultad | - Consejo de Extensión y Proyección Social |
| - Comité de Internacionalización de Programa | - Consejo de Investigación e Innovación |
| - Comité de Investigaciones de Facultad | - Consejo de Investigaciones |
| - Comité de Investigaciones de Programa | - Junta Directiva de INCUBAR Colombia |
| - Comité de Pastoral Universitaria | - Junta Directiva del Canal Telemiga |
| - Comité de Permanencia Estudiantil de Facultad | |
| - Comité de Planta Física | |
| - Comité de Proyectos Especiales | |
| - Comité de Seguridad Vial | |
| - Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo | |

Fuente: Acuerdo 008 de 2021 – Honorable Consiliatura

Estos comités estarán gestionados desde cada una de las unidades líderes de las funciones a la que atiende cada uno de estos en la Universidad.

El proyecto educativo institucional

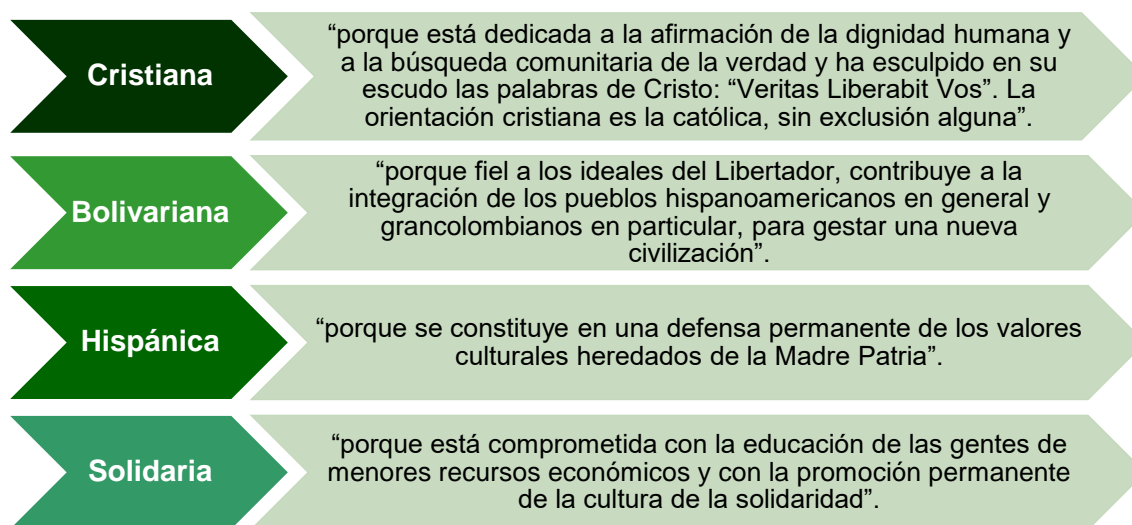
Para la Universidad La Gran Colombia, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se constituye en la carta de navegación que declara la filosofía institucional desde sus pilares y valores, al ser la política de mayor alcance académico que expone su identidad y rasgos distintivos. De esta forma, la Institución fundamenta su quehacer sobre la misión y visión, permitiendo dinamizar los propósitos principales de la

formación integral de sus profesionales y el compromiso por construir una civilización más humana y cristiana²⁹.

Anexo 2. 5 Proyecto Educativo Institucional - PEI

A continuación, se presentan los cuatro pilares rectores de la Universidad La Gran Colombia, los cuales son producto de reflexión colectiva desde los años 80 y se han constituido en faro de orientación grancolombiana en la actualidad:

Figura 64 Pilares de la Universidad La Gran Colombia. Fuente: PEI (2003)



Fuente: Estatutos Generales

A nivel histórico, la Universidad inició los procesos de autoevaluación institucional en el año 1986, con el propósito de consolidar un horizonte estratégico que permitiera orientar la gestión institucional sobre unos objetivos pertinentes con la sociedad de la época. Es así como se evidenciaron fortalezas y oportunidades de mejora que se establecieron como dinamizador del quehacer grancolombiano y permitieron consolidar el mejoramiento a corto, mediano y largo plazo.

Como producto de ello, se consolidó el Plan de Desarrollo 1988 - 2000, a partir del cual se ajustó la misión y las políticas institucionales, permitiendo que la Universidad se proyectara “más sólidamente en el escenario universitario frente a nuevos desafíos del siglo venidero, entre ellos, el de construir una sociedad civil a partir de un nuevo profesional como ciudadano, cristiano, como hombre que busca el bien común y el bienestar de sus semejantes” (UGC, 1999, p. 39).

Estos procesos históricos permitieron que la Institución elaborara el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 1999 – 2003, a través de reflexiones de los diferentes

²⁹Universidad La Gran Colombia. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL P.E.I. "Forjadores de la Nueva Civilización". Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/PROYECTO-EDUCATIVO-INSTITUCIONAL-PEI.pdf>>

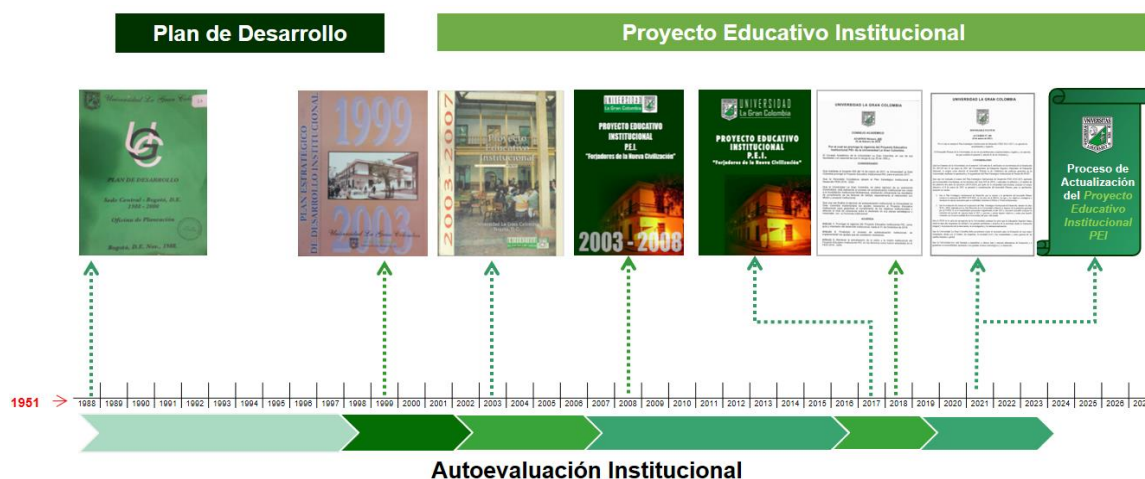
estamentos universitarios, el cual se constituyó en fundamento para el accionar institucional en todos sus ámbitos y la pertinencia ante las demandas de la sociedad.

En 2003 se generaron procesos colectivos para la construcción del primer Proyecto Educativo Institucional PEI (2003-2007) en el que se declaraba la misión, visión, horizontes estratégicos y la apuesta histórico – cultural, antro-po-sociológica, social-participativa y comunitaria, además se definía como Universidad para la solidaridad y con identidad latinoamericana. En coherencia con ello, en el PEI se dirigían los esfuerzos a la consolidación de la gestión académico-pedagógica (reflexiones curriculares), la investigación, la proyección social y al servicio a la comunidad, el bienestar universitario, las mediaciones pedagógicas, el desarrollo profesional, la comunidad de estudiantes y egresados, la infraestructura y la gestión académica y administrativa como estrategias para lograr la formación integral y de alta calidad académica.

Para el año 2008, se revisó el Proyecto Educativo Institucional PEI (2003-2007) a través del Consejo Académico de la Universidad y se decidió prorrogarlo en el Acuerdo 020 de 02 de septiembre de este mismo año, sin que se cambiara la estructura y la filosofía grancolombiana. Así mismo, se generaron procesos de validación y se ratificó el PEI, a través del Acuerdo 002 del 14 de marzo del 2017, mientras que en 2018 se realizaron algunos ajustes e incorporaciones, mediante Acuerdo 005 del 22 de febrero. De esta manera, a continuación, se presenta como la Universidad La Gran Colombia a lo largo del tiempo ha generado los procesos de revisión y adopción del Proyecto Educativo Institucional PEI.

Anexo 2. 6 Acuerdos ratificación del PEI

Figura 65 Evolución histórica del PEI.



Fuente: adaptado de la Oficina de Planeación UGC

En esta línea, entre el 2018 y el 2020 se realizaron revisiones del Proyecto Educativo Institucional PEI, los cuales fueron fundamento para la actualización de la política de mayor

alcance en el 2021. En consecuencia, a partir de escenarios de construcción colectiva, en 2021 se generó el proceso de actualización de la misión y la visión de la Universidad, retomando tanto la identidad como los rasgos diferenciales y proyectando a la institución frente a los desafíos y retos de la educación superior del siglo XXI. A continuación, se ilustra la misión y visión actualizada mediante el Acuerdo 01 del 8 de marzo del 2021 del Honorable Plenum. Ver:

Anexo 2. 7 Acuerdo 01 del 8 de marzo del 2021³⁰

Figura 66 Misión actualizada 2021

Misión	La Universidad La Gran Colombia es una Institución de Educación Superior de carácter privado, fundamentada en los principios y valores del humanismo cristiano, la dignidad humana, la libertad y la solidaridad, cuyos propósitos son la formación integral y permanente de todos los miembros de la comunidad académica y la búsqueda de la verdad, a través de la docencia, la investigación, la innovación, la extensión, la cultura y la generación y promoción de nuevo conocimiento para lograr la apropiación social del saber y la transformación del entorno por medio de la cobertura de la educación.
---------------	---

Fuente: Acuerdo 01 del 8 de marzo del 2021.

Figura 67 Visión actualizada 2021

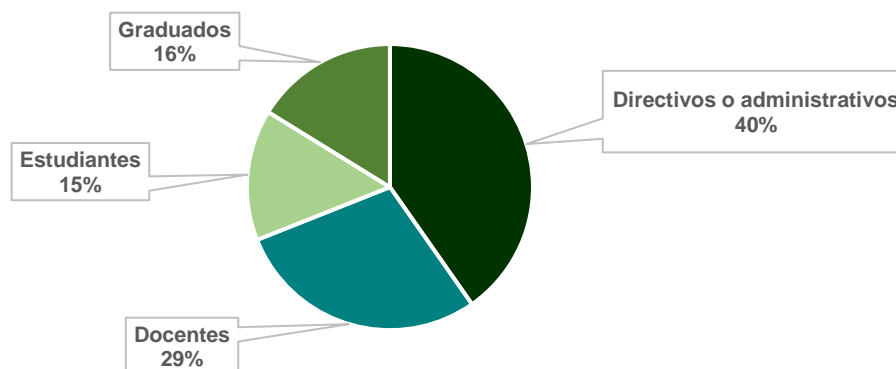
Visión	La Universidad La Gran Colombia en el año 2027, será reconocida socialmente por su alta calidad académica, la cultura de la innovación y la apropiación tecnológica en sus procesos, la inserción en los contextos internacionales, el liderazgo en la inclusión social y el desarrollo sostenible de las regiones y por su modelo de formación integral para la construcción de una civilización más humana, cristiana y solidaria.
---------------	--

Fuente: Acuerdo 01 del 8 de marzo del 2021

En estos ejercicios participaron 235 representantes de la comunidad educativa multicampus, quienes fueron seleccionados por su rol de encarnar y representar, como su nombre lo indica, los intereses de los diversos actores de la Sede Principal Bogotá y de la Seccional Armenia. En coherencia con ello, a continuación, se presentan las cifras de participación por estamento en la actualización del PEI (2021).

³⁰ Universidad La Gran Colombia. Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021 – 2027. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/PEID-2021.pdf>>

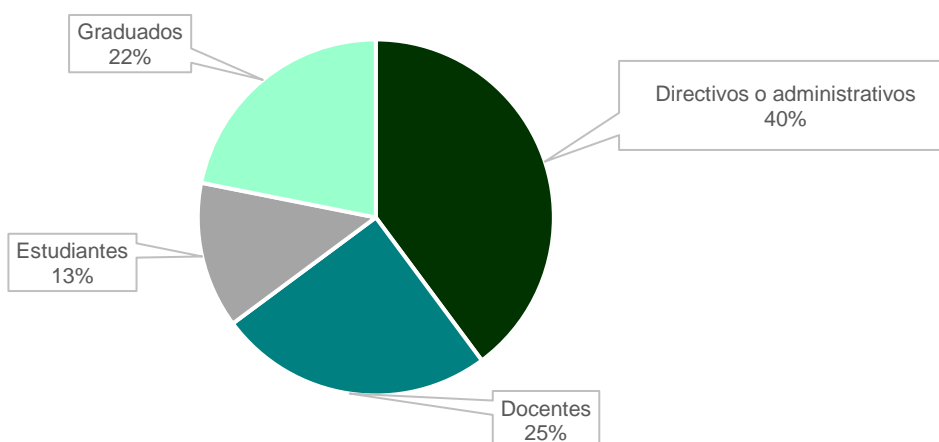
Figura 68 Participación en la encuesta de actualización del Proyecto Educativo Institucional - Multicampus



Fuente: Informe integrado del proceso de actualización PEI 2021.

A nivel multicampus, se evidencia la participación del 40% de los administrativos o directivos, el 29% de los docentes, el 15% de los estudiantes y el 16% de los graduados. En particular, en la Sede Bogotá, se contó con la participación del 40% de los administrativos o directivos, el 25% de los docentes, el 22% de los graduados y el 13% de los estudiantes.

Figura 69 Participación en la encuesta de actualización del Proyecto Educativo Institucional -Sede Bogotá



Fuente: Informe integrado del proceso de actualización PEI 2021.

Como anexo a esta condición se presenta el informe integrado del proceso de actualización del PEI 2021.

Anexo 2. 8 Informe integrado del proceso de actualización PEI 2021

Los procesos para soportar el sistema interno de aseguramiento de la calidad y el de planeación institucional

La Universidad busca a través de la evaluación de sus labores académicas, formativas, docentes, científicas, culturales y de extensión la consolidación de la calidad académica que incluye a los diferentes actores; estudiantes, profesores, egresados, directivos, administrativos y sector externo; es la bitácora de la cotidianidad que tiene la Institución de conocer y superar las expectativas, para fortalecer por medio de diferentes acciones el mejoramiento continuo de sus funciones misionales.

La autorregulación toma como actividades o pasos a seguir como planear, ejecutar y autorreflexión con retroalimentación, a continuación, se describen cada actividad en el proceso de autorregulación:

- Planeación: según la RAE “es *elaborar o establecer el plan conforme al que se ha de desarrollar algo, especialmente una actividad*” en consecución se crean y se plantean actividades, tareas y acciones en torno a los resultados encontrados en la autoevaluación. Estas tareas deben estar articuladas con el impacto y la necesidad de cada programa o procesos institucional.
- Ejecución: la ejecución se determina con el proceso administrativo mediante el cual se ejecuten las actividades, tareas y acciones en modo tiempo y lugar diseñado a través de un formato de cronograma de actividades
- Autorreflexión y retroalimentación: Es el análisis de las acciones destacando elementos de mejora y aprovechamiento de los recursos encontrados en la ejecución de las actividades y acciones de la autorregulación

Para la Universidad La Gran Colombia, la planeación institucional es la forma en la cual logra definir la ruta de acción temporal, que permite avanzar en el desarrollo y cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, bajo los principios de sostenibilidad y sustentabilidad como los más importantes.

Desde su análisis y evaluación interna, dispone de herramientas, metodologías y técnicas de gestión estratégica y operativa, tales como el sistema integrado para el aseguramiento de la calidad, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo, los planes de acción y de mejoramiento y el proyecto como herramienta de gestión, en cumplimiento del mandato institucional: la gestión de la calidad académica, la eficiencia en el manejo de los recursos, la gestión de la innovación en todos los ámbitos y como consecuencia, la visibilidad, posicionamiento y expansión institucional a nivel nacional e internacional.

La planeación estratégica no es sólo es un Instrumento clave para el directivo, implica necesariamente, un proceso interactivo de arriba abajo y de abajo arriba en la organización; la dirección general marca metas generales para la institución apoyada en la información recibida del sector externo, con seguridad de las unidades inferiores y establece prioridades; las unidades inferiores determinan planes y presupuestos para el período siguiente; esos presupuestos son consolidados y corregidos por las unidades superiores,

que luego de ser valorados, analizados y concertados se aprueban por las Instancias correspondientes.

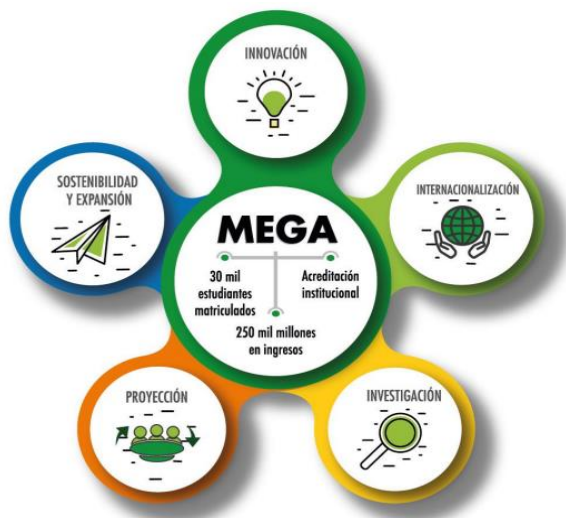
En este orden de ideas uno de los instrumentos más importantes ha sido y seguirá siendo, la planificación, considerada como un medio flexible, útil y eficaz, para manejar las situaciones humanas, satisfacer las necesidades de gestión directiva, resolver problemas administrativos y conquistar grados crecientes de libertad y autonomía que faciliten anticipar, decidir y construir el futuro.

2.3. Plan Estratégico de Desarrollo Institucional

Desde el Proyecto Educativo Institucional enmarca el alcance y articulación del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021 – 2027 es la carta de navegación que permite a la Universidad garantizar que su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las políticas que de allí se derivan, tengan la capacidad de cumplir las iniciativas declaradas en la misión y visión institucional, y que puedan concretarse en acciones específicas. A partir del Proyecto Educativo Institucional (PEI), el PEID integra la misión y la visión de la Universidad, con el fin de generar planes de acción y estrategias de seguimiento que permitan verificar el logro de los grandes objetivos de la Universidad.

La misión y la visión institucional definen una serie de desafíos y horizontes de sentido que se despliegan a partir de los ejes estratégicos establecidos en el PEID 2021 – 2027: Innovación, Investigación, Internacionalización, Proyección, y, Sostenibilidad y Expansión. Los que se explican a continuación:

Figura 70 MEGA Universidad La Gran Colombia PEID 2021-2027



Fuente: MEGA. El PEID 2021-2027

Tabla 24 Descripción de los ejes estratégicos

Eje	Descripción
1. Eje Estratégico Innovación	Promover una cultura de innovación, de creatividad, de evolución, como punto de partida para mantener la vigencia de todo lo que hace la Universidad La Gran Colombia.
2. Eje Estratégico Internacionalización	Una visión global que impacte todas las disciplinas y que se construya a partir de experiencias internacionales y activa participación en redes académicas, empresariales, gremiales y de organismos multilaterales.
3. Eje Estratégico Investigación	Una apuesta clara por la generación de nuevo conocimiento, producto de investigaciones aplicadas en las que participa toda la comunidad y que se desprenden de un amplio y flexible proceso de formación para la investigación, en la que participen profesores, estudiantes y la administración.
4. Eje Estratégico Proyección	Una universidad socialmente responsable que lleva sus programas, sus aportes, investigaciones, trabajo comunitario y promoción del emprendimiento a todos los escenarios y que se esfuerza por lograr una Colombia comunitaria y compartida.
5. Eje Estratégico Sostenibilidad Y Expansión	Una universidad que avanza en su presencia regional, en la oferta de nuevos programas y nuevas modalidades de formación; que abre sus puertas a más estudiantes, con amplias alternativas de financiación, programas de permanencia y que se proyecta hacia el crecimiento como garante de sostenibilidad.

Fuente: Elaboración propia.

La estructura del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) propende por una dinámica de renovación y fortalecimiento institucional, a partir de la gestión y desarrollo de los ejes y objetivos estratégicos, que se articulan con los ideales definidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). El PEID delimita un marco temporal a 2027 para la ejecución de los ideales a mediano plazo de la Universidad a través de los planes de acción anuales, articulados con metas e indicadores que soportan el seguimiento y con la presentación de avances de la gestión realizada en tiempo real como base para el mejoramiento continuo³¹.

Anexo 2. 9 PEID 2021-2027

2.4. Rendición de cuentas

La Universidad La Gran Colombia cuenta con el Acuerdo núm. 006 del 12 de mayo de 2020, de la Consiliatura, expide el Código de ética y Buen Gobierno, en el numeral 2.8. establece la evaluación y rendición de cuentas. El cual se adecua a los requisitos planeados por el CESU en el Acuerdo núm. 02 de 2017 - plantea una política Pública para el mejoramiento del Gobierno en las Instituciones de Educación Superior, en el artículo 3,

³¹ Ibíd. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/PEID-2021.pdf>>

consagra dentro de los principios orientadores del buen gobierno, la cultura de rendición de cuentas.

Conforme con lo anterior, la rendición de cuentas en la Universidad La Gran Colombia está regulada a través del Acuerdo 006 del 29 de junio de 2021 de la Honorable Consiliatura, este acto administrativo aprueba la política y el mecanismo de rendición de cuentas. En este se determina que anualmente el Honorable Plenum de la Universidad recibirá los informes presentados por

- La Honorable Consiliatura
- El Rector
- El Revisor Fiscal

Este acuerdo se encuentra disponible en la página web de la Universidad para sus consulta a través del siguiente enlace y anexo³²:

Anexo 2. 10 Política y mecanismo de rendición de cuentas

2.5. Participación de estudiantes, profesores y egresados en procesos de toma de decisiones

En el marco de los Estatutos de la Universidad y las disposiciones normativas descritas a continuación es necesario ratificar que la Universidad La Gran Colombia garantiza la participación de la comunidad académica a través de la representación elegida por medio de proceso de elección de participativa.

Tabla 25 Participación comunidad académica en cuerpos colegiados de la alta dirección

Órgano colegiado	Estudiantes	Profesores	Egresado	Directivos
Plenum				
Consiliatura	X	X	X	
Consejo Académico	X	X	X	X
Consejo de Facultad	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia.

De igual manera, en el marco de la actualización y creación de Políticas Institucionales de la Universidad para el año 2021, los diferentes comités de los que dispone la Universidad cuentan con representación de la comunidad académica respectiva, entre estos se destacan:

³² Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 006 29 de junio de 2021 por el cual aprueba la política de rendición de cuentas de la universidad la gran Colombia. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/acuerdos/acuerdo-006-rendicion-de-cuentas-UGC-HC-2021.pdf>>

Tabla 26 Participación comunidad académica en comités

Órgano colegiado	Estudiantes	Profesores	Egresado	Administrativos – Directivos
Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad	X	X	X	X
Comité Operativo de Aseguramiento de la Calidad en la Facultad	X	X	X	X
Consejo de Investigación e Innovación	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, la Universidad fomenta y regula la participación de la comunidad académica en los diferentes cuerpos colegiados para esto ha definido los siguientes acuerdos del consejo académico para reglamentar las convocatorias respectivas:

Tabla 27 Regulación para elección de los representantes a los órganos colegiados

Órgano colegiado	Acuerdo del Consejo Académico
Consejo Académico	Acuerdo 001 del 23 de febrero del 2021 de la Honorable Consiliatura, <i>por el cual se reglamenta la convocatoria para las elecciones de los representantes de los docentes, los egresados y los estudiantes para la integración del Consejo Académico de la Universidad.</i>
Consejo Estudiantil	Acuerdo 001 del 1 de marzo del 2021 del Consejo Académico, <i>por el cual se reglamenta la convocatoria a las elecciones de los estudiantes para la integración de los Consejos Estudiantiles de las Facultad de la Universidad.</i>
Consejo de Facultad	Acuerdo 002 del 1 de marzo del 2021 del Consejo Académico, <i>por el cual se reglamenta la convocatoria a las elecciones de los representantes de los docentes, los egresados y los estudiantes para la integración del Consejo de Facultad de las Facultades de la Universidad.</i>
Honorable Consiliatura	Acuerdo 002 del 23 de febrero del 2021 de la Honorable Consiliatura, <i>por el cual se reglamenta la convocatoria para las elecciones de los representantes de los docentes, los egresados y los estudiantes ante la Honorable Consiliatura de la Universidad.</i>

Fuente: Elaboración propia.

2.6. Políticas Institucionales

En la Universidad la consecución de las metas institucionales se sustenta desde la declaración de políticas que permiten la organización de las labores de docencia, investigación y extensión, además de los procesos transversales que soportan la gestión

institucional como la internacionalización, la innovación y empresarismo y la transformación digital.

En este sentido, la gestión académico- administrativa de las actividades docentes, investigativas, de extensión e internacionalización parte desde prácticas de gobernanza y gobernabilidad transparentes y coherentes con las metas institucionales. Ello, con el fin de materializar la autonomía institucional que garantice la calidad del servicio público esencial de la educación superior y la realización libre y responsable de la búsqueda de la verdad, de la crítica, de la cátedra, del aprendizaje, de la investigación y de la controversia ideológica y política, fomentando el reconocimiento y el respeto por el otro, del pluralismo democrático y la convivencia pacífica.

En la siguiente ilustración, la Universidad La Gran Colombia asume la declaración de las políticas desde su impronta institucional: misión, visión, objetivos, principios y metas propuestas por la UGC, las cuales reflejan su accionar institucional desde los diferentes estamentos; académico, investigativo, administrativo, financiero, ideológico o político, en consonancia con los lineamientos de calidad para la educación superior emanados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) y el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Figura 71 Declaración de las políticas desde la impronta institucional



Fuente: Elaboración Propia

Política Institucional para el desarrollo curricular, resultados de aprendizaje, créditos y actividades

A nivel histórico, la Universidad La Gran Colombia concibe el currículo como constructo social que es dinámico y sistémico, que permite el cumplimiento del objetivo institucional de la formación integral y de alta calidad académica. De este modo, los procesos académicos

han sido objeto de producción y revisión continua, pues se han constituido hitos y acciones que han orientado los ejercicios curriculares de los programas académicos desde la perspectiva institucional. Es así como se ha configurado la infografía de la trayectoria del desarrollo curricular, la cual puede ser consultada en los anexos de la presente condición y que se ve sustentada en acuerdos del Consejo Académico de la institución.

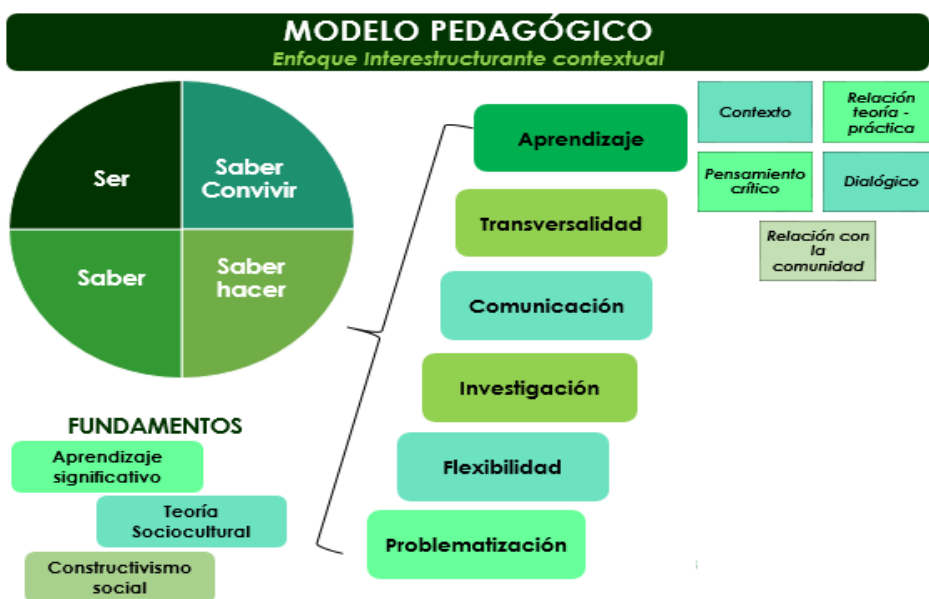
Anexo 2. 11 Acuerdos de procesos académicos

Anexo 2. 12 Infografía de trayectoria histórica del desarrollo curricular

Así mismo, la Universidad La Gran Colombia cuenta con el Modelo Pedagógico aprobado mediante el Acuerdo 007 del 14 de diciembre de 2009, este documento es la base para la gestión curricular y pedagógica de los programas de la institución. De este modo, se describen las comprensiones grancolombianas sobre el aprendizaje y la enseñanza en coherencia con la apuesta misional del Proyecto Educativo Institucional en su enfoque por la formación integral

Anexo 2. 13 Modelo Pedagógico Institucional

Figura 72 Comprensiones grancolombianas del Modelo Pedagógico



Fuente: Elaboración propia con base en Acuerdo 07 del 2009.

Es así como el Modelo Pedagógico se fundamenta desde el aprendizaje, transversalidad, comunicación, investigación, flexibilidad y problematización, a partir de referentes contextuales, teóricos y metodológicos a nivel macro, meso y micro. De esta manera, este documento brinda cimientos y orientaciones metodológicas sobre cómo se enseña y aprende en la Universidad La Gran Colombia, por ello se desarrollan los siguientes componentes: Finalidad y propósitos educativos: ¿para qué se forma?, Saberes del proceso formativo: ¿qué aprender?, Estrategias curriculares, metodológicas y didácticas: ¿cómo

aprender?, El sistema evaluativo: ¿qué y hasta dónde evaluar?, Organización y secuenciación del proceso formativo ¿cuándo aprender?, y Recursos: ¿con qué se aprende?

Aunado a ello, la Vicerrectoría de Desarrollo Académico de la institución generó lineamientos curriculares para la actualización de los currículos y la creación de programas nuevos, en el marco de la normatividad nacional sobre los procesos de registros calificados y acreditación de programas académicos. En particular, para 2017 se expidieron los lineamientos curriculares que cobijaban una actualización de definición del currículo, los criterios curriculares, las estrategias a nivel macro, meso y micro curricular y las orientaciones necesarias para el sistema de créditos.

Anexo 2. 14 Lineamientos Curriculares

De manera paralela, la institución expidió lineamientos técnico-pedagógicos para programas virtuales que aterrizaran la gestión curricular de acuerdo con la naturaleza de esta modalidad. Ello, permitió la obtención de registro calificado de cuatro programas académicos virtuales, tres pregrados: Contaduría Pública, Administración de Empresas y Economía, y dos posgrados: Especialización Casación Penal y Especialización en Contratación Estatal.

Anexo 2. 15 Lineamientos técnico-pedagógicos para programas virtuales

Actualmente, la Universidad La Gran Colombia cuenta con el Sistema de Gestión Curricular³³, el cual se compone de los principios curriculares planteados en el Proyecto Educativo institucional PEI (2021). Así mismo, se declaran los siguientes criterios curriculares: a) integralidad, b) pertinencia, c) principio sistémico y de consistencia curricular, d) Flexibilidad y adaptabilidad, e) Inter y transdisciplinariedad, f) Internacionalización, g) Participación e Interacción, h) Transversalidad e i) Problematicación y propuestas de solución. Así mismo, se persigue el objetivo de generar y consolidar las condiciones académicas idóneas para que la Universidad y sus programas puedan identificar, gestionar y alcanzar las finalidades formativas, la adquisición de competencias y el desarrollo de resultados de aprendizaje en los estudiantes, según los altos estándares de calidad, pertinencia, inclusión y responsabilidad social.

Anexo 2. 16 Sistema de Gestión Curricular

³³ Universidad La Gran Colombia. Sistema de Gestión Curricular. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/sistemas-de-gestion-curricular.pdf>

Figura 73 Criterios curriculares



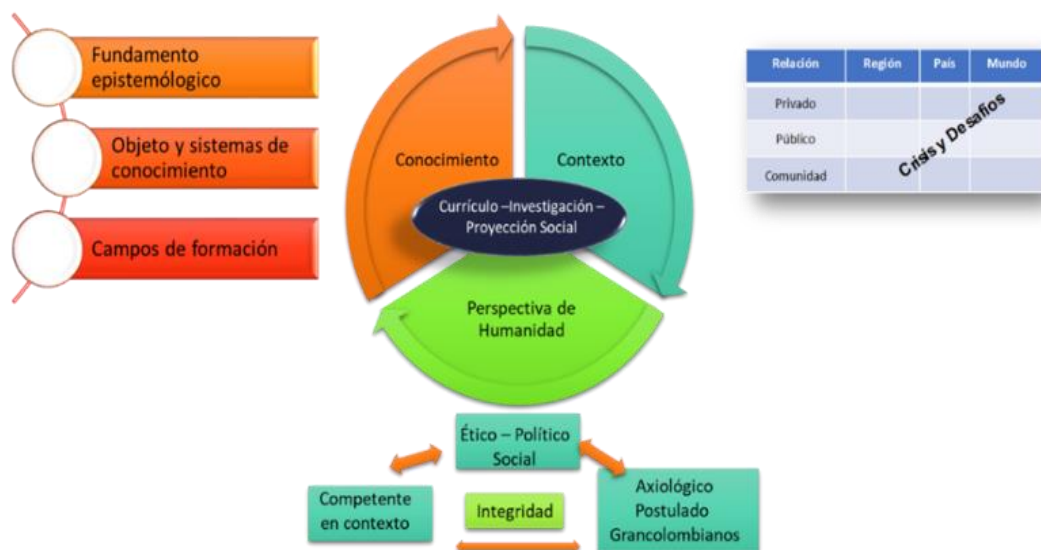
Fuente: Dirección de Docencia, 2021

Es así como se dinamiza el currículo desde el nivel macro, meso y micro curricular, que a continuación se sintetizan.

Nivel macro-curricular

En el cual se realiza el análisis de la triada: *Conocimiento – Contexto – Perspectiva de Humanidad*, con el fin de fundamentar epistemológicamente el programa académico, retomar los desafíos y oportunidades socioculturales, identificar los núcleos de problematización y los propósitos de formación del perfil del programa académico, de ingreso y egreso, en términos de máximas competencias a alcanzar y su articulación con los respectivos resultados de aprendizaje. Así mismo, se definen los rasgos distintivos, valores agregados y se proyecta la apuesta ética y axiológica de la formación desde la integralidad.

Figura 74 Triada curricular



Fuente: Acuerdo núm. 022 del 8 de julio de 2021 Por el cual se aprueba el SISTEMA DE GESTIÓN CURRICULAR de la Universidad La Gran Colombia

Nivel meso-curricular

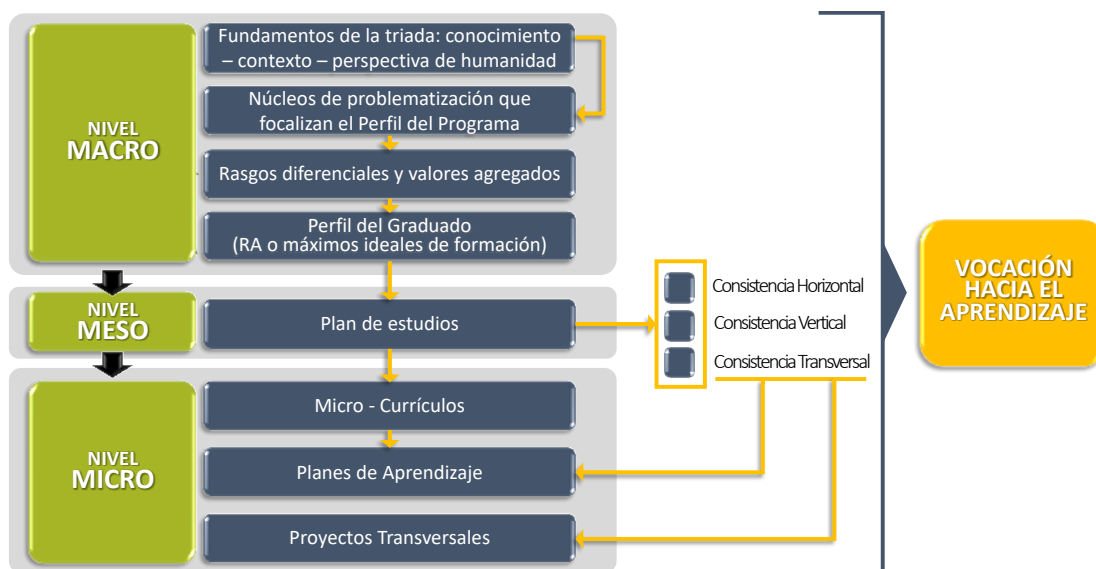
En el cual se estructura el plan de estudios como un medio para alcanzar los fines y se configura desde los principios de consistencia horizontal, vertical y transversal para dar cumplimiento a los resultados de aprendizaje asociados al perfil de egreso. En el nivel meso-curricular se definen los cortes de evaluación del logro parcial de resultados de aprendizaje por ciclos de formación.

Nivel micro-curricular

En el cual se definen los máximos ideales de formación del curso expresados en competencias y resultados de aprendizaje asociados. Se incluyen en esta línea las competencias específicas que aportan al logro del máximo ideal de formación del curso, los resultados de aprendizaje de las competencias específicas, los referentes conceptuales, mecanismos e instrumentos de evaluación y demás elementos necesarios para garantizar la integralidad formativa a través de los microcurrículos y planes de aprendizaje (*syllabus*).

En la siguiente gráfica se presentan las generalidades de estos tres niveles del sistema de gestión curricular y se ratifica la vocación del currículo hacia el logro del aprendizaje:

Figura 75 Sistema de Gestión Curricular



Fuente: Dirección de Docencia, 2021

Políticas de investigación, innovación, creación artística y cultural.

Consciente de los retos que la sociedad colombiana afronta en el Siglo XXI en materia de transformación y sostenibilidad, la Universidad La Gran Colombia se ha comprometido con un Proyecto Educativo Institucional orientado a fomentar el desarrollo de una sociedad basada en el conocimiento. En este contexto, las actividades de docencia, investigación y proyección social constituyen, entonces, medios que la Universidad determina para generar conocimiento, propiciar la creación artística y cultural, fomentar la innovación social, empresarial y pública, y promover la formación de talento humano y la apropiación del conocimiento en pro de una sociedad productiva, competitiva, equitativa y sostenible.

En el marco de la Sociedad del Conocimiento, la Universidad La Gran Colombia, concibe la investigación, la innovación y la creación artística y cultural, como la tarea misional por excelencia para relacionar, construir, modificar y transferir nuevos conocimientos que permitan comprender y solucionar los problemas concretos de los contextos tecnológicos, sociales, culturales, políticos, ambientales y económicos. En este sentido, la investigación se concibe como un escenario para ampliar las fronteras del conocimiento, aportar nuevos saberes a la sociedad, contribuir al sistema de innovación del país y propiciar mejoras a las condiciones de vida de los seres humanos. (PEI)

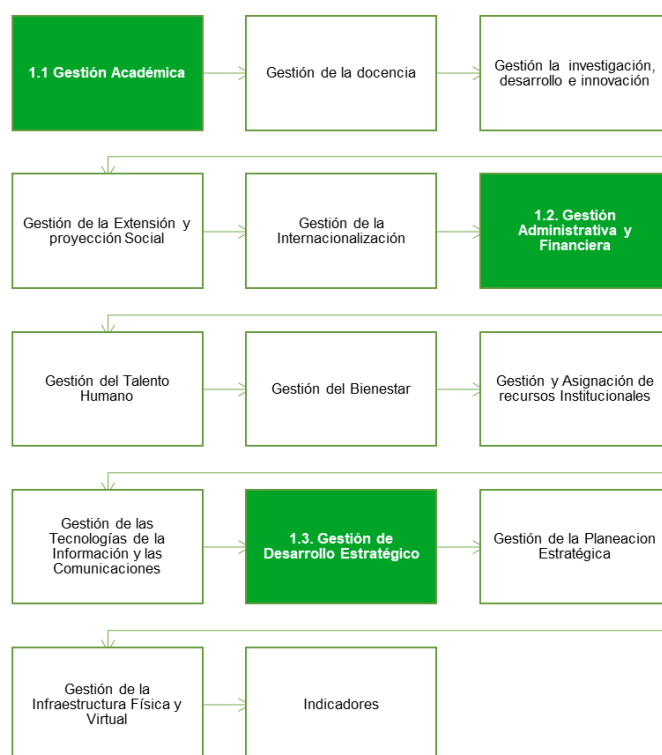
En cuanto a su ámbito de aplicación, se desarrolla mediante estrategias de formación del espíritu investigativo, tanto de estudiantes, como de profesores; así como, a partir de la generación de investigaciones que permitan el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la innovación y la creación, como motores de desarrollo y como medios de construcción de progresos científicos, sociales y culturales que permitan la generación de valor a la humanidad. De esta manera, esta función misional impulsa la indagación, la problematización, la búsqueda de soluciones a problemas del contexto desde miradas inter

y transdisciplinarias de los campos de conocimiento, bajo una perspectiva ética y de responsabilidad social.

Política de gestión institucional y bienestar

Es conveniente recordar que gracias al recorrido y la experiencia acumulada de más de 70 años de presencia e impacto en materia de calidad, la Universidad La Gran Colombia visualiza la necesidad de trabajar en la conjunción de factores y lineamientos claves que le permitan asegurar un tránsito hacia la transformación académica y administrativa: profundizar en el conocimiento de la configuración y determinación de sus procesos, con el fin de procurar un modelo de gestión de calidad mucho más dinámico, moderno, armónico, flexible, cooperante con la academia, práctico y real, con fines de autoevaluación y autorregulación en materia académica, y desde lo administrativo seguir avanzando en el mejoramiento continuo, acoplado de manera natural, calidad, pertinencia e innovación.

Figura 76 Gestión institucional



Fuente: elaboración propia.

La Proyección y desarrollo de una institución de educación superior es una condición y un resultado de la innovación en cuanto al desarrollo de su Proyecto Educativo Institucional, su misión, su visión, y políticas institucionales; la consolidación de las labores académicas, formativas, docentes, científicas, culturales y de extensión son su esencia y funcionalidad, sus desafíos y avances en cuanto a la ciencia y la tecnología, la Innovación son los

baluartes, que se proyectan en el tiempo y en el espacio, y que consideran necesario orientar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de mayores y mejores metas.

Bienestar en la Universidad La Gran Colombia

La Universidad La Gran Colombia, centra su gestión en el bienestar de su comunidad Académica pues reconoce en ella la razón de ser de su misionalidad. Desde el direccionamiento estratégico representado en la misión, visión y objetivos, desplegados en sus pilares fundacionales, principios y valores, hace del bienestar una cultura y una forma de vida, en donde la expresión humanista se refleja en una apuesta práctica por el autocuidado y la sana convivencia.

Desde el Proyecto Educativo Institucional la Universidad La Gran Colombia concibe el bienestar como un compromiso para la promoción corresponsable del desarrollo humano, la formación integral y la construcción del sentido de comunidad para estudiantes, profesores, directivos, administrativos y egresados. En este sentido, el bienestar es un concepto amplio y multidimensional que supone un abordaje integral y sistémico de la alta dirección y de todas las áreas de la Universidad, ya que requiere el compromiso y el esfuerzo de todos y cada uno de sus miembros en pro del beneficio colectivo. A partir de este esfuerzo se logra la construcción de espacios propicios para la formación integral, la armonía colectiva y la dignidad humana en la vida universitaria, promoviendo el sentido de pertenencia y la satisfacción de necesidades de los estudiantes, egresados, docentes, directivos y administrativos. El bienestar incluye, además, la relación de los grancolombianos con su entorno social y familiar para la construcción de su proyecto de vida y para aportar a los procesos de realización personal durante toda la vida.

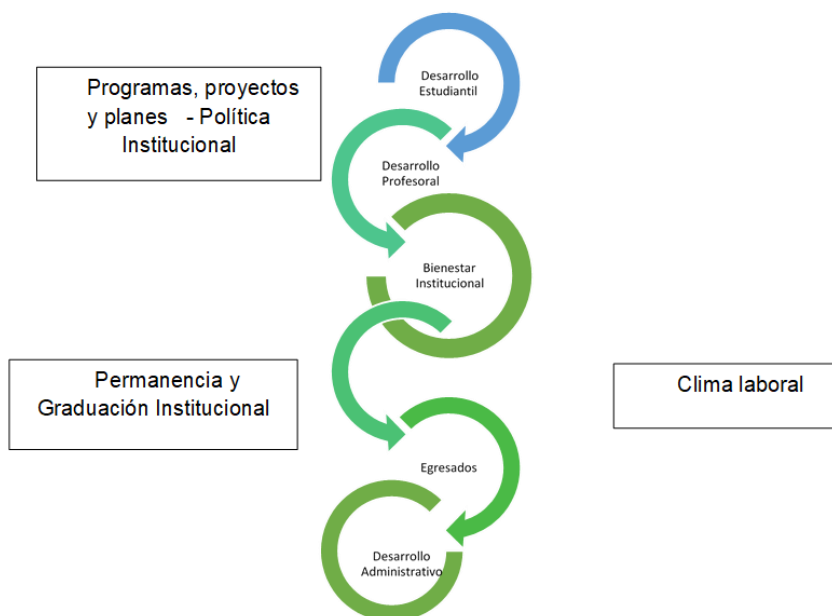
En síntesis, el bienestar no se restringe a una dependencia o a la programación de una serie de actividades agradables, es un ámbito sustantivo e integral del funcionamiento de la Universidad que involucra todas las áreas de la institución y que constituye una cultura orientada a la construcción de la felicidad, la realización y la dignificación de la vida de cada integrante de la comunidad.

En su identidad, principios y naturaleza institucional, la Universidad reconoce al ser humano en toda su integralidad como el centro de todos los procesos y actuaciones formativas, investigativas, de extensión y de gestión, lo cual permite focalizar todos los esfuerzos en el desarrollo humano de todos los miembros de la comunidad, propiciando interacciones en diversos campos que han de estimular las capacidades grupales y personales, mediante programas incluyentes, participativos y pluralistas. Tanto en la misión como en la visión de la institución, la Universidad La Gran Colombia apuesta por la formación integral desde una perspectiva socio-humanística, fundamentada en los valores y en la responsabilidad social.

Teniendo en cuenta lo anterior, el bienestar involucra los procesos orientados a promover la salud integral; el desarrollo humano y la prevención del riesgo psicosocial; la cultura y el arte en todas sus expresiones; el deporte, la lúdica y la recreación; los apoyos

socioeconómicos para estudiantes menos favorecidos; la promoción de la inclusión, la permanencia y la pronta graduación de los estudiantes; la formación ética y espiritual de todos los integrantes de la comunidad; la responsabilidad ambiental; así como la construcción de un clima organizacional adecuado que estimule la sana interacción de los grancolombianos.

Figura 77 Bienestar Institucional



Fuente: elaboración propia.

El principio rector del Bienestar Universitario es el desarrollo humano. El Bienestar Universitario comprende las condiciones que realizan, contribuyen y apoyan los procesos de satisfacción de las necesidades que surgen del reconocimiento de los intereses, deseos, carencias y posibilidades de desarrollo de la comunidad en el contexto de la vida universitaria. Así las cosas, el desarrollo humano es el proceso de realce de las capacidades humanas, en el cual cada persona puede elegir y aumentar las opciones de vida, pero a su vez puede vivir una vida de respeto al otro.

En ese sentido, el Bienestar Institucional en la Universidad La Gran Colombia es sistémico e integral, ya que no depende de una única unidad institucional, sino que corresponde al esfuerzo articulado de cada uno de los organismos que participan y que integran el modelo.

2.7. Gestión de la información.

La Universidad La Gran Colombia garantiza a toda la comunidad una infraestructura tecnológica amplia y suficiente para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas a través de la adquisición, actualización e implementación de nuevas

tendencias que suplan las necesidades de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Esta política orienta a las diferentes partes interesadas para responder en la modernización, el aprovechamiento y la buena gestión de la infraestructura tecnológica, los sistemas de información, los recursos de hardware y los recursos de software. Así mismo, apoya la gestión de la seguridad de la información registrada en formato digital. En concordancia con el Proyecto Educativo Institucional y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID), esta política se enmarca en el eje estratégico de innovación, para dar cumplimiento al objetivo estratégico de “Ser reconocidos por la transformación digital de los procesos académicos y administrativos en el contexto de las instituciones de la educación superior”.

Para tal efecto la Universidad cuenta con dos políticas en materia de información, 1) Política de gestión de la infraestructura de las tecnologías de la información y las comunicaciones³⁴ y 2) Política institucional de gestión de seguridad de la información.³⁵ Ver:

Anexo 2. 17 Políticas sobre gestión de la información

2.8. Arquitectura Institucional

La gestión de talento humano ha dado importantes avances, se identifica por ser transversal y apoyar todos los procesos académicos y administrativos, siendo un factor importante para el desarrollo integral del trabajador. Tiene como propósito principal proveer y retener el personal idóneo y competente que aporte a la consecución y metas institucionales, por medio del fortalecimiento de competencias, proporcionando espacios sanos, seguros y saludables que permitan la ejecución de sus actividades laborales velando por la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. El valor de la persona, intrínseco desde los pilares fundacionales, es la marca indeleble que por años se ha reconocido en el concierto de las instituciones de educación superior, como el sello por excelencia humanista ya sea desde el apoyo a la gestión académica o el proceso de aprendizaje evidente en estudiantes y graduados de esta casa de estudios.

La Universidad La Gran Colombia, reconoce en su capital humano, la mayor fortaleza para su sostenibilidad en el largo plazo. Son las personas con y desde las cuales se construye Universidad, sin su concurso sería imposible la gestión de los procesos y el desarrollo mismo de la cultura como expresión de un ethos Grancolombiano.

Al estar presente el ser en todos los ámbitos de la gestión académica y administrativa la gestión se concibe como transversal y más aún con el acento de formación integral que

³⁴ . Universidad La Gran Colombia. Política de Gestión de la Infraestructura de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Disponible <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-de-la-infraestructura-tecnologias-de-informacion-comunicaciones.pdf>>

³⁵ Universidad La Gran Colombia. Política Institucional de Gestión de Seguridad de la Información. Disponible <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/seguridad-de-la-informacion.pdf>>

permea los procesos institucionales. Corresponde a la institución velar por la selección de los mejores perfiles, el cuidado del ambiente laboral, así como la promoción, seguridad y reconocimiento permanente que permita el desarrollo armónico del capital humano, en condiciones óptimas de desempeño y el reconocimiento en todos los ámbitos al aporte para la construcción de la universidad y su institucionalidad.

Así mismo, como proceso de apoyo enmarcado en el Sistema Integrado de Gestión Institucional, se enfoca en cumplir y satisfacer las necesidades de todos los procesos dando cumplimiento y siguiendo los lineamientos institucionales basados en los principios y valores, la búsqueda de la verdad y la transparencia logrando generar culturalmente sentido de pertenecía en toda la comunidad grancolombiana y destacándose en el buen servicio al cliente interno y externo

La Estructura Orgánica de la Universidad se encuentra actualizada y aprobada a través del Acuerdo 008 de 2021 de la Honorable Consiliatura, este se encuentra descritos los diferentes niveles de organización administrativa y académica de la Universidad.

Manuales de funciones – perfiles de cargo

La Universidad La Gran Colombia actualmente cuenta con 220 cargos los cuales se encuentran actualizados de acuerdo con la nueva distribución de dependencias. Los cargos en la UGC cuentan con una estructura definida. es por ello que la Universidad ha establecido para la creación y actualización de los manuales de funciones –perfiles de cargo competencias de acuerdo con los siguientes parámetros:

- Educación:

Máximo nivel académico alcanzado hasta el momento por parte del funcionario ya sea de educación básica, media o superior, se certifica mediante diplomas, actas de grado o documento que validen el nivel de escolaridad solicitado en el manual de funciones.

- Formación:

Son los conocimientos específicos requeridos dentro del cargo a desempeñar, tales como: postgrados y formación complementaria (cursos, talleres entre otros), información que debe ser soportada mediante certificaciones que sean otorgadas por Universidades, empresas, institutos, prueba de conocimientos aplicadas por parte del jefe inmediato, entre otros.

- Experiencia:

Hace referencia a la trayectoria laboral del funcionario dentro de una organización demostrando mediante certificaciones ya sea a nivel interno y/o externo, la veracidad de la información reportada con relación a: cargo, tiempo laborado, funciones y/o asignación salarial.

- Habilidades:

Es una característica interna del funcionario, la cual está directamente relacionada con las funciones o conocimientos del cargo a desempeñar, por lo anterior, la Universidad ha establecido el instructivo Diccionario de Habilidades Laborales, donde se encuentran los niveles de calificación, los rangos cualitativos y cuantitativos para su posterior interpretación.

- Funciones:

Descripción detallada de las actividades y responsabilidades de un cargo.

Igualmente, en los manuales de funciones y perfiles de cargo, se encuentran las responsabilidades y autoridad en el cargo, así como las responsabilidades generales en el Sistema Integrado de Gestión Institucional SIGI. Todos los Manuales de Funciones se encuentran en el sistema Kawak, dispuesto por la Universidad.

Mapa de procesos – Sistema Integrado de Gestión Institucional

Figura 78 Mapa de procesos Universidad La Gran Colombia



Fuente: Tomado del Acuerdo 005 de la Honorable Consiliatura de 2019

De acuerdo con el mapa de procesos a continuación se describe cada una de las tipologías:

Figura 79 Distribución del mapa de proceso Universidad La Gran Colombia



Fuente: SIGI

La Universidad La Gran Colombia estableció en su estructura documental criterios para la creación, revisión, adecuación y distribución de los documentos del Sistema Integrado de Gestión Institucional – SIGI, que garantiza la revisión y actualización de estos, así como se muestra en la siguiente figura.

Figura 80 Estructura gestión documental del SIGI



Fuente: SIGI

Del mismo modo, contempla la documentación externa al sistema integrado de gestión institucional como aquella que vincula o registra los documentos que determina la Universidad de gran utilidad para la realizar su gestión.

Finalmente, para la estandarización y control de los documentos se tienen definidos tres niveles dentro de la estructura documental que son: la caracterización

de los procesos, procedimientos. Instructivos y formatos, cuya descripción se puede ver en la siguiente figura.³⁶

Figura 81 Estructura gestión documental del SIGI



Fuente: SIGI

Anexo 2. 18 Descripción Gestión Documental SIGI

2.9. Autoevaluación de condición de calidad

La condición de calidad de Estructura administrativa y académica define “el conjunto de políticas, relaciones, procesos, cargos, actividades e información, necesarias para desplegar las funciones propias de una institución de educación superior, la cual deberá demostrar que cuenta por lo menos con: a) gobierno institucional y rendición cuentas, b) políticas institucionales, c) gestión información y d) arquitectura institucional que soportan las estrategias, planes y actividades propias del quehacer institucional” (p.7, Dec. 1330 de 2019)

Una vez interiorizado este referente normativo y teniendo en cuenta el desarrollo del ejercicio de autoevaluación institucional de esta condición se identificaron los siguientes resultados:

³⁶ Universidad La Gran Colombia. Gestión Documental del Sistema Integral de Gestión Institucional Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-documental-SIGI-u-la-gran-colombia.pdf>>

Tabla 28. Autoevaluación Condición de Calidad - Estructura administrativa y académica

Calificación cuantitativa	3,8	% Cumplimiento	77%
Gradación de la calidad	Se cumple en alto grado		

La estructura administrativa y académica de la Universidad La Gran Colombia está claramente definida y articulada con los procesos de gestión Institucional, estos dan cuenta de una organización eficiente y acorde a las necesidades del contexto educativo. En este sentido, se cuenta con una clara definición del Gobierno Institucional en correspondencia con sus Estatutos, el Código de Ética y Buen Gobierno y las diferentes políticas de gestión que se han actualizados en los últimos años; así mismo, se destaca la existencia y apropiación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) Forjadores de una Nueva Civilización consolida el horizonte académico de la Universidad para forma integralmente en valores a la comunidad académica de esta.

Es así como se dispone de una estructura orgánica en la cual se integran diferentes cuerpos colegiados multidisciplinarios entre los que se destacan el Plenum, la Consiliatura, Consejo Académico, Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad, Consejos de Facultad, Comités Curriculares, entre otros. Estos fortalecen la gestión académica y administrativa a través de sus orientaciones y decisiones.

La plataforma estratégica consolidada a través de la misión y la visión institucional fueron actualizadas en correspondencia con las dinámicas del contexto de la educación superior y las necesidades del contexto; así mismo, a través de la participación de la comunidad académica se ha logrado la definición, actualización y/o consolidación del proyecto que actualiza las siguientes Políticas:

- Política aseguramiento de la calidad y sistema integrado de gestión institucional.
- Política de bienestar institucional.
- Política de gestión y producción de ambientes virtuales de aprendizaje.
- Política institucional de egresados - UGC por siempre.
- Política institucional de gestión del talento humano.
- Política institucional de la cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.
- Política institucional de multilingüismo.
- Política institucional extensión y proyección social.
- Política Gestión Infraestructura Física
- Política de Seguridad de la Información

- Política de la Gestión de la Infraestructura Tecnologías de Información Comunicaciones
- Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural
- Política Comunicación Estratégica y Marca
- Política de Internacionalización
- Política Permanencia y Graduación
- Política Gestión Infraestructura Física
- Política de Seguridad de la Información
- Política de la Gestión de la Infraestructura Tecnologías de Información Comunicaciones
- Política de Internacionalización
- Modelo Bienestar Institucional
- Sistema Docente Grancolombiano
- Sistema de Gestión Curricular

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEID) 2021-2028 y el conjunto de políticas y lineamientos institucionales orientan el proceso educativo, la administración y la gestión de los programas, y sirven como referencias fundamentales en los procesos de toma de decisiones sobre la gestión del currículo, la docencia, la investigación, la internacionalización, la extensión o proyección social y el bienestar institucional, las cuales cuentan con políticas formuladas.

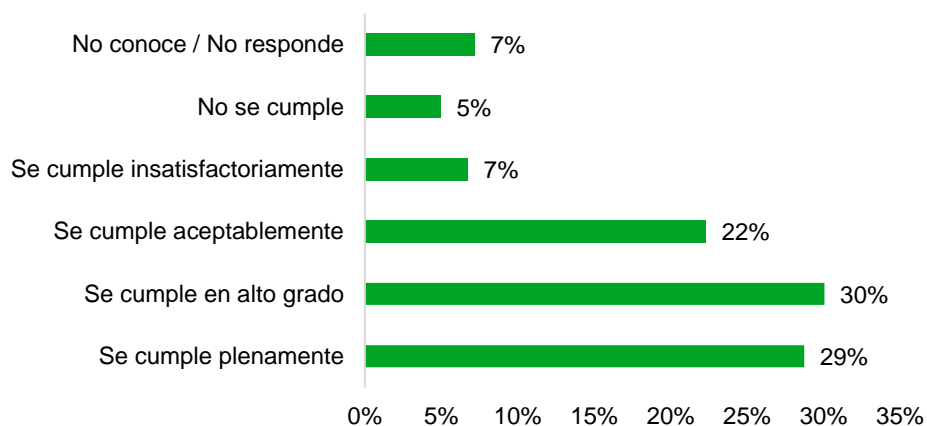
En articulación con esta estructura, la Universidad dispone de una serie de sistemas de comunicación e información adecuados y suficientes para brindar una comunicación interna y externa de manera eficiente, por medio de herramientas de uso masivo y libre como la página web institucional, el portal de gestión académica (SINU), PQRS, Adviser, redes sociales, entre otros recursos que permiten accesibilidad a diversos tipos de información; así mismo el manejo de la información se realiza bajo procesos que garantizan la seguridad en su manejo y su correcta gestión desde y hacia diferentes dependencias internas e instituciones externas.

Los procesos de comunicación de la Universidad permiten evidenciar el compromiso y la eficacia en el desarrollo y divulgación de la información en relación con los aspectos académicos e institucionales de la comunidad universitaria, es así, que a través de los recursos logísticos, tecnológicos y digitales con los que cuenta la Institución, se mantiene la comunicación directa y actualizada con cada uno de los miembros activos de la Universidad.

Es necesario resaltar que la Institución cuenta con la identificación y estructuración de los procesos y procedimientos de organización y gestión, los cuales se encuentran gestionados bajo la norma ISO 9001:2015, mediante estos se han definido los manuales de procesos y procedimientos para las diferentes unidades académicas y administrativas.

En el marco de la apreciación consultada en los diferentes estamentos de la comunidad académica, la gestión que la Institución ha realizado para garantizar la calidad en los aspectos de una estructura administrativa y académica obtuvieron los siguientes resultados.

Figura 82. Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 2

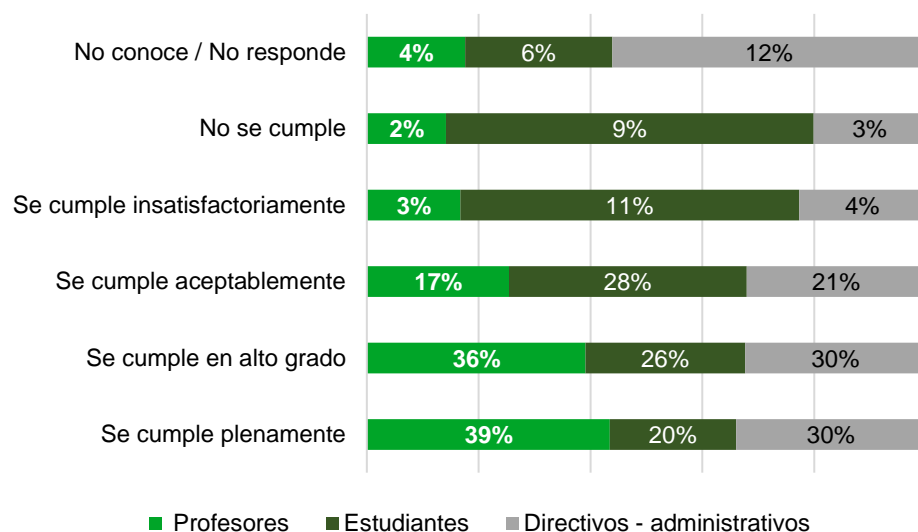


Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021

A partir de la información dispuesta en la gráfica es pertinente destacar que la gran mayoría de la comunidad académica tienen una valoración positiva (59%) frente a los procesos institucionales de la estructura administrativa y académica dispuesta para la gestión de la misión institucional. Existe un porcentaje representativo del 22% el cual considera que la gestión enunciada funciona de manera básica, por tanto, para mejorar esta percepción y en la presentada por el 12% que consideran que no se cumple con las expectativas de calidad se determinará un plan de mejoramiento centrado en el presente proceso de autoevaluación.

Estas encuestas aplicadas permiten identificar la percepción de calidad discriminada cada actor de las comunidades académicas, así:

Figura 83. Resultados consolidados encuesta por estamento Condición de Calidad 2



Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021

Conforme con lo anterior, se puede inferir que la comunidad académica de profesores y Directivos-administrativos perciben en mayor medida la calidad de esta condición de calidad de estructura administrativa y académica

Vale la pena resaltar que los Directivos - administrativos representan el mayor porcentaje que indica el desconocimiento de los aspectos que conforman la condición de calidad, entre los que se destacan el no conocer sobre las acciones de mejora vinculadas a los procesos de autoevaluación y autorregulación, los sistemas de evaluación, procesos de permanencia, criterios de selección, admisión y permanencia.

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de actualización de políticas institucionales con participación de la comunidad académica. • Sentido de pertinencia frente a las responsabilidades y cumplimiento de los procesos de apoyo a la Institución. • Actualización de la estructura administrativa en función de las necesidades del contexto educativo. • Implementación del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI). • Disponibilidad de herramientas tecnológicas e informáticas para el desarrollo de las funciones de la Institución.
Aspectos por mejorar	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el espacio dispuesto en la página web de la Universidad para publicación de las diferentes políticas y lineamientos de los procesos académicos y administrativos.

- Establecer un proyecto de socialización con la comunidad académica, en especial, del personal administrativo y Directivo sobre las Políticas, procesos y procedimientos que soportan los procesos académicos y administrativos.
- Establecer un proyecto para proyecto de actualización de procesos y procedimientos.
- Actualizar los procesos y/o sistema de evaluación dispuestos para garantizar la calidad en los procesos administrativos y académicos en función de los cambios normativos en educación superior.
- Fortalecer la sistematización sobre la rendición los procesos de rendición de cuentas de los cuerpos colegiados y unidades académicas y administrativas.
- Actualizar los procedimientos asociados a las actividades de homologación y transferencia.
- Fortalecimiento de los procedimientos de reclutamiento y selección para hacer más efectiva la Gestión relacionada con el Talento Humano.
- Robustecer las estrategias para identificar las necesidades de entrenamiento y capacitación del Talento Humano de la Universidad especialmente en la impronta de identidad.

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

3. CULTURA DE LA AUTOEVALUACIÓN

3.1. Cultura de la autoevaluación

La Universidad La Gran Colombia, es consciente de la importancia de la mejora continua en el marco de un Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad y por ello, reconoce a la Autoevaluación como un proceso estratégico que permite identificar fortalezas para potenciarlas y oportunidades de mejora para atenderlas y superarlas. La UGC ha venido consolidando una cultura de autoevaluación que ha permitido reflejar la apuesta por la calidad académica, y que particularmente se operacionaliza a través un ejercicio de autorreflexión y autorregulación permanente teniendo como base, los lineamientos de acreditación en alta calidad que ha establecido el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y las Condiciones de Calidad determinadas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN).

Conforme con lo anterior, la cultura de la autoevaluación en la Institución se enmarca en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), en el cual se declara como estrategia de gestión académica y administrativa en la Universidad que, “mediante la autoevaluación de procesos y procedimientos administrativos y académicos, se identifican sus principales dificultades, situaciones críticas, para buscar correctivos que contribuyan al logro de la misión y del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional”.

En este sentido, la autoevaluación para la institución se asume como el *proceso participativo y permanente que permite el mejoramiento de la calidad y el logro de las metas institucionales*, es por ello, que esta premisa se refleja implícitamente tanto en la cultura del mejoramiento, la visión y misión institucional y, por supuesto, el PEI de la Universidad. Es así como, la Política asociada a la cultura de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento ha trazado los siguientes objetivos en el marco del fortalecimiento de la cultura de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento:

- Fomentar la cultura de autoevaluación en todos los procesos institucionales en aras de la alta calidad institucional.
- Implementar de manera eficiente el proceso de toma de decisiones para dinamizar la cultura de evaluación de la calidad de programas e institucional.
- Identificar las oportunidades de mejora en las unidades académicas y administrativas de la Universidad con el fin de generar soluciones que coadyuven al sistema de aseguramiento de la calidad.
- Implementar la autoevaluación a través de mecanismos de innovación curricular, pertinente a las necesidades del contexto y las disciplinas.
- Facilitar Garantizar la interacción de la comunidad académica a partir de la participación y permanente de las partes interesadas.

- Apoyar desde la alta dirección los procesos de autorregulación a través de los principios de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de los compromisos adquiridos en proceso de la autoevaluación.
- Dar cumplimiento del aseguramiento de la calidad, acreditación de programas e institucional en cada uno de los procesos académicos – administrativos.
- Fortalecer la gestión de la información a través de mecanismos y estructuras de análisis físicos y tecnológicos, que conlleven a la toma de decisiones confiable y oportuna.
- Propiciar la adecuada asignación de los recursos financieros físicos, tecnológicos y humanos para el cumplimiento de la estrategia institucional.
- Definir los referentes orientadores para evaluar los programas académicos, empleando herramientas estratégicas de seguimiento y control que conlleve a ejecutar el ciclo del aseguramiento de la calidad.
- Fortalecer el proceso de mejoramiento a través de la aplicación y la regulación de las buenas prácticas al interior de la universidad.

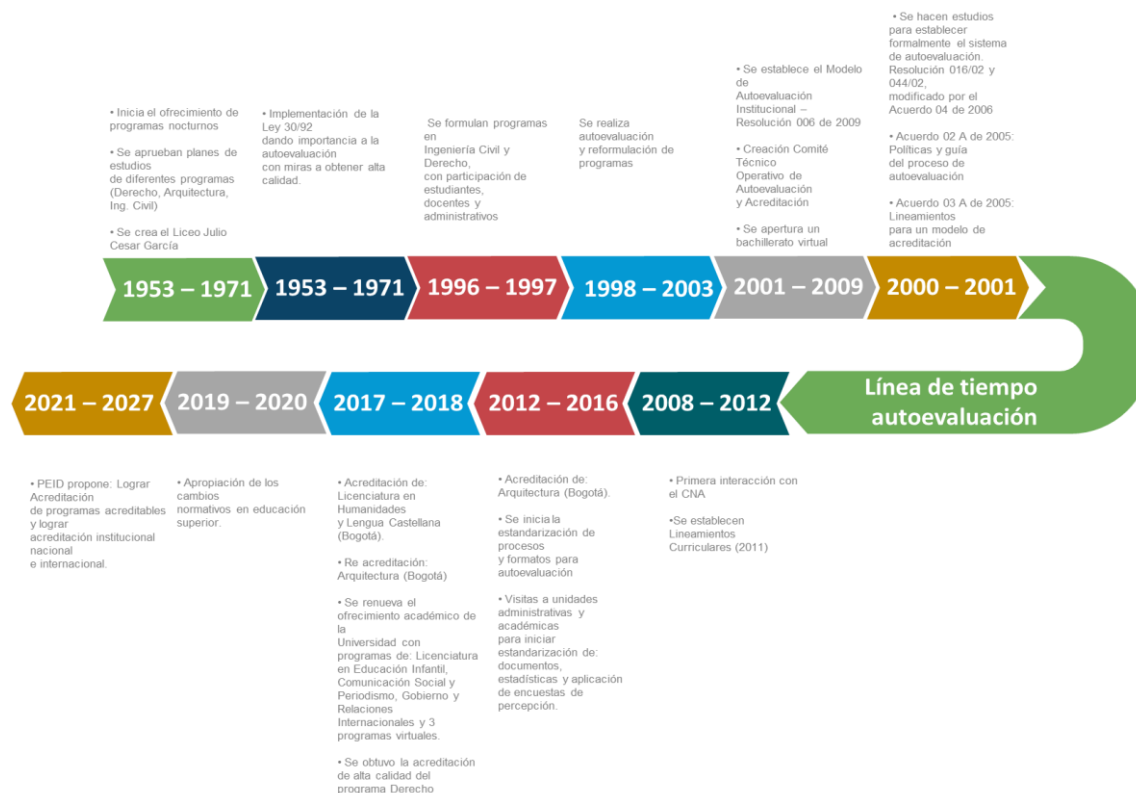
La tradición en autoevaluación dentro de la Universidad La Gran Colombia se remonta precisamente a la entrada en funcionamiento de esta, cuando se logra identificar las necesidades del contexto de la época, en la cual los ciudadanos no podían acceder a una educación superior por falta de recursos o porque su único tiempo disponible era la jornada nocturna, este ejercicio de autorreflexión permitió que la Universidad construyera y consolidara con el paso del tiempo procesos académicos acordes los requerimientos de la sociedad.

Estos procesos de evaluación en la Institución han venido evolucionando tanto en estructura como en logros, muestra de esto se evidencia a lo largo de los años los órganos colegiados, como el Comité Técnico Operativo de Autoevaluación y Acreditación han realizado una serie de análisis sobre los resultados de las autoevaluaciones hechas en la Institución; así como también, para discutir sobre el soporte normativo interno respectivo, esto con la finalidad de realizar la revisión y reformulación del Modelo de Autoevaluación existente a esa fecha y del cual se habían desarrollado diez actualizaciones.

A partir de estas reflexiones, la Institución logra Consolidar un Modelo de Autoevaluación, vigente a la fecha, el cual fue aprobado a través de la Resolución Rectoral número 006 del 11 de febrero de 2009.

A través de este Modelo la Universidad ha fomentado sus procesos de autoevaluación logrando una serie de hitos representativos, los cuales se presenta en la siguiente figura, y de los cuales vale la pena destacar que el logro de obtención y renovación de diferentes registros calificados; así como también, el reconocimiento de acreditaciones en alta calidad.

Figura 84 Línea de tiempo autoevaluación Bogotá



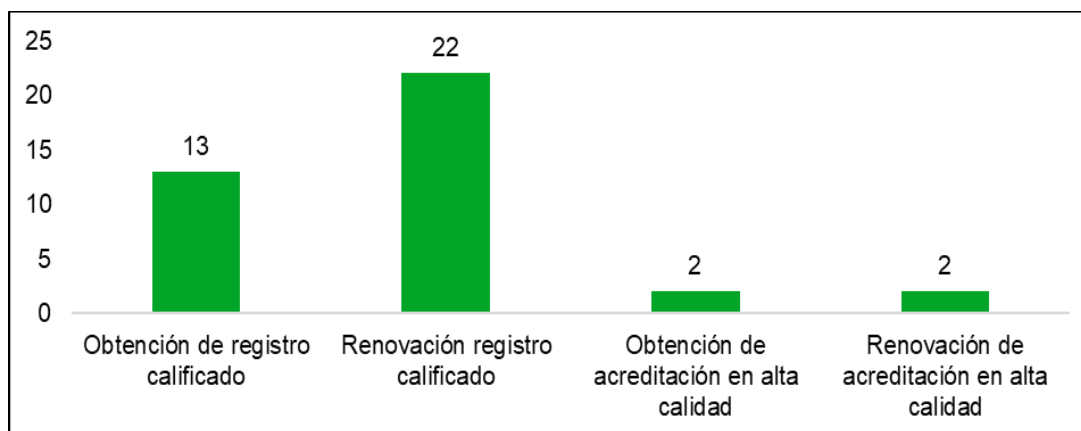
Fuente: elaboración propia.

La Universidad ha venido fortaleciendo sus procesos de mejoramiento a lo largo del tiempo. Entre los aspectos a destacar se consideran el mantener un ofrecimiento académico de 57 programas académicos a nivel institucional y acreditaciones de alta calidad en programas como Arquitectura y Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana para la sede Bogotá y los programas de Arquitectura, Ingeniería Agroindustrial y Derecho en la ciudad de Armenia. Los programas académicos ofrecidos por la Universidad pueden ser consultado en el siguiente anexo:

Anexo 3. 1 Programas académicos activos UGC

De igual forma, conforme con los procesos de autoevaluación realizados en la Universidad La Gran Colombia, es pertinente destacar que entre el año 2014 y 2020 se han logrado la obtención y renovación de registros calificados y acreditación en alta calidad, de acuerdo con las siguientes cifras.

Figura 85 Procesos desarrollados en el marco de la cultura de la autoevaluación Bogotá 2014-2021



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

Así mismo, con base en los procesos de autoevaluación realizados y la capacidad institucional para dar respuesta las necesidades académicas y administrativas, la Universidad logra el otorgamiento de las condiciones institucionales por una vigencia temporal de 3 años, al contar con más del 10% de sus programas acreditables, acreditados en alta calidad por parte del CNA.

En el marco del mejoramiento y el fortalecimiento del Sistema Interno de Aseguramiento, en el año 2020 la Universidad fue seleccionada para contar con el acompañamiento y asesoría técnica por parte del MEN y la Universidad del Valle para establecer planes de mejora conducentes ofrecer procesos académicos y administrativos de calidad y pertinentes. En este proceso se desarrolló un ejercicio reflexivo de diagnóstico inicial sobre el cumplimiento de algunos aspectos necesarios para el servicio de educación superior de calidad. Esto puede ser verificado en el anexo:

Anexo 3. 2 Ruta de Acompañamiento para el Fortalecimiento de los SIAC

Políticas internas que promuevan los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento

Conforme con el compromiso institucional por garantizar la calidad de la educación superior, el mejoramiento continuo y la excelencia académica la Universidad en el contexto más reciente ha establecido algunas orientaciones normativas internas para regular y fomentar una cultura de autoevaluación tanto institucional como de programa. En este sentido, se reconocen las siguientes:

Figura 86. Evolución de referentes normativos internos de la autoevaluación



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

Conforme con lo anterior, este soporte normativo se presenta a continuación:

Modelo de Autoevaluación de la Universidad La Gran Colombia

El Consejo Académico de la Universidad, en sesión del 11 de febrero de 2009 y posterior a las discusiones realizadas con la comunidad académica y administrativa, se aprueba a través de la Resolución número 006 el Modelo de Autoevaluación (2009) en el cual se plantea que la Autoevaluación es:

“La autoevaluación es concebida como un proceso participativo y permanente, orientado al mejoramiento continuo de la calidad y al logro progresivo de las metas institucionales. Sus productos son insumos para los planes de mejoramiento tanto de los programas como de la Institución y especialmente para la definición de la inversión” (p. 10).

Este documento regula el proceso de autoevaluación de los programas académicos. En este se define el marco conceptual y operativo para el desarrollo de los ejercicios de autoevaluación, así como los referentes conceptuales y usos de la autoevaluación entre los que se encuentran: la acreditación en alta calidad, la renovación del registro calificado, la evaluación de planes, la acreditación institucional, los cuales redundan en la mejora continua de los programas académicos.

- Capítulo I: Marco Conceptual. Contiene y desarrolla la concepción que orienta el marco operativo del modelo.
- Capítulo II: Marco Operativo. Establece las acciones que la Universidad debe realizar para adelantar los procesos permanentes y participativos de autoevaluación con miras al mejoramiento continuo, y la obtención y renovación de registro calificado y acreditación en alta calidad.
- Capítulo III: Administración, gestión y evaluación. Establece los mecanismos y los responsables para implementar el modelo.

De igual forma, este documento apropiado por la comunidad académica formalizó los siguientes aspectos relacionados con el proceso de autoevaluación:

- Criterios de autoevaluación
- Objetivos de autoevaluación
- Políticas de autoevaluación
- Usos de la autoevaluación

El referenciado Modelo de Autoevaluación puede ser consultada en el siguiente enlace y anexo³⁷:

Anexo 3. 3 Modelo de Autoevaluación (2009)

Cabe resaltar que a partir del año 2019 en especial, con la aprobación del cambio normativo en educación superior a través del Decreto 1330 de 2019, la Universidad inicio un proceso de fortalecimiento de políticas asociadas a la autoevaluación y el aseguramiento de la calidad académica, con lo cual se articula a la aplicación de este Modelo de Autoevaluación (2009) con la Política de Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional y la Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento, las cuales serán descritas a continuación.

Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional

En el año 2021, la Honorable Consiliatura de la Universidad aprueba a través del Acuerdo 005 de 2021 la Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional, la cual tiene como finalidad promover la calidad de los procesos académicos-administrativos identificando, planeando e implementando buenas prácticas en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y del Sistema Integrado de Gestión Institucional en sus componentes de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.

Esta Política establece la articulación entre los dos sistemas cruciales para la Universidad, uno el Sistema de Aseguramiento de la Calidad desde lo académico y otro el Sistema Integrado de Gestión Institucional desde lo administrativo.

La Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional puede ser consultada por la comunidad académica de la Universidad a través del siguiente enlace y anexo³⁸

Anexo 3. 4 Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional (2021)

³⁷ Universidad La Gran Colombia. Modelo de Autoevaluación de la Universidad La Gran Colombia Resolución 006 febrero 11 de 2009. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/modelo-de-autoevaluacion-u-la-gran-colombia.pdf>>

³⁸ Universidad La Gran Colombia. Política de Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/aseguramiento-de-la-calidad-y-sistema-integrado-de-gestion-institucional-u-la-gran-colombia.pdf>>

Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento

Esta Política fue aprobada por la Honorable Consiliatura de la Universidad a través del Acuerdo 05 del 2021. A partir de esta, la Institución busca fortalecer la cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento a través del desarrollo de las labores, formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, orientando la participación de toda la comunidad académica, entendida esta como estudiantes, egresados, profesores, administrativos, directivos, y otras partes interesadas; garantizando así los planes, proyectos, políticas asociadas a los programas de acuerdo a la normativa legal vigente, con el fin de brindar un servicio social educativo a la región acorde con las necesidades del contexto.

Asumiendo en los procesos de Alta calidad como una oportunidad para la apropiación e interiorización de la cultura de autoevaluación mediante la implementación del modelo del sistema de aseguramiento de la calidad en la Universidad: cultura de la autoevaluación, puesto que se consolidan como procesos fundamentales en el marco de la autorregulación y el mejoramiento, para lograr un mayor porcentaje de programas académicos acreditados, así como la proyección a la acreditación institucional de alta calidad. Esta Política puede ser consultada por la comunidad académica de la Universidad a través del siguiente enlace y anexo³⁹:

Anexo 3. 5 Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento (2021)

De igual manera, la cultura de la autoevaluación se articula con los diferentes referentes normativos e indicadores institucionales y, en especial, con base en los lineamientos de acreditación en alta calidad de instituciones y de programas académicos, el cual se compone de factores, características y aspectos a evaluar, definidos según el Modelo de Acreditación planteado en el Acuerdo 02 del 2020, a saber:

³⁹ Universidad La Gran Colombia Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/cultura-de-autoevaluacion-autorregulacion-y-mejoramiento-u-la-gran-colombia.pdf>

Figura 87. Estructura de evaluación - modelo CNA



Fuente: Modelo del CNA 2020 – Acuerdo 02 del CESU: “

Conforme con este modelo, es necesario puntualizar cada uno de estos niveles de valoración:

- Factores: Son el conjunto de procesos, productos e impactos presentes en la realización de los objetivos misionales de una Institución y de sus Programas Académicos. Los factores identificados como pilares para la evaluación deben ser vistos desde una perspectiva sistémica, ya que ellos se expresan de una manera interdependiente. Se desarrollan a través de características.
- Características: Son los elementos que describen cada factor y determinan su potencial calidad, permitiendo así la diferenciación de uno con otro. Las características de calidad del Modelo de Acreditación en Alta Calidad son propias de la Educación Superior y expresan referentes universales y particulares de la alta calidad que pueden ser aplicables a todo tipo de Programa Académico según su modalidad y nivel de formación, y a todo tipo de Institución considerando su naturaleza jurídica, identidad, misión y tipología.
- Aspectos por evaluar: Son los elementos que permiten conocer y medir las características conforme a información cuantitativa y cualitativa de la Institución y de los Programas Académicos; asimismo, permiten observar o apreciar su desempeño y el mejoramiento continuo en un contexto dado, con el ánimo de hacer evidente, hasta donde sea posible y confiable, el grado de calidad alcanzado”

En este sentido, en el desarrollo del proceso de autoevaluación en la Universidad La Gran Colombia se realiza conforme a los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación, en cuanto a la estructura de la factores, características y aspectos a evaluar, tanto de programas como institucional de acuerdo con:

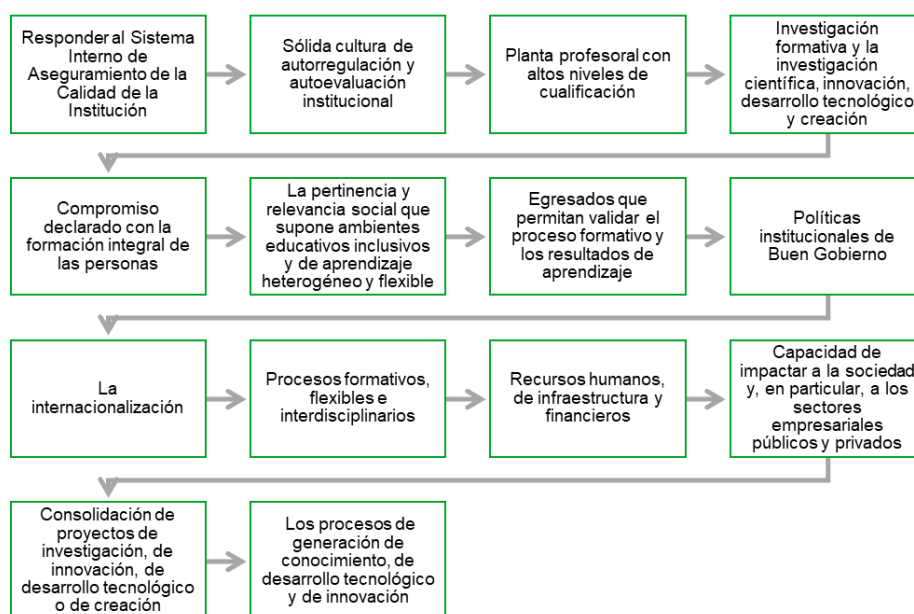
Figura 88. Factores descritos en el Modelo de Acreditación CNA 2020.



Fuente: Modelo acreditación CNA 2020, Artículo 29

El aseguramiento de la calidad al interior de la Universidad se asume en el compromiso y gestión para garantizar estándares cada vez mejores y adecuados a las necesidades del contexto, las disciplinas y las áreas de conocimiento, permitiendo presentar programas académicos acreditables en el marco del cumplimiento de los aspectos establecidos en el Modelo de Acreditación en Alta Calidad del CNA – 2020:

Figura 89. Aspectos referentes de un programa académico de alta calidad



Fuente: Modelo acreditación CNA 2020, Artículo 29

A partir de esto, la Universidad asume el compromiso permanente de una autoevaluación para la autorregulación y mejoramiento a través del análisis de sus fortalezas y debilidades plasmándolas en planes de mejoramiento a corto, mediano y largo plazo, lo cual permite de manera asertiva la toma de decisiones en pro de la calidad y excelencia académica en todos los procesos. Así mismo, el sistema de gestión basado en el enfoque por procesos facilita la articulación de los diferentes actores y partes interesadas, comprendiendo las interrelaciones, sus influencias y dinámicas, permitiendo la construcción de una autoevaluación con mirada holística.

Mecanismos para la articulación de los procesos de evaluación individual e institucional

En el marco de los procesos de mejoramiento, la Universidad cuenta con una serie de mecanismos que le permiten articular, apropiar y operativizar el desarrollo de la cultura de autoevaluación, autorreflexión y mejoramiento, entre estos cabe destacar:

- Estandarización del proceso y los procedimientos asociados al aseguramiento
- Estandarización del proceso de evaluación y control
- Formatos y guías para realizar ejercicios de autoevaluación
- Encuestas de percepción y grupos focales
- Sensibilización y capacitación sobre procesos de aseguramiento de la calidad

a) Estandarización del proceso y los procedimientos asociados

Durante el ejercicio de cultura de autoevaluación, la Universidad La Gran Colombia articula y fortalece la participación de todas las partes interesadas generando una cooperación, participación y construcción de los documentos que soportan este proceso. En este sentido, la Institución a través de su Sistema Integrado de Gestión de la Calidad (SIGI) cuenta con la estandarización del proceso denominado *Gestión y Mejoramiento de la Calidad Académica* y los procedimientos asociados, a saber:

- Solicitud y renovación de registro calificado
- Autoevaluación de programas académicos e institucional
- Solicitud acreditación y renovación de acreditación en alta calidad de programas académicos ante el CNA

Estos archivos pueden ser verificados a través de los siguientes anexos:

Anexo 3. 6 Caracterización del proceso – Gestión y Mejoramiento de la calidad académica

Anexo 3. 7 Procedimientos asociados al proceso de Gestión y Mejoramiento de la calidad académica

b) Estandarización del proceso de evaluación y control

En el marco del Sistema Integrado de Gestión Institucional se establece un proceso específico para la evaluación y control, en este se establece las características asociadas al seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño de los procesos que enmarcan las actuaciones administrativas y académicas, entre estas las vinculadas a los procesos de aseguramiento de la calidad. Para ello se han determinado los siguientes procedimientos:

- Formulación de acciones correctivas y de mejora
- Medición y seguimiento

Estos pueden ser verificados en el siguiente anexo:

Anexo 3. 8 Caracterización del proceso – Evaluación y control

c) Formatos y guías para realizar ejercicios de autoevaluación

Para orientar los ejercicios de autoevaluación al interior de la Institución, se dispone para la comunidad académica de una guía que describe el paso a paso para desarrollar el ejercicio de autoevaluación con fines de acreditación de programas. De igual manera, se cuenta con una serie de matrices de valoración que permiten autoevaluar los aspectos, indicadores y evidencias dispuesto por el CNA, MEN y la Institución a la luz de una serie de criterios específicos relacionados con:

- Existencia
- Vigencia
- Suficiencia
- Coherencia
- Pertinencia
- Veracidad
- Organización

Este ejercicio que se desarrolla a través de las *Matrices de Juicio de Calidad* permite la valoración de juicios de calidad, los cuales consolidan la información y análisis realizados que posteriormente nutren los informes de autoevaluación. En este sentido, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad articula los ejercicios de autoevaluación a través de una serie de formatos preestablecidos que enmarcan los requerimientos y necesidades a las disposiciones normativas de CNA y el MEN, tanto para acreditación en alta calidad como para registro calificado.

Figura 90. Formatos dispuestos para procesos de aseguramiento de calidad



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

Esta serie de documentos referidos anteriormente, pueden ser consultados en:

Anexo 3. 9 Formatos procesos de autoevaluación

d) Encuestas de percepción y grupos focales

Una parte indispensable del proceso de evaluación tiene que ver con la recolección de apreciaciones de la comunidad académica. Este ejercicio se desarrolla a través de los mecanismos de encuesta y grupos focales, los cuales se aplican previa preparación y alistamiento, como se explicará más adelante.

Para esta finalidad, la Universidad cuenta la disponibilidad de una herramienta de aplicación en línea denominada encuesta.com, la cual permite obtener en tiempo real resultados e informes descriptivos resultantes de la aplicación en encuesta diferenciadas en la comunidad académica.

e) Sensibilización y capacitación sobre procesos de aseguramiento de la calidad

En el marco del mejoramiento, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad desarrolla mecanismos de articulación de la comunidad académica a través de procesos de capacitación y sensibilización sobre aspectos relacionados con la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento. En este sentido, se gestionan diferentes escenarios masivos y particulares dependiendo la temática a tratar, ejemplo de estos se tiene los siguientes:

Figura 91. Capacitación autoevaluación a través de metodología Lego Serious



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

Esta actividad lúdica de apropiación y sensibilización sobre la cultura de la autoevaluación contó con la asistencia de Directivos, Decanos y administrativos encargados de los procesos de aseguramiento en las diferentes unidades académicas.

Como se puede verificar en el siguiente anexo, los cronogramas de trabajo preestablecidos cuentan con una estructura que identifica como inicio de cada proceso una etapa de sensibilización sobre proceso. Es decir, que este en este escenario se utiliza como mecanismo para generar apropiación conceptual y procedimental de ejercicio de construcción y evaluación a realizar. En último año, se han desarrollado alrededor de 15 capacitaciones a los diferentes equipos de trabajo vinculados a los procesos de renovación de registro calificado de los programas académicos de la Universidad. En el siguiente anexo se pueden identificar los cronogramas de trabajo y la presentación utilizada para tal fin.

Anexo 3. 10 Cronogramas 2020-2021 – Presentación para sensibilización.

Recientemente, conforme con la articulación de la comunidad académica, el pasado 12 de noviembre la Institución recibió la visita de un representante del CNA para compartir una sensibilización sobre el nuevo modelo de acreditación en Colombia. El siguiente anexo consolida el acta desarrolla de la reunión:

Anexo 3. 11 Invitación nuevo modelo de acreditación del CNA.

La Universidad La Gran Colombia establece mecanismos de sensibilización de la cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento a través de la vinculación de todas las partes interesadas tales como Estudiantes, Profesores, Directivos, Administrativos, Aliados empresariales, Aliados académicos, Egresados, MEN, CNA, MinCiencias que contribuyan a la apropiación de los procesos académicos y administrativos en su participación en el proceso.

Aunado a lo anterior, para el alcance de los objetivos propuesto en materia de autoevaluación y aseguramiento de la calidad la Institución apoya los procesos de

sensibilización articulación de los procesos de evaluación a través de las siguientes estrategias:

Tabla 29. Medios de sensibilización en la cultura de autoevaluación.

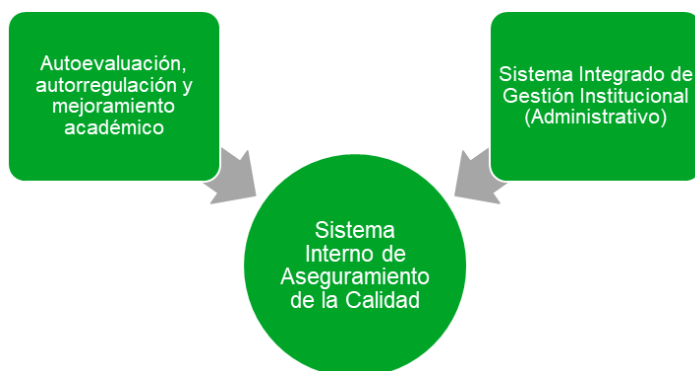
Medio de sensibilización	Descripción
Página Web	Este medio se determina en la ubicación de contenido que soporten el proceso de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de la Universidad para su consulta. Enlace: https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/
Redes Sociales	Se publican los contenidos de publicidad para generar las evidencias de participación de la comunidad académica a través de las siguientes redes sociales: YouTube, Instagram, Facebook, Twitter. Facebook: https://www.facebook.com/ULaGranColombia/?ref=bookmarks Instagram: https://www.instagram.com/ulagrancolombia/ Twitter: https://twitter.com/ULaGranColombia YouTube: https://www.youtube.com/user/videosugc LinkedIn: https://www.linkedin.com/school/universidad-la-gran-colombia/
Mecanismos visuales Físico y virtuales	Se toma como referente el material impreso, sobre procesos o políticas, pendones, rompe tráfico y protectores de pantalla, e-mails masivos, espacio del proceso de sensibilización al interior de las facultades y programas.
Participación de órganos colegiados, facultades y programas	A través de los órganos colegiados Facultades y programas se vinculan a los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.
Visitas a los escenarios de interacción académica y administrativa	Ingresar a escenarios académicos como las clases o eventos; así como también en escenarios administrativos o laborales para convocar la participación e informar sobre bondades y particularidades de los procesos de autoevaluación.
Capacitación y/o sensibilización	La capacitación está articulada con los diferentes actores desde cada perspectiva, generando valor a los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento, tomados como referente en la construcción y aplicación del proceso.

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

3.2. Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad

El Aseguramiento de la Calidad en la Universidad La Gran Colombia se consolida como un proceso holístico donde se da prelación a la participación de la comunidad académica en la construcción de la calidad. Es por ello por lo que, al interior de la Institución, confluyen principalmente dos componentes que estructuran y fortalecen el Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad (SIAGEC), el primero relacionado con la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento desde lo académico y el segundo el Sistema Integrado de Gestión Institucional que abarca los procesos administrativos.

Figura 92. Componentes del Sistema Interno de Aseguramiento



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

Descripción general del Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad

En apropiación con la Política de aseguramiento de la calidad y sistema integrado de gestión institucional se determinan su identidad en concordancia con la cultura de autoevaluación donde se manifiesta *“la Universidad La Gran Colombia tiene como propósito el desarrollo de las labores académicas, formativas, científicas, culturales y de extensión, integrando e implementando los sistemas de aseguramiento de la calidad y el sistema integrado de gestión apoyando los procesos académicos-administrativos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento fortaleciendo así las funciones propias del quehacer institucional a través de la docencia, la investigación, la innovación, la extensión, la cultura, la generación y promoción de nuevo conocimiento”*.

La Universidad La Gran Colombia en el marco de garantizar el aseguramiento de la calidad académica de la establece una articulación clara entre las relaciones internas y externas y como estas confluyen en la tradición y mejoramiento institucional y de los programas académicos. Asumiendo esto, se puede destacar del Sistema las siguientes características:

- Cíclico: El sistema por definición permite la mejora continua, entendiendo que el ejercicio de evaluar estará inmerso en cada etapa de la vida institucional.
- Transparencia: (Veraz, credibilidad, honestidad, Rendición de cuentas, Objetividad): capacidad de la institución para desarrollar sus actividades de manera visible, permitir el acceso a la información y rendir cuentas de manera veraz, oportuna y coherente con los principios y valores éticos de la Universidad.
- Responsabilidad: se evidencia en establecer la magnitud de las acciones y como las afronta cada integrada de la comunidad académica en búsqueda de establecer la confianza en el contexto.
- Participación: se refiere a las condiciones necesarias que permiten a la comunidad universitaria integrarse de forma activa y permanente a las diferentes actividades

relativas a la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de los aspectos académicos y administrativos.

- Integración: Teniendo en cuenta los diferentes sistemas de información interna y externa vinculados a los procesos de educación superior. Esta articulación en la autoevaluación y la planeación, buscan que la toma de decisiones y el manejo de indicadores de diversos tipos permitan hacer un seguimiento integral en la Institución.

Figura 93. Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad



Fuente Dirección de aseguramiento de la Calidad

El sistema se consolida como un proceso de contrastación entre las acciones que se desarrollan en la Institución y su correspondencia con la misión, principios y valores; que se desarrolla de forma continua, integral y participativa, con el objetivo de identificar problemas, analizarlos y explicarlos a partir de información representativa, para llegar a juicios de valor que sustenten la toma de decisiones acordes y pertinentes con la realidad de la Institución.

La finalidad del sistema de centra en la articulación de las diferentes políticas, los lineamientos institucionales y los procesos académicos y administrativos que permitan asegurar la calidad de la institución y de los programas ofrecidos a la sociedad; proceso en los cuales están inmersos la autoevaluación, autorregulación y el mejoramiento. Ante la

necesidad de contar con dicho sistema y al considerar al alto nivel de importancia que representa para los procesos de mejoramiento institucional, renovación de registros calificados y acreditación, surge la necesidad de hacer visible que los procesos curriculares se desarrollan con procedimientos que garantizan el aseguramiento de la calidad de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, y en general del servicio educativo que se presta.

Como consecuencia de los procesos de aseguramiento de la calidad estos han transformado diferentes aspectos de la vida institucional tales como: calidad de sus egresados, revisión y actualización de los programas, incremento de docentes de tiempo completo y medio tiempo, cualificación del personal docente, adopción y mejoramiento de los reglamentos, incremento y cualificación de la investigación, aumento de las acciones de proyección social, mejoramiento de la infraestructura física y tecnológica para la dotación institucional puestas al servicio de la comunidad académica y su presencia en el entorno logrando un impacto significativo en la propuesta de la misión y la visión de la UGC.

Se apropian los principios institucionales tales como cristianos, bolivarianos, hispánico y solidarios, así mismo se destacan los siguiente principios y valores en el proceso que coadyuvan a su fortalecimiento en la transparencia de la recolección, análisis y suministro de la información.

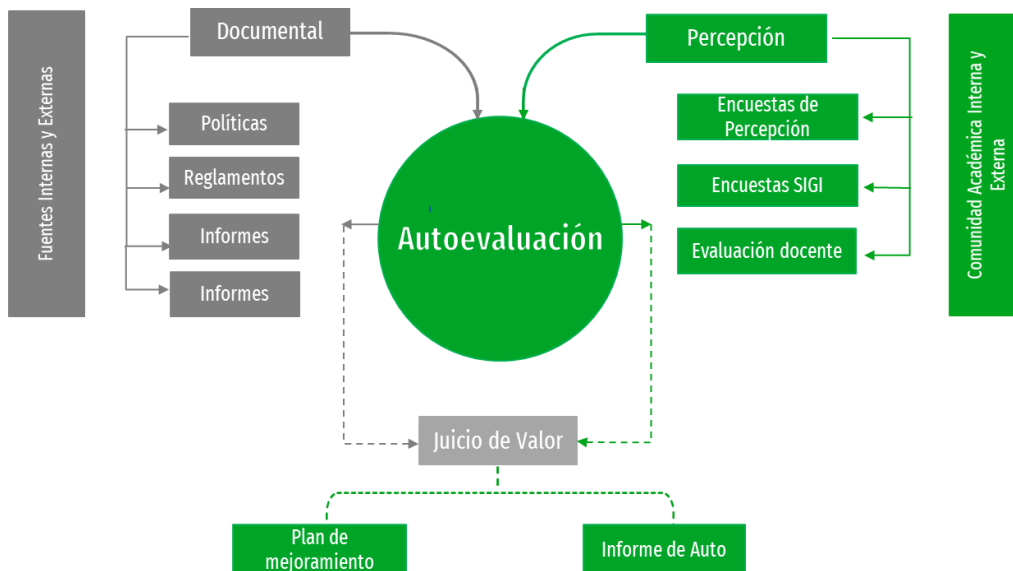
Metodología de autoevaluación

Conforme con lo expresado anteriormente, la autoevaluación en la Universidad La Gran Colombia es soportada principalmente a través de 3 lineamientos institucionales, a saber:

- a) Modelo de Autoevaluación de la Universidad La Gran Colombia
- b) Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional
- c) Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento

En correspondencia con estos referentes normativos y la identidad institucional, la metodología de autoevaluación se centra en el análisis de diferentes fuentes de información internas y externas, que redundan en la identificación de una serie de juicios de valor a través de los cuales la Institución determina el grado o nivel calidad que ostenta el objeto evaluado (programa o institución). Así mismo, la estructura de la autoevaluación se caracteriza por ser una estructura holística, como se representa en la siguiente gráfica, por medio de la cual se establece una serie de relaciones que tiene como finalidad obtener un esquema de mejoramiento sobre el cual orientar las acciones institucionales para potenciar el desempeño de los programas académicos y la Institución.

Figura 94. Esquematación de la Autoevaluación en la Universidad



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

El método de aplicación de la autoevaluación en la Universidad La Gran Colombia se desarrolla bajo una perspectiva investigativa de enfoque mixta, que según Hernández et al (2006) consisten en “*la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una fotografía más completa del fenómeno*”, aspectos que redundan dentro del proceso de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento. Las fuentes de información integradas en el proceso parten desde el tratamiento de cifras y estadísticas hasta el análisis de argumentaciones descriptivas de los procesos académicos y administrativos.

En este sentido, es necesario determinar que las fuentes de información tratadas en el ejercicio de autoevaluación que se desarrolla en la Institución se clasifican en 3 niveles i) apreciación, ii) documental e iii) informes y estadísticas

- **Apreciación:** Indicadores se evalúa desde la aplicación de instrumentos de medición tales como entrevistas, encuestas, grupos focales y participación de jueces expertos. Estos representan una fuente de información relevante en el fortalecimiento de todos los procesos a través de indagación en los actores del proceso: Estudiantes, Profesores, directivas, administrativos, aliados empresariales, aliados académicos, egresados y sector externo.
- **Documental:** este indicador se destaca desde la observación de documentos existentes que fortalece la información cualitativa a nivel institucional, de Facultad o Programa tales como: políticas, lineamientos, guías, procedimientos, normativa interna y externa.

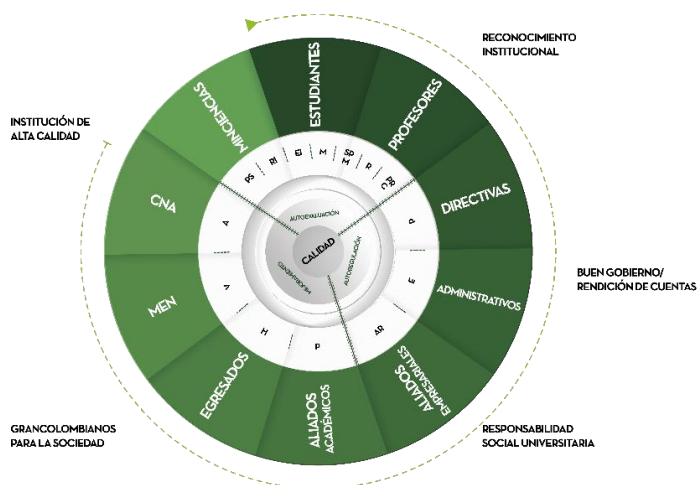
- Informes y estadísticas: Indicadores obtenidos a través del desarrollo de las labores académicas y administrativas de la Universidad y de los cuales se obtiene información cuantitativa contenida en las diferentes bases de datos, informes y documentos que reflejen la gestión al interior de los programas, Facultades o la Institución.

En el siguiente numeral se abordarán las fases que constituyen la organización y metodología del proceso de autoevaluación, base del Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad (SIAGEC).

Organización del proceso de autoevaluación

En articulación con el proceso de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento se destaca el ciclo institucional de la política que brinda un horizonte en el que hacer del ejercicio de aseguramiento de la calidad, acreditación institucional y de los programas académicos de la Universidad. A continuación, se presenta el proceso integrador de las partes interesada que coadyuvan a la Universidad La Gran Colombia a implementar y fomentar una cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.

Figura 95. Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

En este proceso de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento se proponen fases y ciclos que permiten la participación de los actores o partes interesadas para el cumplimiento y el seguimiento de los procesos académicos, con el fin de brindar programas de alta calidad y así dar cumplimiento a la acreditación institucional. Este modelo se desarrolla y articula con la Política institucional de la cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento en la cual se estructura de acuerdo con las siguientes fases:

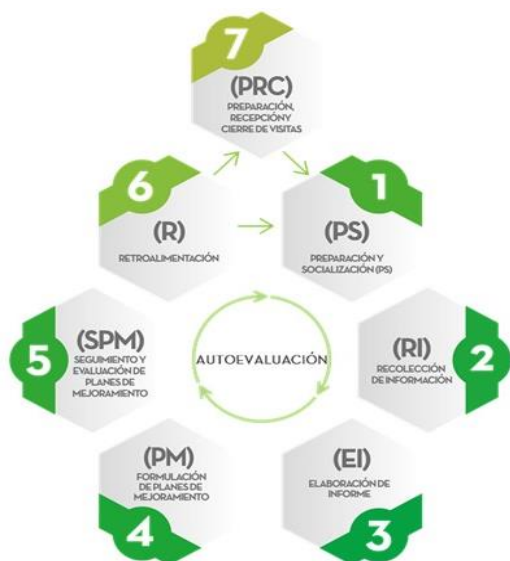
Tabla 30. Estructura de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento

Proceso	Fase
Autoevaluación	Preparación y socialización (PS)
	Recolección de Información (RI)
	Elaboración de informes (EI)
	Formulación de planes de mejoramiento (PM)
	Seguimiento y evaluación de los planes (SPM)
	Retroalimentación (R)
	Preparación, recepción y cierre de visitas (PRC)
Autorregulación	Planeación (P)
	Ejecución (E)
	Autorreflexión y retroalimentación (AR)
Mejoramiento	Planear (P)
	Hacer (H)
	Verificar (V)
	Actuar (A)

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

A continuación, se presenta la ruta metodológica que se determina para llevar a cabo el proceso de autoevaluación en el cual toda la Universidad La Gran Colombia podrá participar de manera activa y propositiva en busca de la mejora continua de los procesos académicos y administrativos. Estas orientaciones se establecen en las siguientes fases, las cuales pueden ser seis o siete, dependiendo de los resultados del ejercicio de autoevaluación, puesto que la presentación a evaluación externa es depende de los resultados de ejercicio de autoevaluación realizado.

Figura 96. Fases del proceso de autoevaluación



Fuente: Política Institucional de la Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento, 2021

Fase preparación y socialización (PS)

En esta fase se desarrollan las etapas para la conformación de cronogramas del proceso de autoevaluación, definición de los grupos de trabajo que participaran, se preparan y socializan los instrumentos y formatos destinados para la autoevaluación, capacitaciones respectivas frente los referentes normativos y teóricos y finalmente se desarrolla el ejercicio de ponderación.

Figura 97. Etapas de la Fase 1 - Preparación y socialización



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Dentro de las etapas descritas anteriormente y que conforman esta Fase (PS), es necesario destacar el ejercicio de ponderación de factores y características de calidad o indicadores institucionales específicos.

- Ponderación

En la ponderación que se realiza el objetivo se centra en jerarquizar y dar una prioridad a los Factores y las características de calidad establecidas en los lineamientos para acreditación en alta calidad o los indicadores institucionales que se determinen en el ejercicio, permitiendo un reconocimiento diferenciado de su importancia como elementos que se utilizan para evaluar la calidad del programa. Esto puede traducirse en que se asignen valores relativos dentro del conjunto al que pertenecen.

En este sentido, la ponderación se puede sintetizar a través de la siguiente figura.

Figura 98. Procedimiento para la ponderación en el ejercicio de autoevaluación



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

En la Guía de Autoevaluación dispuesta por la Dirección de Aseguramiento cuenta con un formato de trabajo tipo matriz para consolidar estos ejercicios de ponderación, los cuales pueden ser verificados en el Anexo:

Anexo 3. 12 Formatos Ponderación de la Autoevaluación

Fase de recolección de información (RI)

En esta Fase (RI) el proceso de autoevaluación se concentra en un ejercicio de recopilación y alistamiento de información que será base para la emisión de juicios de valor sobre la calidad que ostenta el objeto a evaluar, programa o institución.

La recolección de información estará definida dentro de los cronogramas previamente definidos y estará en completa articulación con los lineamientos dispuestos por el MEN y el CNA para los procesos de registro calificado y acreditación en alta calidad. Cada documento por recopilar o determinar su existencia obedece a un análisis previo de una estructura de requerimiento o referente de evaluación, a saber:

Figura 99. Esquema nivel de evaluación – autoevaluación



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Conforme con lo anterior, el resultado de esta Fase (RI) consolida los elementos de verificación o evidencias con que cuenta la Universidad o el programa autoevaluado para soportar el nivel de cumplimiento respecto de los esquemas de evaluación.

Para esta Fase (RI) es necesario, retomar la información planteada en el numeral 3.2.2. (Metodología de autoevaluación), en especial, lo relacionado con la estructuración de las fuentes de información. Esto es importante, considerando que los elementos de verificación responden a esta clasificación, es decir pueden ser:

- Apreciación
- Documental
- Informes y estadísticas

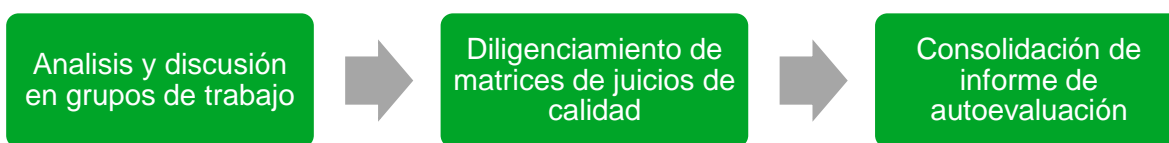
Fase elaboración de informe (EI)

Se centra en el análisis descriptivo y la emisión de juicios de valor de calidad de cada una de las características y factores que conforman la estructura de autoevaluación establecida con base en los lineamientos institucionales y los dispuestos por el Consejo Nacional de Acreditación acogidos para el proceso de autoevaluación bien sea a nivel de programa o institucional.

En esta fase, se utiliza la técnica de análisis documental el cual se caracteriza por ser un procedimiento netamente transmisor, encaminado a representar un grupo de información o documentos a través de la interpretación, análisis y síntesis de la información. Considerando que la construcción de conocimiento presenta un carácter cíclico respecto de la información, puesto que se construye con base en información previa, el análisis documental retoma gran valor e importancia por su finalidad de transferencia.

Este ejercicio se desarrolla a través de herramientas tipo matriz de valoración de juicios de calidad, los cuales consolidan la información y análisis realizados que nutren el informe de autoevaluación.

Figura 100. Etapas de la Fase 3 - Elaboración de informe de autoevaluación



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Como se planteó anteriormente, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad provee para este proceso de un documento marco que esquematiza la estructura de informe de autoevaluación.

Fase formulación del plan de mejoramiento (PM)

Es necesario considerar que la identificación de oportunidades de mejora se consolida a través del diligenciamiento de las matrices de juicio de calidad; no obstante, teniendo en cuenta la importancia que representa la determinación de un plan de mejoramiento coherente con las necesidades institucionales o de programa según el caso evaluado, se establecen algunas etapas de aprobación de actividades y asignación de recursos.

En el marco del ejercicio del aseguramiento de la calidad y la articulación de los participantes del proceso, esta Fase (PM) cuenta con una etapa de centra en la validación con las Direcciones Misionales que conforman la gestión académica y administrativa dentro de la Universidad. El siguiente grafico esquematiza el procedimiento desarrollado.

Figura 101. Etapas de la Fase 4 – Formulación de plan de mejoramiento



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

El plan de mejoramiento cuenta con una estructura definida desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, este requiere determinar una serie de actividades,

responsables, plazos de ejecución y recursos. El formato establecido puede ser consultado en:

Anexo 3. 13 Matriz de plan de mejoramiento

Fase seguimiento y evaluación de los planes (SPM)

La Fase (SPM) determina una serie de valoraciones sobre la aplicación del plan de mejoramiento y la ejecución de planes determinados en procesos de autoevaluación anteriores, en caso de que existan.

En esta fase del proceso de autoevaluación, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad determina un cronograma y herramientas de seguimiento específico según el plan de mejoramiento determinado en la Fase anterior. Así mismo, se establece una estructura para realizar la evaluación de cumplimiento.

El seguimiento tiene como finalidad priorizar la puesta en marcha de la ejecución del plan de mejoramiento, en lo posible, antes de recibir una visita de evaluación externa con fines de acreditación en alta calidad o procesos de valoración con el Ministerio de Educación Nacional.

Fase retroalimentación (R)

La retroalimentación definida en esta Fase, consolida como proceso de socialización de los resultados obtenidos del ejercicio de autoevaluación realizado y abordado en todas las anteriores fases. Es una actividad netamente informativa donde el equipo responsable y evaluador expone a los actores del proceso los hallazgos encontrados y las acciones determinadas para la superación de las debilidades identificadas.

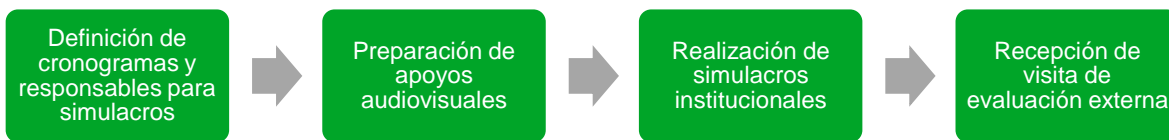
En el marco los procedimientos de comunicación de la Universidad esta socialización utiliza los diferentes mecanismos y herramientas tanto presenciales como virtuales para informar a profesores, estudiantes, egresados, administrativos y demás.

Fase preparación, recepción y cierre de visitas (PRC)

Es necesario resaltar que esta Fase es opcional dentro del ciclo de autoevaluación y se determina conforme con los resultados obtenidos y analizados desde el Comité institucional de aseguramiento de la calidad y el cual determina la aprobación de presentación del programa o la institución un proceso de acreditación en alta calidad.

Una vez se determina que los hallazgos encontrados en el Programa o la Institución cuentan con una coherencia y suficiencia para alcanzar un nivel de alta calidad adecuado, se establece un plan de trabajo para atender una visita de evaluación externa. En este sentido, se puede establecer el siguiente procedimiento:

Figura 102. Etapas de la Fase 7 (Opcional) - Preparación, recepción y cierre de visitas



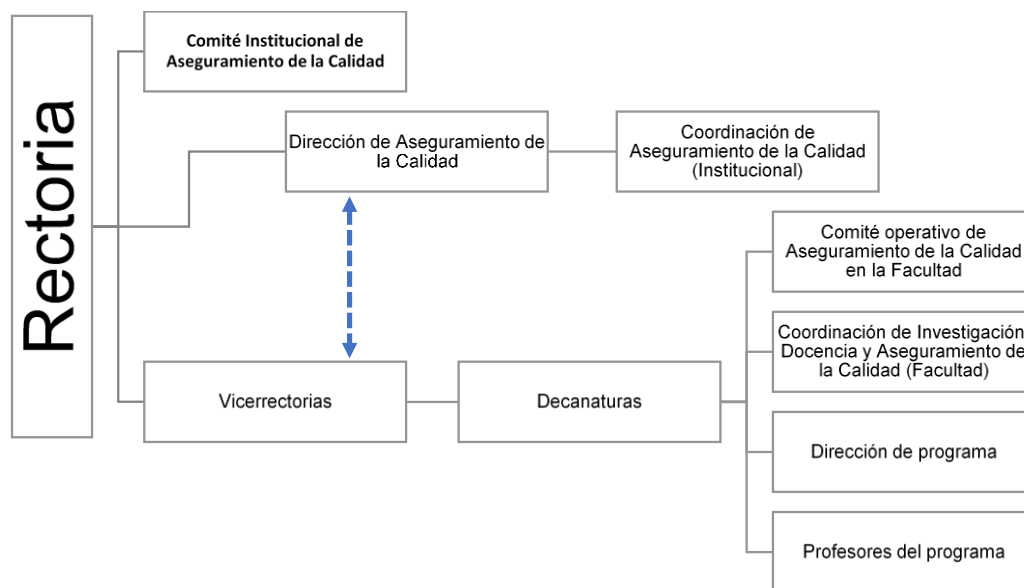
Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Las etapas anteriormente descritas, determinan las actividades macro que se desarrollan una vez se presenta la solicitud de acreditación en alta calidad de un programa o la institución. A partir de allí se determinan una serie de actividades más operativas que están en consonancia aspectos como el nivel de formación o la modalidad del programa evaluado, el área de conocimiento de este, entre otros.

Estructura organizativa en los procesos de autoevaluación

En la Universidad La Gran Colombia se establece una estructura organizativa que está vinculada a los procesos de aseguramiento de la calidad, entre estos los vinculados a la autoevaluación tanto de programas como institucional. Por tanto, en el marco de la estructura orgánica de la Institución se pueden destacar los siguientes escenarios:

Figura 103. Estructura organizativa en los procesos de autoevaluación



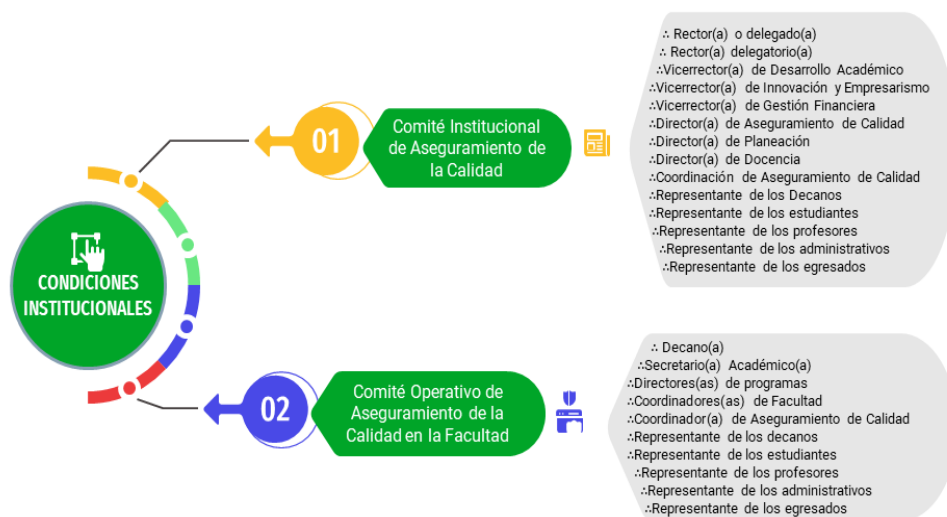
Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Como se ha venido recalcando el proceso de autoevaluación en la Universidad es un ejercicio participativo en todo lo niveles y que involucra diferentes actores, por tanto, es necesario referir que el aseguramiento de la calidad parte desde las orientaciones emanadas desde la Rectoría de la Universidad. A partir de allí, se articula una serie de unidades de alta dirección como los son las Vicerrectorías y la Dirección de Aseguramiento

de la Calidad y las cuales se desprenden una serie de Coordinaciones y unidades de gestión que intervienen en la ejecución del ejercicio de autoevaluación como se identifica en la anterior figura.

De igual manera, es necesario destacar la existencia dentro de la estructura de dos comités que asesoran y toman decisiones en diferentes niveles sobre el desarrollo de los procesos de aseguramiento de la calidad, entre estos los relacionados con la autoevaluación institucional y de programas académicos. La siguiente figura consolida los participantes en cada uno:

Figura 104. Comité institucional y operativo de aseguramiento de la calidad - UGC



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

En este sentido, estos comités tienen como función lo siguiente:

- **Comité institucional de aseguramiento de la calidad:** Su objetivo es orientar los procesos de aseguramiento de la calidad académica y administrativa definiendo las estrategias y acciones conducentes al mejoramiento, a través de los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.
- **Comité operativo de aseguramiento de la calidad en la Facultad:** El objetivo es dinamizar y velar por el cumplimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad académica y administrativa al interior de cada uno de los programas académicos de educación superior, formación continua y extensión que conforman la Facultad, en concordancia con los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Conformación grupos de trabajo

Los ejercicios de autoevaluación requieren contar con una estructura y disponibilidad de equipos de trabajo interdisciplinarios que puedan nutrir las argumentaciones y debates

desde diferentes posturas o experiencias. Bajo esta premisa, los grupos de trabajo que desarrollan los análisis, justificaciones y juicios de valor propios de los ejercicios de autoevaluación están conformados por los siguientes actores

- Representación de estudiantes
- Profesores del programa o la Universidad
- Representante de los egresados
- Administrativos y Directivos

Ahora bien, también es necesario considerar dentro de los grupos de trabajo los actores que participan en el proceso a través de las consultas, encuestas de percepción o grupos focales, entre estos se cuentan con:

- Aliados empresariales
- Aliados académicos
- Estudiantes
- Profesores
- Egresados
- Administrativos
- Representantes de entidades gubernamentales

Como evidencias de la participación de estos actores, se pueden verificar en los siguiente cronogramas e informes.

Anexo 3. 14 Evidencias de interdisciplinariedad de grupos de trabajo

Seguimiento a la ejecución del Plan de Mejoramiento

Como se argumentó anteriormente, una vez se consolida el plan de mejoramiento del programa o la institución este es validado con diferentes actores de la Institución, para posteriormente ser socializado. A partir de esa fase, el plan de mejoramiento entra en una etapa de ejecución, la cual tiene una periódica revisión del nivel cumplimiento desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

No obstante, es necesario determinar que existe una serie de niveles de seguimiento en correspondencia con la proyección de cumplimiento, complejidad de la actividad propuesta.

Tabla 31. Esquema de seguimiento del plan de mejoramiento

Plazo de ejecución	Facultad / Dirección	Dirección de Aseguramiento de la Calidad
Corto (Menor a 6 meses)	Mensual	Trimestral

Plazo de ejecución	Facultad / Dirección	Dirección de Aseguramiento de la Calidad
Mediano (Entre 6 a 12 meses)	Bimensual	Semestral
Largo (Mayor a un año)	Trimestral	

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

En este sentido, las unidades académicas en cabeza de las Decanaturas para los procesos de autoevaluación de programas o las Direcciones Institucionales en caso de tratarse de una autoevaluación institucional tendrán que generar los reportes respectivos a la Dirección de Aseguramiento de la Calidad a través de informes de seguimientos que se establecen para tal fin, ejemplo de estos se pueden verificar en el siguiente anexo:

Anexo 3. 15 Ejemplo seguimiento plan de mejoramiento

Articulación del modelo de autoevaluación con la asignación presupuestal y la ejecución de los planes de mejoramiento

Como primera medida en este aspecto, para la identificación de la necesidad de recursos desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad se establece una articulación desde el mismo formato para estructuración del plan de mejoramiento, el cual determina como un campo indispensable la asignación de recursos, entre estos, los asociados a los financieros o presupuestal.

Otro aspecto importante, que fue mencionado anteriormente, está relacionado en que para aprobar el plan de mejoramiento de un programa o de la Institución, este debe contar con una serie de aprobaciones de unidades institucionales entre las cuales se tiene la Dirección de Presupuesto de la Universidad.

Las particularidades la priorización de inversiones o asignación presupuestal serán abordadas y ampliadas de forma detallada en la Condición de Calidad de Recursos Suficientes para el cumplimiento de las metas.

3.3. Descripción de la sistematización, gestión y uso de la información para desarrollar medidas de mejoramiento

En los procesos asociados al aseguramiento de la calidad y, en especial, los vinculados a la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento apropian las políticas de tratamiento de la información y las tecnologías de la información y las telecomunicaciones de la Universidad La Gran Colombia; así mismo, las disposiciones de la Resolución núm. 008 del 6 de abril de 2020, por el cual se adoptan las políticas de seguridad de la información de la Universidad La Gran Colombia.⁴⁰

⁴⁰ Universidad La Gran Colombia. Rectoría. Resolución No. 008 6 de abril de 2020. Por la cual se adoptan las políticas de tratamiento de la información y las tecnologías de la información y las telecomunicaciones de la Universidad La Gran Colombia. Consultado el 01 enero de 2021 disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/politica_tratamiento_de_la_informacion.pdf>

Para la sistematización, gestión y uso de la información en la Universidad La Gran Colombia se cuenta con diferentes herramientas que permiten la estructuración y disponibilidad en tiempo real de los datos que nutren los ejercicios de análisis necesarios en los procesos de aseguramiento, aunque en la Condición de Calidad de Recursos Suficientes se abordarán ampliamente las diferentes herramientas y estrategias dispuestas desde la Dirección de Sistema de la Información para este fin, a continuación se presenta algunas relacionadas directamente con los este numeral.

Figura 105. Sistemas para sistematización, gestión y uso de la información para desarrollar medidas de mejoramiento

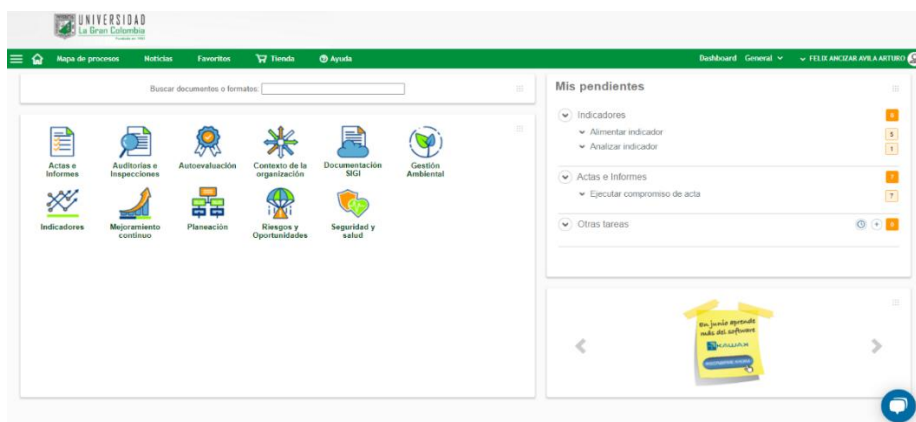


Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

En síntesis, todas las herramientas descritas consolidan información de la gestión realizada al interior de las unidades tanto académicas como administrativas de las Universidad y las cuales permiten tener a disposición del equipo de trabajo que desarrollan procesos de aseguramiento de la calidad información oportuna, veraz y comprensible para el desarrollo de los análisis que conducen a la generación de mejoras al interior de los procesos de la Universidad.

Conforme con lo anterior, es importante hacer énfasis en el aplicativo *Sistema Integrado de Gestión Institucional – KAWAK*, el cual es un sistema diseñado para gestionar los múltiples procesos y procedimientos vinculas a las operaciones de la Universidad en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, el medioambiente y la salud y la seguridad laboral, mejorando la eficiencia y los procesos de la Institución. Este permite realizar seguimiento a indicadores, tareas, documentación, actas, auditorias, entre otros.

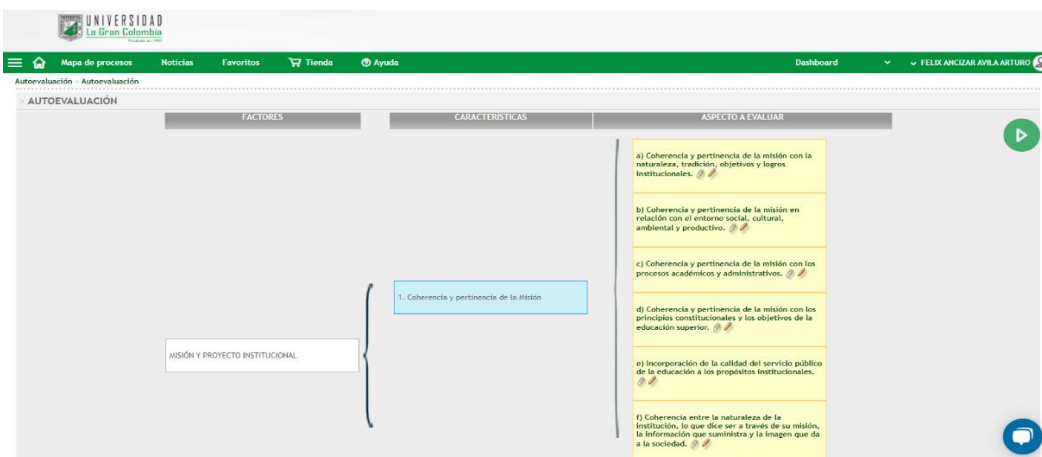
Figura 106. Captura de pantalla Sistema Kawak



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Cabe destacar que Kawak cuenta con un modelo específico para el desarrollo de procesos de autoevaluación; no obstante, a la fecha de presentación de este informe este se encuentra en adecuación a las necesidades de la institución y no ha salido a ejecución.

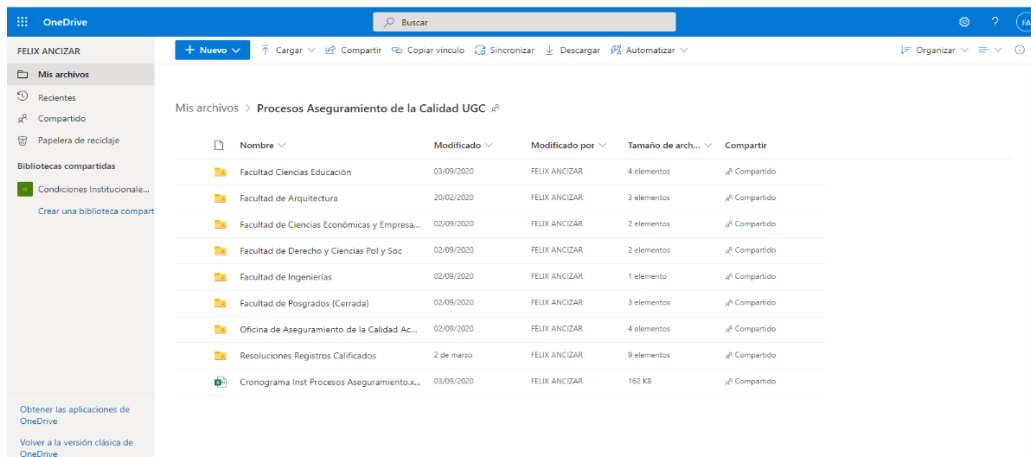
Figura 107. Captura de pantalla Sistema Kawak – Modulo Autoevaluación



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

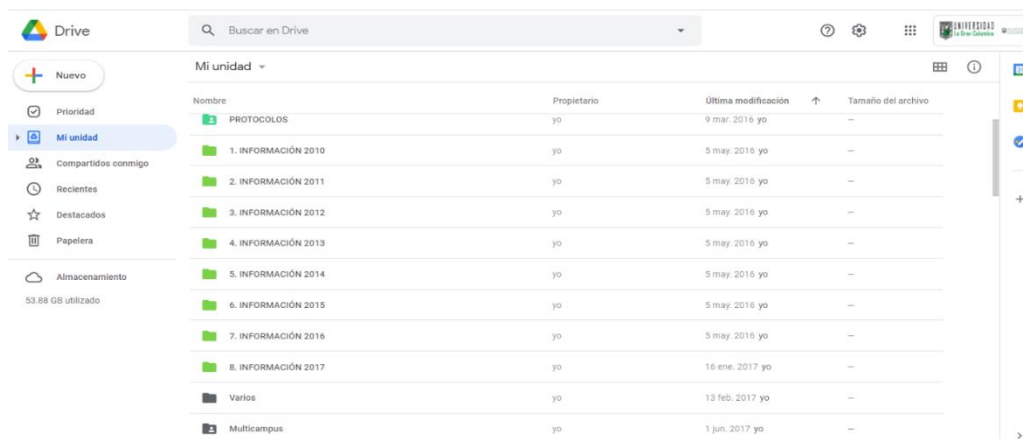
Por otra lado desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, se vienen consolidando desde varios años atrás una serie de herramientas tecnológicas que permiten la organización, disposición y salvaguarda de la información asociados a los procesos de Aseguramiento de la Calidad, en especial de aquellos relacionados con los registro calificados y acreditación en alta calidad, entre estos utilizando las herramientas de trabajo colaborativo dispuestas por plataformas como Google Drive y OneDrive con las cuales la Universidad cuenta con licencias de tipo empresarial.

Figura 108. Captura de pantalla información dispuesta en OneDrive – Office



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Figura 109. Captura de pantalla información dispuesta en Drive – Google



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

La descripción de cada uno de estos sistemas al servicio de la comunidad académica de la Universidad puede ser consultados en el anexo:

Anexo 3. 16 Descripción sobre sistemas para sistematización, gestión y uso de la información para desarrollar medidas de mejoramiento

Estructura de la información para el aseguramiento de la calidad.

En el marco del aseguramiento de la calidad y los ejercicios de autoevaluación, el proceso se nutre y tiene en cuenta las diferentes fuentes de información, las cuales hacen parte del insumo que el equipo evaluador tiene de primera mano para análisis el estado de los programas académicos o la institución y generar un juicio de valor. Entre estas fuentes de información se catalogan, las siguientes:

Tabla 32. Tipos de fuentes de información para la autoevaluación

Tipo de fuente	Principales fuentes
Primaria	Entrevistas, encuestas, grupos focales y jueces expertos. Proviene de los resultados obtenidos de la aplicación de instrumentos.
Secundaria	Documentos de orden legal interno, normativos de orden nacional, lineamientos institucionales.
Terciarias	Información externa (SNIES, SPADIES, OLE, MINCIENCIAS)

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Incorporación de la información registrada en los sistemas de información de la educación superior.

En articulación con la información dispuesta desde los mecanismos y los sistemas de información disponibles en la Universidad La Gran Colombia, el proceso de aseguramiento de la calidad se fortalece a través del seguimiento a los datos suministrados de las fuentes de información entregadas por el MEN y las diferentes entidades que administran datos por medio de sus plataformas, entre estas se pueden destacar SACES, NUEVO SACES, OLE, SPADIES, SNIES, ICETEX, SABER, SCIENTI, DANE, entre otros.

Tabla 33. Sistemas de información externo en procesos de aseguramiento

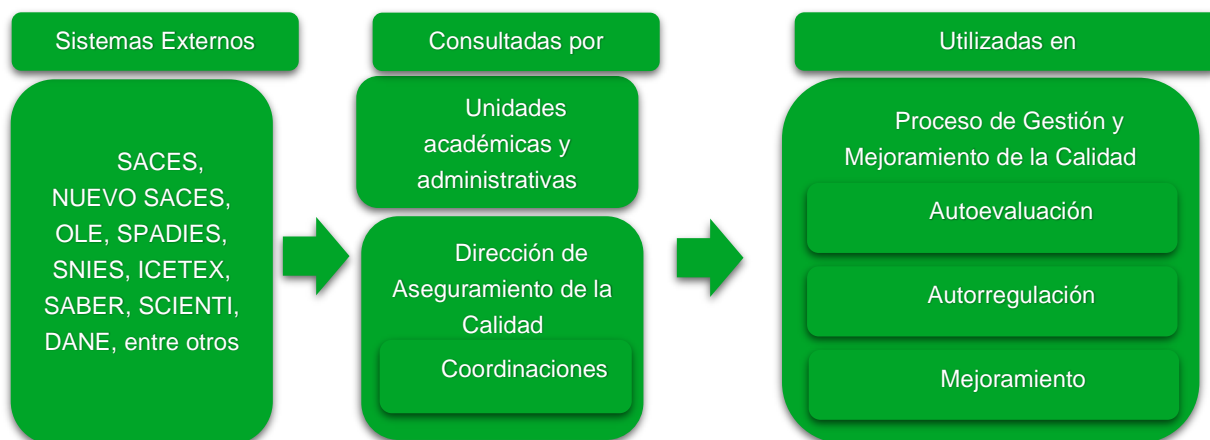
Sistema Externo	Información que provee al proceso
SACES - NUEVO SACES	En primera medida el sistema permite gestionar los procesos asociados a registro calificado de la Universidad La Gran Colombia, lo cual permite tener acceso a la trazabilidad y evidencias de este tipo de solicitudes.
SACES CNA	En primera medida el sistema permite gestionar los procesos asociados a acreditación en alta calidad de la Universidad La Gran Colombia, lo cual permite tener acceso a la trazabilidad y evidencias de este tipo de solicitudes.
OLE	Dispone de la información asociada al seguimiento de los graduados de todos los programas e instituciones de educación superior del país.
SPADIES	Consolida la información relacionada con los indicadores de deserción, permanencia y graduación de todos los programas e instituciones de educación superior del país.
SNIES	Permite consultar la caracterización de todos los programas e instituciones de educación superior del país.
ICETEX	Esta herramienta permite hacer seguimiento a los resultados agregados obtenidos en las pruebas saber pro, permitiendo hacer consultad a nivel de programas e instituciones de educación superior del país.

Sistema Externo	Información que provee al proceso
MINCIENCIAS - Plataforma SCIENTI - Colombia	Esta herramienta permite identificar los indicadores o información asociados a los procesos de investigación, permitiendo consultar hojas de vida de investigadores o grupos de investigación. Se destacan el GrupLAC, CvLAC, InstituLAC, Publindex.
DANE – Datos Abiertos	En estas plataformas se dispone de información estadística general y especializada que permite articular las inferencias que se puedan determinar a los procesos evaluación e identificación de necesidades del contexto en los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

De acuerdo con la dinámica del ejercicio que se esté desarrollando; así mismo, intervienen otras fuentes de información verificables como los medios de comunicación y publicaciones investigativas que se utilizan para el análisis en la identificación de mejoras.

Figura 110. Sistema de información externo en el marco del Aseguramiento de la Calidad



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

3.4. Descripción de los mecanismos para evidenciar la evolución del cumplimiento de las condiciones de calidad de los resultados académicos

El principal mecanismo para identificar la evolución en el cumplimiento de las condiciones de calidad se consolida a través del ejercicio de autoevaluación. Así mismo, La estructura de la forma y procedimiento de cómo se desarrollan los ejercicios de autoevaluación en la Universidad La Gran Colombia se presenta en los numerales de Metodología de autoevaluación y Organización del proceso de autoevaluación.

Por otro lado, la Universidad dispone de algunos mecanismos adicionales para registrar la evolución de los procesos académicos y administrativos tanto de programas como a nivel institucional, entre estos:

- Boletín estadístico
- Informes al Honorable Plenum

Estas dos estrategias, consolida los resultados obtenidos en la gestión de la Universidad y son desarrollados de forma anual. Estos pueden ser consultado en los siguientes enlaces:

Mecanismos	Enlace acceso
Boletín estadístico	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/nosotros/documentos-institucionales
Informes al Honorable Plenum	https://www.ugc.edu.co/documentos/regimen/Informe-de-gestion-2020.pdf

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Finalmente, es necesario destacar que la evolución de las condiciones de calidad de los programas académicos y la institución también están ligados a los procesos de evaluación externa que recibe la Universidad en el marco de las renovaciones de registro calificado y acreditación en alta calidad, para los cuales, en los últimos años, como se mencionó anteriormente, se han logrado mantener un ofrecimiento académico de 57 programas académicos a nivel institucional y acreditaciones de alta calidad en programas como Arquitectura y Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana para la sede Bogotá y los programas de Arquitectura, Ingeniería Agroindustrial y Derecho en la ciudad de Armenia.

Así mismo, con base en los procesos de autoevaluación realizados y la capacidad institucional para dar respuesta las necesidades académicas y administrativas, la Universidad logra el otorgamiento de las condiciones institucionales por una vigencia temporal de 3 años, al contar con más del 10% de sus programas acreditables, acreditados en alta calidad por parte del CNA.

Descripción de los mecanismos para promover la participación de los egresados en los procesos de autoevaluación y mejoramiento institucional

Dentro de la lógica de la Autoevaluación, como está concebido desde el Consejo Nacional de Acreditación, se considera que cada uno de los actores del programa y de la Universidad son fuentes de información “NO DOCUMENTALES”, dado que son:

Los responsables y protagonistas de los hechos que son objeto de evaluación y quienes podrían identificar y expresar las fortalezas y debilidades (...) En la medida en que tales actores participen más, se sientan más comprometidos y tengan un mayor sentido de pertenencia, expresarán mayor lealtad con las metas del programa

y de la institución, y con los principios de Autoevaluación para el desarrollo y mejoramiento (CNA, 2006).

La Universidad La Gran Colombia, en articulación con su gestión de desarrollo tecnológico viene desarrollando la aplicación de encuestas a la comunidad académica a través de software especializado para la recolección de información vía online. Encuesta.com

En correspondencia con lo planteado anteriormente, la Universidad La Gran Colombia establece como elemento indispensable de sus procesos de autoevaluación, la recolección de información que dé cuenta de la satisfacción y percepción que tienen los integrantes de la comunidad académica, constituida por estudiantes, profesores, administrativos y egresados. Además de obtener el consentimiento informado durante el ejercicio de aplicación de instrumento de medición tipo encuesta de percepción realizada a cada una de las partes interesadas.

La etapa de aplicación en la herramienta de percepción (encuesta.com) en la Universidad está dirigida y coordinada desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad quien establece los parámetros de aplicación y provee, tanto a programas académicos como a unidades administrativas los instrumentos para su aplicación.

Conforme con lo anterior, es necesario abordar y argumentar una serie de aspectos que dan soporte a la aplicación de las encuestas de percepción:

Banco de preguntas e indicadores

La Universidad La Gran Colombia cuenta con un banco de preguntas diseñadas y estructuradas bajo modelo del Acuerdo 02 de 2020 y el Decreto 1330 de 2019, elaboradas bajo estándares participación, estructuración metodológica y articulación con los objetivos propuestos para la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.

Este banco de preguntas cuenta con la participación de todos los líderes, directivos y jueces expertos en su elaboración, el cual permite su aplicación efectiva en cada una de las condiciones y factores de calidad que dan respuesta a las partes interesadas de la alta calidad de los programas y la institución. El banco de preguntas puede ser consultado en:

Anexo 3. 17 Banco de preguntas

Las preguntas consagradas en este banco se encuentran estructuradas bajo referentes de redacción, ortografía, sintaxis, articulación, revisión por jueces expertos y con respuestas dicotómicas cerradas y abiertas en escala determinada por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

- Se cumple plenamente
- Se cumple alto grado
- Se cumple aceptablemente

- Se cumple insatisfactoriamente
- No se cumple
- No Conoce/ no responde

Es pertinente destacar que las escalas numéricas o de gradación de esta escala se determina de acuerdo con las orientaciones y decisiones que se tomen en el marco de los comités de autoevaluación y/o curriculares dispuestos en la Universidad.

Variables

En el marco del proceso de autoevaluación y específicamente en la etapa de recolección de información de apreciaciones por parte de la comunidad académica, la Universidad se centra en analizar variables de tipo descriptivas, las cuales se usan para la recolección de datos con el fin de probar la hipótesis de calidad del programa o la Institución. Lo anterior, con base en la medición y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías como lo plantea Hernández & Collado (1998).

En este sentido, las variables definidas para la aplicación de encuestas de percepción en la comunidad que conforma las partes interesadas están definidas en la siguiente tabla.

Tabla 34. Definición de variables en la encuesta de percepción

Variable	Definición	Comunidad académica	Tipo de Variable
Parte interesada	La UGC acoge la definición de la ISO 9001:2018 (2018), persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por las decisiones o actividades que realiza la organización.	Estudiantes, profesores, directivas, administrativos, aliados empresariales y académicos y egresados, Ministerio de Educación y CNA.	Cualitativa nominal
Edad	Según la RAE, tiempo vivido por una persona expresado en años.	Todos	Cuantitativa discreta
Género	Se refiere a las características de las mujeres y los hombres definidas por la sociedad, como las normas, los roles y las relaciones que existen entre ellos. OMS (2007).	Todos	Cualitativa nominal
Programa académico	Conjunto de asignaturas, materias u ofrecimientos educativos, organizado por disciplinas, de tal forma que da derecho a quien lo completa satisfactoriamente a recibir	Estudiante	Cualitativa nominal

Variable	Definición	Comunidad académica	Tipo de Variable
	de la institución que lo ofrece un reconocimiento académico, producto del estudio formal y según el nivel de formación. MEN (2019).		
Facultad	Unidad académica a la que se adscriben los programas académicos y que cuenta con una estructura formal y equipo de trabajo.	Profesor – Administrativo	Cualitativa nominal
Semestre que cursa	Periodo académico del plan de estudios en el que está matriculado el estudiante.	Estudiante	Cuantitativa discreta
Tipo de contrato	Modalidad en que se encuentra vinculado el sujeto a la Institución.	Profesor – Administrativo	Cualitativa nominal
Antigüedad en la Institución	Tiempo expresado en años en el que ha estado vinculado el sujeto a la Institución.	Profesor – Administrativo	Cuantitativa discreta
Unidad a la que está adscrito	Dependencia u oficina para la cual desarrolla las funciones para las que fue contratado el sujeto.	Administrativo	Cualitativa nominal
Sector	Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. (Banco de la República de Colombia 2016).	Aliados empresariales y académicos, egresados, Ministerio de Educación y CNA.	Cualitativa nominal
Cargo	Un cargo constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes que lo separan y distinguen de los demás cargos. Chiavenato (1999).	Aliados empresariales y académicos, egresados, Ministerio de Educación y CNA.	Cualitativa nominal

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

Conforme a la dinámica de los procesos de aseguramiento de la calidad y la particularidad de cada programa o finalidad de la encuesta estas podrán incluir algunas variables diferentes a las planteadas anteriormente; no obstante, estas serán validadas por la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

Método

Con respecto a lo anterior, en esta etapa de la autoevaluación se aplica el método de investigación cuantitativo que según Hernández et al (2006), lo define como *“la recolección*

de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”, generado a través de la consulta a toda la comunidad académica mediante un instrumento de medición tipo encuesta.

Así mismo, se hace necesario la aplicación del método de investigación de tipo cuantitativo “el cual utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”, Se lo conoce también como naturalista, fenomenológico, interpretativo o etnográfico. (Hernández et al (1998). Con el fin de obtener los datos de información a través de la aplicación de una prueba específica (encuesta) dirigida a la comunidad académica.

Diseño

El proceso de autoevaluación que se desarrolla en la Institución es un diseño de *tipo no experimental - transversal no paramétrico*. Para Hernández et al (1998), este tipo de investigación describe el diseño de tipo no experimental trasversal donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. En cuanto a la prueba no paramétrica es una prueba de hipótesis que no requiere que la distribución de la población se caracterice en función determinada.

Población y muestra

En el proceso de aplicación de encuestas de percepción, como parte del proceso de autoevaluación, la Universidad propende por garantizar la participación de todas las partes interesadas a través de instrumentos de recolección de información como se describe más adelante.

En este sentido, para la aplicación estos instrumentos, desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad se establece el cálculo de la muestra requerida a través de un *muestreo no probabilístico de tipo intencional* (Hernández, 2000), teniendo en cuenta la población respectiva, bien sea para procesos en programas o de carácter institucional. Es así como, para determinar la muestra respectiva la Universidad utiliza la siguiente fórmula.

Figura 111. Fórmula para tamaño muestral

$$Tamaño\ de\ Muestra(n) = \frac{(N * Z^2 * S^2)}{(Z^2 * S^2) + (N * E^2)}$$

n: es el tamaño de la muestra
 N: es el universo o tamaño de la población
 Z: es la constante de confiabilidad
 p: es la variabilidad positiva
 q: es la variabilidad negativa
 E: es la precisión o error de muestreo admisible en las estimaciones

Fuente: Facultad Ciencias Económicas y Empresariales UGC, 2021

Instrumentos dispuestos para recolección de percepción

La Universidad acude a la recolección de información de las partes interesadas teniendo en cuenta que estos son el eje del mejoramiento y el aseguramiento de la calidad, siendo así que el CNA plantea que estos actores son:

Los responsables y protagonistas de los hechos que son objeto de evaluación y quienes podrían identificar y expresar las fortalezas y debilidades (...) En la medida en que tales actores participen más, se sientan más comprometidos y tengan un mayor sentido de pertenencia, expresarán mayor lealtad con las metas del programa y de la institución, y con los principios de Autoevaluación para el desarrollo y mejoramiento (CNA, 2006).

En tal sentido, en la dinámica de la autoevaluación que aplica la Institución, se utilizan regularmente instrumentos de recolección de información de estos actores que se pueden catalogar en:

Tabla 35. Descripción de instrumentos recolección de apreciación

Tipo de instrumento	Descripción
Encuesta	<p>La encuesta es utilizada para los procesos de recolección de información y percepción, esta se encuentra estructurada por preguntas cerradas dicotómicas con única respuesta y parametrizadas en una escala determinada por el modelo de acreditación del Consejo Nacional de Acreditación (2020). No obstante, la encuesta también considera preguntas de respuesta abiertas con el fin de obtener información de percepción.</p> <p>La encuesta está estructurada con preguntas de aspectos sociodemográficos tales partes interesadas, cargo, género, nivel socioeconómico, entre otras; así mismo, las preguntas específicas van enfocadas a dar respuesta a la percepción sobre las condiciones y factores de calidad, para nutrir los procesos de registro calificado y acreditación en alta calidad.</p>
Entrevista	<p>Una entrevista es una conversación con propósito. Es un proceso interactivo que involucra muchos aspectos de la comunicación que el simple hablar o escuchar, como ademanes, posturas, expresiones faciales y otros comportamientos comunicativos" (Morgan y Cogger, 1975). Así mismo se articula con la definición de "Sampieri (2006), las entrevistas implican que una persona calificada aplica el cuestionario a los sujetos participantes, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas". En el proceso de autoevaluación se toma como marco las entrevistas abiertas, asociadas con el enfoque cualitativo.</p> <p>Es así como la UGC propicia espacios que permiten a la comunidad académica interactuar de manera propositiva, argumentativa en la mejora continua en los procesos de aseguramiento de la calidad y del sistema integrado de gestión institucional. En este sentido la entrevista será aplicada a las partes interesadas dentro del sistema, en una reunión no superior a cinco (5) personas esto con el fin de obtener la información más fiable para el fortalecer.</p>

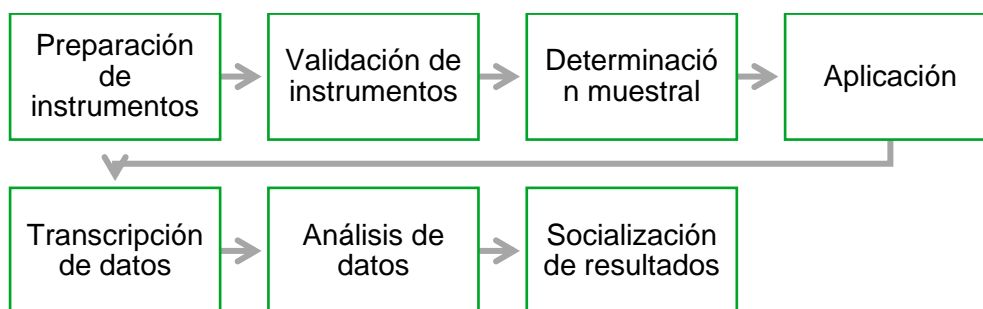
Tipo de instrumento	Descripción
Grupos focales	<p>Los grupos focales son una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador.</p> <p>Los grupos focales son una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador. Se han dado diferentes definiciones de grupo focal; sin embargo, son muchos los autores que convergen en que este es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular (Aigner, 2006; Beck, Bryman y Futing, 2004).</p>

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

Procedimiento

En el marco de la aplicación de los instrumentos de recolección de apreciaciones de percepción de la comunidad académica, el procedimiento estaba basado en una de pasos que determinan la fiabilidad del ejercicio aplicado. Estos pasos pueden ser verificados en el siguiente esquema:

Figura 112. Procedimiento interno para aplicación de instrumentos



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

Conforme con lo anterior, cada paso de manera general se centra en:

- Preparación de instrumentos: en esta etapa se busca determinar el instrumento más adecuado, definir y clasificar las preguntas o unidades temáticas del instrumento con base en el banco de preguntas. Finalmente, se alista y organiza el medio aplicación.
- Validación de instrumentos: A través de aplicación controlada de un grupo de actores relacionados, se desarrolla un ejercicio previo para determinar la confiabilidad de los instrumentos antes de salir a campo.
- Determinación muestral: En esta etapa por medio de los cálculos estadísticos descritos en el numeral 3.5.4.1 se calcula la muestral poblacional para aplicación de instrumentos. Dependiendo del tipo de instrumento o comunidad a intervenir se

determinarán las características de la muestra (aleatoria, simple, estratificada, entre otros).

- Aplicación: Se concentra en el desarrollo y ejecución del instrumento en la comunidad específica a intervenir.
- Transcripción de datos: Los datos recogidos por medio de los instrumentos se organizan y depuran para lograr una base de datos legible para el ejercicio de inferencia estadística.
- Análisis de datos: Esta etapa consolida el ejercicio de recolección de información y se expresan los datos numéricos en aseveraciones cualitativas de los resultados encontrados a través de los instrumentos.
- Socialización de resultados: Para cerrar el proceso es necesario comunicar a todas las partes interesadas del proceso, los resultados obtenidos.

3.5. Articulación de los planes de mejoramiento con los procesos de planeación de largo, mediano y corto plazo, y el presupuesto general de la institución

Desde las Oficina de la Planeación de la Universidad se administra el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) 2021-2027, este se consolida como la herramienta de planeación que consolida las acciones en todos los niveles de gestión hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por tal razón, los procesos de autoevaluación y aseguramiento también se encuentran en el marco de estas orientaciones estratégicas.

La articulación de los planes de mejoramiento tanto en la planeación como en lo presupuestal, se consolidan al interior de las necesidades identificadas en las Facultades o la Institución y las cuales se enmarcan en la consolidación de Ficha de Información Básica para Proyectos de Inversión (FIBPI). Este documento que es plasmado por la Unidades Académicas y Administrativas de la Universidad para la validación de las Vicerrectoría de Gestión Financiera para la determinación de la disponibilidad de recursos y pertinencia de las inversiones proyectadas. El siguiente anexo consolida las evidencias de la realización del ejercicio realizado para el año 2021.

Anexo 3. 18 Formatos para formulación de presupuesto 2021

Así mismo, es importante mencionar que la Oficina de Planeación desarrolla anualmente un proceso de construcción de planes de acción, a través de los cuales se proyectan y articulan las actividades propuestas para superar las oportunidades de mejora identificadas en los ejercicios de autoevaluación realizados y consignadas en los planes de mejoramiento resultantes. El formato de plan de acción se identifica en el siguiente anexo:

Anexo 3. 19 Formatos para formulación de plan de acción 2021

3.6. Descripción de los mecanismos que permiten procesos continuos de autoevaluación y autorregulación.

La principal estructura que orienta el desarrollo continuo de los procesos de autoevaluación es la Política de Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento (2021). En esta Política construida en conjunto con la comunidad académica se determina que la autoevaluación para programas e institucional se efectuará cada dos años, la evaluación docente se realiza semestralmente como insumo de seguimiento para la consolidación del ejercicio de autoevaluación y en cuanto a la evaluación de los planes de mejoramiento esta se realiza de manera semestral teniendo en cuenta el plan de trabajo respectivo.

Bajo este referente normativo, es necesario considerar que la estructura administrativas dispuesta para los procesos de aseguramiento, la cual fue descrita anteriormente, es un mecanismo para garantizar la continuidad de los procesos de autoevaluación y autorregulación puesto que permite que el seguimiento al cumplimiento sea compartido tanto en la Dirección de Aseguramiento de la Calidad como en la Facultad a través de una Coordinación de Docencia, Investigación y Aseguramiento de la Calidad.

Por lo anterior, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad determina una serie de cronogramas a largo plazo para determinar los periodos en que cada programa deberá desarrollar estos procesos de autoevaluación y autorregulación, en el marco del aseguramiento de la calidad.

Figura 113. Captura pantalla cronogramas procesos de autoevaluación

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD ACADÉMICA CRONOGRAMA DE PROCESOS DE ASEGURAMIENTO PARA PROGRAMAS ACADÉMICOS - SEDE BOGOTÁ				UNIVERSIDAD La Gran Colombia																
Código SMI-E	Denominación del Programa	Numero	Resolución o Registro Calificado	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2	
			2402/2019			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM									
10288	CONTADURÍA PÚBLICA	155	Resolución 3621 30/02/2019				Coordinar DM	Radicar DM	18-May	Vencimiento	18-May									
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM									
10449	ECONOMÍA	155	Resolución 6553 30/02/2019				Coordinar DM	Radicar DM	12-May	Vencimiento	12-May									
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM									
10674	LICENCIATURA EN HUMANIDADES Y LENGUA CASTELLANA*	155	Resolución 2144 23/02/2019 Resolución 2154 19/02/2017			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	21-Feb	Vencimiento	21-Feb		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
10674	LICENCIATURA EN FILOSOFÍA	144	Resolución 2672 20/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	2-Mar	Vencimiento	2-Mar		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
10688	LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES	144	Resolución 7355 10/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	4-May	Vencimiento	4-May		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
10688	LICENCIATURA EN LINGÜÍSTICA Y LENGUA CASTELLANA	144	Resolución 7730 10/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	4-May	Vencimiento	4-May		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
10688	INGENIERÍA CIVIL	170	Resolución 3699 10/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	17-May	Vencimiento	17-May		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
10720	LICENCIATURA EN LENGUAS MODERNAS CON ENFASIS EN INGLÉS	150	Resolución 4583 30/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	3-Ago	Vencimiento	3-Ago		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
10732	LICENCIATURA EN MATEMÁTICAS	150	Resolución 1588 30/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	15-Ago	Vencimiento	15-Ago		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
1422	DERECHO	170	Resolución 1282 30/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	15-Ago	Vencimiento	15-Ago		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
10747	GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES	170	Resolución 1832 30/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	15-Ago	Vencimiento	15-Ago		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					
1426	ARQUITECTURA*	155	Resolución 3638 30/02/2019 Resolución 2900 24/02/2019				Autoeval.	Ejecución PM		Autoeval.	Ejecución PM			Coordinar DM	Radicar DM	12-Oct	Vencimiento	12-Oct		
						Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM			Autoeval.	Ejecución PM					

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

3.7. Autoevaluación de la Condición de Calidad

En los procesos de registro calificado, la Condición de Cultura de Autoevaluación orienta a las instituciones de educación superior para establecer “*mecanismos para el seguimiento sistemático del cumplimiento de sus objetivos misionales, el análisis de las condiciones que afectan su desarrollo, y las medidas para el mejoramiento continuo. Esta cultura busca garantizar que la oferta y desarrollo de programas académicos se realice en condiciones de calidad y que las instituciones rindan cuentas ante la comunidad, la sociedad y el Estado sobre el servicio educativo que presta*” (p.8 - 9, Dec. 1330 de 2019).

Una vez interiorizado este referente normativo y teniendo en cuenta el desarrollo del ejercicio de autoevaluación institucional de esta condición se identificaron el siguiente resultado:

Tabla 36. Autoevaluación Condición de Calidad - Cultura de la autoevaluación

Calificación cuantitativa	4.0	% Cumplimiento	80%
Gradación de la calidad	Se cumple en alto grado		

La Universidad La Gran Colombia en correspondencia con su Proyecto Educativo Institucional, declara como una de las estrategias de la gestión académica y administrativa que, *mediante la Autoevaluación de procesos y procedimientos administrativos, se identificarán sus principales dificultades, situaciones críticas, para buscar correctivos que contribuyan al logro de la misión y del Plan Estratégico de Desarrollo institucional.* La institución cuenta con políticas, lineamientos y herramientas que le han permitido fomentar, fortalecer y desarrollar una cultura de la autoevaluación en el marco de los procesos académicos y administrativos. En materia de autoevaluación y autorregulación, para el diseño y formulación de planes de mejoramiento se han establecido los siguientes documentos fundamentos normativos:

- Modelo de autoevaluación institucional de la Universidad La Gran Colombia, aprobado por la Resolución 006 de febrero 11 de 2009 por la cual se reconoce la autoevaluación como herramienta fundamental para lograr los objetivos misionales y establece los siguientes parámetros:
 - Desarrollar un sistema de evaluación permanente que permita el mejoramiento continuo de las unidades académicas y administrativas de la Universidad.
 - Generar cultura de la autoevaluación y la autorregulación.
 - Socializar los resultados de la autoevaluación a la comunidad universitaria.

- Articular los resultados de la autoevaluación con la planeación, el presupuesto y las proyecciones financieras de la Universidad.
- Lograr y mantener la excelencia académica.
- Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional la cual tiene como finalidad promover la calidad de los procesos académicos-administrativos identificando, planeando e implementando buenas prácticas en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y del Sistema Integrado de Gestión Institucional.
- Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento. A partir de esta, la Institución busca fortalecer la cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento a través del desarrollo de las labores, formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, orientando la participación de toda la comunidad académica.

El Aseguramiento de la Calidad en la Universidad La Gran Colombia se consolida como un proceso holístico donde se da prelación a la participación de la comunidad académica en la construcción de la calidad. Es por ello por lo que, al interior de la Institución, confluyen principalmente dos componentes que estructuran y fortalecen el Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad (SIAGEC), el primero relacionado con la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento desde lo académico y el segundo el Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI) que abarca los procesos administrativos.

Se destaca la existencia de una Dirección de Aseguramiento de la Calidad adscrita directamente a la Rectoría, la cual cumple con las funciones asociadas a orientar a la Institución en los procesos de registro calificado, acreditación en alta calidad y mejoramiento de la calidad; en este sentido, se encarga de definir los lineamientos para la implementación del modelo y operativizar los ejercicios de autoevaluación en articulación con las unidades académicas y administrativas de la institución. Así mismo, para dinamizar el proceso de autoevaluación, se cuenta con un Comité Central de Aseguramiento de la calidad y los Comités Operativos de Aseguramiento de la calidad, que, de acuerdo con la Estructura Orgánica, son los órganos colegiados encargados de establecer tomar decisiones sobre los procesos de autoevaluación en programas y la Institución.

Los ejercicios de autoevaluación de los programas académicos son definidos mediante el cronograma de autoevaluación en el cual integra tanto a programas académicos como a la Institución, estableciendo las diferentes fases del proceso de autoevaluación, entre las cuales se encuentran las de recolección de información (documental, estadística y de percepción), de emisión de juicios de calidad y de proyección del plan de mejoramiento que se asocia al correspondiente informe de autoevaluación. Es así como este plan de mejoramiento se convierte en el principal insumo para la proyección del plan de acción anual, así como para la proyección presupuestal. En cuanto al seguimiento a la implementación de los planes de mejoramiento de las unidades académicas y

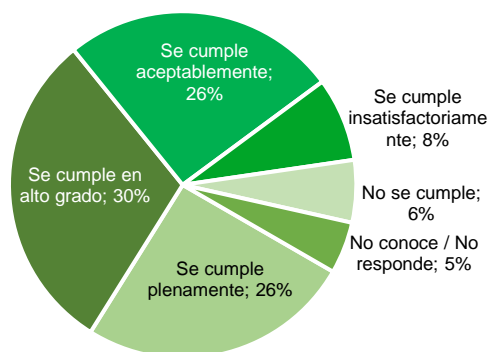
administrativas, este es desarrollado desde la Dirección de Aseguramiento de la calidad en articulación con la Coordinación de Docencia, Investigación y Aseguramiento de la Calidad, las cuales valoran las evidencias y soportes de las actividades desarrolladas en correspondencia con las metas establecidas.

En el marco de los procesos de autoevaluación, la comunidad universitaria es consultada regularmente y en los términos definidos desde el proceso de autoevaluación que se lleva a cabo acorde con la guía para autoevaluación. Los registros pertinentes de los resultados obtenidos son consolidados y se reportan en los correspondientes informes de autoevaluación de los programas, en los aspectos que evalúan la apreciación la comunidad académica frente a políticas y condiciones instituciones y del programa académico a que corresponda.

En articulación con lo anterior, es indispensable referir la Universidad a través de SIGI, realiza anualmente y conforme al plan de auditoría interna, la valoración de los procesos establecidos y en correspondencia con los resultados obtenidos, establece acciones correctivas y de mejora pertinentes. Los resultados de dichas auditorías (internas y externas) nutren los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.

Conforme con la aplicación de encuestas de percepción, la condición de cultura de autoevaluación obtuvo los siguientes resultados:

Figura 114. Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 3



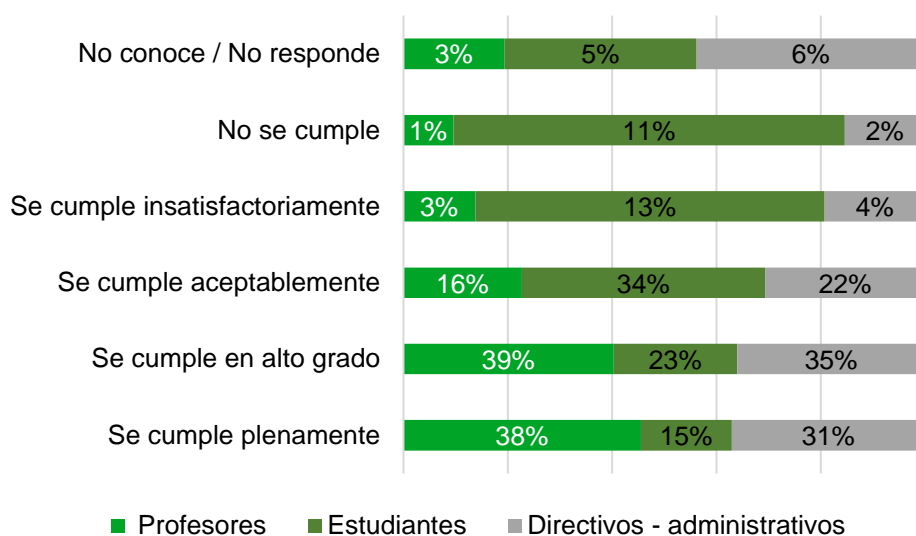
Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021

A partir de la información obtenida se identifica que la comunidad académica tiene una percepción positiva sobre la cultura de la autoevaluación en la institución, donde se infiere que el 56% de esta perciben que la gestión de estos procesos es relevante y se cumple con una garantía de calidad. Es importante destacar aspectos como la existencia de mecanismos y herramientas, reconocimiento del sistema de aseguramiento y mecanismos de seguimiento y control.

Por el contrario, únicamente el 14% consideran que no existe una gestión adecuada para el cumplimiento de una cultura de autoevaluación, dentro del cual es relevante identificar la percepción sobre la integración de los actores de la comunidad académica a los procesos de aseguramiento de la calidad y autoevaluación.

Al analizar particularmente cual es la percepción desagregada por actor de encuestas se tiene la siguiente información:

Figura 115. Resultados consolidados de la encuesta aplicada por estamento en la Condición de Calidad 3



Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021

Es así como se identifica mayor percepción y apropiación de los procesos de aseguramiento de la calidad en la comunidad académica de profesores y administrativos donde se destaca una alta percepción de calidad baso en el cumplimiento sobre de niveles de alto grao y plenamente. Respecto a los estudiantes se identifica que su percepción se ubica en valores que denotan atención y acciones de mejoramiento.

Vale la pena resaltar que los Directivos – administrativos, aunque no la mayoría, representan el mayor porcentaje que indican el desconocimiento de los aspectos que conforman la condición de calidad, entre los que se encuentran inmersos la apropiación de las políticas asociadas a la autoevaluación y los mecanismos de control y seguimiento.

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema interno de aseguramiento y gestión de la calidad integrado por dos componentes (académico y administrativo). • Existencia de políticas y lineamientos asociados a los procesos de aseguramiento de la calidad y autoevaluación.
-------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición de herramientas para desarrollar ejercicio de autoevaluación. • La participación de la comunidad académica es un principio rector aplicado en el marco de la cultura de la autoevaluación y el aseguramiento de la calidad. • Dirección de Aseguramiento articulada directamente con las Rectoría de la Universidad. • Modelo de autoevaluación que se nutre de los diferentes sistemas de evaluación que tiene la institución.
<p>Aspectos por mejorar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer los sistemas de información dispuestos para desarrollar los procesos de autoevaluación y mejoramiento de la calidad. • Actualizar las herramientas e instrumentos para desarrollar y orientar los procesos de autoevaluación conforme con el nuevo marco normativo en educación superior. • Robustecer los procesos de sensibilización dirigidos a la comunidad académica sobre los aspectos de aseguramiento de la calidad y autoevaluación. • Mejorar las dinámicas de socialización periódica de los resultados y logros de autoevaluación de programas e institucional. • Robustecer la dinámica de asignación de recursos a los planes de mejoramiento y articulación por los procesos de planeación de la Universidad. • Establecer una medición de autoevaluación con base en los nuevos lineamientos de acreditación de programa e institucional.

Fuente: Dirección de aseguramiento de la calidad, 2021.

4. PROGRAMA DE EGRESADOS

Con especial orgullo y satisfacción de toda la comunidad grancolombiana, es importante destacar la impronta de la Universidad La Gran Colombia, pionera en Latino América en abrir sus puertas a la educación superior nocturna, permitiendo la capacitación a la clase trabajadora e ingreso de las primeras mujeres estudiantes universitarias, iniciando las primeras Facultades de Derecho y Arquitectura para contribuir a la reconstrucción de la ciudad de Bogotá.

La Universidad, ha venido fomentando la formación de Asociaciones de Egresados – Graduados por Facultad, no obstante que ya existían la Asociación de Ingenieros creada en el año 1970. En el año 1994 se crea la Asociación de Abogados Grancolombianos, que luego se denominó Colegio de Abogados Grancolombianos, cuyos objetivos se enfocan en la Academia, reconocimiento y exaltación a nivel nacional e internacional, de la labor profesional de ilustres egresados en la administración pública, la empresa privada y el litigio entre otros. Así mismo, es importante destacar al primer graduado de la Facultad de Derecho, jornada nocturna, el doctor Horacio Gómez Aristizábal, eminente jurista, penalista connotado, historiador y escritor meritorio.

Los antecedentes mencionados, aunados a las políticas estatales sobre la Educación Superior en Colombia, relacionadas con las estrategias de seguimiento a los profesionales, permite que la Universidad, a través de la Honorable Consiliatura, expida el Acuerdo 04 del 4 de julio de 2006, el cual dentro de la Estructura Orgánica, establece las funciones del Centro de Atención a Egresados - Graduados como su ubicación física en la Facultad de Derecho en el año 2007 y posteriormente en el año 2009 inicia labores en la Calle 14 núm. 5-15.

El Centro de Atención a Egresados - Graduados, en su comienzo fue adscrito a la dirección de Proyección Social, teniendo en cuenta aspectos como la interacción con los graduados; la gestión social y solidaria; la innovación, emprendimiento y transferencia y la articulación con el medio, bajo unas líneas de acción, las cuales se implementaron a través de proyectos y programas, en articulación con las diferentes unidades académicas de la Universidad, y con enfoque hacia la Responsabilidad Social Universitaria. Se constituye en un canal de comunicación entre los profesionales y la Institución, ofreciendo atención personalizada e iniciando con la recolección de datos a través de números telefónicos, correos electrónicos, direcciones, organizaciones de carácter gremial, eventos académicos, socio-culturales y referidos entre otros, permitiendo dicha labor, comenzar con la ubicación y contacto con los profesionales Grancolombianos, lo cual permitió iniciar con eventos y actividades académicas para aumentar el contacto con los egresados graduados y vincularlos progresivamente a los proyectos institucionales.

Siendo las Asociaciones de Profesionales, una estrategia que permite establecer una relación más cercana con los Graduados – Egresados, en razón a sus objetivos de

propender por el desarrollo profesional, económico y social de sus miembros, el programa de Graduados, constituido como política institucional apoya a las mencionadas organizaciones, permitiendo la creación de Asociaciones por cada facultad, siendo así que se constituyeron las de las Facultades de Economía, Contaduría Pública, que en ese momento fungían como Facultades independientes, los mismo la de Posgrados, igualmente se consolidaron las de Arquitectura, Educación, con el fin de contribuir al fortalecimiento, acercamiento, participación activa y sentido de pertenencia de los profesionales con su Casa de Estudios.

Los objetivos y metas que se desarrollan en el Programa de Egresados – Graduados se dirigen, no solamente a cumplir con las estrategias dispuestas por el Ministerio de Educación Nacional, sino el compromiso de la Universidad al albergar estudiantes para toda la vida, siendo coherente con sus objetivos académicos, sociales, espirituales, vislumbrando lo económico, psicosocial etc. ello permite, que el graduado anhele regresar a su universidad para continuar en su capacitación.

Igualmente, la autoevaluación permanente de la institución permite conocer y valorar el desempeño e impacto social del programa y estimular el intercambio de experiencias laborales, académicas e investigativas con los egresados – graduados⁴¹

4.1. Seguimiento a la actividad profesional de los egresados

La política institucional de egresados “UGC por siempre”

El desarrollo del Programa permite efectuar estrategias de seguimiento a los Egresados –Graduados, para determinar el impacto social y académico en el medio, lo cual contribuye al mejoramiento institucional como al incremento de la productividad y competitividad de los profesionales a nivel local, regional, nacional y la integración en un mundo globalizado⁴².

Según la actual estructura organizacional de la Universidad La Gran Colombia, el Centro de Atención a Graduados, se encuentra adscrito a la Vicerrectoría de Innovación y Empresarismo.

El respaldo y compromiso de los directivos de la Institución, el cual parte de una convicción plena de la necesidad de crear una Política Institucional al interior de la organización. Lo anterior genera una conciencia en todos los niveles académicos y administrativos sobre la relevancia del proyecto y la necesidad de hacerla realidad. Desde la Política se plantean los siguientes objetivos:

⁴¹ Universidad La Gran Colombia. Conoce la UGC. Disponible en <<https://youtu.be/EBgeQlqHvEw>>

⁴² Universidad La Gran Colombia Política Institucional De Egresados Ugc Por Siempre. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/egresados-ugc-por-siempre-u-la-gran-colombia.pdf>>

4.2. Objetivos

Objetivo General

Consolidar la relación entre el egresado y la institución de una manera dialógica donde se genere sentido de pertenencia institucional, confianza, comunicación efectiva a través de estrategias, planes, programas y proyectos haciéndolos partícipes permanentes en los procesos Universitarios.

Objetivos Específicos

- Fomentar la actualización permanente de los egresados a partir de un portafolio de programas de formación amplio y pertinente, acorde a las necesidades del contexto.
- Conocer el impacto social y académico de los egresados Grancolombianos en el medio, a través de diversas estrategias de seguimiento, para el mejoramiento de los programas que ofrece la Universidad.
- Promover la participación de los egresados en la vida institucional para fomentar el sentido de pertenencia con su alma mater.
- Orientar a los Egresados en su proceso de inserción al mundo laboral, desde la óptica de empleado o empresario, fortaleciendo las competencias que requiere el entorno actual para lograr una inserción más rápida y efectiva.
- Gestionar de manera asertiva los canales y medios de comunicación con los egresados, buscando el acercamiento permanente con la institución.

4.3. Estrategias de Implementación de la Política

Figura 116. Estrategias de implementación de la política



Fuente: Dirección Graduados y Permanencia - Elaboración propia

La política institucional de Graduados que actualmente, responde a las problemáticas que involucran al graduado y la Universidad La Gran Colombia. Está conformada por cinco líneas de acción, que corresponden y dan cumplimiento a los lineamientos institucionales

definidos por la Universidad, las necesidades de los graduados grancolombianos y los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.

A su vez, son el punto de referencia para que las diferentes Facultades y Programas Académicos desarrollen proyectos, programas y planes que mejoren continuamente la relación y la comunicación entre los graduados grancolombianos y la Universidad, su desarrollo humano y profesional y contribuyan al mejoramiento continuo.

Como objetivo, esta política se encamina a generar estrategias y procesos de interacción que permitan la ubicación, seguimiento y actualización de los graduados grancolombianos, a través de su participación en eventos, actividades y proyectos institucionales relacionados con la Docencia, la Investigación y la Extensión Universitaria.

A continuación, se relacionan y describen las líneas de acción:

4.4. Actualización académica del egresado grancolombiano

La Universidad propicia diferentes escenarios y les ofrece descuentos especiales para que sus graduados se actualicen de manera permanente y puedan responder adecuadamente a los continuos retos que enfrentan como profesionales, a través de una oferta posgradual pertinente y acorde a los desafíos del contexto, así como cursos de formación continua y acceso a oportunidades laborales y académicas de carácter internacional. Además, oferta cursos, webinars y actividades académicas gratuitas, que promueven el desarrollo integral del egresado-graduado, para contribuir a través de éste al desarrollo social.

Figura 117. Actualización académica.



Fuente Dirección Graduados y Permanencia - Elaboración propia

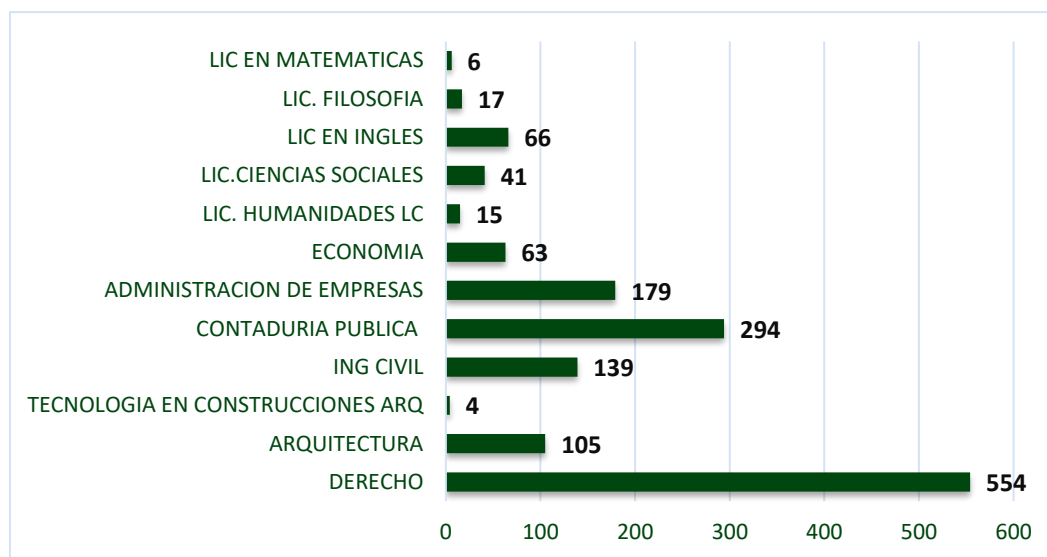
Formación posgradual:

La Universidad genera incentivos para que los graduados continúen su formación académica a través de descuentos especiales, fortaleciendo desde su etapa como

estudiantes de pregrado, la oferta de cursos libres, talleres, diplomados, seminarios, programas de especialización y maestría reglamentados institucionalmente.

Durante los últimos siete años 1.483 graduados de los diferentes programas de pregrado ofrecidos por la Universidad, han realizado sus estudios posgraduales en el Alma Máter.

Figura 118. Graduados de pregrado y posgrado

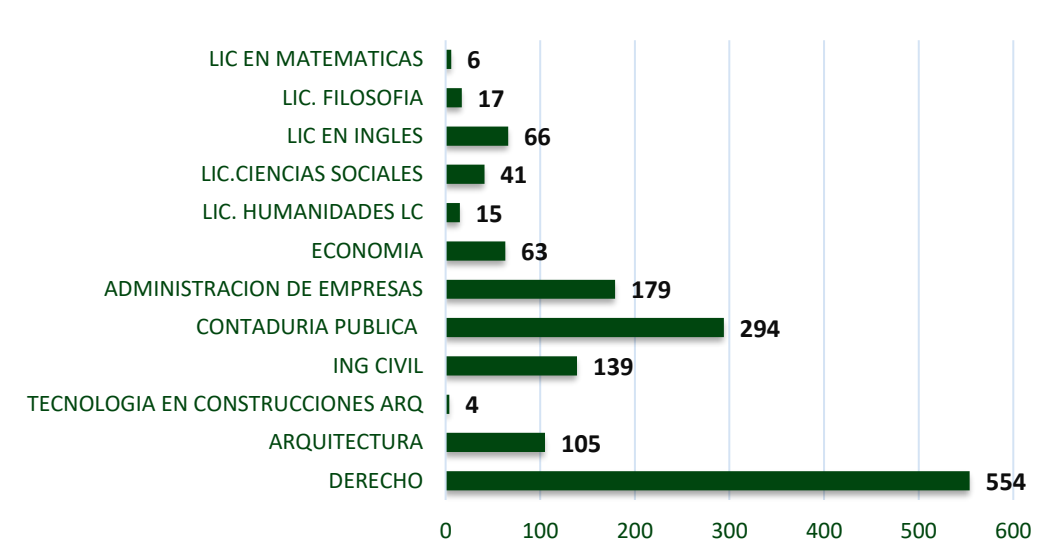


Fuente: Dirección Graduados y Permanencia - Elaboración propia

La Universidad genera incentivos para que los graduados continúen su formación académica a través de descuentos especiales, fortaleciendo desde su etapa como estudiantes de pregrado, la oferta de cursos libres, talleres, diplomados, seminarios, programas de especialización y maestría reglamentados institucionalmente.

Durante los últimos 7 años 1.483 graduados de los diferentes programas de pregrado ofrecidos por la Universidad, han realizado sus estudios posgraduales en el Alma Máter.

Figura 119. Graduados de pregrado y posgrado



Fuente: Dirección Graduados y Permanencia - Elaboración propia

Educación Continua:

La Universidad ofrece de manera constante formación a través de cursos, talleres, seminarios, diplomados, conferencias, conversatorios etc. con el fin de propiciar contenidos que permitan la actualización profesional de los Graduados, que éstos tengan incidencia en los progresos científicos, humanistas y tecnológicos que requiere la sociedad del conocimiento, de acuerdo con los requerimientos del mercado laboral y de las necesidades de profundización en los programas de cada Facultad.

En el lapso de 2014 a 2017 se han llevado a cabo actividades de cualificación y capacitación dirigidas a graduados grancolombianos con una participación de 3.020 personas⁴³.

⁴³ Universidad La Gran Colombia. La crisis carcelaria en el COVID 19. Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/1118129175229829>>

Tabla 37. Eventos cualificación y capacitación graduados 2014-2020

Año	Actividad	Participantes	Total participantes año
2014	Coaching laboral	340	340
2015	Curso virtual 48 días	289	289
2016	Conferencia : Aprende a encontrar trabajo	28	124
	Conferencia: Editorial Libro al Viento	42	
	Conferencia: ¿Sabes cómo alcanzar el éxito con tu equipo de trabajo?	54	
2017	Divulgación Plataforma de Empleo Servicio Público de Empleo	252	409
	Seminario de Inserción al Mundo Laboral	55	
	Seminario – Taller Comportamiento, Comunicación un enfoque desde el Networking	42	
	Conferencia Creativida	39	
	Entrevista Exitosa	21	
2018	Conferencia Emprendimiento – Caso de Éxito	26	1228
	Taller – Competencias Blandas	15	
	Divulgación Estrategias de Empleo	47	
	Seminario de Inserción Laboral	42	
	Divulgación Servicio Público de Empleo	21	
	Curso virtual 48 días	1077	
2019	Conferencia de Empleabilidad	72	150
	Conferencia Hoja de vida entrevista exitosa	78	
2020	TALLER VIRTUAL: "PREPÁRATE PARA EL EMPLEO DE TUS SUEÑOS" ELABORACIÓN HOJA DE VIDA	150	480
	TALLER VIRTUAL ENTREVISTA Y HABILIDADES BLANDAS	165	
	CONVERSATORIO VIRTUAL "CONOCE MÁS ACERCA DE INSERCIÓN LABORAL" COMPENSAR	75	
	CAPACITACIÓN POSTULACIONES CONVOCATORIAS COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CMIL	90	
TOTAL PARTICIPANTES 2014- 2020			3020

Fuente Dirección Graduados y Permanencia - Elaboración propia

Figura 120. Galería fotográfica eventos de cualificación y capacitación graduados



Fuente Dirección Graduados y Permanencia

Internacionalización:

Una de las prioridades institucionales es generar espacios y vínculos con instituciones de educación superior en diferentes países del mundo, como una oportunidad para que estudiantes y graduados vivan experiencias que les permitan ampliar sus conocimientos profesionales. Por ello se trabaja articuladamente con la Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales para conocer todas las ofertas, becas internacionales, intercambios, y también mantenerlos informados sobre las tendencias de demanda de profesionales en el mercado laboral.

Los Graduados Grancolombianos reciben periódicamente un boletín con la oferta de formación posgradual internacional de acuerdo con los convenios con los que cuenta la Universidad y los que oferta el ICETEX, de esta forma si el graduado manifiesta interés en algún programa académico, la Universidad le brinda acompañamiento y asesoría a lo largo

del proceso hasta su instalación en el país receptor. Así mismo, se promueve la formación en segundo idioma a través del Centro Internacional de Idiomas de la Universidad como requisito indispensable para aprovechar las oportunidades en el exterior.

En el año 2015-2 Graduados Grancolombianos; Nancy Casas de la Facultad de Contaduría Pública y Antonio Niño de la Facultad de Derecho fueron ganadores de dos becas del 50% entregadas por la Universidad de la Rioja para cursar estudios de Maestría Virtual.

El sorteo se realizó tras la asistencia a la Conferencia de maestrías y doctorados organizada por la Oficina de Relaciones Internacionales en el Salón Virreyes.⁴⁴

En el año 2020 se llevaron a cabo 5 encuentros virtuales con el apoyo de EMSA AUSTRALIA y un graduado que se encuentra radicado en el exterior, en los cuales se socializaron becas y estrategias de carácter internacional para los graduados, sobre cómo realizar estudios en el extranjero y se contó con la participación de 120 personas.

Figura 121. Publicidad eventos internacionalización graduados



Fuente Dirección Graduados y Permanencia

4.5. Seguimiento al impacto y evaluación de resultados de aprendizaje de los egresados

El seguimiento a los graduados se constituye en un eje institucional relevante, toda vez que permite conocer su desempeño personal y profesional, evaluar de manera regular la formación ofrecida por la Universidad, visibilizando el impacto social del programa cursado. De otra parte, fortalece la oferta de programas, con el objetivo de formar seres más

⁴⁴ Universidad La Gran Colombia. Egresados UGC: ganadores de becas en la Universidad de la Rioja. Disponible en <<https://www.facebook.com/ULaGranColombia/photos/a.10152377225080283/10153585687765283/>>

competentes, responsables socialmente acorde a las dinámicas económicas, sociales, culturales y tecnológicas que requiere la sociedad.⁴⁵

Figura 122. Seguimiento al impacto y evaluación del egresado Grancolombiano -



Fuente elaboración propia

Las estrategias relacionadas con el Programa de Graduados - Egresados, se implementan como requisito de calidad, condición que el Alma Mater evidencia y apropia a través de su misión, cuyos propósitos son la formación integral y permanente de todos los miembros de la comunidad académica, la generación y promoción de nuevo conocimiento, para lograr la transformación del entorno por medio de la cobertura de la educación, contribuyendo a las dinámicas sociales y culturales, que retroalimentan de manera constante los aspectos a mejorar de la institución.

Las estrategias relacionadas con el Programa de Graduados - Egresados, se implementan como requisito de calidad, condición que el Alma Mater evidencia y apropia a través de su misión, cuyos propósitos son la formación integral y permanente de todos los miembros de la comunidad académica, la generación y promoción de nuevo conocimiento, para lograr la transformación del entorno por medio de la cobertura de la educación, contribuyendo a las dinámicas sociales y culturales, que retroalimentan de manera constante los aspectos a mejorar de la institución.

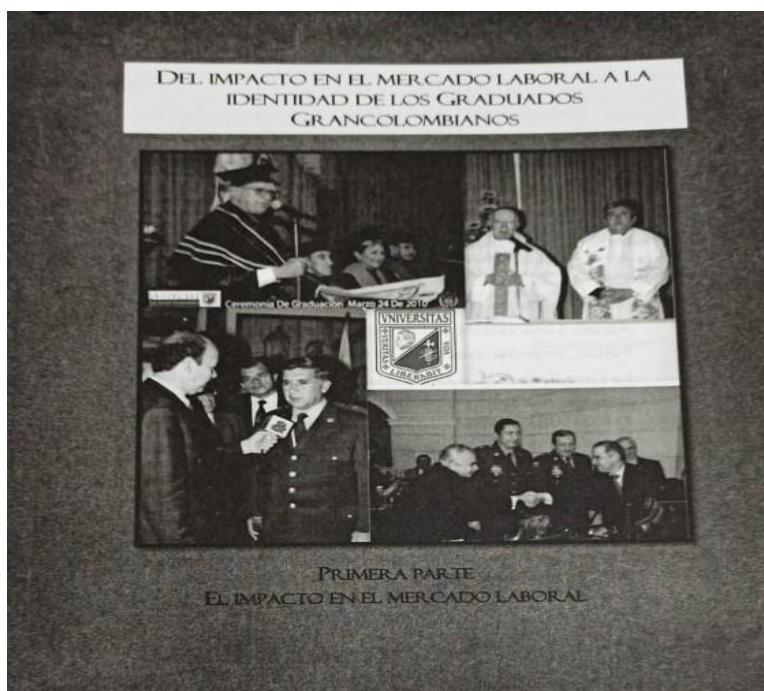
La información que proporciona la herramienta del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional y, los estudios que adelanta la Universidad permiten orientar y adoptar nuevos currículos que constantemente evalúan el nivel de estudios ofrecidos con relación a las necesidades del mercado laboral, de ahí que

45

la actividad del profesional Grancolombiano se sigue a través de la aplicación de encuestas, grupos focales, conversatorios, tertulias, debates, encuentro, capacitaciones etc. que permiten diagnosticar, su desempeño profesional, sus logros y reconocimientos como también el establecer las mejoras en los contenidos programáticos, con el fin de satisfacer sus necesidades y las del entorno del mercado laboral.

Cabe referenciar, que no obstante el término solicitado de 7 años para el esbozo de este documento, en el año 2010 se adelantó una investigación denominada “entre anillos, togas y birretes. construcción de la identidad del graduado grancolombiano periodo 1988-2012”.

Figura 123. Portada investigación: “entre anillos, togas y birretes. construcción de la identidad del graduado grancolombiano periodo 1988-2012”.



Fuente Dirección Graduados y Permanencia

Se destaca la importancia sobre indagaciones particulares sobre los graduados a través de un aparato conceptual interdisciplinario que logra vincular el impacto en el mercado laboral del profesional grancolombiano con el tema de la identidad, asociado a los vínculos del graduado con su institución.

Durante los últimos siete años la Universidad La Gran Colombia ha graduado 16.132 profesionales; 12.784 en programas de pregrado y 3.348 en programas de posgrado.

Tabla 38. Graduados pregrado 2014-2020

ARQUITECTURA	165	145	150	229	168	272	255	1384
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	144	166	211	216	240	270	238	1485
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES	359	379	391	367	326	247	201	2270
DERECHO	587	740	1026	1292	794	886	803	6128
INGENIERÍA CIVIL	109	161	214	240	292	235	266	1517
TOTALES	1364	1591	1992	2344	1820	1910	1763	12784

Fuente Elaboración propia

Tabla 39. Graduados especializaciones 2014-2020

Programa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
Casación Penal	20	3	14	13	5	17	17	89
Contratación Estatal	29	34	51	23	22	31	34	224
Conservación y Restauración del Patrimonio Arquitectónico	0	0	0	0	0	0	0	0
Derecho Administrativo	65	101	106	104	81	100	111	668
Derecho de Familia	21	19	27	41	30	32	15	185
Esp. en Derecho de Trabajo	14	19	36	21	18	17	14	139
Derecho Penal y Criminología	11	17	7	18	23	13	15	104
Control y Gestión de Revisoría Fiscal	19	25	0	0	5	2	10	61
Gerencia	20	38	61	97	105	80	40	441
Gerencia de Costos y Presupuestos	17	18	0	0	0	0	0	35
Gestión de proyectos de desarrollo	1	0	0	0	0	0	0	1
Gerencia Financiera	69	41	77	54	59	53	24	377
Gerencia Tributaria	51	12	14	54	21	22	26	200
Gerencia y Mercadeo	14	15	1	13	8	4	0	55
Esp. en Gestión de Proyectos de Desarrollo	1	0	0	0	0	0	0	1
Pedagogía y Docencia Universitaria	74	51	60	62	47	74	83	451
TOTALES	426	393	454	500	424	445	389	3031

Fuente Elaboración propia

Tabla 40. Graduados en programas de Maestrías 2014-2020

Programa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
Maestría en Derecho	3	4	11	18	14	12	22	84
Maestría en Educación	7	19	35	37	29	37	32	196
Maestría en Contabilidad	0	0	0	0	0	16	3	19
Maestría En Planeación y Gestión Del Hábitat Territorial Sostenible	0	0	0	0	3	1	3	7
Maestría en economía	0	0	0	0	0	0	0	0
Maestría en Economía Social	0	0	0	0	2	6	3	11
TOTALES	10	23	46	55	48	72	63	317

Fuente Elaboración propia

Encuestas de seguimiento y trayectoria

En el año 2013 se creó la estrategia para hacer seguimiento a los graduados Grancolombianos, en dicho proceso, se crearon las encuestas de seguimiento, la entrevista estructurada a empleadores y los grupos focales.

Puntualmente para la encuesta de seguimiento creada por la Universidad, se tomó como referencia el instrumento generado por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), que tiene como fin analizar el desarrollo profesional, personal de los graduados de educación superior.

Con lo anterior, en el año 2014 se realizó la primera encuesta implementada por la universidad de acuerdo con la siguiente gestión:

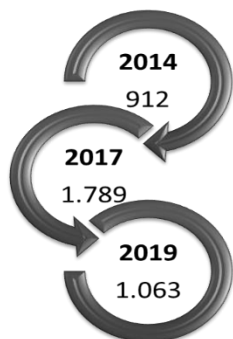
Se aplica a 912 profesionales de la Universidad La Gran Colombia, permitiendo conocer su trayectoria por medio de un muestreo estratificado, que consiste en la división previa de la población de estudio en grupos o clases homogéneos respecto de características a estudiar, obteniendo como resultado un análisis completo de la trayectoria, actividades y ubicación de los Graduados Grancolombianos.

En el 2017 se aplica a 1.789 profesionales grancolombianos y en el 2019 a 1.439 profesionales grancolombianos permitiendo, para generar trazabilidad sobre la trayectoria de los graduados Grancolombianos. Ver:

Anexo 4. 1 Informe Seguimiento y Trayectoria

Anexo 4. 2 Caracterización de graduados 2021

Figura 124. Encuestas Seguimiento y trayectoria



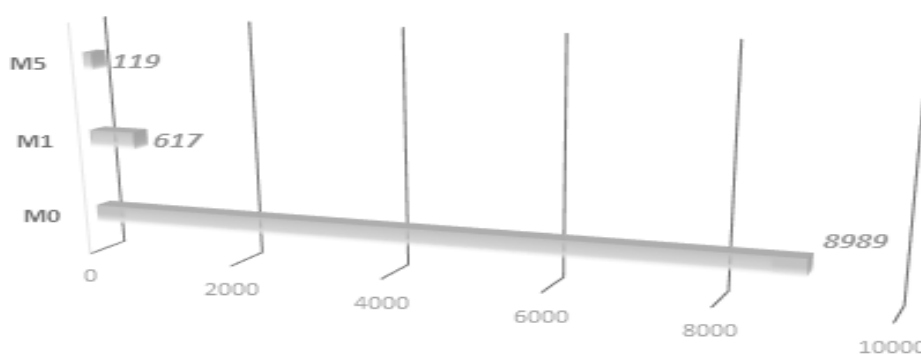
Fuente Graduados y Permanencia- elaboración propia

Encuestas del Observatorio Laboral para la Educación – OLE (M0, M1, y M5).

De acuerdo a la información contenida en el sistema de información del OLE, la Institución complementa la caracterización de sus profesionales de acuerdo a la información obtenida mediante la encuesta de seguimiento de la Universidad por medio de instrumentos generados por el Observatorio Laboral para la Educación Superior (OLE) del Ministerio de Educación Nacional, que contribuyen a consolidar la respectiva información sobre aspectos laborales y académicos que alimentan el sistema de información y permite comparar la situación de los graduados de la Universidad, con profesionales de otras Instituciones de Educación Superior.

Durante los últimos siete años se diligenciaron 9.725 encuestas, correspondientes a M0 (momento de grado), M1 (un año después del grado) y M5(5 años después del grado) de la siguiente manera:

Figura 125. Encuestas OLE diligenciadas 2014-2020



Fuente Graduados y Permanencia- elaboración propia

Anexo 4. 3 Encuesta OLE

Grupos Focales

Como metodología de investigación cualitativa, se pretende conocer las apreciaciones de los graduados en torno a dos perspectivas. La primera desde el programa, generando temas de discusión en torno a los contenidos curriculares, la calidad de la educación, el proceso de formación y el impacto en el medio. De esta manera se busca que los graduados realimentan al programa de acuerdo con su perfil y desempeño laboral.

La segunda perspectiva es a nivel Institucional, donde los graduados analizan y realimentan las funciones sustantivas de la Universidad.

Entrevistas a empleadores

Con el objetivo de evaluar las apreciaciones de los empleadores respecto de la percepción que tienen de los graduados grancolombianos relacionadas con sus competencias y la pertinencia del perfil profesional, frente a lo que requiere del sector productivo, conlleva a un análisis de la relación entre las competencias adquiridas con la educación impartida y las requeridas por los empleadores con el fin de establecer los procesos de transición al mundo laboral de los graduados. Esta estrategia no sólo mejora la oferta educativa de la Universidad en términos de pertinencia, sino que les facilita a los Graduados el acceso a mayores oportunidades en el mercado laboral.

Las entrevistas a empleadores se implementaron por primera vez en el año 2014

Mediante entrevista realizada a 133 empleadores de los profesionales grancolombianos, se da a conocer a la Universidad la calificación y apreciación de estos, respecto de las preguntas que la Universidad dentro de sus procesos de Autoevaluación le interesa conocer para el mejoramiento y la calidad de los programas.

Actualización de datos

La actualización permanente de datos de egresados-graduados, se realiza a través de un formulario web, de los encuentros académicos, sociales y culturales, y con ella se actualiza constantemente la ubicación geográfica, laboral y datos de contacto como teléfono y correo electrónico, garantizando una efectividad en los procesos de comunicación entre la Universidad y los Graduados.

Durante los últimos siete años el Centro de atención a graduados ha llevado a cabo campañas de actualización por medio de estrategias como *mailing*, contacto telefónico y atención personalizada, de manera conjunta con la Oficina de Mercadeo y Publicaciones

Reconocimiento público y documentación de experiencias destacadas

Es propósito indispensable para el reconocimiento de estos profesionales, visibilizar la calidad de los programas ofrecidos por la Universidad, lo cual legitima la vinculación de los graduados en el mercado laboral, donde se corresponden unas característica de

satisfacción en el tipo de empleo que se realiza, concordante con los conocimientos aprendidos, lo cual no solamente enorgullece a la Universidad sino que además motiva y permite ver al graduado retribuida la inversión en su formación académica de acuerdo con los ingresos percibidos, que serán la base de mejoramiento de sus condiciones de calidad de vida.

Es importante destacar los reconocimientos que logran los graduados grancolombianos no solamente como valía de sus cualidades profesionales, sino que estos conocimientos igualmente generan el compromiso y la responsabilidad que se tiene ante la sociedad.⁴⁶

A continuación, se relacionan algunos de los graduados destacados en diferentes ámbitos profesionales

Tabla 41. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales

Nombre	Ámbitos de desempeño
MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA	PRIMER RECTOR GRADUADO DE LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA, MIEMBRO DE LA ACADEMIA DE JURISPRUDENCIA
HORACIO GÓMEZ ARISTIZÁBAL	DOCTRINANTE PRIMER GRADUADO DE LA FACULTAD DE DERECHO
ALFONSO DE LA ESPRIELLA OSSIO	VICEPRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA BANCO DE BOGOTÁ
LUCY JEANNTE BERMÚDEZ BERMÚDEZ	PRESIDENTA DEL CONSEJO DE ESTADO
RAFAEL FRANCISCO SUÁREZ VARGAS	MAGISTRADO CONSEJO DE ESTADO
OCTAVIO AUGUSTO TEJEIRO DUQUE	MAGISTRADO CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
CÉSAR AUGUSTO REYES MEDINA	MAGISTRADO CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO	MAGISTRADO CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

⁴⁶ Universidad La Gran Colombia. Somos una gran familia que tiene a su país y al sentido social como premisas de vida. Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/956002151560478>>
 Universidad La Gran Colombia. Orgullo grancolombiano. Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/3527448010683420>>
 Universidad La Gran Colombia. Graduarse es un logro, pero el gran desafío es transmitirles el conocimiento y la ética a las generaciones futuras de nuestro país. Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/2829894090382578>>
 Universidad La Gran Colombia. ¡Egresados grancolombianos: líderes destacados! Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/10155434492765283>>
 Universidad La Gran Colombia. Orgulloso ingeniero civil grancolombiano Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/10155114413125283>>

Nombre	Ámbitos de desempeño
LIGIA GONZÁLEZ CHAVES	DECANA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
OSWALDO ABRIL CASAS	DIRECTOR OFICINA JURÍDICA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
JUAN DIEGO ALVIRA	PRESENTADOR CANAL CARACOL
HERNÁN ALEJANDRO OLANO GARCÍA	EX VICERRECTOR ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLONIA. MIEMBRO DE LA ACADEMIA DE JURISPRUDENCIA.
GILMA GUERRA HERRERA	DIRECTORA GRADUADOS Y PERMANENCIA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
ALEXANDER PEDRAZA ROJAS	DIRECTOR ESTRATEGIA Y MARCA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

Fuente de elaboración propia

Tabla 42. Facultad de Arquitectura

Nombre	Ámbitos de desempeño
FRANCISCO BELTRÁN RAPALINO	DECANO FACULTAD DE ARQUITECTURA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
MARIA SALOME ROMERO	SECRETARIA MIEMBRO DE LA SOCIEDAD DE ARQUITECTOS EN SANTO DOMINGO REPUBLICA DOMINICANA
DANIEL SAAVEDRA	EMPRESARIO PRESIDENTE FIRMA SAAVEDRA GEHLHAUFEN ARCHIT ILINOIS EE.UU
JORGE FREDY FORERO	MANAGER EN BARCELONA ESPAÑA
WERNER GÓMEZ BENÍTEZ	DECANO FACULTAD DE ARQUITECTURA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA - BTÁ
SUETONIO LEMUS MORENO	DECANO FACULTAD DE ARTES UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ - COLOMBIA
FABIO ISRAEL CORREDOR SÁNCHEZ	DECANO FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Nombre	Ámbitos de desempeño
HASBLEIDY HERNÁNDEZ RUGEN E IVÁN CÁRDENAS MANSO	PREMIO PRIMER PUESTO – CORONA PROHABITAD 2019 – PROYECTO OREMA – CENTRO MULTIPROPÓSITO PIJAOS

Fuente de elaboración propia

Tabla 43. Facultad Ciencias Económicas y Empresariales

Nombre	Ámbitos de desempeño
VÍCTOR MANUEL PÉREZ ARGUELLES.	VICERRECTOR DE INNOVACIÓN Y EMPRESARISMO UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA.
CARLOS MAURICIO CÁRDENAS MÉNDEZ	VICERRECTOR DE GESTIÓN FINANCIERA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FLOR STELLA QUIROGA MORA	PRESIDENTE NACIONAL DEL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE COLOMBIA-DIRECTORA DE PROYECTOS FIGUEROA & ASOCIADOS LTDA.
MANUEL CASTAÑEDA S	REVISOR FISCAL EN PROCESADORA DE ARROCES S.A.S.
ALFONSO CELIS OTÁLORA	AUDITOR EN AMÉZQUITA & CÍA
WILLIAM H. TRUJILLO REYES	CONSULTOR DE TRIBUTACIÓN, CONTROL Y AUDITORÍA EN ECOPETROL S.A.
CRISANTO GONZÁLEZ RIVERA	DIRECTOR GENERAL DE LA INTERVENTORÍA DE LA CONCESIÓN DEL AEROPUERTO EL DORADO
SANDRA YULIER MARTÍNEZ BUITRAGO	DECANA PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
CARLOS AUGUSTO MOLANO RODRÍGUEZ	REPRESENTANTE PRINCIPAL DE LOS CONTADORES PÚBLICOS ANTE LA JCC - VICEPRESIDENTE DEL TRIBUNAL DISCIPLINARIO
ADRIANA ROJAS MARTÍNEZ	EX DECANA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

Nombre	Ámbitos de desempeño
EDNA RUTH MUÑOZ	DIRECTORA DEPARTAMENTO CONTABILIDAD UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

Fuente de elaboración propia

Tabla 44. Facultad Ciencias de la Educación

Nombre	Ámbitos de desempeño
CAMPO ELÍAS BURGOS	SE HA DESEMPEÑADO EN VARIOS CARGOS EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, ADEMÁS DE OBTENER RECONOCIMIENTO POR ESTE; ACTUALMENTE SE DESEMPEÑA COMO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD JAVERIANA.
RAFAEL ANTOLINEZ CAMARGO	DIRECTOR DOCTORADO EN FILOSOFÍA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
JIMMY ORTIZ JIMÉNEZ	FUNDADOR Y RECTOR DE LA FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN PARA LA VIDA - FUNDESCO
APOLINAR MENDOZA	DIRECTOR ACADÉMICO EN GIMNASIO LOS ANDES
GUILLERMO HERNÁNDEZ PRIETO	RECTOR DEL COLEGIO NUEVA ORLEANS
JONATHAN SMITH MORALES VARGAS	SUBDIRECTOR EDITORIAL DIARIO LA REPÚBLICA
CHRISTIAN FERRER LIS	RECTOR LICEO JULIO CÉSAR GARCÍA-ASESOR DE RECTORÍA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
JUAN GUILLERMO GARCÍA ÁLVAREZ	CAPELLÁN CANAL TELAMIGA INTERNACIONAL

Fuente de elaboración propia

Tabla 45. Facultad Ingenierías

Nombre	Ámbitos de desempeño
MARIO CAMILO TORRES SUÁREZ	VICERRECTOR DE GESTIÓN ACADÉMICA
MARTHA GARCÍA	DECANA FACULTAD INGENIERÍAS UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

Nombre	Ámbitos de desempeño
JOHN TORRES CAICEDO	INGENIERO GEOTÉCNICO EN LA COMPAÑÍA GALL ZEIDLER CONSULTANTS, LLC NEW YORK, ESTADOS UNIDOS
ÁNGELA CADENA MESA	INGENIERA CIVIL - DISEÑADORA II EN LA FIRMA PAULUS, SOKOLOWSKI, NEW YORK, ESTADOS UNIDOS
WILLIAM ALEXANDER LARA SALAS	GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA POLIMIX CONCRETO EN PERÚ
YUBER CONTENTO	DIRECTOR GENERAL EN INGNOVACION S.A.S.
BRAYAN BETANCOURT	GERENTE GENERAL EN INGENIERÍA CONSTRUCCIÓN E INNOVACIÓN TECNOLOGÍA ICEIT S.A.S
WILLIAM ROJAS	INGENIERO CIVIL DIRECTOR DE PROYECTOS DE OBRA E INTERVENTORÍA JOYCO
RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ	INGENIERO CIVIL ACTUAL PRESIDENTE DEL COPNIA (CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA)

Fuente de elaboración propia

Consultorio jurídico de la Universidad La Gran Colombia

Primer consultorio jurídico en Colombia, fundado y dirigido por el doctor GERMÁN NAVAS TALERO, abogado de la Universidad La Gran Colombia, fortaleza de la institución para la facultad de Derecho, que presta un esmerado servicio social a la comunidad, además que permite adelantar la práctica de los estudiantes para el posterior ejercicio de su profesión.

La Universidad La Gran Colombia, conocedora de la importancia que revisten los Graduados para la Institución, apoya las organizaciones profesionales como las Asociaciones, las cuales tienen como objetivo, proporcionar bienestar a sus asociados de manera autónoma o en conjunto con la Universidad, ofreciendo un amplio portafolio de servicios y beneficios, objetivos que como política institucional que erige la Casa de Estudios para sus graduados, permite articular dichos objetivos y propuestas de manera que se fortalecen y estrechan los vínculos de participación activa de los profesionales, en los planes y proyectos de la Universidad, evidenciando el sentido de pertenencia, compromiso y contribución en el incremento del nivel académico, científico y cultural de la Universidad.

El Colegio de Abogados Grancolombianos, promueve los sentimientos grancolombianos, de solidaridad, la unidad de los graduados, la cualificación del ejercicio profesional, ubicación laboral, eventos de índole académica, debatiendo sobre reestructuraciones normativas en los diversos ámbitos jurídicos. El colegio igualmente destaca la labor de los abogados grancolombianos, imponiendo anualmente la MEDALLA

Excelencia, exaltando su egregia labor profesional, acto que se lleva a cabo en los Salones del Capitolio Nacional.

Intercenter Colombia, organización conformada por abogados grancolombianos expertos en criminología, criminalística y ciencias forenses, quienes, en articulación con el laboratorio de Criminalística de la Universidad, ofreciendo un excelente Diplomado en Investigación Criminal y Ciencias Forenses, actualmente con más de mil egresados en 18 cohortes dictadas.

La política institucional del Programa de Graduados apoya, como ya se mencionó con anterioridad a las Asociaciones, permitiendo conformar en su momento la de Economía, Contaduría Pública, Arquitectura, Educación y para entonces la igualmente constituida por la Facultad de Posgrados, organizaciones, que contribuyen al incremento del nivel académico, científico y cultural de la Universidad La Gran Colombia.

Las asociaciones como los graduados grancolombianos individualmente considerados se han destacado de tal forma que sus ejecutorias son reconocidas a nivel nacional e internacional como se puede apreciar de los encuentros nacionales e internacionales.

La Universidad La Gran Colombia, reconoce y destaca la labor de sus graduados-egresados a través distinciones y condecoraciones, la orden de “*Servicios Distinguidos Categoría Extraordinaria*” creada mediante Resolución número 015 del 18 de mayo de 2004. En el año 2019 mediante resolución núm. 001 del 01 de febrero de 2019, otorga la orden “*Servicios Distinguidos Categoría Extraordinaria*” a los doctores Lucy Jeannette Bermúdez, Presidenta del Consejo de Estado, máximo organismo de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, destacada egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, igualmente al Doctor Octavio Augusto Tejeiro Duque, ilustre egresado del programa de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Presidente de la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, máximo organismo de la jurisdicción ordinaria.

Integración de los graduados a la vida universitaria

La Universidad de acuerdo a la interacción e integración del Egresado-graduado, con la Universidad, implementa regularmente las estrategias acordes a las tendencias del entorno, para generar un alto sentido de pertenencia de los egresados- graduados, reconociendo permanentemente sus logros, generando convenios que despierten su interés en tener un contacto y comunicación fluida con la Institución, vinculándolos a todos los proyectos y eventos académicos que realiza la Universidad y facilitando los procesos de retroalimentación que nos acercan a la realidad del quehacer del profesional.

Esta línea propende por generar un alto sentido de pertenencia de los estudiantes y graduados, reconociendo permanentemente sus logros, generando convenios que despierten su interés en tener un contacto y una comunicación fluida con la Institución, vinculándolos a los eventos académicos que realiza la Universidad y facilitando los procesos de realimentación que nos acercan a la realidad del quehacer del profesional. Los

graduados se vinculan a eventos institucionales en calidad de asistente, ponentes o evaluadores, en actividades como socialización de proyecto integrador, muestra de proyectos finales, días técnicos, fiestas universitarias, visitas de pares, jornadas académicas, entre otras.

Figura 126. Integración de los egresados a la vida universitaria.



Fuente de elaboración propia

Asociaciones Profesionales

Dentro de la política institucional del programa de Egresados, se promueve la creación de las Asociaciones por Facultad, conformadas por los programas ofrecidos por la Universidad, éstas se constituyen por afinidad de trabajo, cualificación, profesión, servicios e interés común. Dichas organizaciones profesionales se conforman de manera independiente, pero son acogidas y apoyadas por la Universidad, en razón a que sus proyectos se vinculan a los procesos y estrategias institucionales, fortaleciendo los fines y propósitos de pertenencia e interacción con los graduados en beneficio de los mutuos propósitos de formación.

Figura 127. Desayuno graduado destacados Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales – septiembre 27 de 2019



Fuente: Facebook universidad La Gran Colombia

Con el fin de realizar un seguimiento y contacto permanente con los egresados-graduados, en el transcurso del año se llevan a cabo Encuentros por Facultad, mediante actividades de integración social, académica y cultural, en donde se reconoce y destaca el desempeño y trayectoria profesional de los Egresados por programa. Estos eventos por Facultad, permiten de manera específica conocer el impacto en el medio social y académico de los profesionales Grancolombianos, quienes en el Gran Encuentro de Egresados que se realiza bianualmente, son reconocidos mediante condecoraciones que les otorga la Universidad, destacando sus ejecutorias y desempeño profesional a nivel nacional e internacional, lo cual permite una nutrida asistencia e integración, en donde las directivas de la Institución, socializan los avances y proyectos, invitándolos a participar activamente como parte fundamental en los logros y mejoramiento continuo del Alma Mater.

Año 2014: Desde la Facultad de Arquitectura se llevó a cabo el XXXI y XXXII Encuentros de Egresados de la Facultad Arquitectura "Arquitecto Grancolombiano", el segundo encuentro tuvo como objetivo presentar el accionar de las entidades estatales, los instrumentos y herramientas actuales para la planificación de los territorios en el país, contó con la participación de diferentes egresados.

Año 2015: El encuentro institucional graduados y familias: Se llevó a cabo en el mes de noviembre del año 2015, el primer encuentro de graduados y familias en el campus de la Universidad. El encuentro tuvo como eje central, realizar un taller de formación en valores reforzando el rol de los hijos en la toma de decisiones del núcleo familiar. El encuentro contó con la participación de 28 Graduados Grancolombianos en conjunto con sus familias, generaron una asistencia total de 70 personas de las Facultades de Arquitectura, Ciencias Económicas y Administrativas, Contaduría Pública, Derecho, Ciencias de la Educación e Ingeniería Civil.

Año 2016: El encuentro institucional graduados y familias: El Centro de Atención a Graduados llevó a cabo el día 26 de noviembre de 2016, el II Encuentro de Graduados y Familias en la Central de Juventudes, Cachipay. El eje central del encuentro fue la formación en valores y la importancia de formular proyectos familiares que involucren tanto a padres como a los hijos. La actividad contó con la participación de más de 80 graduados quienes recibieron el taller, promovido por la fundación BiblioSEO.

Facultad Ciencias de la Educación: Durante 2016, la coordinación de graduados de los programas de licenciatura de la Facultad de Ciencias de la Educación llevó a cabo el VIII encuentro anual de graduados, cuyo eje central fue la cualificación docente.

El encuentro se llevó a cabo el 11 de junio en el Auditorio Simón Bolívar y contó con la participación de 80 graduados quienes recibieron una charla de actualización por parte del Doctor Bernardo Recaman. De igual forma se realizó entrega de reconocimientos a los graduados que se han destacado en el área docente.

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales: En 2016 y con motivo de celebrar los 65 años del programa de Derecho, el 13 de diciembre en el Hotel Augusta se llevó a cabo el encuentro de graduados del programa de Derecho, el cual contó con la participación de 100 graduados de diferentes promociones, administrativos y docentes. En el encuentro se socializó con los graduados los procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo con miras a completar el factor de graduados establecido por el CNA y se recalcó la importancia de que los profesionales participen en los procesos centrales del programa con miras a alcanzar la acreditación de alta calidad.

Facultad de Arquitectura. El día 6 de diciembre, en el auditorio Gabriel Serrano Camargo ubicado en la Sociedad Colombiana de Arquitectos, se llevó a cabo el XXXIV encuentro de graduados de la Facultad de Arquitectura, bajo el enfoque de experiencias de orden territorial y gestión. Se contó con la participación de dos conferencistas quienes abordaron el tema de planes de ordenamiento territorial en el marco legal de Bogotá y el caso de la ciudad de Cali.

Facultad de Posgrados. El auditorio de posgrados recibió el día 30 de noviembre a los graduados de los diferentes programas de especialización y maestría, con motivo del encuentro bajo el tema, Responsabilidad Social Empresarial. Se contó con la participación de 30 graduados a quienes se les socializó los procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo que adelanta la facultad y la Universidad.

Facultad de Contaduría Pública. Con el ánimo de ofrecer a los graduados del programa un escenario de actualización y de reencuentro, se llevó a cabo el día 6 de noviembre en el auditorio Simón Bolívar una conferencia sobre impacto de la reforma tributaria y NIIF e impuestos diferidos. Se contó con la participación de administrativos, estudiantes y graduados del programa. Al finalizar las conferencias, se realizó un grupo focal con los graduados del programa donde se analizaron las funciones sustantivas de la Institución. Lo anterior permite obtener los aportes de los exalumnos frente a la vida académica desde su rol como profesionales.

Facultad de Ingeniería Civil. En el auditorio Noel Acosta de la Facultad de Ingeniería Civil, se celebró el encuentro de graduados del programa, el cual contó con la participación de más de 50 graduados. Los Ingenieros Civiles recibieron una charla de actualización sobre Modelos Hidráulicos por parte del Ingeniero grancolombiano Christian Herrera. De igual forma, se realizó la entrega de reconocimientos a aquellos Ingenieros que se han destacado por su labor profesional.

Año 2018: Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables: El 09 de agosto de 2019 en el salón de los Virreyes de la Universidad La Gran Colombia de llevó a cabo el Encuentro de Empresarios de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.⁴⁷

⁴⁷ Universidad La Gran Colombia. Cena con empresarios. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1ERA3hnpwzUyP0fPg3daPxTP-FHix5-UB/view?usp=sharing>

Año 2020: Encuentro Internacional de Graduados Grancolombianos. El 22 de septiembre de 2020, se llevó a cabo con transmisión por *Facebook live*, el Primer Encuentro Internacional de Graduados Grancolombianos, con la participación de graduados destacados a nivel internacional y con una asistencia de 90 personas.⁴⁸

Figura 128. Publicidad Primer Encuentro Internacional de Graduados Grancolombianos



⁴⁸ Universidad La Gran Colombia. La justicia después del COVID 9. Disponible en <https://www.facebook.com/108459260282/videos/174117494038214>



XXXIV ENCUENTRO DE EGRESADOS 2016
EXPERIENCIAS DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y GESTIÓN

DICIEMBRE 06
6:00 p.m. - 9:00 p.m.

Auditorio
Gabriel Serrano Camargo
carrera 6 # 26 B - 85

UGC

FACULTAD DE ARQUITECTURA

UNIVERSIDAD La Gran Colombia
Fundada en 1993

8 ENCUENTRO DE GRADUADOS
Facultad de Ciencias de la Educación

JUNIO 11, 2016
AUDITORIO SIMÓN BOLÍVAR
Cra 5 no 12 B 49 Bloque G
9:00 a.m. - 1:00 p.m.

- Espacio de socialización
- Reconocimiento a graduados
- Narración oral
- Conferencia de cualificación

Contacto: Cel: 3138879514 - 2434691 Centro de Atención a Graduados



Fuente Dirección Graduados y Permanencia

4.6. Representación en cuerpos colegiados

Los graduados como parte activa de la Universidad, se encuentran vinculados al desarrollo de proyectos, programas y actividades que identifican los principios de la institución, en los cuales participan aportando al mejoramiento del currículo, la docencia, investigación y demás planes y actividades, como Representantes de los graduados en los cuerpos colegiados de la Consiliatura, Consejo Académico, Consejo de Facultad y los diferentes Comités, aportando con su experiencia profesional y personal a través de actividades temáticas, recreación, encuentros académicos, conferencias, conversatorios, actividades sociales, culturales, empresariales, entre otros, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y mantener el constante contacto y vinculación con su Alma Mater.

La Universidad dentro su organización administrativa, contempla la participación de los graduados como Representantes en el Estatuto General Resolución 001159 del 21 de enero de 2021 expedido por el Ministerio de Educación.

Los graduados de los diferentes programas académicos siempre han contado con una activa participación en el proceso de elección de representante de Graduados ante los respectivos Cuerpos Colegiados de la Institución (Consejo de Facultad y Consejo Académico), pero haciendo uso de las TIC se ha implementado el ejercicio del voto para dichas elecciones de forma virtual, incrementando notablemente la participación en el proceso durante los últimos años.⁴⁹

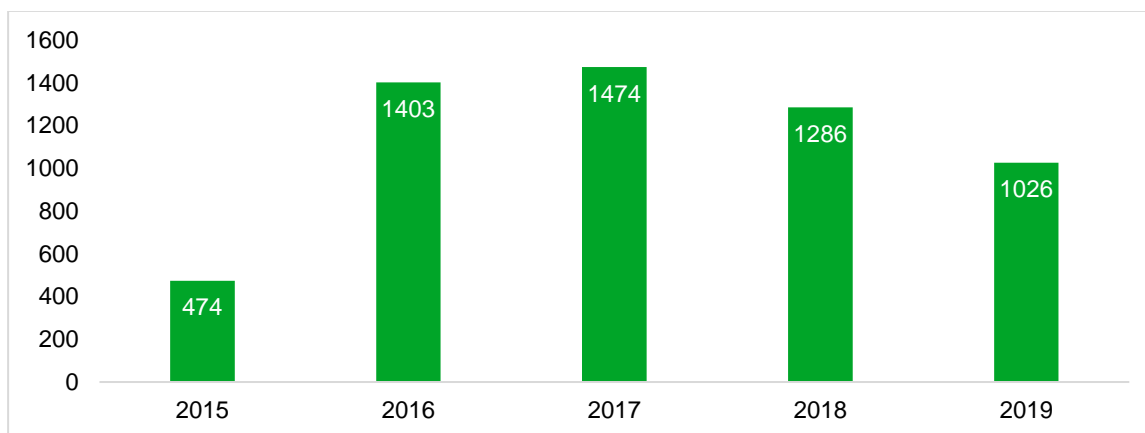
Carnetización digital

Con el fin de hacer sentir como parte de la Universidad a los recién graduados y generar sentido de pertenencia, posterior a la ceremonia de graduación o en la misma, los nuevos profesionales reciben un carné que lo identifica como Graduado Grancolombiano y le permite seguir accediendo a los beneficios y servicios que ofrece la Universidad, como la biblioteca, área de computación, gimnasio, campos recreativos, ingreso a diferentes sedes, área del consultorio médico, laboratorios, psicología educativa y clínica etc. toda vez que con el mismo la Universidad les ofrece e inculca no abandonar su Alma Nutricia el continuar en sus Casa de Estudios.

El carné inicialmente fue físico y posteriormente digital generando un QR para facilitar su portabilidad y el fácil uso de los servicios. En los últimos años se ha llevado a cabo la carnetización de 5.663 graduados.

⁴⁹ Universidad La Gran Colombia. **Orgullosos egresados UGC y sus historias** Conoce a Julio César Valbuena, un abogado grancolombiano comprometido con la sociedad. disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/10155105266370283>>

Figura 129. Carnetización UGC



Fuente de elaboración propia

Servicios, beneficios e incentivos

La Universidad ofrece a la comunidad de Egresados-Graduados los servicios institucionales de bienestar, servicio médico, psicológico y de enfermería, biblioteca, centro de cómputo, pastoral universitaria, que contribuyan al fortalecimiento de su desarrollo personal, investigativo y tecnológico, y que ayuda a suplir necesidades inmediatas y a una mejor calidad de vida. De manera articulada la Unidad de Bienestar Universitario y el Centro de Atención a Graduados, remite la información sobre los incentivos y beneficios a los que tienen derecho como egresados, los cuales se listan a continuación:

Figura 130. Promoción del voluntariado.

CENTRO DE ATENCIÓN A GRADUADOS

PORTAFOLIO DE SERVICIOS A GRADUADOS

- PRESENCIA DE MARCA**
 - Acceso a la ruta de emprendimiento UGC emprende.
 - Haz parte del directorio de empresarios.
- EVENTOS ESPECIALES**
 - Feria Laboral
 - Networking UGC Conecta.
- PROTAGONISTA GRAN COLOMBIANO**
 - Haz parte del Consejo Académico como representante de Graduados.
 - Participar en eventos de mentoría e investigación.
- PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES**
 - Actividades culturales y deportivas en Bienestar Universitario.
- BIBLIOTECA**
 - Uso de espacios.
 - Servicio de consulta (no prestamos).
- PORTAL DE EMPLEO**
 - Acceso a ofertas laborales exclusivas.
- CARNETIZACIÓN**
 - Carné Virtual (Acceso a la Universidad y descuentos especiales).
- PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL**
 - Talleres de Fortalecimiento Profesional.
 - Charlas de Plan de Carrera.
 - Taller Personalizado de Hoja de Vida, entrevista e Imagen.
- RECONOCIMIENTO A GRADUADOS**
 - Ingresar al mosaico de menciones.
 - Espacios en Teleamiga y Radioamiga.
- TARIFAS ESPECIALES PARA PREGRADO Y POSTGRADO.**

Centro de Atención a Graduados.
 graduados@univalle.edu.co
 Tel.: (571) 3276990 Ext.: 1035 - 1036
 Bogotá, Colombia.
 Carrera 5 No. 12B-49

Fuente Dirección Graduados y Permanencia

Los diversos contextos sociales, enmarcados por escenarios de inequidad y desigualdad sumado a la falta de soluciones eficientes y efectivas por parte de entidades gubernamentales, suscitan una reflexión y discusión sobre el papel de las instituciones educativas, sobre todo de la Universidad como actores capacitados para la construcción de modelos de desarrollo basados en un empoderamiento de las comunidades.

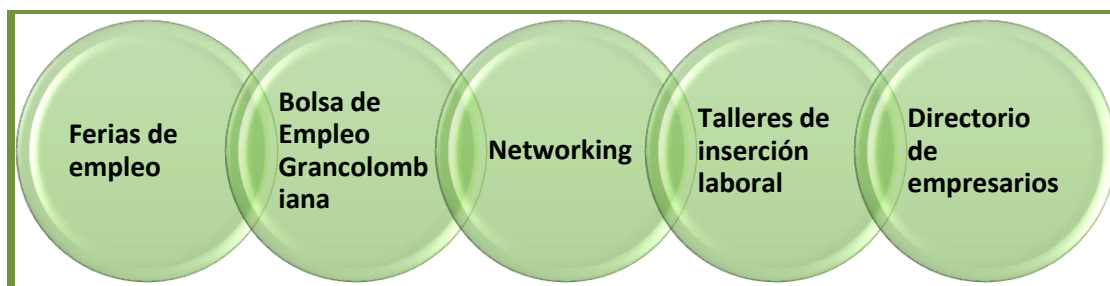
La Universidad como institución de investigación, creación artística y cultural, y transmisora de conocimientos, genera soluciones a problemáticas socialmente relevantes, que involucran a estudiantes, graduados, docentes y administrativos, con el fin de procurar estados de sostenibilidad e innovación social en las comunidades de su influencia y, en las que lo requieran. Razón por la cual la Universidad La Gran Colombia, identifica que dentro de los escenarios anteriormente mencionados y con la participación de la comunidad universitaria, es necesario apostarle a un modelo de voluntariado sostenible, como mecanismo canalizador de la capacidad transformadora de su comunidad.

4.7. Empleabilidad y emprendimiento de los egresados grancolombianos

Esta línea tiene como propósito orientar, acompañar a los Graduados en su proceso de inserción al mundo laboral, y fomentar la participación en los temas relacionados con el emprendimiento e innovación, fortaleciendo las competencias requeridas mediante talleres teórico-prácticos, orientaciones personalizadas en el CAG y la Bolsa de Empleo como herramienta de apoyo para lograr una oportunidad laboral de manera más rápida y efectiva. Así mismo, la Universidad cuenta con diferentes estrategias y escenarios, tales como el semillero de emprendimiento, las prácticas universitarias, monitorias, jóvenes investigadores, que apoyan este proceso.

La línea de acción relacionada con la inserción laboral permite evaluar las competencias desarrolladas por los profesionales grancolombianos, con el fin de orientar y cualificar al graduado, mediante un amplio portafolio académico, programas y proyectos para fortalecer sus habilidades y destrezas, apropiar e incentivar la creatividad, innovación, emprendimiento y empresarismo para el logro de mejores oportunidades en su desempeño laboral.

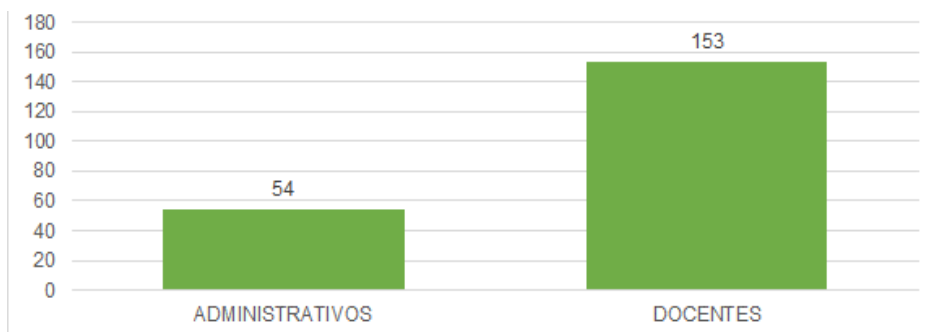
Figura 131. Empleabilidad y emprendimiento.



Fuente de elaboración propia

Para la Universidad La Gran Colombia, es importante tener en cuenta a sus graduados. Dentro de la institución, actualmente se cuenta con 54 administrativos y 153 docentes graduados de la UGC, tal como se evidencia en la gráfica siguiente:

Figura 132. Colaboradores administrativos y docentes graduados



Fuente Dirección de Talento Humano Universidad La Gran Colombia

Durante los últimos siete años se realizaron eventos y actividades que permitieron el fortalecimiento hacia el emprendimiento y la empleabilidad, logrando acciones encaminadas a la vinculación de graduados en proyectos y actividades académicas como las que a continuación se detallan:

Ferias laborales:

El Centro de Atención a Graduados lleva de manera anual la feria laboral grancolombiana, donde empresas de diferentes sectores productivos ofrecen sus vacantes laborales a estudiantes y graduados de todos los programas académicos. Paralelamente, se llevan a cabo charlas, talleres y conferencias en torno a fortalecer las competencias necesarias para vincularse en el sector productivo de manera efectiva.

Durante los últimos años se han llevado a cabo seis versiones de la Feria Laboral Grancolombiana⁵⁰ con una participación de 5.319 estudiantes y graduados.

Tabla 46. Participantes ferias laborales grancolombianas 2014-2019

Año	Participantes
2014	2055
2015	500
2016	638
2017	903

⁵⁰ Universidad La Gran Colombia. V Feria Laboral UGC. Te esperamos en la plazoleta de Postgrados. Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/10156023787160283>>
 Universidad La Gran Colombia. VI Feria Laboral Grancolombiana 2019. Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/368422797094453>>

Año	Participantes
2018	873
2019	350
Total participantes	5319

Fuente de elaboración propia

Anexo 4. 4 Informe feria laboral Grancolombiana

Bolsa de empleo grancolombiana

Desde el año 2014 la Universidad La Gran Colombia dispone de la autorización de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, para prestar el servicio gratuito de intermediación laboral con el fin de favorecer la inserción laboral de los Graduados de la UGC a las vacantes ofertadas por empresas y organizaciones del sector público y privado.

El servicio de Bolsa de Empleo se soporta en una plataforma virtual, que ha permitido a los oferentes de vacantes que requieren de la selección de profesionales, acceder a información sobre el perfil del Graduado y sus competencias laborales, publicar sus ofertas laborales para que el graduado pueda visualizar directamente en la Bolsa de Empleo Grancolombiana las condiciones y características de la oferta laboral, y garantía sobre vacantes normalizadas mediante reglamento de servicio de gestión y colocación de empleo. Así mismo, con la Bolsa de Empleo Grancolombiana se difunden de manera constante oportunidades laborales en el ámbito local y nacional.

Tabla 47. Ofertas y vacantes laborales 2015-2020.

Período	Ofertas Exclusivas	Ofertas Compartidas	Total Ofertas	Vacantes Exclusivas	Vacantes Compartidas	Total Vacantes
2015	192	2.385	2.577	697	32.640	33.337
2016	194	2.879	3.073	2.160	8.357	10.517
2017	91	3.961	4.052	203	12.300	12.503
2018	63	2.327	2.390	230	6.262	6.492
2019	101	2.073	2.174	344	3.654	3.998
2020	34	479	513	20	830	850
Totales	675	14.104	14.779	3.654	64.043	67.697

Fuente: Trabajando.com

Talleres de inserción laboral

En estos talleres se abordan temáticas como marca personal, habilidades blandas, diseño de hoja de vida, preparación para entrevistas y procesos de selección, se busca incentivar en los estudiantes próximos a graduarse, prácticas que les ayuden a tener una

buena actitud frente a los nuevos retos, se abordan las temáticas de forma integral buscando reforzar sus habilidades emocionales y de interacción con los demás, durante los últimos siete años se han llevado a cabo 22 eventos de inserción laboral, con una participación de 3.020 personas.

Emprendimiento

En conjunto y siguiendo las políticas y estrategias del Centro de Atención a Graduados de la Universidad La Gran Colombia, se promueven escenarios que incentivan a toda la comunidad educativa a crear el ecosistema innovador y emprendedor, con el fin de apoyar y fortalecer las ideas de innovación, proyectos empresariales tanto de estudiantes como de graduados, de esta manera, los graduados grancolombianos pueden acceder y participar de asesorías, charlas, conferencias, convocatorias y demás escenarios que el CIT promueve, en alianza con diferentes entidades y empresas del sector.

La articulación entre el Centro de Atención a Graduados y el Centro de Innovación y Talento, se dio origen en el año 2016 al UGCONECTA, el cual se desarrollaron actividades socioeconómicas como el Networking, con el cual se pretende que toda la comunidad educativa pueda ampliar su red de contactos, compartir ideas, proyectos, productos y generar alianzas que promuevan el desarrollo de escenarios innovadores y emprendedores.

Año 2016: Primera versión de la actividad que busca ampliar la red de contactos y ofrecer un espacio para que la comunidad educativa de a conocer sus proyectos e ideas de negocios. Se llevó a cabo en conjunto con el Centro de Innovación y Talento el día 22 de septiembre en el centro de negocios Work & Go. Se contó con la participación de 90 personas entre estudiantes y graduados. Diferentes empresarios y emprendedores grancolombianos dieron a conocer sus empresas y proyectos.

Año 2017. Segunda versión de la actividad que busca ampliar la red de contactos y ofrecer un espacio para que la comunidad educativa dé a conocer sus proyectos e ideas de negocios. Se llevó a cabo en conjunto con el Centro de Innovación y Talento el día 16 de noviembre en el Salón de los Virreyes. Se contó con la participación de 51 personas entre estudiantes y graduados. Diferentes empresarios y emprendedores grancolombianos dieron a conocer sus empresas y proyectos⁵¹

Anexo 4. 5 Informe networking UGC CONECTA

Año 2018: Tercera versión de la actividad que busca ampliar la red de contactos y ofrecer un espacio para que la comunidad educativa dé a conocer sus proyectos e ideas de negocios. Se llevó a cabo en conjunto con el Centro de Innovación y Talento el día 7 de noviembre en el club Casa Real Teusaquillo. Se contó con la participación de 54 personas

⁵¹ Universidad La Gran Colombia. Networking UGC: ventana a enlaces empresariales. Disponible en <<https://www.facebook.com/108459260282/videos/10155705165845283>>

entre estudiantes y graduados. Diferentes empresarios y emprendedores grancolombianos dieron a conocer sus empresas y proyectos.

Año 2019: Cuarta versión de la actividad que busca ampliar la red de contactos y ofrecer un espacio para que la comunidad educativa dé a conocer sus proyectos e ideas de negocios. Se llevó a cabo en conjunto con el Centro de Innovación y Talento el día 26 de septiembre en el salón de los Virreyes. Se contó con la participación de 56 personas entre estudiantes y graduados. Diferentes empresarios y emprendedores grancolombianos dieron a conocer sus empresas y proyectos.

Directorio de empresarios

Iniciativa que fue puesta en práctica en conjunto con el centro de innovación y talento, el directorio comenzó siendo integrado con un total de 72 empresas registradas. Las empresas se podrán registrar a través de la página web de la universidad en la sección de Graduados.

Figura 133. Publicidad página web Directorio de empresarios

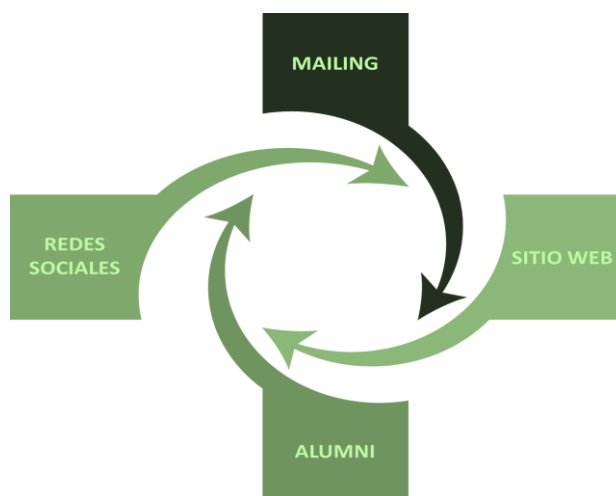


Fuente: Página web Universidad La Gran Colombia

4.8. Gestión de la comunicación de los egresados grancolombianos

Actualmente la UGC cuenta con diversos canales de comunicación como correos masivos, redes sociales y punto de atención en cada una de las sedes.

Figura 134. Gestión de la comunicación de los egresados grancolombianos



Fuente de elaboración propia

Actualmente la UGC cuenta con diversos canales de comunicación como correos masivos, redes sociales y punto de atención en cada una de las sedes:

Bogotá: ubicada en la carrera 5 #12B-49, con línea telefónica núm. 3276999 extensión 1035-1036 y correo electrónico graduadosgrancolombianos@ugc.edu.co

Además, en la página web de la Universidad www.ugc.edu.co se cuenta con un espacio exclusivo para Graduados donde ellos pueden encontrar todos los servicios que pueden utilizar, los beneficios, los convenios que la Universidad gestiona para ellos, y acceder a la bolsa de empleo, formulario de actualización de datos y en general conocer de manera actualizada los avances Institucionales.

Mailing

Con la base de datos, la cual se actualiza de manera constante, se envía de manera oportuna toda la información referente a los procesos centrales que lleva a cabo la Universidad. A través de correo masivo se informa a los graduados sobre charlas, conferencias, encuentros, jornadas de actualización y cualificación, oportunidades laborales, convocatorias a procesos de bienestar universitario, convocatoria a participar en los procesos de acreditación, entre otros procesos que generan valor sobre la trayectoria profesional de la comunidad educativa.

Sitio web

Durante el periodo 2016, se adelantó la actualización de la página de graduados la cual permite publicar noticias, eventos, oportunidades laborales, dar a conocer los servicios y beneficios a los cuales tienen acceso los graduados, entre otros eventos de interés. <http://www.ugc.edu.co/index.php/inicio>

Figura 135. Página web graduados 2016



Fuente www.ugc.edu.co

Video de la Oficina de Graduados

En el segundo semestre de 2016, se contrató con la empresa Timemachine Pictures, la producción y grabación del video de graduados, el cual contó con la participación de profesionales de diferentes programas los cuales cuentan cómo fue su experiencia y paso por la universidad y como se ha mantenido el vínculo con la Institución. En el video, se muestran las diferentes actividades, servicios y beneficios que se ofrecen tanto para estudiantes como para graduados. <http://www.ugc.edu.co/index.php/video-graduados>

Figura 136. Video graduados UGC-2016



Fuente: archivo Dirección Graduados y Permanencia

Redes Sociales

Con el apoyo de la Dirección de Mercadeo y Publicaciones, y a través de las diferentes redes sociales, se publica de manera constante todas las actividades que se llevan a cabo desde la oficina de graduados, así como las convocatorias a los mismos. Periódicamente se publican los servicios y beneficios para graduados, así como toda la información referente al proceso de carnetización. Las redes sociales son un canal de comunicación muy efectivo, que permite informar y revisar en tiempo real actividades, así como comentarios de la comunidad educativa. Lo que permite responder de manera oportuna.

Figura 137. Redes sociales



Fuente www.ugc.edu.co

Adicionalmente, se cuenta con redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, YouTube y LinkedIn, y otros canales de comunicación como el Canal Internacional Telemiga (propio), emisoras locales, medios TV Regionales y Diarios Locales.

Módulo Alumni

La Dirección de Sistemas de Información, adquirió de manera estratégica el módulo Universitas XXI – Alumni. Plataforma que funciona como una red social para profesionales grancolombianos. En ella, los graduados crearán su perfil y podrán estar enterados sobre todas las actividades que se ofrecen desde la oficina de graduados. Adicionalmente, se comparte por la plataforma toda la estrategia de empleo, redes de contacto y creación de grupos para que los graduados tengan acceso a los servicios y beneficios. Esta herramienta terminó su funcionamiento en la Universidad, teniendo en cuenta la implementación del Sistema SINU.

Figura 138. Módulo alumni graduados



Fuente: Dirección Graduados y Permanencia

Se establecen mecanismos de comunicación para la interconexión entre la universidad y el Graduado, con el fin de conocer su situación profesional, familiar y económica para de esta forma, implementar ejercicios de intervención, conocer el nivel de satisfacción de los graduados en la formación recibida y las competencias desarrolladas, para que desde su óptica y en su experiencia profesional, identifique las nuevas competencias que requiere o demanda su ámbito profesional. Los resultados de estas operaciones permiten a la universidad diseñar o reestructurar sus estrategias para mejorar los currículos, garantizar su pertinencia e implementar acciones que beneficien a los graduados

4.9. Mecanismos que faciliten la formulación, divulgación y actualización de la política

La Universidad La Gran Colombia en concordancia con los lineamientos de carácter institucional y nacional, inicia el proceso conjunto de formulación, revisión, aprobación y divulgación de la Política “*EGRESADOS UGC POR SIEMPRE*”, en el año 2020 se llevó a cabo la socialización de esta a toda la comunidad académica, siendo este un ejercicio de realimentación para el documento. En el año 2021 la política fue aprobada y puede ser consultada por la comunidad académica a través del siguiente enlace:

<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/egresados-ugc-por-siempre-u-la-gran-colombia.pdf>

4.10. Mecanismos para la actualización de la información de egresados

De acuerdo con la estructura orgánica de la Universidad, inicialmente el Centro de atención a Graduados, estuvo anexo a la Dirección de Proyección Social que dependía de la Vicerrectoría Académica, actualmente el Centro de Atención a Graduados se constituye

en una Dirección, que depende de la Vicerrectoría de Innovación y Empresarismo, oficina que realiza el seguimiento a los profesionales de pregrado y posgrado, mediante un permanente contacto a través de los mensajes del correo electrónico, realización de encuestas de las cuales se obtiene relevante información básica, como situación laboral, expectativas de educación posgradual entre otras.

El programa de Graduados en la Institución es una política que se desarrolla a través de Estrategias por parte del Centro, como la actualización académica mediante la formación continua, encuentros académicos, sociales culturales, campañas de actualización de datos, comunicación oficial institucional, participación en los cuerpos colegiados, portal de empleo, página WEB, redes sociales, canal de televisión Telemiga, radio digital Radioamiga, ha permitido contar a la fecha con una base de datos de aproximadamente 25.000 graduados de los diferentes programas que ofrece la universidad.

4.11. Aprendizaje del egresado a lo largo de la vida

Tomando en cuenta una de las políticas de la Universidad La Gran Colombia, la cual se enfoca en el cumplimiento del proyecto de vida de los estudiantes y reconociendo que dicho proyecto se extiende más allá de la formación en pregrado, el alma mater se compromete con el seguimiento a los Grancolombianos para continuar su formación a lo largo de la vida, a nivel personal, familiar y profesional por medio de las siguientes estrategias:

Formación Posgradual:

La Universidad La Gran Colombia, cuenta con un portafolio de servicios para sus graduados entre los cuales se encuentra descuentos hasta del 30% en las especializaciones, maestrías y programas, dicha formación tendrá un enfoque ya sea para Graduados Junior o Graduados Senior.

Formación Continuada

Contribuir al Desarrollo del potencial humano al nivel más avanzado, fortaleciendo su capacidad analítica, operativa y ética para generar, profundizar y aplicar conocimientos en su disciplina, para trabajar en equipos interdisciplinarios promoviendo la producción de conocimiento socialmente útil, a través del ofrecimiento de programas de postgrados, acordes a las nuevas realidades del contexto internacional, nacional y local.

Capacitación Comunidad UGC

Se realizan encuentros para la comunidad UGC, donde se desarrollan actividades de actualización a la comunidad en aspectos institucionales, académicos, financieros y/o psicosociales, sensibilizando y conceptualizando en temáticas que inciden en la Permanencia y Graduación estudiantil

4.12. Planes y programas

Para el 2021 se establecen las acciones pertinentes al desarrollo de la estrategia de graduados en la Universidad La Gran Colombia por medio del plan de acción institucional: <https://www.powtoon.com/s/cSxzT3IRPeW/1/m> el cual se encuentra registrado en el aplicativo kawak, como estrategia de evaluación y seguimiento.

Es de resaltar que los graduados - egresados son el principal resultado que la universidad obtiene, relacionándose con los principios y valores del alma mater, convirtiéndose en la impronta de su actividad profesional y personal.

El graduado - egresado al formar parte fundamental de la comunidad académica y de las organizaciones a las cuales pertenezca y participe activa y frecuentemente, incidirá de manera primordial en el proceso de toma de decisiones tanto a nivel institucional, como en el entorno de su desempeño laboral, ofreciendo un perfil profesional que combine sus actitudes individuales, sus competencias profesionales y lo que la universidad ha dejado en él, mediante las actividades curriculares y extracurriculares.

De esta manera se enfocan los planes y proyectos para con los graduados - egresados posibilitando que los beneficios de la educación impartida en la Universidad sean evidentes cuando se da una interacción entre la educación, el entrenamiento y la experiencia, estos elementos, permiten que el graduado - egresado inicie una actividad profesional en la que esté dispuesto a asumir los cambios del entorno y los riesgos inherentes a él, aprovechando las oportunidades que se le presentan.

4.13. Autoevaluación de la Condición de Calidad

Con referencia al Decreto 1330 de 2019, la Condición de Calidad Programa de Egresados plantea la necesidad de *“demostrar la existencia, divulgación e implementación de los resultados de políticas, planes y programas que promuevan el seguimiento a la actividad profesional de los egresados. A su vez, la institución deberá establecer mecanismos que propendan por el aprendizaje a lo largo de la vida, de tal forma que involucre la experiencia del egresado en la dinámica institucional”* (p.9)

Una vez interiorizado este referente normativo y teniendo en cuenta el desarrollo del ejercicio de autoevaluación institucional de esta condición se identificaron el siguiente resultado:

Tabla 48. Autoevaluación Condición de Calidad - Programa de egresados

Calificación cuantitativa	3.7	% Cumplimiento	75%
Gradación de la calidad	Se cumple en alto grado		

La Universidad Gran Colombia cuenta con políticas, estrategias, procesos e indicadores para realizar el seguimiento y fomentar la interacción con sus egresados, las cuales son implementadas y lideradas por Dirección de Graduados, la cual hace parte de la Vicerrectoría de Innovación y Empresarismo de la institución. Así mismo, se cuenta con la definición clara sobre los mecanismos que le permiten realizar seguimiento a la ubicación y actividades desarrolladas por sus egresados, a través de la actualización de registros, así como la identificación de su situación laboral y las apreciaciones sobre la calidad de formación recibida, por lo que permite establecer la correspondencia entre ubicación y ocupación de sus egresados, así como la identificación de fortalezas y debilidades de su proceso de formación durante la duración del programa académico respectivo; información que se articula en el marco de los requerimientos del entorno.

La estrategia de seguimiento y trayectoria se ha constituido en acciones dirigidas a establecer el impacto de los graduados de la institución, con el desarrollo periódico de actividades para recolección de información a partir de los resultados obtenidos desde el Observatorio laboral (OLE) del MEN, encuestas a graduados, entrevistas a graduados y empleadores y grupos focales, que han permitido realizar estudios de seguimiento sobre la ocupación y ubicación laboral de estos. La correspondencia con el perfil profesional, apreciación de la calidad en la formación recibida y el aporte a su proyecto de vida, además de la pertinencia de los programas en el medio. Estos resultados también han permitido realizar ajustes curriculares en atención a las necesidades del entorno.

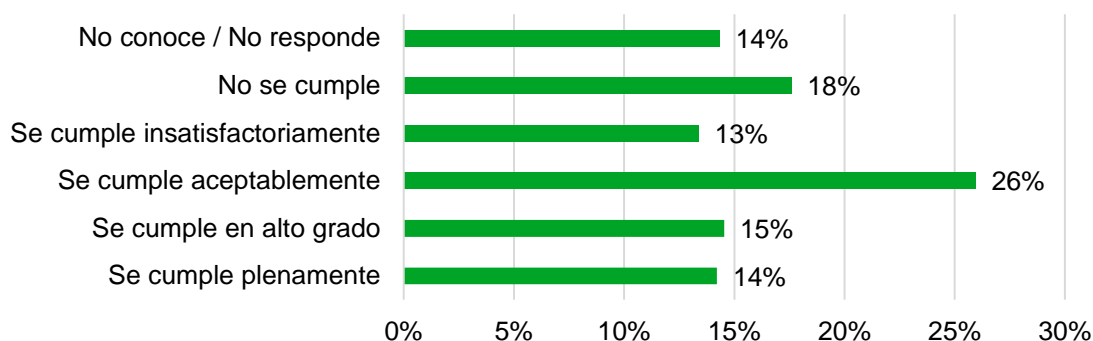
Igualmente, se hace uso de la información disponible en el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) el cual genera elementos para el mejoramiento continuo, ya que a partir del análisis de esta información es posible identificar las necesidades del entorno y evidenciar el análisis de la situación de los egresados de la Institución. Se implementan estrategias que facilitan el paso del estudiante al mundo laboral a través de mecanismos como la Plataforma de Empleo, las Ferias Laborales Grancolombianas y la formación ética humanística que le imprime su sello distintivo al egresado grancolombiano.

La actualización de la información disponible sobre los egresados en su medio laboral, las apreciaciones de los empleadores y las estrategias de obtención de información que forman parte de comunidades académicas reconocidas son aspectos por destacar en el mejoramiento del proceso de sistematización.

Así mismo, es necesario resaltar que los egresados cuentan con la participación y espacio, reglamentado desde los Estatutos de la Universidad, en los cuerpos colegiados decisorios tales como el Consejo Académico, los Consejos de Facultad, los Comités Curriculares y en algunos otros comités como el de Aseguramiento de la Calidad.

Conforme con la aplicación de encuestas de percepción, la condición Programa de Egresados obtuvo los siguientes resultados:

Figura 139. Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 4



Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021.

En los egresados de la institución se infiere una percepción que requiere ser atendida desde las estrategias de acercamiento y seguimiento a estos actores. Dentro de los resultados obtenidos, se puede referir que únicamente el 29% de esta comunidad se encuentra satisfecha significativamente con los procesos de gestión dentro de la condición de calidad. Por su parte 26%, aceptan la gestión, pero con ciertos reparos que no permiten obtener una mejor apreciación, 31% no están satisfechos o no validan la gestión y 14% desconocen sobre los procesos consultados.

Es importante destacar aspectos que fueron valorados positivamente como las estrategias de interacción, agilidad en el proceso de graduación, canales de comunicación y el proceso formativo desarrollado por la Universidad La Gran Colombia.

Fortalezas

- Existencia de una Dirección específica para el desarrollo de los procesos asociados al acompañamiento y seguimiento a los graduados de la Universidad.
- Contar con una Política centra en la gestión de los graduados de la Universidad; así como, lineamientos y estrategias.
- Disponibilidad de herramientas e instrumentos de seguimiento.
- Reciente caracterización de la comunidad de egresados de la Institución.
- Actualización de la información para el seguimiento de egresados.
- El profesional Grancolombiano recibe desde sus inicios como estudiante y en su trayectoria profesional una formación en valores, con sólida formación ética; poseedor de habilidades y competencias en la gestión de las organizaciones; aporta con su pensamiento crítico a la construcción de una mejor sociedad.

	<ul style="list-style-type: none"> • El buen desempeño de los egresados de la Institución lo ubica como un profesional aguerrido que sobresale por sus propios méritos, conquistando las más codiciadas posiciones y destacándose por sus relevantes ejecutorias profesionales.
<p>Aspectos por mejorar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar estrategias para fomentar el aprendizaje del egresado a lo largo de toda la vida. • Actualización periódica de los datos de seguimiento a los egresados. • Fortalecer la caracterización de la comunidad de egresados. • Robustecer la sistematización y existencia de informes por programa sobre el seguimiento a los egresados. • Establecer mecanismos de socialización sobre la gestión realizada por los representantes de los egresados en los cuerpos colegiados. • Fortalecer los mecanismos de participación de los egresados en la consolidación de lineamientos institucionales. • Robustecer los mecanismos de socialización y vinculación de los egresados a las actividades de Bienestar Universitaria. • Robustecer los mecanismos de socialización y vinculación de los egresados a los servicios del Departamento de Biblioteca. • Enseñar y emplear eficazmente los nuevos medios tecnológicos en los procesos asociados a la condición de calidad • Vincular la universidad con la empresa entre otras.

Fuente: Dirección de aseguramiento de la calidad, 2021.

5. MODELO DE BIENESTAR

El modelo de bienestar en la Universidad La Gran Colombia propicia el desarrollo humano e integral de la comunidad académica, fortaleciendo el apoyo estudiantil enfocado en garantizar el éxito académico, así mismo con programas integrales para el fomento del bienestar en estudiantes, docentes, egresados, administrativos, directivos y sus grupos familiares, que contribuyan a la mejora de la calidad de vida y al desarrollo individual y social; ampliando la cobertura de los servicios y elevando la participación para propiciar condiciones favorables a toda la comunidad.

Mediante las líneas de acción dispuestas se ofrecen programas, servicios y actividades bajo los principios y valores institucionales, donde cada una de ellas juega un papel preponderante que beneficia y promueve la expresión de todos los actores de la comunidad académica, en la búsqueda del mejoramiento en todos y cada uno de sus procesos, para ser competitivos bajo una cultura organizacional manifiesta en todos sus espacios académicos y administrativo. Ver Política de Bienestar Institucional⁵²:

Anexo 5. 1 Política de Bienestar Institucional

Anexo 5. 2 Modelo de Bienestar Institucional

Es así como esta premisa y acorde con los lineamientos institucionales y la proyección académica, se establecen estrategias desde el Departamento de Bienestar Universitario para fortalecer la oferta en la modalidad presencial y ampliarla en la modalidad virtual, la cual propende la aprehensión del saber, a través de la formación en red, basada en un proceso de enseñanza/aprendizaje de forma mediada a través de las redes de comunicación con que cuenta la universidad.

Misión

El modelo de Bienestar tiene como misión contribuir a la formación integral de toda la comunidad académica, así como al desarrollo humano de todos sus miembros y al mejoramiento de la calidad de vida, a través del desarrollo de planes, proyectos y estrategias que facilitan la convivencia, la formación integral y la práctica permanente de los principios y valores que orientan el quehacer de la universidad.

Visión

El modelo de bienestar en el año 2027 será un referente del compromiso institucional para la promoción corresponsable del desarrollo humano, la formación integral y la construcción del sentido de comunidad para estudiantes, profesores, directivos, administrativos y egresados, a través de la promoción del sentido de pertenencia y la

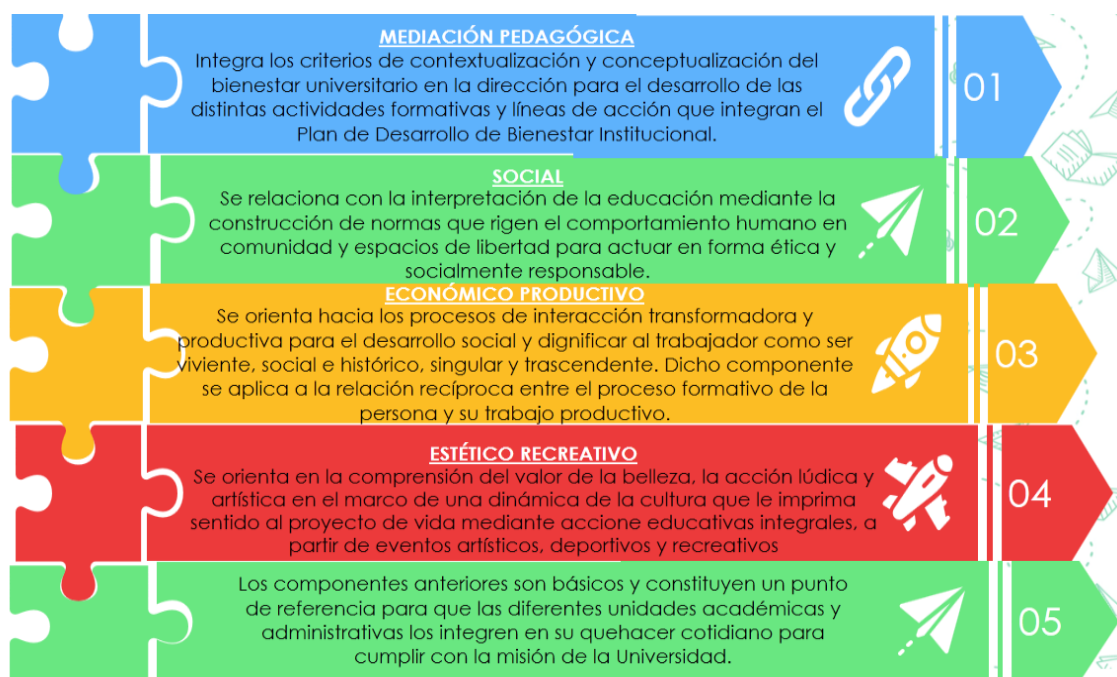
⁵² Universidad La Gran Colombia. Política de Bienestar Institucional. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/bienestar-institucional-u-la-gran-colombia.pdf>>

satisfacción de sus necesidades, así como la relación con su entorno social y familiar para la construcción y realización de su proyecto de vida.

5.1. Modelo de Bienestar Institucional

El concepto de bienestar para la institución es amplio y multidimensional, supone un abordaje sistémico y requiere un compromiso institucional donde confluye el esfuerzo de cada uno de sus miembros. Esta postura se fortalece con los conceptos de Bienestar de una comunidad académica que se encuentran en la normatividad aplicable a las instituciones de educación superior, según la cual la institución debe reconocer al ser humano en toda su integralidad, lo cual permite contribuir al desarrollo humano de todos los miembros de la comunidad, propiciando interacciones en diversos campos, que han de estimular las capacidades grupales y personales.

Figura 140 Principios Institucionales

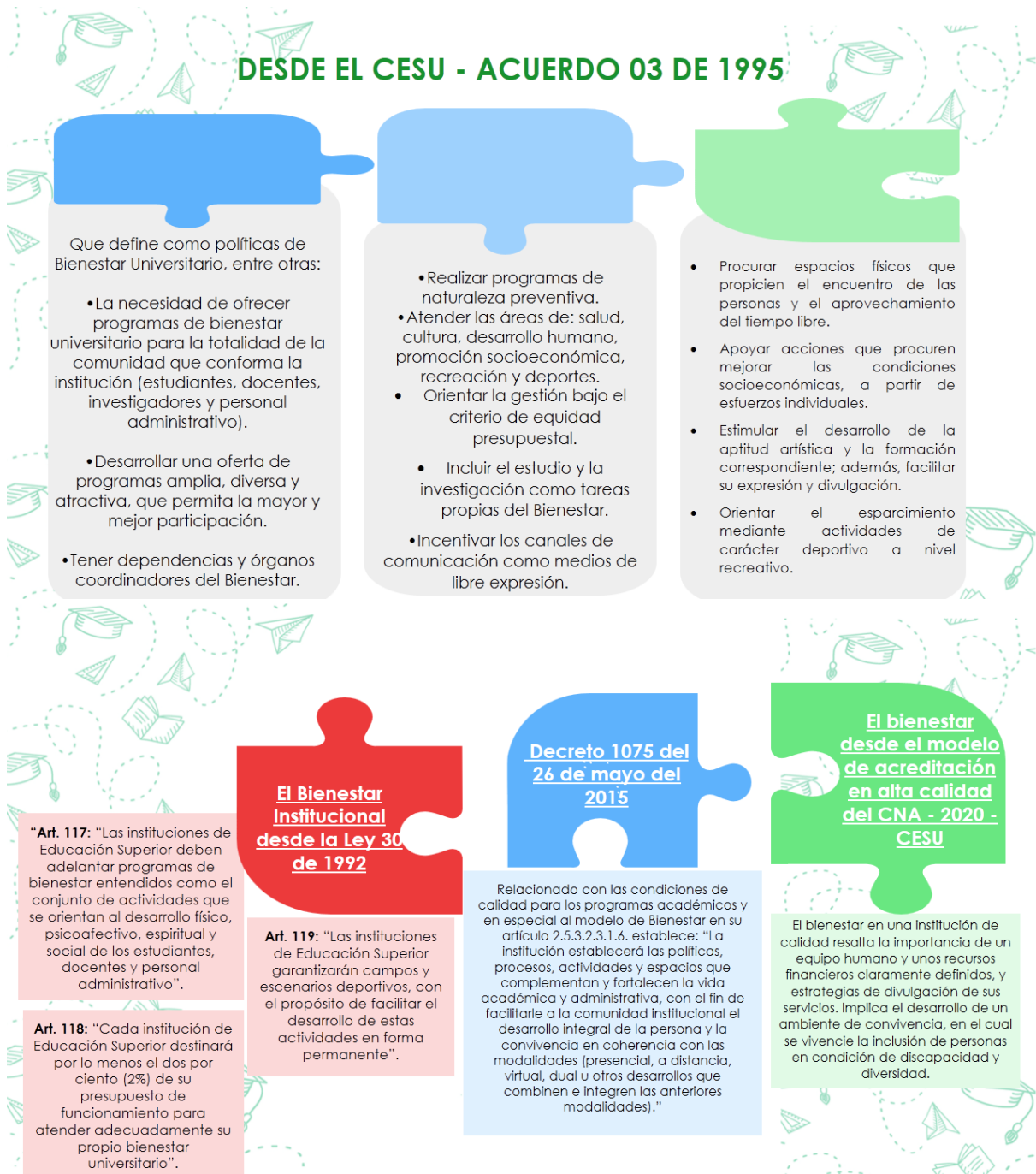


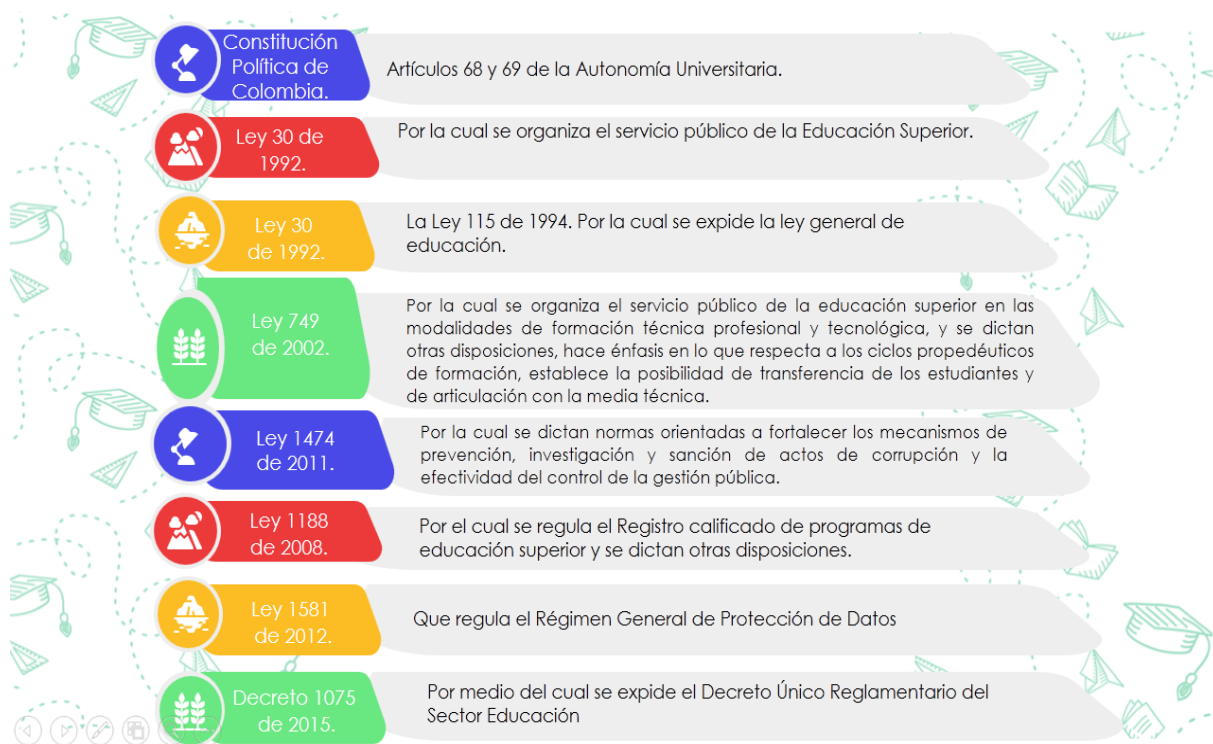
Fuente: Bienestar Universitario

5.2. Referentes legales e institucionales

A continuación, se referencian las diferentes normativas de los órganos que realizan el seguimiento al modelo.

Figura 141 Antecedentes Institucionales





Fuente: Bienestar Universitario

Articulación con el PEI y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo 2021 - 2027

El Modelo de Bienestar Institucional de la Universidad La Gran Colombia se articula con el PEI, en su postura sobre el Bienestar y la importancia de la formación integral, entendida “como un proceso global y permanente orientado a crear las condiciones para que todas las personas sean capaces de reconocer la diversidad y la diferencia en lo social, lo cultural y de la multidimensionalidad del conocimiento del universo y, además, puedan desarrollar sus potencialidades como seres humanos”

El Modelo y el PEI coinciden en reconocer al ser humano desde sus diferentes dimensiones, de esta forma, la institución contribuye al desarrollo humano de todos los miembros de la comunidad, propiciando interacciones en diversos campos que han de estimular las capacidades grupales y personales, mediante el apoyo de programas contextualizados, participativos y pluralistas.

Tanto en la misión como en la visión de la institución, la Universidad La Gran Colombia apuesta por la formación integral de los profesionales desde una perspectiva socio humanística, fundamentada en los valores, la búsqueda de la verdad y las competencias ciudadanas.

El PEI concibe el bienestar institucional como un mecanismo de mediación pedagógica que hace posible formar integralmente al estudiante, al docente y demás estamentos comprometidos como personas y como ciudadanos. De igual forma, establece las líneas

estratégicas que el Bienestar Institucional debe abordar para el cumplimiento de su propósito: cualificación al personal docente y administrativo, bienestar social y apoyo a los miembros de la comunidad, cultura y artes, recreación y deportes y salud.

El Modelo de Bienestar Institucional también se articula plenamente con el Proyecto Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027, en cuanto al interés de promover una cultura de innovación, de creatividad y de evolución para mantener la vigencia de todo lo que se realiza.

Es así, como el Modelo y el PEID conciben la importancia de brindar un acompañamiento integral a la comunidad, ampliando la oferta académica, a través de la diversificación e innovación del portafolio, para que responda a las realidades ambientales, sociales, culturales, empresariales y tecnológicas del país y de la región.

De la misma manera, es compromiso de la institución, velar por la permanencia de los estudiantes y el logro exitoso de su proyecto académico, por lo que el PEID establece como objetivo, consolidar un sistema de aseguramiento de la calidad académica y administrativa, que permita alcanzar altos estándares nacionales e internacionales.

De esta forma, se evidencia una articulación plena entre el Modelo de Bienestar Institucional, el PEI y el PEID 2021-2027, lo cual facilita el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados como institución.

Política de Bienestar Institucional

La Universidad La Gran Colombia tiene como uno de sus propósitos fundamentales, procurar el bienestar, la calidad de vida y la formación integral de todos los miembros de la comunidad académica. Es así como la institución ha dispuesto dentro de su estructura orgánica una serie de unidades que desarrollan programas, proyectos, servicios y actividades, para el logro de este objetivo.

Teniendo en cuenta esta premisa, es fundamental para la Universidad La Gran Colombia disponer de la Política de Bienestar Institucional, la cual es el resultado de un trabajo colectivo al interior de la institución, contiene la definición de lo que es el bienestar, así como los antecedentes institucionales y referentes nacionales e internacionales. De igual manera, en ella se describen las líneas estratégicas para su implementación, así como los actores y los mecanismos de seguimiento y evaluación de esta.

Es importante resaltar que esta Política aplica para todos los miembros de la comunidad académica (estudiantes de pregrado y posgrado, egresados, profesores, directivos, personal administrativo y las familias), así como las diferentes modalidades de formación (presencial y virtual) de la institución.

Con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos que establece la Ley 30 de 1992 del Ministerio de Educación Nacional y el Acuerdo 02 de 2020 (actualización modelo de acreditación en alta calidad), acerca de la necesidad que desde las instituciones se desarrollen programas dirigidos al bienestar de la comunidad académica, la Universidad La

Gran Colombia ha determinado las siguientes líneas estratégicas para la implementación de la política de Bienestar Institucional

Figura 142 Líneas Estratégicas del Bienestar Institucional 2020



Fuente: Bienestar Universitario

Identidad, objetivos, líneas y estrategias e indicadores

El seguimiento y evaluación a la política de bienestar institucional se realiza a través de mediciones periódicas de los planes y actividades, para determinar el cumplimiento y el impacto de los programas y servicios, en base a las estrategias de implementación de cada una de las líneas de acción. De esta manera será el comité de bienestar institucional la instancia en la cual se realizará este seguimiento y evaluación.

Planteamiento de Indicadores

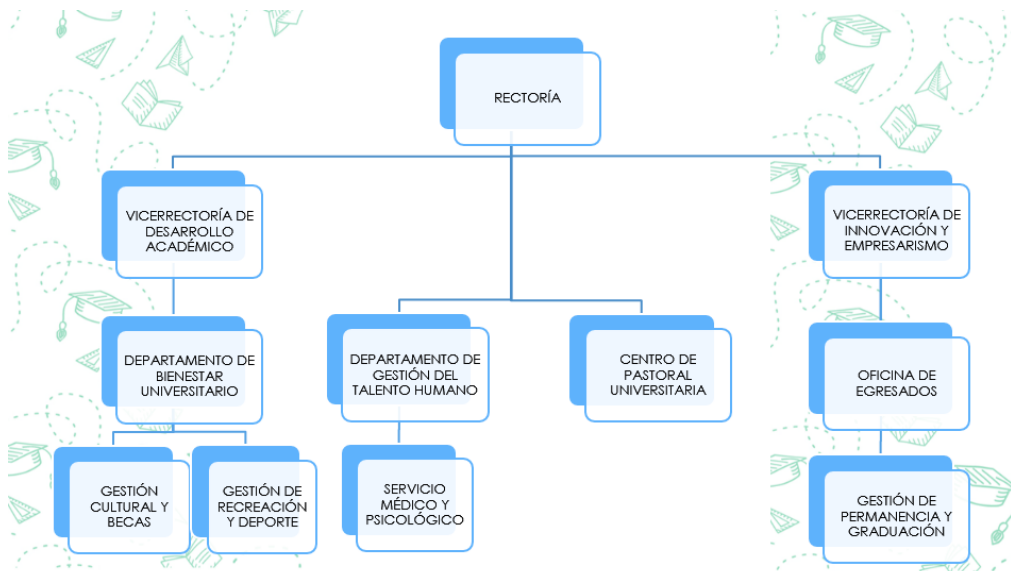
En cuanto a los indicadores de la Política, se acogen los parámetros de evaluación estructurados en los lineamientos para aseguramiento de la calidad del MEN. Se analizan los resultados de los indicadores que dan respuesta al seguimiento y evaluación a través de mediciones periódicas de los planes y actividades, para determinar el cumplimiento y el impacto de los programas y servicios, con base a las estrategias de implementación de cada una de las líneas de acción.

5.3. Estructura administrativa – académica de Bienestar

En la estructura administrativa – académica de bienestar, de la sede principal de la Universidad La Gran Colombia, se observa que cuenta con línea directa con la Vicerrectoría de Desarrollo Académico, quien a su vez está conectada con la Rectoría, para alcanzar la

excelencia educativa y así mismo el alcance satisfactorio de las actividades y servicios ofertados por Bienestar.

Figura 143 Organización Administrativa para el Bienestar Universitario - Sede Bogotá



Fuente: Bienestar Universitario

Implementación de la Política de Bienestar

La Universidad La Gran Colombia tiene como uno de sus propósitos fundamentales, procurar el bienestar, la calidad de vida y la formación integral de todos los miembros de la comunidad académica. Es así como la institución ha dispuesto dentro de su estructura orgánica una serie de unidades que desarrollan programas, proyectos, servicios y actividades, para el logro de este objetivo.

Teniendo en cuenta esta premisa, es fundamental para la Universidad La Gran Colombia disponer de la Política de Bienestar Institucional, la cual es el resultado de un trabajo colectivo al interior de la institución, contiene la definición de lo que es el bienestar, así como los antecedentes institucionales y referentes nacionales e internacionales. De igual manera, en ella se describen las líneas estratégicas para su implementación, así como los actores y los mecanismos de seguimiento y evaluación de esta.

Ejecución presupuestal

Bienestar universitario, como una unidad de la Universidad es la encargada de proveer servicios para garantizar el buen desempeño físico, cultural, deportivo y recreativo de la comunidad académica.

El presupuesto asigna partidas a las distintas áreas de bienestar para llevar a cabo actividades que garantizan servicios adecuados y accesibles a la comunidad.

Figura 144 Ejecución Presupuestal Bienestar Universitario

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCION
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2014	INVERSIONES	22.692.000,00	170.827.979,00
		NOMINA	937.297.151,00	1.009.339.510,00
		GASTOS GENERALES	1.088.720.993,00	827.056.097,00
			2.048.710.144,00	2.007.223.586,00

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCION
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2015	INVERSIONES	120.760.000,00	241.951.643,00
		NOMINA	1.088.012.944,00	1.217.313.299,00
		GASTOS GENERALES	1.263.420.000,00	1.146.377.693,00
			2.472.192.944,00	2.605.642.635,00

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	PPTO TOTAL	EJECUCION
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2016	INVERSIONES	330.201.858,00	70.283.380,00
		NOMINA	1.486.615.273,00	1.323.451.062,00
		GASTOS GENERALES	1.116.596.000,00	1.256.658.420,00
			2.933.413.131,00	2.650.392.862,00

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	PPTO TOTAL	EJECUCION
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2017	INVERSIONES	80.000.000,00	68.880.030,00
		NOMINA	1.335.374.941,00	1.266.862.914,00
		GASTOS GENERALES	1.042.065.653,00	849.483.222,00
			2.457.440.594,00	2.185.226.166,00

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	PPTO TOTAL	EJECUCION
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2018	INVERSIONES	7.772.700,00	149.046.648,00
		NOMINA	1.233.799.455,00	1.158.645.078,00
		GASTOS GENERALES	714.624.114,00	541.707.468,00
			1.956.196.269,00	1.849.399.194,00

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	PPTO TOTAL	EJECUCION
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2019	INVERSIONES	16.682.867,00	41.065.772,00
		NOMINA	1.168.883.900,00	1.121.954.327,00
		GASTOS GENERALES	762.726.000,00	561.928.415,00
			1.948.292.767,00	1.724.948.514,00

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCION
BIENESTAR UNIVERSITARIO	2020	INVERSIONES	0,00	2.851.200,00
		NOMINA	1.061.336.847,00	911.188.762,00
		GASTOS GENERALES	719.817.097,00	221.926.864,00
			1.781.153.944,00	1.135.966.826,00

Fuente: Bienestar Universitario

Servicio Médico y Psicológico

En cuanto al presupuesto destinado en los servicio médico y psicológico se observa una ejecución de aproximadamente del 89% con respecto al presupuesto inicial y el ejecutado

Figura 145 Ejecución Presupuestal Servicio Médico y Psicológico

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCIÓN
SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO	2014	INVERSIONES	0,00	4.552.917
		NOMINA	344.891.530	281.090.880
		GASTOS GENERALES	31.861.986	77.695.214
		GASTOS MEDICOS Y DROGAS	32.600.000	28.182.228
		JORNADAS CULTURALES SALUD	87.500.000	51.132.687
			496.853.516	442.653.926

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCIÓN
SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO	2015	INVERSIONES	0	4.377.827
		NOMINA	347.710.365	296.695.756
		GASTOS GENERALES	176.981.177	118.407.006
		GASTOS MEDICOS Y DROGAS	44.000.000	33.967.837
		JORNADAS CULTURALES SALUD	97.300.000	32.975.300
			665.991.542	486.423.726

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCIÓN
SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO	2016	INVERSIONES	0	840.000
		NOMINA	425.949.352	343.450.733
		GASTOS GENERALES	143.688.400	151.293.220
		GASTOS MEDICOS Y DROGAS	26.000.000	18.515.847
		JORNADAS CULTURALES SALUD	0	53.783.226
			595.637.752	567.883.026

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCIÓN
SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO	2017	INVERSIONES	0	840.000
		NOMINA	327.016.423	510.316.852
		GASTOS GENERALES	216.744.068	120.484.122
		GASTOS MEDICOS Y DROGAS	12.000.000	12.365.077
		JORNADAS CULTURALES SALUD	120.000.000	37.799.866
			675.760.491	681.805.917

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCIÓN
SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO	2018	INVERSIONES	0	0
		NOMINA	580.981.331	615.137.852
		GASTOS GENERALES	105.113.556	123.238.909
		GASTOS MEDICOS Y DROGAS	17.000.000	11.887.534
		JORNADAS CULTURALES SALUD	10.000.000	0
			713.094.887	750.264.295

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCIÓN
SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO	2019	INVERSIONES	0	0
		NOMINA	708.892.800	588.947.896
		GASTOS GENERALES	53.380.500	126.435.244
		GASTOS MEDICOS Y DROGAS	30.980.000	17.354.782
		JORNADAS CULTURALES SALUD	2.000.000	0
			795.253.300	732.737.922

DEPENDENCIA	PERIODO	RUBRO	INICIAL	EJECUCIÓN
SERVICIO MÉDICO Y PSICOLÓGICO	2020	INVERSIONES	0	0
		NOMINA	623.867.567	584.836.186
		GASTOS GENERALES	42.793.508	66.777.657
		GASTOS MEDICOS Y DROGAS	30.000.000	10.452.759
		JORNADAS CULTURALES SALUD	0	0
			696.661.075	662.066.602

Fuente: Fuente: Bienestar Universitario

5.4. Servicios de bienestar para el desarrollo integral y la convivencia de la Comunidad Académica

El desarrollo del Bienestar en la Universidad La Gran Colombia, está orientado a favorecer el desarrollo humano individual y colectivo, la formación integral, la calidad de vida y la construcción de comunidad académica como principios rectores, mediante la promoción socio económica, el cultivo de valores culturales y artísticos, la preservación del medio ambiente, la atención a la salud, la formación integral, la recreación y el deporte y la formación ética moral y espiritual permanente de profesores, estudiantes, graduados y personal administrativo, a través de las siguientes líneas estratégicas, orientadas por medio de sus programas.

Área de Acompañamiento y Permanencia

La línea de tiempo de Permanencia y Graduación de la Universidad La Gran Colombia, iniciando con la Fundación de la Universidad en 1951, seguido por la formalización del primer documento de Permanencia creado por el departamento de planeación, en el 2015 el Ministerio de Educación Nacional Publica la primera guía para la implementación del modelo de permanencia en la educación superior; en el 2019 se realiza el primer diagnóstico de permanencia de la UGC, En el 2020 se crea la política de permanencia y Graduación – Soy y Seré UGC. (URL – Política)

Figura 146 Línea de Tiempo Programa de Permanencia y Graduación



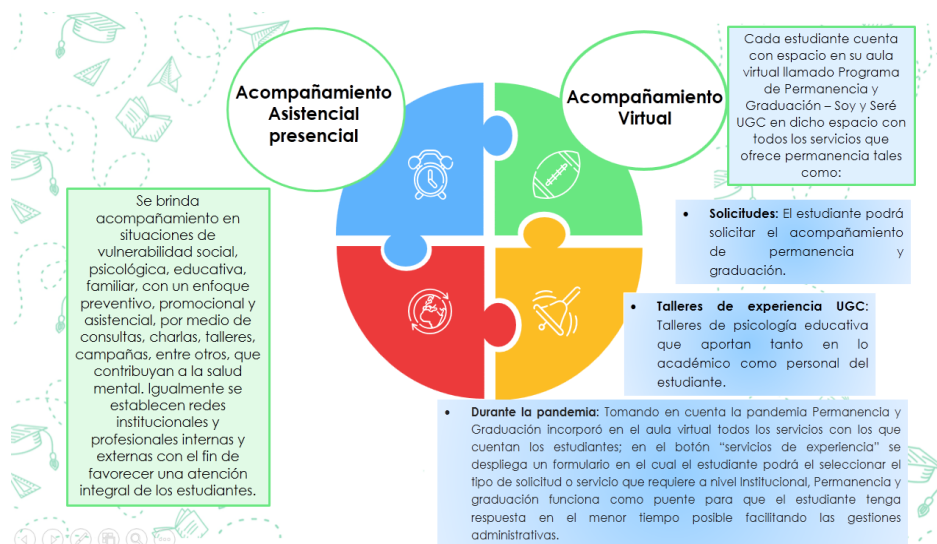
Fuente: Bienestar Universitario

Permanencia y graduación: Generar estrategias transversales e interdisciplinarias de acompañamiento y apoyo institucional, académico, financiero y psicosocial que promuevan la formación integral en beneficio de la permanencia estudiantil, garantizándoles los

procesos de promoción, inclusión, acogida, adaptación, seguimiento a la vida universitaria e inserción laboral.

Psicología de permanencia y graduación: Presta un acompañamiento permanente a la comunidad académica (estudiantes, docentes, egresados y administrativos) desde la psicología educativa, por medio de Intervención individuales y grupales, talleres, conversatorios, capacitaciones, encuentros entre otros.

Figura 147 Ruta de Acompañamiento al Estudiante



Fuente: Bienestar Universitario

Figura 148 Proceso de Permanencia



Fuente: Bienestar Universitario

Línea de acción Valores Culturales, Artísticos y Lúdicos

Esta línea brinda un mejor uso del tiempo libre, fomentando la actividad cultural de la comunidad grancolombiana y la participación en espacios y eventos que permiten la integración, interacción y manifestación de sus miembros, a través de la apreciación y valoración de las diferentes expresiones artísticas y culturales, motivando el conocimiento, aprecio y desarrollo del patrimonio cultural, que afianza el conocimiento de la Comunidad Académica.

De esta forma, se contribuye a través de la formación artística y cultural de los estudiantes y de la comunidad grancolombiana, al proceso de formación académica y humana, estimulando la participación mediante actividades formativas de esta índole. En este sentido, a través de las electivas libres integrales se logra generar impacto en toda la familia grancolombiana. Además, se cuenta con la práctica libre de las diferentes disciplinas como medio de esparcimiento para fomentar habilidades culturales y artísticas de la Comunidad Académica.

Esta línea promueve a todos los grupos representativos culturales para participar en los diferentes festivales, encuentros, locales, regionales, nacionales e internacionales, contribuyendo al proceso de formación integral de la comunidad grancolombiana.

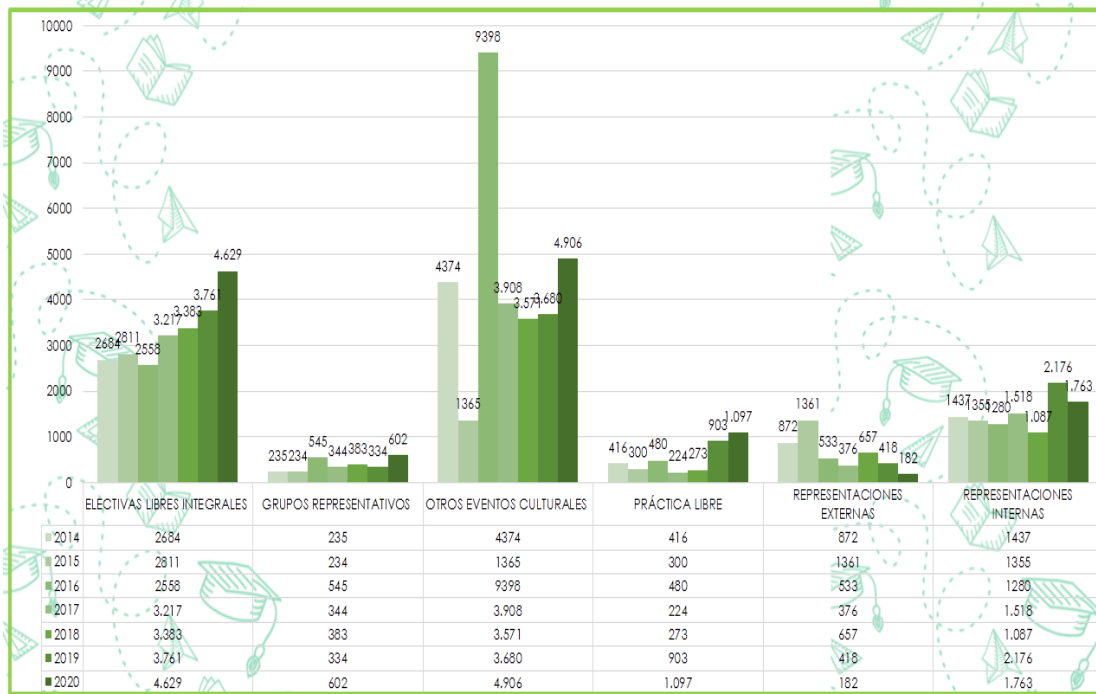
Figura 149 Actividades Línea de acción Valores Culturales, Artísticos y Lúdicos



Fuente: Bienestar Universitario

Las actividades culturales se ofrecen a través de las electivas libres integrales, grupos representativos, práctica libre, representaciones externas e internas, estimulando la expresión y el talento artístico y cultural, la apreciación del arte, de manera individual y a través de la conformación de grupos representativos de la institución, como se representa a continuación:

Figura 150 Participación de la Comunidad Académica en Actividades Culturales



Fuente: Bienestar Universitario

Línea de acción recreación y deporte

Dentro de esta línea, se vienen desarrollando una serie de actividades para la promoción y el desarrollo de las dimensiones físicas, estéticas y sociales de los participantes, mediante servicios y eventos que propenden por el adecuado uso del tiempo libre, el mejoramiento de la calidad de vida y la interacción entre la academia y la realización de actividad física; propiciando el desarrollo de la comunicación e interacción entre las personas y de las aptitudes deportivas, así como la formación en actitudes como la disciplina, la lealtad, la solidaridad, la autoestima, el autodominio.

Figura 151 Actividades Línea de Acción Recreación y Deporte



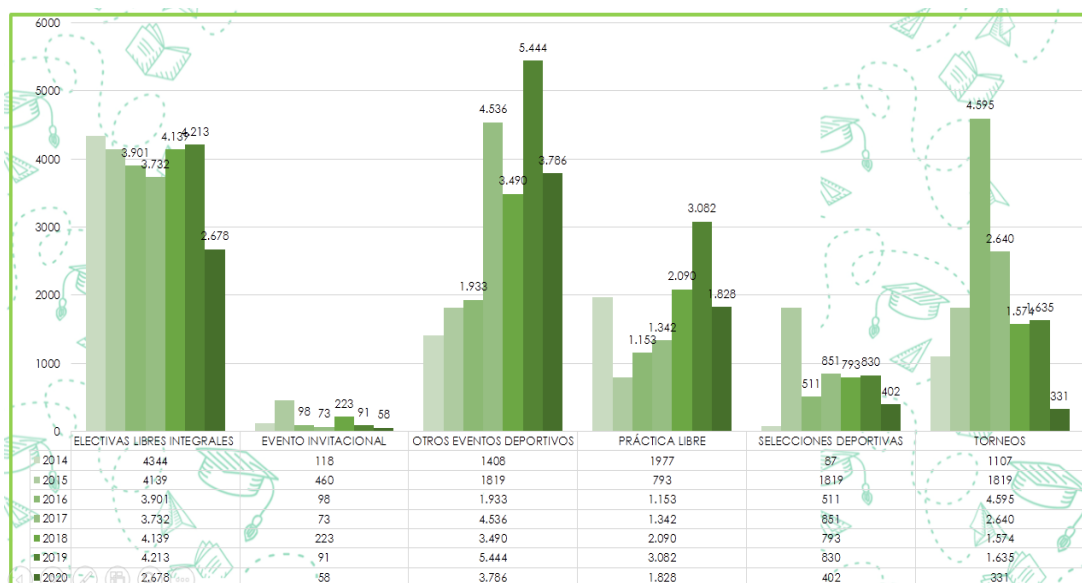
Fuente: Bienestar Universitario

Es así como a través de las electivas libres integrales se aportan elementos formativos relevantes en su formación profesional, durante el desarrollo curricular de manera transversal, tanto en la modalidad presencial como en la virtual. Además, se cuenta con la práctica libre de las diferentes disciplinas como medio de esparcimiento para fomentar un estilo de vida saludable a través del deporte.

Esta línea proyecta a todas sus selecciones deportivas para participar en los diferentes torneos locales, regionales, nacionales e internacionales, contribuyendo al bienestar físico y mental.

Durante estos años, se logra conservar la participación de las actividades como las electivas libres integrales, eventos institucionales, prácticas libres, selecciones deportivas, torneos, entre otras; como consecuencia de las nuevas instalaciones con que contó Bienestar Universitario en la sede M, disfrutando de espacios propicios, adecuados y dotados con los elementos mínimos requeridos para el desarrollo efectivo, como se evidencia a continuación:

Figura 152 Participación de la Comunidad Académica en Actividades Deportivas



Fuente: Bienestar Universitario

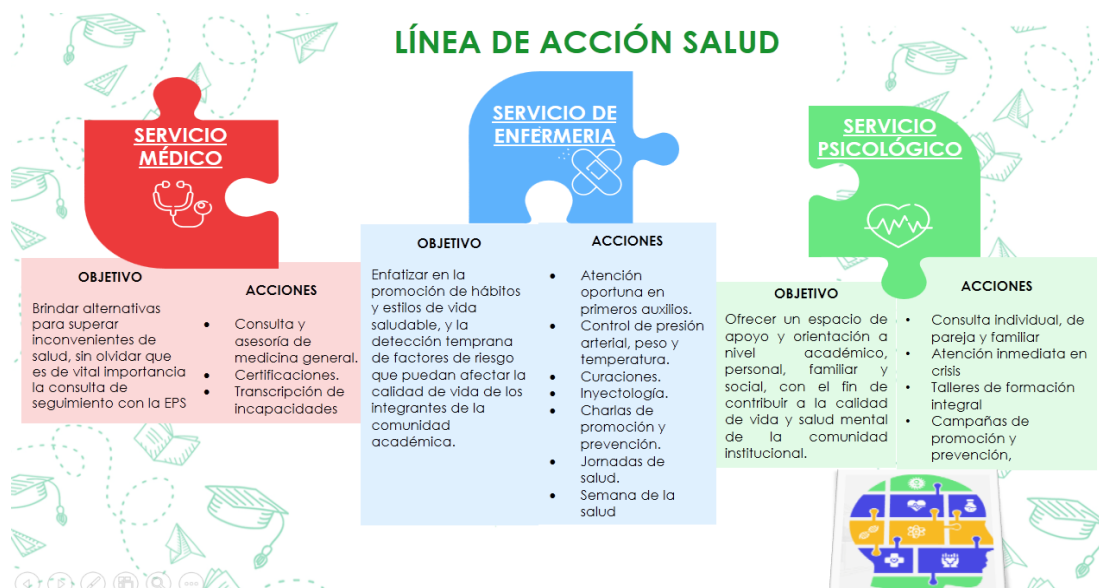
Línea de acción Salud

El programa de salud tiene como finalidad contribuir a la calidad de vida de la Comunidad Académica (estudiantes, docentes, directivos, administrativos, egresados) de la Universidad La Gran Colombia a través, de la prestación de los servicios de salud, de igual forma, en este programa se promueven hábitos y estilos de vida saludable, situaciones críticas y factores de riesgo de la comunidad grancolombiana, como complemento a los programas propios del sistema general de seguridad social en salud, mediante acciones individuales y colectivas.

De esta forma, la Dirección de Bienestar Universitario mantiene su compromiso institucional y misional de contribuir a la calidad de vida de la comunidad grancolombiana, a través de sus diferentes servicios en salud (medicina general, psicología, enfermería), programas y aliados estratégicos (IPS, Instituciones, fundaciones, profesionales, especialistas del área, entre otros), refuerzan y complementan la atención directa (consulta), las acciones preventivas, promocionales en los diferentes temas relacionados con la salud física, mental, la calidad de vida y la gestión del riesgo de acuerdo a las necesidades, proyecciones o contingencias, en articulación con diferentes procesos organizacionales.

Para el logro de la promoción de la salud, y fomentar el autocuidado la universidad cuenta con los siguientes servicios:

Figura 153 Actividades Línea de Acción Salud



Fuente: Bienestar Universitario

La salud es un estado integral de bienestar físico, mental y social. El servicio médico durante estos años apuesta a llevar bienestar, desde las campañas de prevención y promoción, consultas, servicio de enfermería, talleres formativos, entre otras actividades, a cada hogar grancolombiano; con el fin de lograr un ambiente confortable, de forma productiva, posibilitando el desarrollo personal de cada uno y a su vez seguir todas las medidas de auto cuidado preservando la salud de cada miembro de La Universidad La Gran Colombia, como se evidencia a continuación.

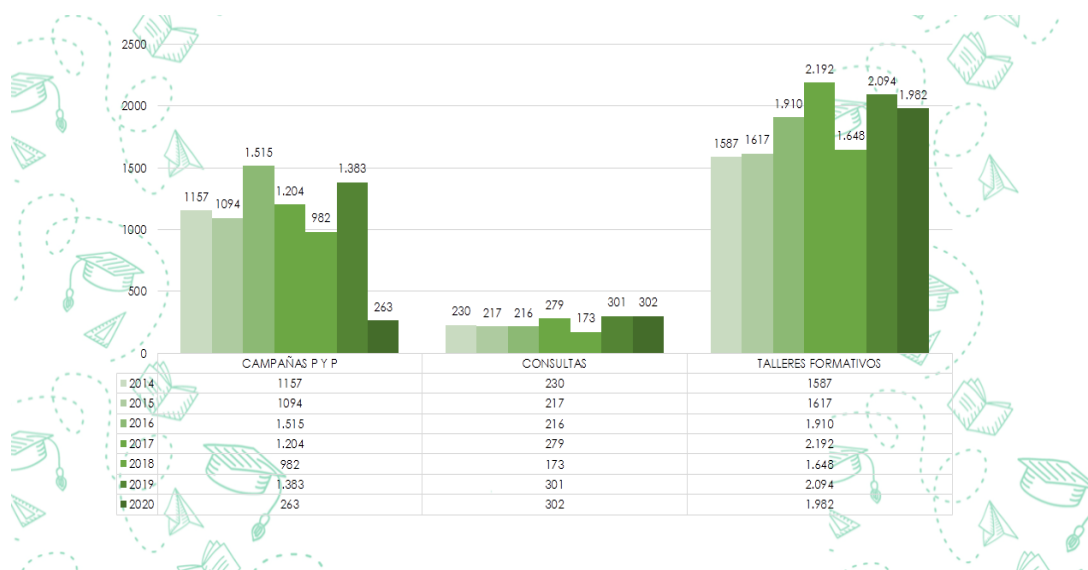
Figura 154 Participación de la Comunidad Académica en Actividades del Servicio Médico



Fuente: Bienestar Universitario

El servicio psicológico de la Universidad La Gran Colombia, durante los últimos años ha realizado actividades en beneficio de la comunidad; implementando estrategias para fortalecer las habilidades personales y psicosociales de la comunidad académica, mediante campañas de promoción y prevención, consultas y talleres formativos, como se evidencia a continuación:

Figura 155 Participación de la Comunidad Académica en Actividades del Servicio Psicológico



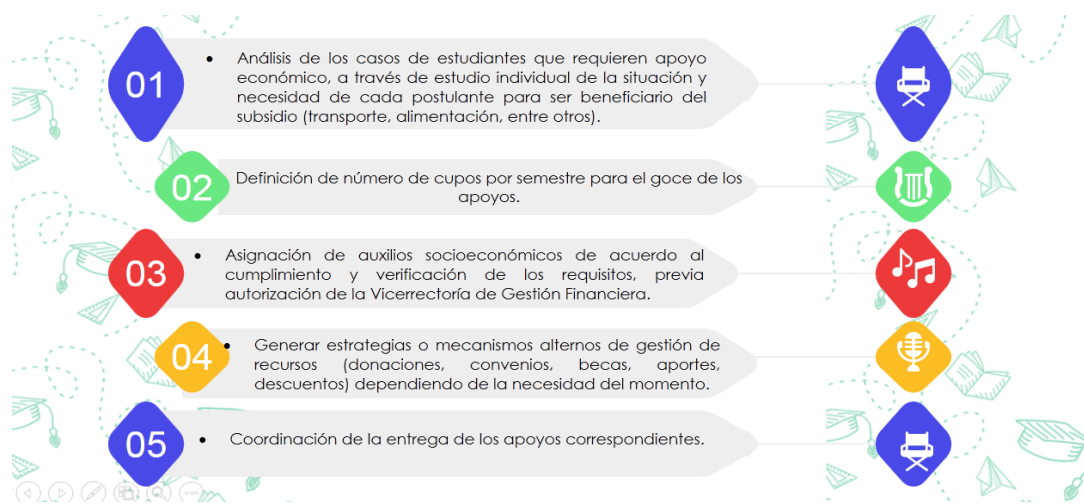
Fuente: Bienestar Universitario

Área de Promoción Socio Económica

La Universidad La Gran Colombia entiende la importancia de la atención estudiantil y por esto ha desarrollado unas líneas de apoyo a estudiantes en diferentes aspectos, uno de estos tiene que ver con el factor económico, debido a que este ítem es uno de los que más deserción causa en los estudiantes universitarios. Para mitigar esta problemática se ha implementado un apoyo, el cual responde a los parámetros establecidos en la Política de Inclusión y es coherente a los lineamientos nacionales expresados en el Art. 16 del acuerdo 003 de 1995 del CESU.

El apoyo socioeconómico a la comunidad vulnerable es de vital importancia dentro de la Universidad, ya que a través de este programa se otorgan subsidios, consistentes en apoyo financiero en alimentación y transporte dirigidos a los estudiantes de pregrado que presenten dificultades económicas, y por ello se vea amenazada su permanencia dentro de la institución.

Figura 156 Línea de Acción Apoyo Socioeconómico



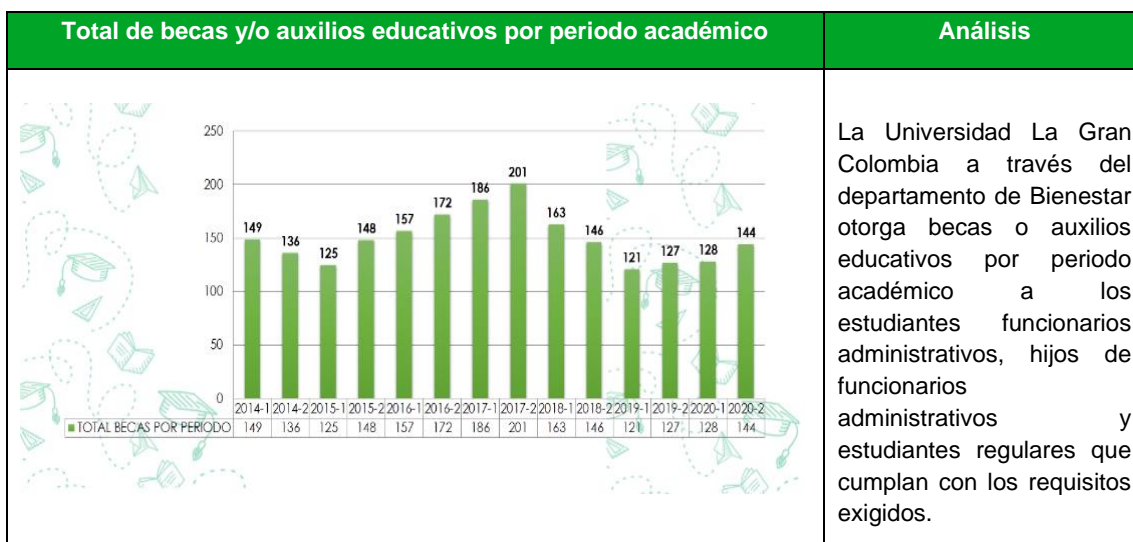
Fuente: Bienestar Universitario

Con este proyecto, la Universidad a través de la Unidad de Bienestar Universitario, da una asistencia económica, que pueda en gran parte, garantizar a los estudiantes con dificultades financieras, la culminación de sus estudios. Con ello se contribuye a generar mayor permanencia en la Universidad, lo que dará como resultado la disminución del índice de deserción.

Becas o Auxilios Universitarios

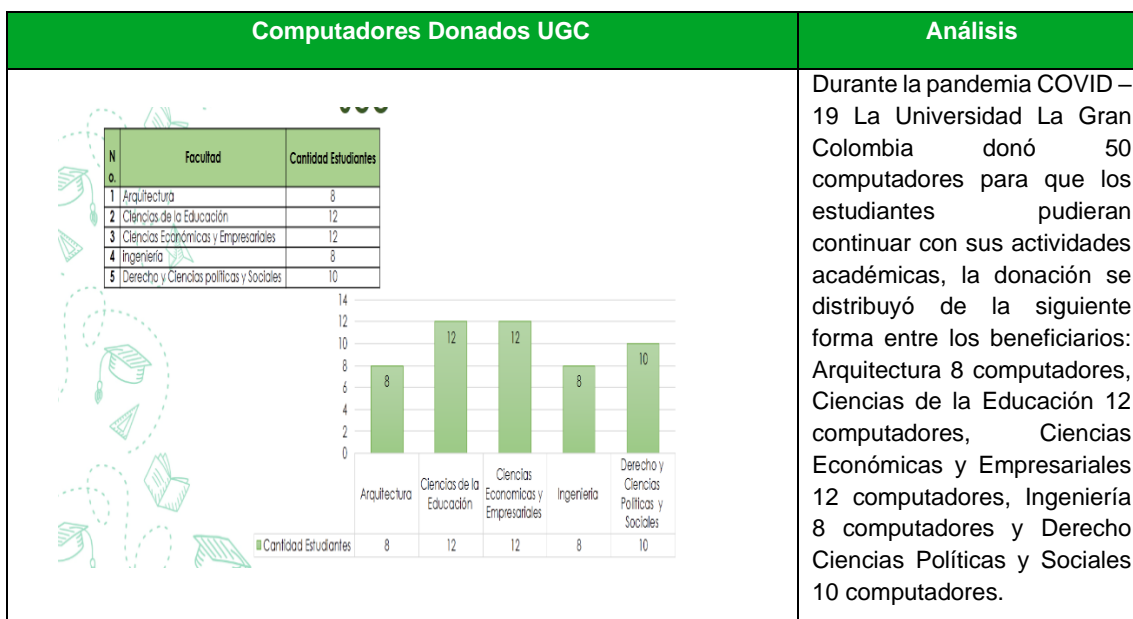
Actual reglamento de becas es el Acuerdo núm. 008 de 2018 (11 de diciembre de 2018). Por el cual se establece el sistema de becas o auxilios educativos para los estudiantes de la Universidad La Gran Colombia. Por lo tanto, y dando cumplimiento al acuerdo cada periodo académico se aprueba a través del Comité de Becas, los auxilios para: funcionarios, hijos de funcionarios o familiares del fundador y becas para estudiantes por rendimiento académico y por bienestar universitario que son los estudiantes que representan a la Universidad, a través de los grupos representativos y selecciones deportivas; además, las becas para estudiantes destacados en la pastoral de la Universidad.

Figura 157 Línea de Acción Apoyo Socioeconómico



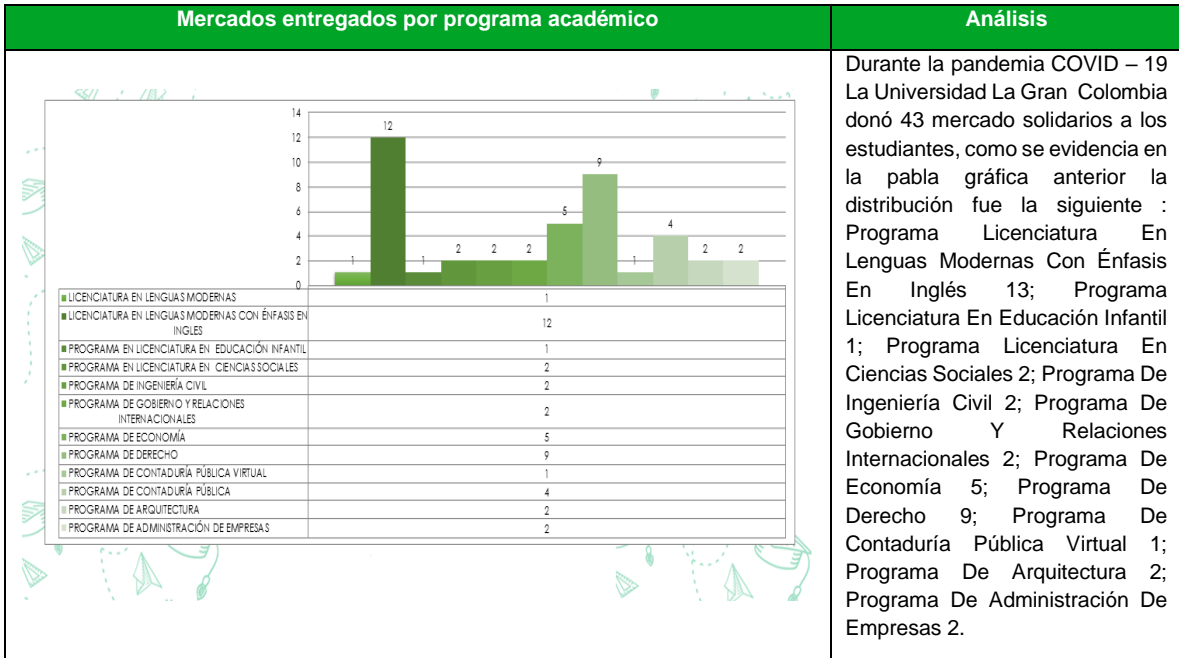
Fuente: Bienestar Universitario

Figura 158 Computadores Donados UGC



Fuente: Bienestar Universitario

Figura 159 Mercados entregados por programa académico



Fuente: Bienestar Universitario

Área de Pastoral Institucional

El centro de pastoral universitario es una unidad de mediación pedagógica, que complementa y fortalece los procesos de formación integral, su funcionamiento se encuentra reglamentado en la estructura orgánica de la Universidad La Gran Colombia, estando subordinado administrativamente a la rectoría de la institución y apostólica mente en comunión con la jerarquía eclesial.

Figura 160 Área de Pastoral Institucional



Fuente: Bienestar Universitario

Asesoría y acompañamiento espiritual

El centro de pastoral universitaria en cabeza del equipo pastoral atiende atentamente todas las inquietudes de orden espiritual y evangelizador manifestadas por los miembros de la comunidad de La Gran Colombia, inquietudes que deben responder en los momentos, escenarios y lenguaje requerido.

Formación integral

La política de formación integral se adelanta a partir de diferentes acciones formativas con carácter auténticamente cristiano, esto principalmente con la realización de convivencias, talleres de liderazgo y participación en escuelas de líderes entre otras actividades semanales. Dicho proceso es de participación voluntaria bajo los principios de identidad, disciplina y responsabilidad que debe acompañar a todos los miembros de la comunidad que deseen participar.

Animación litúrgica

El asesor espiritual del centro de pastoral universitaria promueve, organiza y celebra las actividades referentes a la vida sacramental como la vivencia de la eucaristía y los sacramentos, teniendo en cuenta la diversidad de credos y la práctica del ecumenismo. Esto teniendo claro y sin perder la vista que la identidad específica de la institución es católica dedicada a la formación integral del futuro profesional en diferentes áreas del saber.

Articulación con otros procesos institucionales:

El centro de pastoral universitaria en su calidad de encargados de la asesoría espiritual y la mediación pedagógica acompaña procesos orientados a la formación ética, moral, artística, cultural, etc.; que sean organizados por otras unidades académicas o administrativas.

Figura 161 Actividades Área Pastoral Institucional



Fuente: Bienestar Universitario

Figura 162 Procesos Acciones Apostólicas



Fuente: Bienestar Universitario

Figura 163 Participación de la Comunidad Académica en Actividades de Pastoral Institucional

2014	TOTAL PARTICIPACIÓN	2015	TOTAL PARTICIPACIÓN
La visita del Señor Nuncio Apostólico - Embajador de la Santa Sede Monseñor Ettore Balestrero.	30	Encuentro La Gran Colombia Soy yo EEHL con funcionarios de la universidad	371
Concierto-retiro con la artista católica internacional Hermana Glenda.	1114	Conversatorios sobre la paz personal, serenidad espiritual y paz nacional.	50
La realización del encuentro de entusiasmo y hermandad laboral que se retomó bajo el nombre de "La Gran Colombia Soy Yo" con delegados de Bogotá y La seccional Armenia y Canal Telemiga.	260	Convivencias y caminatas	1328
Convivencias	1318	Catequisis sobre apostolado y solidaridad cristiana	15
Talleres de liderazgo	368	Misión de semana santa en Haití específicamente en la Diócesis de Fort Liberté.	2
Retiros	50	Proceso apostólico e impacto social en el Vicariato de Puerto Gaitán Meta y la parroquia de Ortega Tolima.	16
Misiones de Semana Santa y Navidad	29	Seminario en Liderazgo Juvenil Avanzado, ofertado por el instituto Fe y Vida en Lewis University Romeoville.	23
Encuentros Musicales y Espirituales	1114	Proceso de formación en teología y doctrina para los agentes pastorales.	60
Participación en Escuela de Líderes en Central de Juventudes	19		
Obras sociales (Entrega de alimentos a habitantes de calle, visita a fundaciones, recolección de donaciones para poblaciones vulnerables)	16		

2016	TOTAL PARTICIPACIÓN
Encuentro La Gran Colombia Soy yo	300
Encuentro de líderes grancolombianos (Encuentros mensuales)	25
Encuentro con el Embajador de la ONU	35
Catequesis y formación sacramental	32
Formación bíblica	15
Convivencias	1198
Talleres de liderazgo	403

2017	TOTAL PARTICIPACIÓN
Talleres de formación humana y liderazgo.	65
Concierto juvenil.	29
Misión de navidad.	29
Convivencias y retiros	167
Construcción de la capilla de la sede centro y sede de Ingeniería.	

2018	TOTAL PARTICIPACIÓN
Vivencia de sacramentos	28
Tertulia espirituales	82
Convivencias y retiros	300

2019	TOTAL PARTICIPACIÓN
La creación de nuevo equipo de agentes pastoral	30
Convivencias para estudiantes nuevos	83
Convivencia de administrativos	14
Celebración de eucaristía	03
Acercamiento del capellán a toda la comunidad grancolombiana.	



2020	TOTAL PARTICIPACIÓN
ANTES DEL CONFINAMIENTO	
Convivencia de estudiantes nuevos	110
Celebración del miércoles de ceniza	30
Formación del grupo pastoral en el Liceo Julio Cesar García.	22

2020	TOTAL PARTICIPACIÓN
DURANTE EL CONFINAMIENTO	
Eucaristías semanales en Teleamiga	
Visitas a las aulas virtuales.	
Tardes de espiritualidad por la plataforma zoom.	30
Jueves de formación por la plataforma zoom.	65
Noches de oración por la plataforma zoom.	120
Convivencia con el equipo base.	25
Grabación de las novenas junto teleamiga.	50
Presencia en la celebración de los 70 años de la universidad.	7

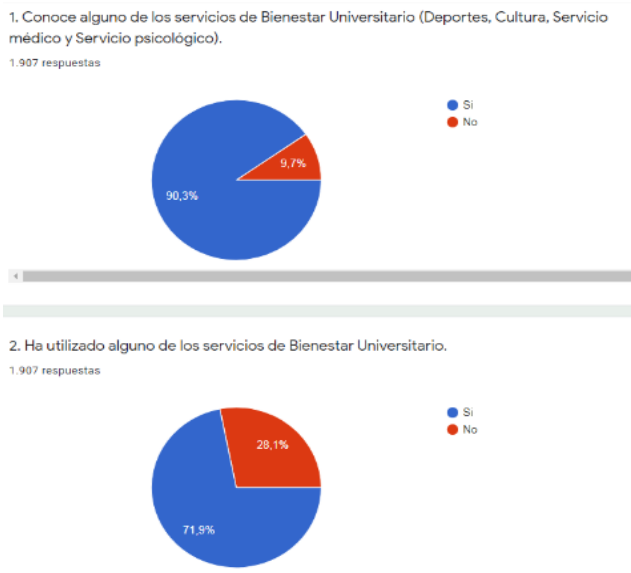


Fuente: Bienestar Universitario

Mecanismos para evaluar los servicios de bienestar

Para el Departamento de Bienestar Universitario es importante conocer la satisfacción y percepción que se tiene acerca de las actividades y servicios ofertados; por tal razón, se realiza la encuesta semestralmente de *Satisfacción y percepción del departamento de bienestar universitario*, la cual permitirá continuar mejorando el proceso de alta calidad institucional.

Figura 164 Encuesta de satisfacción y percepción



Fuente: Bienestar Universitario

5.5. Variables asociadas a la deserción analizadas en la Universidad La Gran Colombia

Se observan los índices de deserción discriminados por factores, con un total de 2051 estudiantes desertores, identificados de la siguiente manera: Institucional 82 estudiantes; académico 85 estudiantes; psicosocial 782 estudiantes y económico 1102 estudiantes.

Figura 165 Causas de Deserción Anual



Fuente: Bienestar Universitario

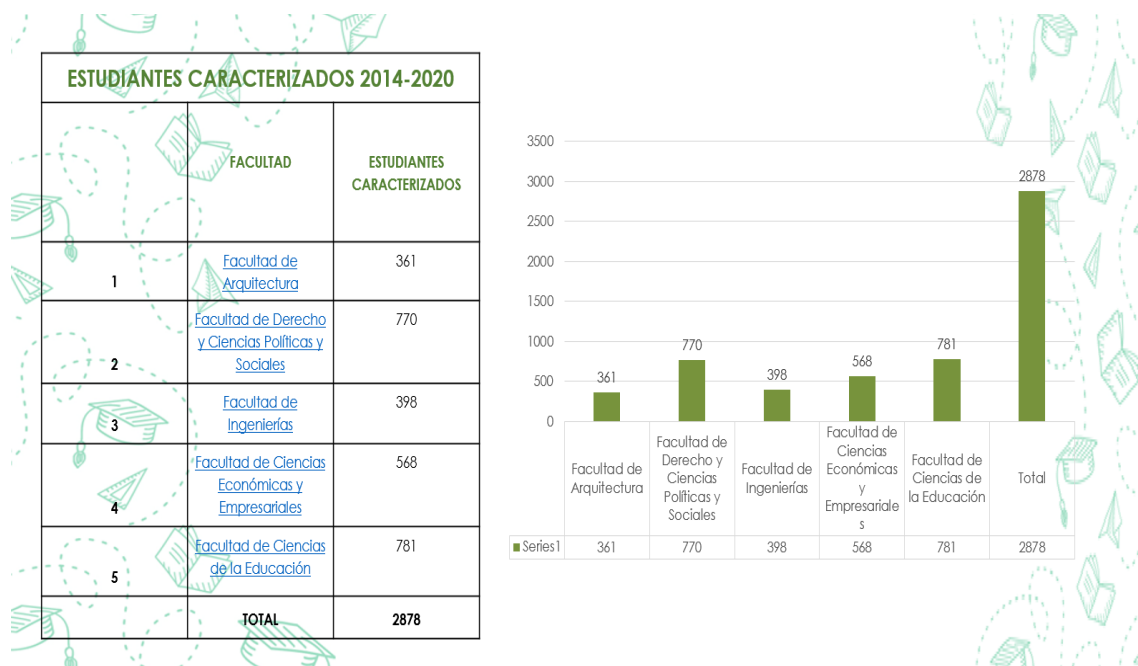
Caracterización de los estudiantes

La Caracterización de la UGC obedece a una metodología de análisis de riesgos, características y circunstancias individuales y colectivas, que comprende diversos tipos de modelos explicativos que permiten priorizar poblaciones dentro de la comunidad estudiantil UGC y, así mismo desarrollar programas de intervención individuales y colectivas necesarias para prevenir y mitigar riesgos.

Anexo 5. 3 Documento caracterización de Estudiantes UGC

Al realizar el análisis de la información resultante de las alertas tempranas arrojadas por la caracterización estudiantil del aplicativo Adviser, estableciendo sus características predeterminadas que influyen en la interrelación como individuo y la institución como organización.

Figura 166 Estudiantes Caracterizados 2014-2020



Fuente: Bienestar Universitario

Programa orientado a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes.

Identificación de las alertas tempranas

Identificar las alertas tempranas académicas, que impacten el desempeño y permanencia del estudiante; alertas tempranas sociodemográficas y psicosociales que puedan afectar la salud mental, la calidad de vida, el desempeño, la permanencia del estudiante hasta obtener su graduación; las alertas tempranas económicas y financieras, que impactan el desempeño y permanencia del estudiante.

Atención psicología educativa

La asesoría en esta área evalúa los procesos cognitivos del estudiante vinculados al proceso de enseñanza-aprendizaje y los hábitos de estudio que maneja, teniendo en cuenta lo anterior, se analizan las estrategias adecuadas para mejorar el aprendizaje del estudiante y fomentar adecuadas prácticas de estudio para mejorar el rendimiento académico.

Encuentros de experiencias familiares

La Institución promueve entre los padres, tutores, acudientes de los estudiantes, espacios de encuentros de capacitación, charlas, inducción, sensibilización, talleres, bajo un modelo de retroalimentación de los procesos institucionales y académicos, fortaleciendo la red de apoyo familiar, la comunicación, la confianza y el apoyo al proyecto de vida de los estudiantes.

Efectos de los programas de Bienestar en la UGC, programa de permanencia y graduación.

Desarrollo de habilidades y competencias básicas

Se realiza a los estudiantes, con el fin de detectar sus debilidades frente a sus conocimientos previos, fortaleciendo el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, blandas entre otras a partir de talleres, respondiendo a las necesidades educativas, aportando de esta manera a su formación integral.

Preparar al estudiante para el mundo laboral

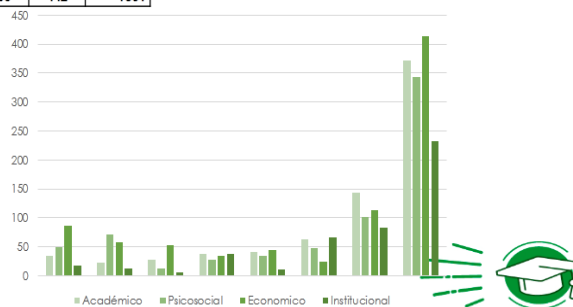
La Universidad La Gran Colombia, acompañará a los estudiantes en su proyecto de vida, orientando, guiando, apoyando aquellos planes o proyecciones que el estudiante visualiza, imagina y finalmente construye, en torno a lo que quiere hacer con su vida en el presente y con miras a un futuro casi que inmediato con el fin de alcanzar sus metas personales, profesionales y sociales siendo el protagonista a corto, mediano y largo plazo.

Se evidencia la cantidad de estudiantes atendidos los últimos siete años, por los siguientes motivos: Académico 371 estudiantes; Psicosocial 343; Económico 414; Institucional 223, para un total de 1361 estudiantes atendidos.

Figura 167 Acompañamiento a Estudiantes

ACOMPañAMIENTO A ESTUDIANTES

Factor	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Académico	35	23	27	38	41	63	144	371
Psicosocial	49	71	12	28	34	47	102	343
Económico	87	58	53	35	44	24	113	414
Institucional	17	13	5	38	11	66	83	233
Total	188	165	97	139	130	200	442	1361



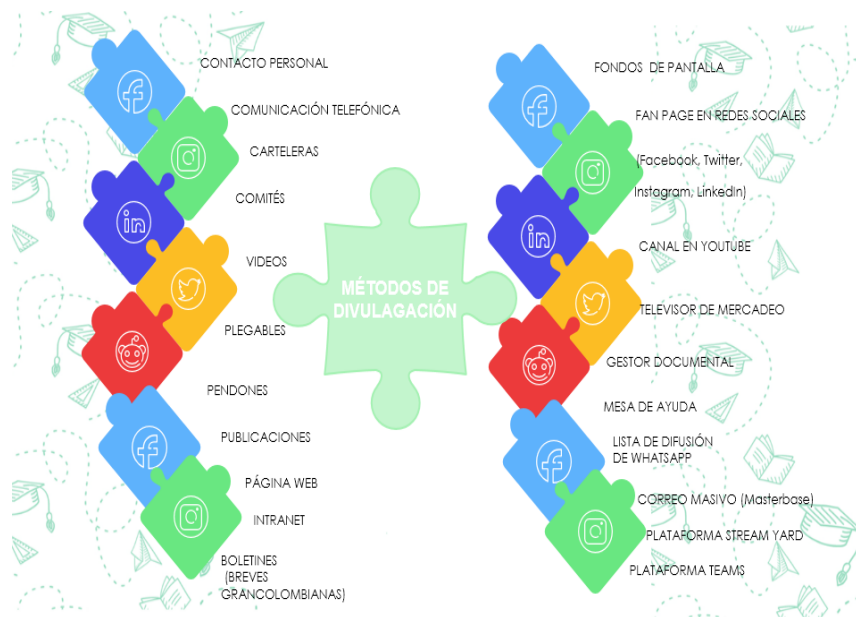
Fuente: Bienestar Universitario

Mecanismos de comunicación.

La Universidad La Gran Colombia cuenta con una serie de medios y canales que propenden por facilitar la interacción y la comunicación entre la institución y sus miembros (estudiantes, profesores, egresados, directivos, personal administrativo), suministrando información actualizada y permanente a toda la Comunidad Académica, sobre las políticas y lineamientos institucionales, servicios, noticias y avances, así como la oferta académica y proyecciones de la institución.

A continuación, se presenta la matriz que resume los medios, tipos de servicios y responsables de cada proceso de comunicación interna y externa de la Universidad:

Figura 168 Métodos De Divulgación



Fuente: Bienestar Universitario

Contacto Personal

Bienestar Universitario tiene las puertas abiertas para atender a todos los miembros de la comunidad. Una de las características importantes del servicio ofrecido es hacer sentir a los estudiantes como en casa; los docentes y personal administrativo, facilitan varios vínculos que permite solucionar cualquier situación o inconveniente, siempre manejando un compromiso de confidencialidad, si así el caso lo requiere, o asistir una emergencia.

El personal asociado está en constante capacitación en primeros auxilios y atención al estudiante en diferentes situaciones y el departamento está en constantes mejoras para reducir todos los riesgos posibles y mejorar la calidad de todos los servicios del departamento.

- Comunicación Telefónica

Para nosotros es muy importante solucionar y facilitar los procesos académicos, lúdicos, deportivos y culturales de los estudiantes, se cuenta con una línea telefónica exclusiva de Bienestar Universitario de lunes a viernes, de 9:00 am a 6:00 pm.

- Carteleras

Gracias a las nuevas instalaciones de Bienestar Universitario, en la entrada del Edificio Bloque M, se encuentra la cartelera con todas las actividades y ofertas del departamento, cada semana se actualiza y se dejan los contactos para complementar la información.

- Videos

La producción de videos permite mantener en constante actualización los resultados por parte de los grupos representativos. Cada semestre se abre un espacio para presentar los trabajos.

Los docentes realizan pausas activas con temas deportivos y culturales para toda la comunidad UGC.

Las inducciones de estudiantes, docentes y celebraciones de fechas especiales también se acompañan con videos producidos por los docentes de Bienestar Universitario.

- Pendones

Se cuenta con pendones para acompañar los eventos y generar sentido de pertenencia por la Universidad La Gran Colombia.

- Publicaciones

Bienestar Universitario está comprometido con la innovación y los nuevos canales de comunicación gracias a la virtualidad, es por eso por lo que cada semana se publica contenido en los diferentes medios sociales, todas las invitaciones a las actividades y reconocimientos de los logros obtenidos en las competencias universitarias.

- Página Web

En la página de la Universidad La Gran Colombia www.ugc.edu.co Bienestar tiene un espacio donde se publica toda la información para facilitar accesos a becas, inscripciones, audiciones, actividades y anuncios importantes de la comunidad.

- Redes Sociales

Bienestar Universitario maneja un perfil en Instagram: @bienestaruniversitariougcc donde se actualiza a la comunidad cada semana, publica logros obtenidos y videos por los estudiantes y comparte historias que acercan a los estudiantes donde se permite socializar en actividades importantes como *Culturarte* todos los viernes.

- Canal En YouTube

En los perfiles de los docentes, se cargan las sesiones de clases y las actividades del Departamento. Se sincroniza con la aplicación Zoom® y se permite realizar transmisiones en vivo para aumentar la asistencia y facilitar a los estudiantes la conexión.

- Televisor de Mercadeo

El televisor se ha convertido en una herramienta clave, se transmiten noticias, información cultural en canales nacionales y los viernes Karaoke con todo el equipo de Bienestar Universitario.

- Correo Masivo

Cada semana desde la coordinación de Bienestar Universitario, se envía toda la información por correo electrónico a toda la comunidad grancolombiana.

Figura 169 Banner de Actividades



Fuente: Bienestar Universitario

Programa orientado a la prevención de la deserción y a la promoción de la graduación de los estudiantes

Figura 170 Prevención de la deserción



Fuente: Bienestar Universitario

5.6. Disponibilidad de espacios de bienestar UGC

La Universidad cuenta con una infraestructura amplia, suficiente y acorde a las necesidades de la Comunidad Académica, para el desarrollo de sus funciones misionales y los programas y estrategias del Modelo de Bienestar Institucional.

La institución ha venido consolidando sus espacios físicos para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, con el fin de brindar condiciones idóneas en cuanto a accesibilidad, iluminación, ventilación, amplitud y condiciones de seguridad y bienestar de todos los miembros de la institución. Es así como la institución en sus diferentes sedes y seccionales ha realizado inversiones para contar con nuevas edificaciones, más aulas de clase, aulas de informática y sistemas, auditorios y salas de conferencias, oficinas administrativas, cafeterías, escenarios deportivos, consultorios para los servicios de salud y en general para el bienestar.

Infraestructura y espacios de bienestar

Figura 171 Escenarios Internos y Externos Actividades y Servicios de Bienestar



ESCENARIOS

BIENESTAR
UNIVERSITARIO
Bloque M
BL M
Calle 17 No. 5 - 90

CANCHA
MÚLTIPLE
Bloque K
BLKCM
Calle 12 No. 3 - 50

ESCUELA DE CADETES
GENERAL SANTANDER
(CONVENIO)
Cl. 45a Sur #47a-42

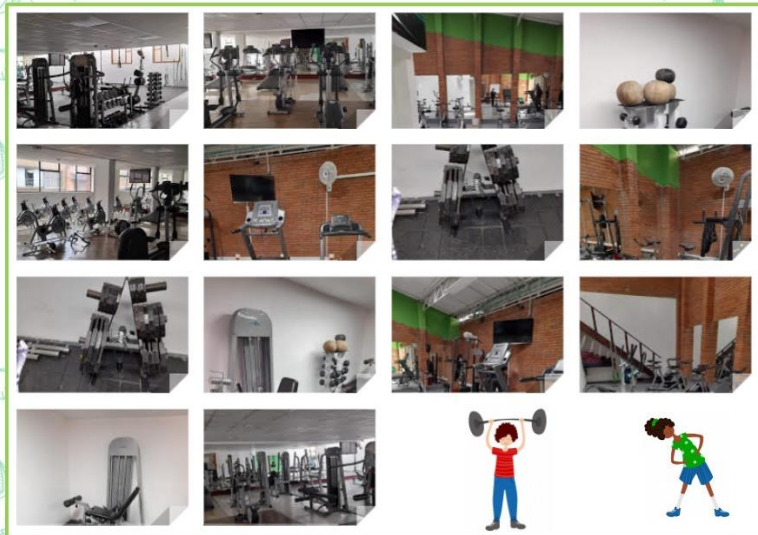
GIMNASIO
INGENIERÍA CIVIL
BLIC2
Calle 44 No.13 - 43

INGENIERÍA CIVIL
BLIC2
Calle 42 A No. 8 - 10

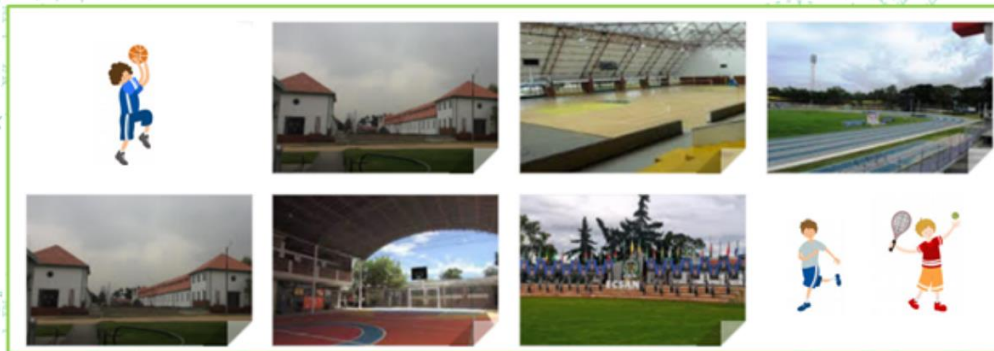
CAMPUS LA
SANTA MARIA
KM. 23 Autopista norte
vía Sopó



GIMNASIOS



ESCUELA DE CADETES GENERAL SANTANDER



Fuente: Bienestar Universitario

5.7. Política de Inclusión Acuerdo núm. 007 del 2020

La Universidad La Gran Colombia crea una política institucional de inclusión “*UGC para Todos*” centrada en los estudiantes que fomenta estrategias para ampliar el acceso y la permanencia de todos los educandos; El Acuerdo Núm. 007 12 de mayo de 2020 establece los mecanismos para la implementación y ejecución efectiva de la política institución de inclusión.

Anexo 5. 4 Política Institucional de Inclusión ¡UGC para Todos!

Alcance la de política: Implica a toda la comunidad Grancolombiana de pregrado, posgrado y educación continuada, en la sede principal y cada una de las seccionales, así como en las diferentes modalidades, presencial o virtual.

Estrategias de apoyo en la política de inclusión: Las estrategias se crean e implementan de manera transversal e interdisciplinar en cada una de las áreas de la institución. creando un apoyo íntegro y efectivo para la inclusión y permanencia a toda la población que se reconozca como persona en condición de discapacidad, minorías étnicas, grupos minoritarios poblacionales y víctimas del conflicto armado en Colombia.

Identificación de la población: Por medio de la caracterización estudiantil realizada a todos los estudiantes de primer semestre, se identifican a los educandos que se reconocen como población vulnerable, una vez recaudados los datos, estos son analizados para iniciar el acompañamiento.

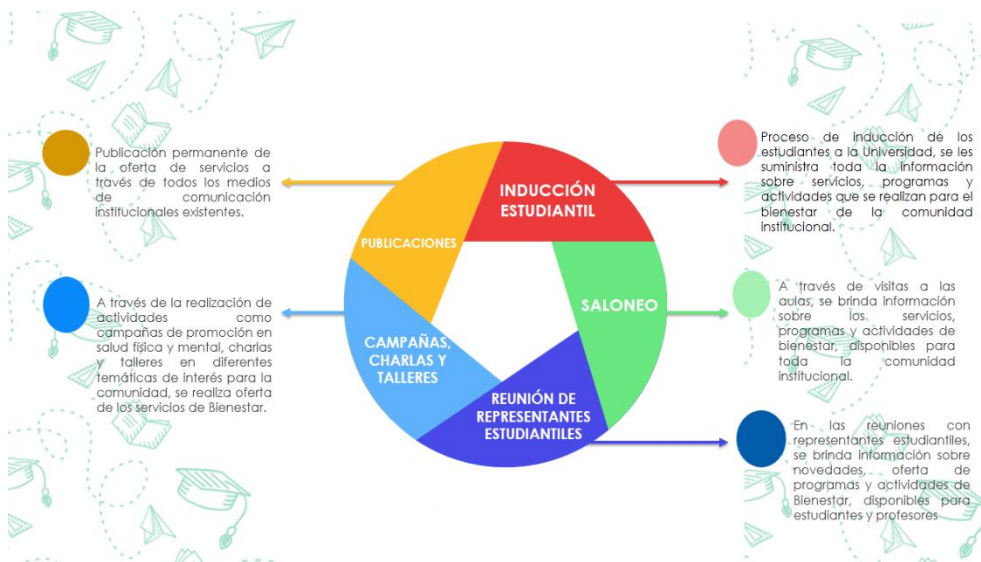
La Universidad La Gran Colombia propone implementar las acciones inclusivas siguientes:

- Consolidación de la *data* sobre toda la población caracterizada en el Sistema de Gestión Académica.
- Reconocimiento de Poblaciones Inclusivas.
- Proceso de admisión académica y laboral.
- Talleres de acompañamiento.
- Intervenciones individuales.
- Remisiones a áreas responsables.
- Acompañamiento a las Facultades y a las Dependencias Académicas o Administrativas.
- Fortalecimiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones *TIC*.
- Fortalecimiento de metodologías de educación inclusiva.
- Preparación Docente para la Inclusión

5.8. Mecanismos de atención a solicitudes

Dentro de las estrategias de divulgación de los servicios de Bienestar a toda la Comunidad Académica se han desarrollado las siguientes:

Figura 172 Estrategias de divulgación de los servicios de Bienestar Universitario



Fuente: Bienestar Universitario

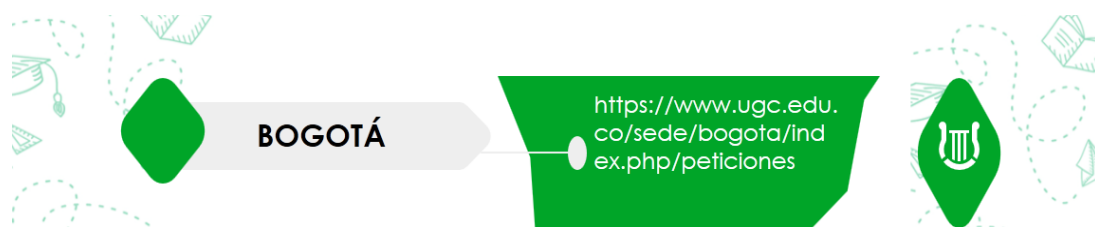
5.9. Mecanismos de gestión peticiones, quejas y reclamos.

Este proceso deberá asegurar la imparcialidad en el manejo de la información y el respeto a los derechos humanos y al acceso, la atención oportuna y la solución completa y

de fondo de los requerimientos respetuosos de los usuarios del servicio educativo, incluyendo la posibilidad de atención a quienes deseen mantenerse en el anonimato; a través del Sistema de Petición, quejas y reclamos, los usuarios de los servicios de la Universidad La Gran Colombia, pueden interponer consultas, felicitaciones, peticiones y quejas o reclamos.

El mecanismo establecido para este fin consiste en que los usuarios a través de la página web institucional de las diferentes seccionales, ingresen a los enlaces correspondientes para conocer la opinión de estos:

Figura 173 Enlace de opiniones para servicios de Bienestar



Fuente: Bienestar Universitario

Una vez confirmado, es remitido a la unidad, dependencia o departamento informando el caso y el trámite correspondiente, hasta obtener la respuesta y debida consecución en el plan de mejoramiento del proceso.

El usuario que interpuso la solicitud deberá estar informado permanentemente del trámite. Con el fin de cerrar el caso, el proceso adelantará las acciones pertinentes y emitir respuesta acorde con el requerimiento. Si se acepta por el solicitante, la PQR se declarará cerrada, pero el proceso debe garantizar que las acciones propuestas se cumplan eficazmente.

Si la respuesta dada por el proceso al usuario no cumple con los requisitos establecidos por el y/o los requisitos legales y de la organización, pasará a una segunda instancia, donde la Alta Dirección de la Universidad intervendrá para proporcionar la respuesta eficaz, y si es del caso en los términos legales correspondientes.

5.10. Autoevaluación condición de calidad

Respecto a esta condición de calidad el Decreto 1330 de 2019, plantea que: *“La institución establecerá las políticas, procesos, actividades y espacios que complementan y fortalecen la vida académica y administrativa, con el fin de facilitarle a la comunidad institucional el desarrollo integral de la persona y la convivencia”* (p.9)

Una vez interiorizado este referente normativo y teniendo en cuenta el desarrollo del ejercicio de autoevaluación institucional de esta condición se identificaron los siguientes resultados:

Tabla 49. Autoevaluación Condición de Calidad - Modelo de bienestar

Calificación cuantitativa	3.9	% Cumplimiento	78%
Gradación de la calidad	Se cumple en alto grado		

La Universidad cuenta con documentos institucionales que contienen la política y el modelo de bienestar para la comunidad universitaria, dichas políticas contribuyen al desarrollo humano, la formación integral y el mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva de los miembros de la comunidad universitaria mediante acciones que orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social, a través de la apertura de espacios de participación real en el ámbito universitario.

La concepción de Bienestar Universitario en la Universidad La Gran Colombia, es dinámica, de construcción permanente y está en interrelación directa con la satisfacción de las necesidades y la realización de los deseos de las personas. Algunos de los escenarios que se pueden destacar para el fomento de esta condición de calidad son:

- Grupo Ilanero
- Teatro
- Danzas
- Tuna
- Programa de retención y permanencia estudiantil
- Incentivos educativos
- Monitores
- Tutorías académicas
- Nivelación de competencias básicas
- Servicio médico:
- Consulta médica general para estudiantes y empleados.
- Examen médico de admisión de estudiantes y empleados.
- Servicio de curaciones, inyectología.
- Consulta y asesoría de medicina general a estudiantes, docentes y administrativos
- Examen médico de admisión a estudiantes y empleados.
- Asesoría en la póliza contra accidentes de seguros del estado.

- Validación de incapacidades médicas.
- Atención en primeros auxilios.
- Semana de la salud actividades de promoción y prevención.
- Boletín educativo de salud.
- Servicio de enfermería:
 - Primeros auxilios.
 - Atención de curaciones.
 - Atención en inyectología.
 - Control de tensión arterial.
 - Asesoría para la utilización del seguro contra accidentes.
- Servicio psicológico:
 - Consulta individual, de pareja, familia y de tipo grupal
 - Atención inmediata a personas en situaciones de crisis
 - Remisiones a especialistas de acuerdo con las necesidades de los consultantes
 - Directorio actualizado de profesionales y / o instituciones y establecimientos de acuerdo con la problemática.
 - Proceso de orientación vocacional y profesional.
- Servicio de ambulancia
- Campañas de prevención

En el marco de las estrategias orientadas a identificar la vulnerabilidad de los estudiantes de la Universidad La Gran Colombia se implementa por medio del área de Permanencia y Graduación, adscrita a la Dirección de Graduados, un sistema de alertas tempranas por medio de la Caracterización de estudiantes de primer semestre, cada alerta temprana se divide en el ámbito educativo, familiar, financiero y personal con el ánimo de brindar una orientación vocacional e implementar estrategias de acompañamiento académico, psicosocial y financiero.

La participación activa de los profesores en la formación de los estudiantes, permite ampliar las posibilidades de intervención institucional en el abordaje de la permanencia estudiantil, a partir de la comprensión de su rol en la relación sujeto-sujeto que establece con sus estudiantes, tanto a nivel individual como grupal, desde la formación integral, entendida esta como el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética,

espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal y socio-política) a fin de lograr su realización plena en la sociedad.

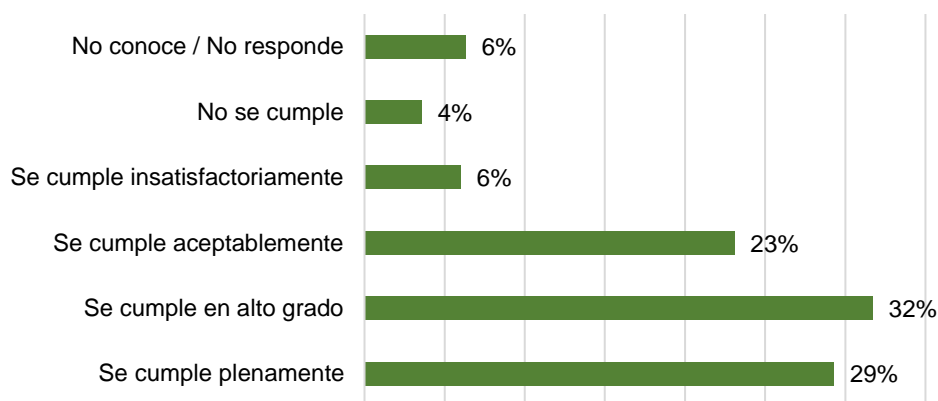
Otra de las estrategias implementadas para contrarrestar la deserción, es la articulación con el área financiera, a través de la existencia de alianzas estratégicas con entidades bancarias que ofrecen créditos educativos como son: Fincomercio, Pichincha, Banco de AVVILLAS, Helm Bank e ICETEX entre otros. Dado el alto beneficio que les reporta a los estudiantes el acceso a estos créditos educativos, la Universidad decidió acondicionar un espacio exclusivo para que el personal de las entidades financieras permanezca en las instalaciones y así brindar un mejor servicio. Se realiza la Feria de Créditos Educativos con el Departamento de Cartera con el fin de que los estudiantes tengan la oportunidad de acceder a nuevas fuentes de financiamiento para el pago de sus estudios.

La Universidad La Gran Colombia, a través del Departamento de Bienestar institucional, adscrito a la Vicerrectoría de Desarrollo Académico, tiene lineamientos claramente definidos para el funcionamiento y desarrollo de estrategias y programas que promuevan la armonía al interior de la institución, así como también cuenta con planes anuales para el desarrollo de actividades tendientes a garantizar la existencia de un óptimo clima institucional que favorezca el bienestar de los miembros de la comunidad educativa. De igual modo, la Dirección de Bienestar Institucional oferta diferentes programas diseñados para la comunidad académica institucional y a los cuales se han vinculado estudiantes, profesores y administrativos de la Institución; evidencia de ello es el incremento periódico de participación en las diferentes actividades que se han ofrecido

Se cuenta con información estadística actual sobre la participación, seguimiento e interacción de la comunidad académica con las actividades desarrolladas por Bienestar Institucional, gracias a diversos instrumentos que permiten la sistematización y consulta de estas.

Conforme con la aplicación de encuestas de percepción, la condición del Modelo de Bienestar obtuvo los siguientes resultados:

Figura 174. Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 5



Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021.

Es así como el bienestar en la universidad ostenta una percepción considerablemente positiva en los actores que hacen partes de la comunidad académica, estudiantes, profesores y administrativos – Directivos. Se infiere que el 61% de la comunidad está altamente satisfecho con la gestión realizada en el marco de la condición de calidad de bienestar universitario y únicamente el 10% consideran que no se cumple con los estándares de calidad necesarios.

De acuerdo con lo anterior, es necesario considerar las apreciaciones consolidadas y desagregadas por actor de la comunidad.

Figura 175. Resultados consolidados de la encuesta aplicada por estamento en la Condición de Calidad 5



Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021

De lo anterior, se identifica que la percepción es similar en todos los actores de la comunidad, es decir que estos tres actores consideran en general que se cumple con la gestión de la condición. Por supuesto es necesario revisar algunos aspectos asociados a la percepción de los estudiantes y, en articulación con la condición anterior, de los egresados. Vale la pena resaltar aspectos valorados con cumplimiento de alto grado en la encuesta como la pertinencia, accesibilidad y calidad de los servicios; así como también los materiales, instrumentos y espacios físicos dispuestos para el fomento del bienestar universitarios.

Respecto al desconocimiento sobre los procesos asociados a esta condición los administrativos – directivos representan, aunque en un pequeño porcentaje, la comunidad con menor apropiación a esta información. En los aspectos académicos se destacan las estrategias de monitoria, tutoría y asesoría dispuestas para los estudiantes en el proceso de enseñanza, aprendizaje y permiten reducir la deserción estudiantil, al igual que las diferentes opciones de grado.

<p>Fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amplio portafolio de servicios y estrategias para el fomento del bienestar universitario. • Disponibilidad de espacios físicos propios para el desarrollo de actividades asociados al bienestar de la comunidad académica. • Integración dentro de los planes de estudios de los programas académicos de los espacios de formación integral asociados al bienestar universitario. • Énfasis en la formación integral en ética y valores en sincronía con el proceso formativo disciplinar. • Percepción positiva de la comunidad académica sobre el fomento del bienestar universitario en la Universidad. • El Bienestar Universitario, logra la integralidad de la comunidad grancolombiana entre la academia, el arte, la cultura y el deporte. • Constante reflexión sobre las metodologías de enseñanza y aprendizaje, alrededor del encuentro con los lenguajes del arte y el deporte para su formación integral. • Se evidencia un buen sentido de pertenencia e identidad Grancolombiana en su proceso de formación.
<p>Aspectos por mejorar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer estrategias que permitan la inclusión de la población vulnerable y con situaciones de discapacidad. • Robustecer los acciones y procedimientos dispuestos para resolver armónicamente conflictos.

- Actualizar los mecanismos de evaluación y seguimiento a la percepción de bienestar universitario en correspondencia con los cambios normativos en educación superior.
- Actualizar los mecanismos de evaluación y seguimiento a la deserción, permanencia y graduación estudiantil en correspondencia con los cambios normativos en educación superior.
- Robustecer los mecanismos de sistematización de la información asociados al bienestar Universitario por actores y programas académicos.
- Robustecer los mecanismos de sistematización de la información asociados al deserción, permanencia y graduación estudiantil por programas académicos.
- Desarrollar estrategias de seguimiento personalizado con los estudiantes no solo en la práctica de los lenguajes artísticos, sino también de profundización.
- Fortalecer la creatividad y el desarrollo de otras habilidades que van de la mano de cada integrante de la comunidad académica con resultados de experiencias significativas.

Fuente: Dirección de aseguramiento de la calidad, 2021.

6. RECURSOS SUFICIENTES PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS

La Universidad La Gran Colombia garantiza el cumplimiento de sus funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y bienestar universitario, con la asignación de recursos suficientes, talento humano, infraestructura física, infraestructura tecnológica y recursos financieros, que permitan el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, y, que sean aportes visibles para toda la comunidad educativa y para la sociedad en general.

6.1. Definición de la misión, propósitos y objetivos institucionales

El direccionamiento estratégico de la Universidad La Gran Colombia está determinado por la Misión y la Visión. A partir de este marco de referencia, se ejecutarán las acciones en todos los niveles de gestión hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) 2021-2027.⁵³

Misión

La Universidad La Gran Colombia es una Institución de Educación Superior de carácter privado, fundamentada en los principios y valores del humanismo cristiano, la dignidad humana, la libertad y la solidaridad, cuyos propósitos son la formación integral y permanente de todos los miembros de la comunidad académica y la búsqueda de la verdad, a través de la docencia, la investigación, la innovación, la extensión, la cultura, la generación y promoción de nuevo conocimiento, para lograr la apropiación social del saber y la transformación del entorno por medio de la cobertura de la educación.

Visión

La Universidad La Gran Colombia en el año 2027, será reconocida socialmente por su alta calidad académica, la cultura de la innovación y la apropiación tecnológica en sus procesos, la inserción en los contextos internacionales, líder en inclusión social y en el desarrollo sostenible de las regiones, por su modelo de formación integral para la construcción de una civilización más humana, cristiana y solidaria.

Propósitos

Los propósitos de la Universidad La Gran Colombia plasmados en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027, se concretan a partir del Proyecto Educativo Institucional teniendo en cuenta las responsabilidades y funciones que deben cumplir las Instituciones del Sistema Educativo Colombiano, para garantizar la alta calidad, pertinencia

⁵³ Universidad La Gran Colombia. Cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) 2021-2027. Consultado en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/nosotros>>

y sostenibilidad en el cumplimiento de los fines que han sido determinados para ejercicio educativo en el contexto nacional. Dichos objetivos son los siguientes:

- Dedicar sus esfuerzos para lograr la formación disciplinar e integral de alta calidad, mediante políticas de acceso democrático al saber que sitúen al estudiante en el centro de todo el proceso educativo y que posibiliten la formación del pensamiento autónomo y la adquisición de las competencias exigidas para el siglo XXI bajo principios de rigor académico, ética y responsabilidad social.
- Gestionar, crear, transformar y transferir el conocimiento a partir de procesos de formación, investigación e innovación, comprometidos con afianzar los nexos entre intereses científicos e intereses sociales, con el fin de promover el desarrollo de los saberes y los impactos en el contexto.
- Contribuir a la solución de las necesidades del país y al desarrollo sostenible de las regiones a partir del ejercicio de sus funciones misionales de formación y docencia; investigación, innovación, creación artística y cultural; proyección social y extensión; bienestar; e internacionalización, mediante un sistema de interacción multicampus que impacta en el contexto.
- Fomentar el pensamiento ecológico y sistémico, tanto en la vía de la responsabilidad ambiental y el cuidado del planeta, como en el fomento de la inter y transdisciplinariedad de los saberes, de tal manera que se posibiliten diálogos horizontales entre las diferentes disciplinas con el contexto y con los saberes populares, tradicionales, urbanos, campesinos, indígenas y no-occidentales, que circulan y construyen modos más pertinentes de academia.
- Garantizar la calidad, la cobertura y el mejoramiento continuo del servicio público esencial de la educación superior, mediante la ampliación libre y responsable de su portafolio educativo en todos los niveles y modalidades de la Educación Superior, atendiendo a criterios de pertinencia e impacto en las diferentes regiones del país, dentro de los límites de la Constitución Política y las leyes vigentes.
- Consolidar un sistema de relacionamiento con el sector externo regional y global, que permita a sus estudiantes y docentes interactuar con los diferentes sectores de la sociedad y generar sinergias con las demás instituciones del sistema educativo nacional e internacional, para promover la conexión permanente con el contexto, mediante modelos de colaboración, cooperación y asociatividad.
- Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden, mediante la articulación entre la educación media y la educación superior, de tal modo que se facilite la transición entre los diferentes niveles y se promueva una

educación que enseñe a pensar de manera autónoma a lo largo de toda la vida.

- Velar por la consolidación de procesos de buen gobierno institucional que se basen en la cultura de la autorregulación, la planeación, la autoevaluación, la rendición de cuentas y el mejoramiento continuo, con el propósito de alcanzar altos niveles de calidad, integración multicampus y sostenibilidad financiera.
- Propiciar la formación y consolidación de un cuerpo docente profesoral altamente cualificado y comprometido con las funciones misionales de la Universidad, que permita la configuración de comunidades académicas de reconocida trayectoria, así como, la articulación con sus homólogas a nivel nacional e internacional.
- Promover un ambiente de bienestar integral, trabajo en equipo y desarrollo humano para toda la comunidad universitaria que suscite la consolidación del proyecto de vida de los integrantes de la familia grancolombiana y el fomento de la cultura del respeto, la solidaridad, la dignidad y la responsabilidad socioambiental.

Instrumentos de planeación

Instrumentos básicos de planeación de la Universidad La Gran Colombia, que permitirán la materialización de misión, visión y propósitos institucionales:

- Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID): Orienta la planeación en el mediano y largo plazo y se formulará para un período de diez años.
- Plan BIANUAL (PB): Permite realizar el desdoblamiento de las metas del PEID a dos años y hacer seguimiento y ajustes de este.
- Plan de Acción Anual (PAA): Define las acciones y recursos presupuestales anuales para el cumplimiento de las metas del PEID.
- Planes de mejoramiento (PM): Define correctivos a las debilidades o hallazgos encontrados en las autoevaluaciones de las unidades académicas y administrativas, en la búsqueda del mejoramiento continuo.

La Universidad La Gran Colombia para cumplir con la misión y visión institucionales, a través de un proceso participativo formuló el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021-2027, que se constituye en la carta de navegación y contiene los retos que la Universidad La Gran Colombia debe contribuir a resolver, dando respuestas de calidad a los grandes problemas y desafíos de la sociedad desde la formación integral, la promoción de la innovación, la investigación y la internacionalización. (Universidad La Gran Colombia. PEID Pág. 12- 24.2021). Ver:

Anexo 6. 1 Metodología valoración PEID

La estructura del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo 2021-2027 propende por una dinámica de renovación y fortalecimiento institucional, a partir de los retos definidos en la MEGA (30 mil estudiantes, 250 mil millones en ingreso y Acreditación Institucional) y sus ejes y objetivos estratégicos, que orientan la priorización de los recursos y acciones institucionales para el cumplimiento de la misión y visión institucional⁵⁴. (

El PEID 2021-2027 concreta los cinco ejes estratégicos en 27 objetivos estratégicos y 72 metas proyecto, los cuales se concretan en los planes de acción anual que son objeto de seguimiento permanente para observar la evolución de los resultados hacia los retos establecidos en la MEGA.

Figura 176 Estructura del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027



Fuente: Elaboración propia.

Para lograr apalancar el cumplimiento de las metas propuestas dentro del Plan estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) 2021 -2027 La Institución cuenta con un plan de inversiones anual que garantiza los recursos suficientes para su eficiente ejecución. Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano en la Universidad La Gran Colombia, se identifica por ser transversal y apoyar todos los procesos académicos y administrativos, siendo un factor importante para el desarrollo integral del trabajador. Tiene como propósito principal proveer y retener el personal idóneo y competente que aporte a la consecución y metas institucionales, por medio del fortalecimiento de competencias, proporcionando espacios sanos, seguros y saludables que permitan la ejecución de sus actividades laborales velando

⁵⁴ Universidad La Gran Colombia. Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-202. Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/PEID-2021.pdf>>

por el bienestar, la felicidad laboral, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

Así mismo, como proceso de apoyo enmarcado en el Sistema Integrado de Gestión Institucional, se enfoca en cumplir y satisfacer las necesidades de todos los procesos dando cumplimiento y siguiendo los lineamientos institucionales basados en los principios y valores, la búsqueda de la verdad y la transparencia logrando generar culturalmente sentido de pertenencia en toda la comunidad Grancolombiana y destacándose en el buen servicio al cliente interno y externo.

En el Departamento de Gestión del Talento Humano se promueven estrategias encaminadas a brindar a los administrativos y docentes, condiciones de trabajo y espacios sanos y seguros, que fomentan la promoción de la salud y previenen el desarrollo de la enfermedad a partir de lineamientos normativos vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, y apoyados, en un mejoramiento continuo, se establecen todas aquellas actividades orientadas al autocuidado como pilar fundamental de su propio ser, proyecto de vida, el de su familia y de su comunidad. Partiendo de esa premisa fundamental, el Departamento de Gestión del Talento Humano gestiona planes de trabajo acordes a evaluaciones diagnósticas iniciales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acompañados de seguimientos continuos y eficaces que permitan identificar acciones para mejorar y mantener el bienestar la salud y la seguridad de la comunidad docente y la de los trabajadores.

6.2. Directrices y procesos para atraer, vincular, retener, y desvincular el talento humano

La Universidad La Gran Colombia cumple a cabalidad con las obligaciones que en términos laborales establece la normatividad vigente en el país. De igual manera, cuenta con un reglamento interno de trabajo y un procedimiento interno asociado, ver:

Anexo 6. 2 Reglamento interno del trabajo

Anexo 6. 3 Proceso de selección contratación y desvinculación ADM

Todos los funcionarios administrativos y profesores cuentan con contratos laborales a término indefinido, término fijo, periodo académico y obra o labor dependiendo de la actividad que realicen en la institución. De esta forma, cumple con las siguientes obligaciones legales:

- Pagar la remuneración pactada y las prestaciones sociales mensualmente.
- Realizar las afiliaciones y pago a los sistemas de seguridad en salud, pensión, ARL y cajas de compensación familiar.
- Pago de la prima extralegal de vacaciones correspondiente a 24 días de salario, dicho concepto se paga al mismo tiempo con el pago de las vacaciones colectivas.

- Suministrar las herramientas y equipos requeridos para el desarrollo de las actividades contratadas.
- Entregar los elementos de protección personal requeridos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales y adecuar la infraestructura física para el desempeño adecuado de las actividades, velando por el cuidado de la salud de los trabajadores.
- Conceder las licencias contempladas en la normatividad: calamidad doméstica, permiso sindical, fallecimiento de compañeros de trabajo, maternidad, paternidad, luto. Ver: Colectiva Vigente⁵⁵

El proceso de vinculación en la Universidad La Gran Colombia inicia con la selección de personal, mediante la cual se determina la persona idónea para desempeñar un puesto de trabajo, cuando la Universidad requiere de personal el jefe de área notifica mediante oficio o correo electrónico al Departamento de Gestión del Talento Humano, la necesidad de la consecución de personal indicando si es para cubrir un reemplazo temporal o definitivo, o si se requiere para ocupar una nueva vacante. (Existen casos especiales los cuales son avalados por el señor Rector, se da inicio al proceso de selección teniendo la hoja de vida avalada por el).

Selección

Para la Universidad La Gran Colombia el proceso de selección de personal es el procedimiento mediante el cual se elige a la persona idónea para desempeñar un puesto de trabajo, basado en las características y requerimientos del perfil; teniendo en cuenta los criterios de educación, formación, habilidades y experiencia, competencias, valores y personalidad del aspirante, competencias cognoscitivas actitudinales e instrumentales, verificando al final del proceso la información suministrada en la hoja de vida.

Contratación

Una vez aprobado el filtro de selección se procede a la legalización y perfeccionamiento de la relación laboral a través de la firma del contrato, y afiliación al sistema de seguridad social.

Nombramientos

De acuerdo con la Resolución 001159 del 2021, capítulo V, Artículo 24, son funciones del Señor Rector, “*Nombrar y remover al Secretario General, a los Rectores delegatarios,*

⁵⁵ Universidad la Gran Colombia. Convención colectiva de trabajo suscrita entre la universidad La Gran Colombia y el sindicato nacional de trabajadores de las instituciones de educación SINTIES. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1dCzPNbWK1M_9jOcsU2Pxy2liAHbCl6d2/view3>.

a los Vicerrectores, y el personal administrativo de la Universidad, excepto el Revisor Fiscal y el Secretario del Plenum”.⁵⁶

Mecanismos de Atracción y Retención

La Universidad La Gran Colombia, dentro de su proceso de crecimiento y bienestar humano, asegura que sus funcionarios administrativos se vinculen con contratos por periodos en donde se garantice su estabilidad, con el fin de afianzar procesos de continuidad para el cumplimiento de la misión y la visión institucional. En la página de la Universidad en la sección de trabajo con nosotros, se da a conocer a todo el personal vinculado a la Universidad las convocatorias activas a las que se pueden postular si cumplen con los requisitos, esto permite que todos tengan la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la institución. (Banco de hojas de vida). Adicionalmente dentro del proceso de reclutamiento, se tiene aliados estratégicos como las agencias públicas de empleo, (Sena, Colsubsidio, empleo.com) y la red social *LinkedIn*.

Igualmente, se genera un alto sentido de pertenencia y amor por la institución, diseñando estrategias de retención tendientes a la formación y el desarrollo de los funcionarios, igualmente en el marco de la negociación con el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación, se suscribió la Convención Colectiva de Trabajo, por directriz institucional, todos los funcionarios administrativos pueden acceder a los incentivos extralegales contemplados allí, a saber:

- Pago del auxilio por muerte de familiares por valor de 200.000, se realiza a través de la nómina.
- Pago del auxilio educativo, para cada uno de los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando preescolar, primaria y bachillerato. Por lo general este pago se realiza en los meses de marzo y abril.
- Pago de auxilio educativo para hijos de trabajadores.
- Pago de un auxilio de natalidad para las nuevas madres y padres, el cual se reconoce en el pago de la nómina.

Anexo 6. 4 Reporte becas

- Apoyo económico por pensión.
- Prima de antigüedad.
- Préstamos internos y libranzas bancarias.

⁵⁶Ministerio De Educación Nacional. Resolución 001159 21 de enero de 2021. Por la cual se ratifica una reforma estatutaria a la UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/resolucion_men_001159.pdf

- Seguro de vida colectivo, por muerte o invalidez, por un valor individual de 20.000.000 de pesos y Póliza funeraria con cobertura para el trabajador, su cónyuge, compañero permanente, hijos, padres y hermanos que dependan del trabajador. La Universidad tiene afiliados a los trabajadores administrativos en la entidad Mapfre, el personal sindicalizado está afiliado a la Ascensión.
- Pago de un auxilio para recreación y deporte, por valor de 17 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para programar actividades deportivas o recreativas del personal sindicalizado, dicho auxilio se otorga en el mes de noviembre de cada año.
- Auxilio de lentes y montura.

Consolidado y estadística de la información anterior en el siguiente anexo:

Anexo 6. 5 Estadísticas administrativas Universidad La Gran Colombia

- Becas para educación en la Universidad La Gran Colombia.
- Semana santa y semana de receso remuneradas que fomentan tiempo de calidad en familia.
- Actividades de bienestar (Fiesta de fin de año, celebración de fechas especiales como el día del niño, día de la mujer, día de la secretaria, día de cumpleaños, Servicio de gimnasio, entre otros).

Anexo 6. 6 Evidencias actividades de bienestar

- Inauguración de la sala de lactancia en el año 2019. Ver:

Anexo 6. 7 Inauguración sala de lactancia ugc.pdf

En el siguiente enlace podrá encontrar las convenciones colectivas desde el año 2013 hasta la fecha.

Anexo 6. 8 Convenciones colectivas

De la misma forma, los profesores de la Universidad gozan de los beneficios establecidos en el Estatuto Docente, como el pago de las bonificaciones por producción académica e investigativa y los apoyos económicos dados para cursar y aprobar estudios de postgrado en Colombia o en el exterior.

Desvinculación

Cuando un trabajador de la Universidad La Gran Colombia se retira de la institución ya sea por retiro voluntario o por despido, la universidad respeta el trámite legal vigente establecido por el Código Laboral Colombiano.

Actualmente existen tres motivos de retiro:

- **Renuncia Voluntaria:** El trabajador presenta su carta de renuncia voluntaria ante el Departamento de Gestión del Talento Humano.
- **Terminación Unilateral:** La Universidad decide dar por terminado el contrato de trabajo suscrito entre las partes.
- **Terminación por mutuo acuerdo:** Las partes acuerdan voluntariamente dar por terminada la relación laboral.

Inducción del Talento Humano

Imprimir el ADN grancolombiano al nuevo funcionario, vinculándolo a cultura organizacional, familiarizarse con los valores y principios institucionales, instruir acerca de la misión, visión, objetivos, estructura organizacional, sistema integrado de Gestión Institucional y bienestar, de esta manera generar un sentido de pertenencia a la Universidad La Gran Colombia.

Dentro del proceso de inducción se establecen algunos objetivos específicos como:

- Iniciar el proceso de integración a la Universidad La Gran Colombia, presentado la misión, visión, objetivos, estructura organizacional, sistema integrado de Gestión Institucional y bienestar.
- Dar la bienvenida al nuevo funcionario, generando confianza y tranquilidad para que se sienta a gusto en la nueva etapa laboral que inicia.
- Inspirar al nuevo funcionario con una buena actitud hacia la Universidad La Gran Colombia y su trabajo, generando un sentido de pertenencia.

La inducción virtual ha sido elaborada con el propósito de ser una guía para la adecuada integración al nuevo lugar de trabajo, brindando una efectiva orientación general acerca de los valores, la misión, visión y demás principios de la Universidad La Gran Colombia, ya que el principal interés es acogerlo en la familia Grancolombiana, facilitando su integración y adaptación.

La Inducción Virtual cuenta con seis módulos, los cuales el nuevo funcionario debe completar en su totalidad durante el primer día de trabajo, al finalizar el sistema le permitirá imprimir un certificado que acredita la culminación y aprobación de este, este certificado debe ser entregado en el Departamento de Gestión del Talento Humano al día siguiente hábil de haber culminado el curso para anexar en su historia laboral⁵⁷.

Evaluación del desempeño de los administrativos

La evaluación del desempeño del personal administrativo que labora en la Universidad se realiza anualmente mediante el formato de Registro de Evaluación de Competencias,

⁵⁷ La Inducción se encuentra disponible en el Campus Virtual de la Universidad La Gran Colombia en el siguiente enlace: <https://campusvirtual.ugc.edu.co/virtual/user/index.php?id=151>

establecido para cargos directivos, cargos medios y cargos operativos. El Director del Departamento de Gestión del Talento Humano en coordinación con cada uno de los jefes de área dará la directriz a la aplicación del instrumento con el objetivo de realizar una evaluación integral y objetiva para cada con los funcionarios a su cargo.

La evaluación del desempeño busca aportar al cumplimiento de metas y objetivos grancolombianos y a la mejora continua en la prestación del servicio, mediante el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades, destrezas y la capacidad técnica para el desarrollo de las funciones de cada cargo, de esta manera, posibilitar la mejora de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, el mejoramiento de clima organizacional, y la motivación personal.

El proceso de Capacitación y desarrollo se fundamenta en un sentido de lealtad, honestidad, respeto, pertenencia y cooperación desde el momento de ingreso a la Universidad La Gran Colombia.

El tipo de evaluación es 180 grados en donde se evalúa de manera cuantitativa y cualitativa las competencias, en esta se miden componentes como calidad de trabajo, cantidad de trabajo, conocimiento de puesto, proactividad, planeación, orientación al cliente, relaciones con los compañeros, relaciones con el superior, trabajo en equipo, flexibilidad, toma de decisiones y flexibilidad entre otros. Allí intervienen el jefe inmediato con sus funcionarios a cargo, una vez hecha la medición, ésta retorna al Departamento de Gestión del Talento Humano en donde se consolida la información, que posteriormente servirá de insumo para alimentar los planes de capacitación y bienestar.

Tabla 50 Definición de la Calificación

EXCELENTE	BUENO
<p>De 90 a 100 Este calificativo describe un nivel de cumplimiento de metas que va mucho más allá de las exigencias razonables de desempeño, especialmente en áreas críticas de responsabilidad</p>	<p>De 70 a 89 Este calificativo está reservado para quienes de manera clara demuestran el desempeño que se exige para cumplir con los requerimientos del cargo en términos de calidad y cantidad de producción.</p>
REGULAR	MALO
<p>De 50 a 69 Este calificativo se destina a los funcionarios que tienen la habilidad de completar la mayoría de sus tareas. Sin embargo, la necesidad de mejoramiento y desarrollo es claramente necesaria.</p>	<p>De 0 a 49 Esta categoría está destinada para el funcionario cuyo trabajo en términos de calidad y cantidad está obviamente por debajo de los requerimientos de su cargo, aun cuando se encuentra bajo supervisión cercana.</p>

Fuente: elaboración propia.

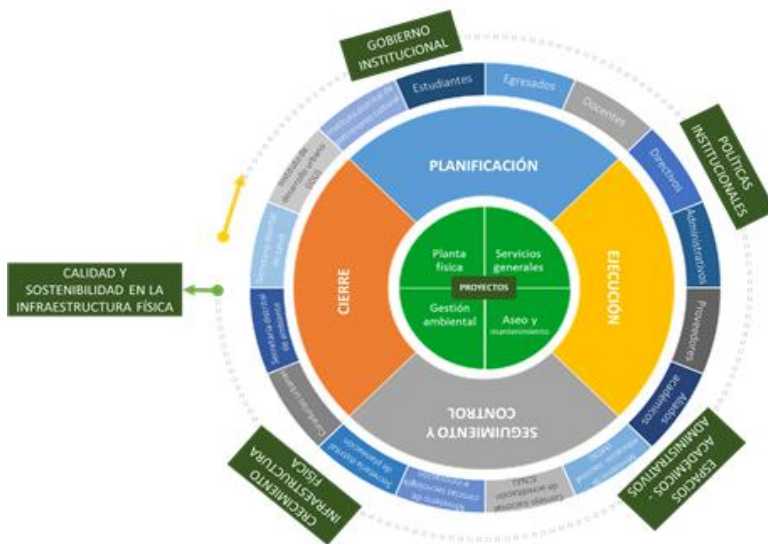
6.3. Políticas de renovación y actualización de la infraestructura física

Política Infraestructura Física

En cuanto a la estrategia de implementación de la política de Gestión de Infraestructura Física, se basa en articular sus partes interesadas fortaleciendo los lazos de colaboración, apoyo y determinación en las actividades académicas-administrativas de la institución. A continuación, se muestra el proceso integrador de las partes interesadas que ayudan a la Universidad La Gran Colombia a consolidar las estrategias encaminadas a lograr la calidad en los espacios físicos y en la realización de proyectos de infraestructura en todas las sedes a nivel nacional.⁵⁸ Ver:

Anexo 6. 9 Política institucional de gestión de la infraestructura física

Figura 177 Articulación de las partes interesadas en la política de Gestión de la Infraestructura Física.



Fuente: Departamento de Planta Física, 2021.

6.4. Descripción de la infraestructura física

El Departamento de Planta Física tiene como finalidad desarrollar, consolidar, mantener y conservar la infraestructura física de la Universidad La Gran Colombia a nivel nacional, bajo la normativa y legislación patrimonial, distrital y nacional existente, a través de planes y programas que están orientados a promover la administración eficiente de los recursos, mediante el diseño y la construcción de nuevas estructuras sostenibles e inclusivas para el

⁵⁸Universidad la Gran Colombia. Política Institucional de Gestión de la Infraestructura Física. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-infraestructura-fisica.pdf>

desarrollo de funciones académicas y administrativas y el conjunto de acciones orientadas al mejoramiento progresivo de la infraestructura, garantizando el control de los aspectos ambientales y sus impactos asociados, con el fin de proteger el ambiente hasta alcanzar los niveles óptimos de confort buscando una mejor calidad de vida a los Grancolombianos en los espacios universitarios. Ver:

Anexo 6. 10 Informe Planta Física

La gestión desarrollada por el departamento está enmarcada con la finalidad de cumplir el objetivo 5.1, 5.2 y 5.3 del eje estratégico núm. 5 sostenibilidad y expansión descrito en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo – PEID.

La Misión del Departamento de Planta Física es garantizar el adecuado mantenimiento, crecimiento y uso de la infraestructura física de la universidad en cuatro escenarios básicos: la planificación, ejecución, seguimiento y control y cierre, a través de los cuales desarrolla los procesos de intervención de las actividades relativas a proyectos, mantenimiento y administración de espacios, para lograr el desarrollo integral de todas las sedes cumpliendo los lineamientos legales ambientales y de la imagen institucional de infraestructura física establecidos.

Figura 178 Escenarios de Intervención del departamento de Planta Física



Fuente: elaboración propia.

La Universidad La Gran Colombia seccional Bogotá dispone de espacios físicos apropiados para labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión, bienestar y de apoyo a la comunidad académica, que aseguran la formación integral de los estudiantes. Estas áreas se distribuyen en las tres sedes: Centro, Chapinero y Campus La Santa María.

Tabla 51 Distribución de Espacios para la formación Académica -Salones

Sede	Salones	Capacidad de estudiantes	Área (m2)
Bloque A	18	870	805
Bloque B	16	613	593
Bloque C	12	354	405
Bloque G	16	506	676
Bloque I	4	150	171
Bloque IC	38	1.188	1.464
Bloque J	17	468	542
Bloque K	14	432	459
Bloque L	19	680	638
Bloque M	1	25	64
Bloque N	22	536	686
Bloque O	42	1.315	1.398
Campus La Santa María en Chía	1	50	91
TOTAL	220	7187	7992

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Tabla 52 Distribución de Espacios para la formación Académica -Talleres

Sede	Salones Taller	Capacidad de estudiantes	Área (m2)
Bloque D	4	96	173
Bloque E	3	99	166
Bloque F	7	207	350
Bloque I	23	580	1.005
TOTAL	37	982	1694

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Espacios físicos o virtuales de apoyo a las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión (centros de recursos de aprendizaje, bibliotecas, espacios de cómputo, oficinas para la docencia (profesores, monitores, investigadores) entre otros.

La Universidad La Gran Colombia cuenta con una robusta infraestructura física que sirve como apoyo en el desarrollo de las actividades académicas mediante herramientas tecnológicas y de innovación brindando así a la comunidad Grancolombiana espacios dinámicos, prácticos y creativos que se distribuyen en la siguiente tabla:

Tabla 53 Distribución de Espacios para la formación académica – Laboratorios

Sede	Laboratorios	Capacidad de estudiantes	Área (m2)
Bloque A	1	27	85
Bloque D	3	60	155
Bloque E	1	25	53
Bloque IC	7	135	535
Bloque K	1	24	77
Campus la Santa María Chía	2	50	570
TOTAL	15	321	1475

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Tabla 54 Distribución de Espacios para la formación académica – Biblioteca

Sede	Bibliotecas	Capacidad de estudiantes	Área (m2)
Biblioteca Vásquez	1	364	1450
Biblioteca Bloque L	1	60	143
Biblioteca Bloque P	1	154	448
TOTAL	3	578	2041

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Tabla 55 Distribución de Espacios para la formación académica – Salas interactivas

Sede	Nombre	Salas Interactivas	Capacidad de estudiantes	Área (m2)
Biblioteca Vásquez	Lectura Revista Coworking	1	31	100
Biblioteca Vásquez	Sala Interactiva Video Audio	1	12	29
Bloque G	Jose Galat	1	50	66

Sede	Nombre	Salas Interactivas	Capacidad de estudiantes	Área (m2)
Bloque J	Aula Interactiva	1	30	80
Total		4	123	275

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Tabla 56 Distribución de Espacios para la formación académica – Aulas de audiencia

Sede	Salas de Audiencia	Capacidad de estudiantes	Área (m2)
Bloque A	11	403	597
TOTAL	11	403	597

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Tabla 57 Distribución de Espacios para la formación académica – Salas de cómputo

Sede	Salas de Cómputo	Capacidad de estudiantes	Área (m2)
Bloque A	6	146	306
Bloque B	3	86	113
Bloque C	13	389	543
Bloque IC	3	92	119
Bloque J	1	23	50
Bloque K	1	40	65
Bloque L	2	18	28
Bloque N	1	25	50
Bloque P	1	26	48
Biblioteca Vásquez	1	36	50
TOTAL	32	881	1372

Fuente: departamento de planta física 2021

Espacios Deportivos

La Universidad La Gran Colombia cuenta con espacios de bienestar para toda su comunidad académica, brindando tranquilidad y confort en ambientes amigables para compartir con amigos, compañeros de oficina. Esto permite fomentar el desarrollo de ideas creativas y de innovación las cuales fortalecen las cuatro habilidades humanas “*creatividad, imaginación, curiosidad, intuición*”

Dichos espacios se distribuyen de la siguiente manera.

Tabla 58 Distribución de Espacios para la Formación Lúdica y Recreativa

	Sede	Descripción	Tipo de Tenencia	Área (m2)
Biblioteca Vásquez	Espacio de encuentro	Salas de estar Terrazas amigables	Propiedad	210
Bloque A	Espacio de encuentro	Plazoleta Bloque A	Propiedad	65
	Espacio de encuentro	Sala de Descanso	Propiedad	42
Bloque B	Espacio de encuentro	Cafetería Plaza María	Propiedad	82
		Comedor Bloque B	Propiedad	134
		Plazoleta Bloque B	Propiedad	20
		Plazoleta Jesús y María	Propiedad	97
		Sala de Descanso Casa de Docentes	Propiedad	52
		Sala de Estar	Propiedad	31
Bloque D	Espacio de encuentro	Plazoleta Arquitectura	Propiedad	358
Bloque G	Espacio de encuentro	Plazoleta Fac. Derecho	Propiedad	52
Bloque H	Espacio de encuentro	Plazoleta Bloque H	Propiedad	62
		Sala Lactante	Propiedad	19
		Terraza	Propiedad	3
		Terraza Pastoral	Propiedad	43
Bloque I	Espacio de encuentro	Comedor Administrativo	Propiedad	113
		Plazoleta Bloque I	Propiedad	182
Bloque IC	Aula de Bienestar	Aula 103	Propiedad	32
	Espacio de encuentro	Plazoleta Bloque IC	Propiedad	160
Bloque J	Espacio de encuentro	Plazoleta Bloque J	Propiedad	68
		Sala de Lectura	Propiedad	27
		Sala J	Propiedad	79
Bloque K	Escenario Deportivos	Canchas Múltiples	Propiedad	317
		Salón de Danzas	Propiedad	43
		Comedor	Propiedad	13
Bloque L	Espacio de encuentro	Plazoleta 1	Propiedad	60

Sede		Descripción	Tipo de Tenencia	Área (m2)
		Plazoleta 2	Propiedad	200
Bloque M	Aula Bienestar	Aula M-101	Propiedad	33
		Aula M-102	Propiedad	32
		Aula M-103- Teatro	Propiedad	35
		Aula M-104	Propiedad	33
		Aula M-202	Propiedad	40
		Aula M-203	Propiedad	48
		Aula M-402	Propiedad	56
		Aula M-501	Propiedad	42
		Aula M-503	Propiedad	52
	Escenario Deportivos	Gimnasio	Propiedad	219
		Sala de Tenis de Mesa	Propiedad	78
		Salón de Danzas	Propiedad	112
		Salón de Juegos	Propiedad	28
	Espacio de encuentro	Comedor Estudiantil	Propiedad	28
Sala de Estar		Propiedad	16	
Bloque N	Espacio de encuentro	Sala de Descanso	Propiedad	19
	Espacio de encuentro	Terrazas	Propiedad	83
Bloque O	Espacio de encuentro	Plazoleta 1	Propiedad	20
		Plazoleta 2	Propiedad	24
		Terraza	Propiedad	135
Bloque P	Aula de Bienestar	Salón de Ajedrez	Propiedad	29
		Sala de Artes	Propiedad	27
		Salón de Música	Propiedad	21
	Biciparqueaderos	Biciparqueaderos	Propiedad	27
	Escenarios Deportivos	Gimnasio	Propiedad	131
		Salón de Danzas	Propiedad	56
	Espacios de Encuentro	Comedor	Propiedad	23
Bloque Virreyes	Espacios de Encuentro	Plazoleta Rectoría	Propiedad	173

Sede		Descripción	Tipo de Tenencia	Área (m2)
Campus La Santa María	Escenarios de Innovación	Domo Sostenible	Propiedad	80
	Escenarios Deportivos	Cancha	Propiedad	900
El Vagón	Biciparqueadero	Biciparqueadero	Propiedad	145
Total				5.382

Fuente: departamento de planta física 2021.

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 446 mil m² de área sobre la cual desarrolla actividades académicas, administrativas y deportivas; estas están distribuidas en las tres sedes: Centro, Chapinero y Chía.

Tabla 59 Espacios de Infraestructura Física Sede Bogotá D.C y Campus Chía

DESCRIPCIÓN	ÁREA LOTE (m ²)	AÑOS DE INTERVENCIÓN	ÁREA CONSTRUIDA			
			ACTUAL (2020)	PROYECTADA PEID (2021 - 2027)	TOTAL	% INCREMENTO
Manzana Central	11.768	2021-2027	21.124	9.026	30.150	0%
Edificio Auditorio	1.648	2021-2027	0	14.570	14.570	0%
Bloque L	1.235		1.882	0	1.882	0%
Bloque M	329		1.409	0	1.409	0%
Bloque N	509		2.131	0	2.131	0%
Bloque O	417		3.184	0	3.184	0%
Biblioteca	340		1.450	0	1.450	0%
Chapinero	1.502		2.860	0	2.860	0%
Teleamiga	1.345		3.073	0	3.073	0%
Campus Chía	422.466		2.593	0	2.593	0%
TOTAL	441.559		39.706		63.302	

Fuente: Departamento de planta física 2021.

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 446 mil m² de área sobre la cual desarrolla actividades académicas, administrativas y deportivas; estas están distribuidas en las tres sedes: Centro, Chapinero y Chía.

Tabla 60 Espacios detallados de la Infraestructura Física Sede Bogotá D.C y Campus Chía

SEDE	BLOQUE	Arriendo	Propia	Total general
Campus Chía	Campus La Santa María		401,926	401,926
Total, Campus Chía			401,926	401,926
Centro	Archivo Catedral	143		143
	Archivo Cra 6	304		304
	Biblioteca Central		1,450	1,450
	Bloque A		3,361	3,361
	Bloque Administrativo		1,703	1,703
	Bloque B		2,064	2,064
	Bloque C		1,273	1,273
	Bloque D		1,042	1,042
	Bloque E		312	312
	Bloque F		740	740
	Bloque G		2,282	2,282
	Bloque H		1,767	1,767
	Bloque I		4,042	4,042
	Bloque J		1,530	1,530
	Bloque K		2,322	2,322
	Bloque L		1,882	1,882
	Bloque M		1,409	1,409
	Bloque N		2,131	2,131
	Bloque O		3,184	3,184
	Bloque Virreyes		783	783
Bodega Servicios		842	842	
Casa Calle 14		225	225	
El Vagón		1,648	1,648	
Total, Centro		447	35,994	36,441

SEDE	BLOQUE	Arriendo	Propia	Total general
Chapinero	Bloque IC		2,860	2,860
	Bloque P	868		868
	Bloque Teleamiga		3,073	3,073
	Casa Galerías		213	213
	Edificio Incubar		890	890
	Lote Patricia			
Total, Chapinero		868	7,036	7,904
Total general		1,315	444,956	446,271

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Espacios Construidos.

En el siguiente cuadro se relacionan las áreas que conforman la universidad de acuerdo con el uso y sede:

Áreas por uso

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 521 mil m2 de área de uso en las sedes de Bogotá y Armenia.

Tabla 61 Áreas de uso Sede Bogotá y Armenia

Espacios	Sede ARMENIA Área (m ²)	Sede BOGOTÁ Área (m ²)	Área total Área (m ²)
Circulaciones	4.912	8.433	13.345
Servicios	6.660	6.054	12.714
Docencia	520	422	942
Administrativos	2591	5.999	8.590
Espacios Académicos	6.615	15.635	22.250
Biblioteca	504	1.898	2.402
Auditorios	628	1.684	2.312
Bienestar Universitario	5.390	5.454	10.844
Cafeterías	575	576	1.151

Disponible	119.188	402.012	521.200
-------------------	---------	---------	---------

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Áreas Libres

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 4.165 m² de áreas libres en las sedes de Bogotá y Armenia.

Tabla 62 Áreas libres de las Sedes de Bogotá y Armenia

Áreas libres	Cantidad	Área (m ²)
Ciclorrutas	0	0
Andenes	0	0
Vías	0	0
Parqueaderos (cubiertos)	2	1.254
Plazoleta de Integración	16	1.694
Derrape	0	0
Otras (canchas)	3	1.217
Total Área		4.165

Fuente: departamento de planta física 2021.

Espacios o ambientes físicos propios de unidades académicas

Aulas por sede:

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 10.532 m² de espacios físicos de unidades académicas en la sede de Bogotá y Campus de Chía

Tabla 63 Espacios físicos de unidades académicas “Aulas de clase”

Sede	Salones	Capacidad de estudiantes	Área (m ²)
Centro	Aula de clase	5.949	6.437
Centro	Aula taller	982	1.694
Centro	Salas de audiencia	403	597
Chapinero	Aula de clase	1.188	1.489

Chía	Salón 1	50	91
Chía	Aula Máxima	110	224
Total		8.572	10.532

Fuente: departamento de planta física 2021.

Laboratorios por sede:

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 1.475 m² de Espacios físicos de Laboratorios.

Tabla 64 Espacios de Laboratorios Sede Bogotá y Campus Chía

Sede	Laboratorios	Capacidad de estudiantes	Área (m²)
Centro	Cuarto Oscuro	10	31
Centro	Laboratorio de Bioclimática	25	53
Centro	Laboratorio de Criminalística	27	85
Centro	Laboratorio de Fotografía	25	61
Centro	Laboratorio de Georreferencia	25	63
Centro	Laboratorio de química	24	77
Chapinero	Laboratorio de Física I	20	76
Chapinero	Laboratorio de Física II	20	58
Chapinero	Laboratorio de Física III	20	59
Chapinero	Laboratorio de Hidráulica	20	101
Chapinero	Laboratorio de Química	20	57
Chapinero	Laboratorio de resistencia de materiales	15	73
Chapinero	Laboratorio de suelos	20	111
Chía	Domo Bioclimática	20	248
Chía	Laboratorio de Tierras	30	322

Sede	Laboratorios	Capacidad de estudiantes	Área (m ²)
Total	15	321	1.475

Fuente: departamento de planta física 2021.

Espacios o ambientes físicos de uso común para actividades de aprendizaje, investigación y extensión

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 4.346 m² de espacios para el Aprendizaje, Investigación y Extensión.

Tabla 65 Espacios físicos de Aprendizaje, Investigación y Extensión.

Sede	Tipo de espacio	Capacidad de estudiantes	Área (m ²)
Centro	Auditorio	687	920
Centro	Sala de cómputo	763	1.205
Centro	Sala de estudio	290	851
Centro	Sala especializada	103	208
Chapinero	Auditorio	130	127
Chapinero	Sala de cómputo	118	167
Chapinero	Sala de estudio	59	231
Chía	Auditorio	190	638
Total		2.340	4.346

Fuente: departamento de planta física 2021.

Espacios o ambientes físicos de apoyo

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 4.248 m² de espacio para el apoyo a labores formativas, académicas, científicas y culturales.

Tabla 66 Espacios de apoyo para labores formativas, académicas, científicas y culturales.

Sede	Nombre	Área (m ²)
Centro	Docencia	422
Centro	Mediatecas	52
Centro	Salas de cómputo	1.205

Sede	Nombre	Área (m ²)
Centro	Salas interactivas	275
Centro	Estudio de grabación	33
Centro	Radioamiga	26
Centro	Sala lactante	18
Centro	Biblioteca	1.450
Chapinero	Docencia	86
Chapinero	Mediatecas	66
Chapinero	Salas de cómputo	167
Chapinero	Biblioteca	448
Total		4.248

Fuente: departamento de planta física 2021.

Espacios para servicios institucionales

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 789 m² de espacios para servicios Institucionales.

Tabla 67 Espacios para servicio Institucional

Sede	Nombre	Área (m ²)
Centro	Cafeterías	565
Centro	Papelerías	109
Chapinero	Cafeterías	9
Chapinero	Papelerías	106
Total		789

Fuente: departamento de planta física 2021.

Espacios deportivos y de Bienestar

La Universidad cuenta en la actualidad con aproximadamente 2.537 m² de Espacios deportivos y de bienestar en la sede de Bogotá y Campus de Chía

Tabla 68 Espacios Deportivos y de Bienestar Universitario.

Sede	Descripción	Tipo de Tenencia	Área (m²)
Centro	Aulas Bienestar	Propiedad	372
Centro	Gimnasio	Propiedad	219
Centro	Sala de tenis de Mesa	Propiedad	78
Centro	Salón de danzas	Propiedad	156
Centro	Salón de juegos	Propiedad	28
Centro	Cancha múltiple	Propiedad	317
Centro	Bici parqueadero	Propiedad	145
Chapinero	Aulas Bienestar	Propiedad	108
Chapinero	Gimnasio	Arriendo	131
Chapinero	Salón de Danza	Arriendo	56
Chapinero	Bici parqueadero	Arriendo	27
Chía	Cancha	Propiedad	900
Total		24	2.537

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Proyección Infraestructura Física Sede Bogotá

La Universidad La Gran Colombia seccional Bogotá dispone de espacios físicos apropiados para labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión, bienestar y de apoyo a la comunidad académica, que aseguran la formación integral de los estudiantes. Estas áreas se distribuyen en las tres sedes: Centro, Chapinero y Campus La Santa María.

Las directivas de la Universidad vienen liderando proyectos a nivel nacional bajo los parámetros de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsados por la ONU. La nueva orientación educativa para los alumnos de la Universidad es proteger los recursos naturales y trabajar por la sostenibilidad del planeta con el fin de contribuir a la conservación del medio ambiente y adaptarse a los efectos del cambio climático. Todas las nuevas sedes de la Universidad proyectadas a nivel nacional están conceptualizadas, diseñadas, remodeladas, implantadas bajo los estándares de sostenibilidad.

La principal virtud es incentivar la formación académica en la modalidad presencial, aplicando criterios de sostenibilidad, trazabilidad y gestión integrada a las funciones académicas, para que cada uno de los espacios sean explorados bajo el concepto de un “Ecosistema Académico Sostenible y Bioclimático”. Todas las sedes buscan el mayor confort del espacio interior, con el menor consumo de energía gracias a su iluminación

natural, el uso de paneles solares en la cubierta, tratamiento y reutilización de aguas lluvias, ventilación natural, utilización de equipos sanitarios de bajo consumo de agua, terrazas ajardinadas transitables.

Dentro del plan de expansión, inscrito en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027, se busca que los nuevos proyectos no tengan impacto solamente en la comunidad Grancolombiana sino en el centro histórico de Bogotá; brindando espacios innovadores para la excelencia académica y relacionamiento, negocios y eventos de mayor impacto en el país.

La Universidad dentro de la formulación del Plan de Regularización y Manejo estableció que su crecimiento se dará inicialmente para la sede principal (Bogotá) en tres predios re edificables de la manzana central y tres lotes adyacentes del costado norte que de acuerdo con los estudios previos generarán un área superior a los 15.000 m² adicionales para el servicio de la comunidad académica.

Proyecto Auditorio 5-14

Este proyecto ha sido propuesto dentro de la Formulación del PRM el cual dignifica al ser humano y su entorno bajo los parámetros de un desarrollo Sostenible Universitario; el diseño y la construcción estarán bajo los estándares internacionales de las normas LEED de USA y HQE de Francia. Dentro de este marco de referencia, las sedes de la Universidad demostrarán su coherencia dentro de su planteamiento del PRM y desarrollo sostenible, respetando las condiciones urbanas de su contexto en las áreas de espacio público, tráfico vehicular, estacionamientos infraestructura pública y usos complementarios.

Figura 179 Plan de Regularización y Manejo- Render proyecto Auditorio



Fuente: formulación oficina asesora GON S.A.S.

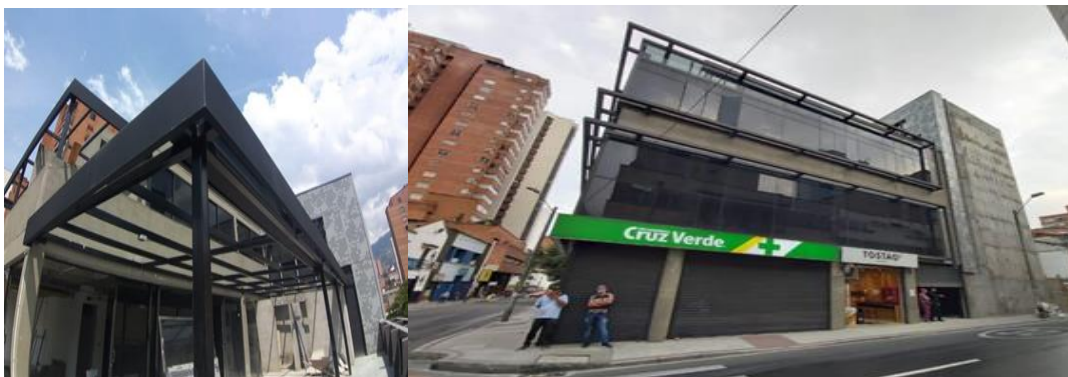
Reforzamiento estructural Bloque O y Bloque N

La Universidad La Gran Colombia cuenta con la licencia de construcción en modalidad de reforzamiento estructural en los edificios ubicados en la carrera 7 núm. 12-40 (Bloque O) y Calle 12 núm.8-41 (Bloque N). Esta autorización permite intervenir y reforzar la estructura del edificio con el objeto de dar cumplimiento a los requisitos de la Ley 400 de 1997 y el Reglamento colombiano de construcción sismo resistente y la norma que lo adicione, modifique o sustituya

Proyecto Seccional Medellín

Actualmente la Universidad La Gran Colombia está realizando la ejecución de la construcción para la nueva Seccional Medellín. En su diseño se tienen contempladas cinco aulas de clase, dos salas especializadas con capacidad de 30 estudiantes en promedio, auditorio, zona administrativa, zonas de servicio y permanencia distribuidos en cinco pisos.

Figura 180 Proyecto seccional Medellín



Fuente: elaboración propia.

Proyección infraestructura física para bienestar Sede Bogotá.

La Universidad contempla en los nuevos proyectos áreas para el desarrollo de las actividades de bienestar universitario; estos espacios estarán dotados con mobiliario de acuerdo con las necesidades y el diseño de cada edificio.

Proyecto Auditorio 5-14

Para este proyecto, se estiman los siguientes espacios:

Tabla 69 Distribución de Espacios Proyección Infraestructura Física

Espacio	Piso	Actividad	Área (m2)
Plazoleta	Piso 1	Sombrillas con paneles solares y puntos eléctricos	364.86
Terraza Piso 5	Piso 5	Pasiva- sombrillas con paneles solares y puntos eléctrico	177.70

Espacio	Piso	Actividad	Área (m2)
Terraza Piso 9	Piso 9	Pasiva- sombrillas con paneles solares y puntos eléctricos/ activa - gimnasio al aire libre	576.70
Gimnasio	Piso 9	Activa-zona de cardio, zona de pesas y zona de danza	296.57
Hemeroteca	Piso 10	Pasiva-zona de lectura individual-zona de lectura grupal	296.57
Terrazas Piso 10	Piso 10	Pasiva- sombrillas con paneles solares y puntos eléctricos	58.18
Biblioteca	Piso 11	Pasiva-zona de lectura individual-zona de lectura grupal	296.57
Terraza Ajardinada	Solar	Pasiva- sombrillas con paneles solares y puntos eléctricos	452.83
Total			2519.98

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Reedificables Manzana Central

Se proyectan las siguientes áreas:

Tabla 70 Distribución de Espacios Reedificables Manzana Central

Espacio	Piso	Actividad	Área (m2)
Plazoleta	Piso 1	Sombrillas con paneles solares y puntos eléctricos	578.91
Canchas Múltiples	Piso 1	Activa	398.33
Terraza Ajardinada Transitables	Piso 4	Pasiva- sombrillas con paneles solares y puntos eléctricos / activa - gimnasio al aire libre	446.18
Terraza Solar Ajardinada	Terraza Ajardinada	Pasiva- sombrillas con paneles solares y puntos eléctricos	769.96
Total			2193.38

Fuente: Departamento de planta física 2021.

Estrategias y mecanismos para accesibilidad en condiciones restringidas

De acuerdo con la política de Infraestructura Física se busca que la comunidad estudiantil, personal docente y administrativo pueda tener acceso a todos los espacios de la universidad, para lo cual se ha invertido en equipos e infraestructura necesaria para suplir

las necesidades de los usuarios en condición de movilidad reducida mediante las siguientes adecuaciones:

Rampas

Se han planeado y construido rampas a lo largo de las circulaciones de las sedes, que garantizan el desplazamiento en cambios de nivel para la comunidad Grancolombiana con movilidad reducida.

Al interior de la Manzana Central se cuenta con una rampa de acceso en el Bloque G por la Carrera 5ta, el acceso se hace a nivel por el Bloque J y existen rampas de ingreso a los salones del Bloque A.

Ascensores

En la Biblioteca Central se realizó la instalación y puesta en funcionamiento del ascensor para este edificio de nueve niveles; al igual que en el Bloque O en donde existen dos ascensores que ofrecen el servicio en los ocho pisos del edificio. La última inversión de equipos de circulación vertical se realizó en el año 2.020 para el edificio de Bienestar Universitario, que permite el acceso a los cinco pisos de la sede.

Salva escaleras

La Universidad al encontrarse ubicada en el centro histórico de la ciudad, posee predios de conservación patrimonial, en los cuales no se permiten modificaciones a la infraestructura física original, por lo tanto, no es posible la construcción de rampas para accesos y desplazamientos verticales, en estos lugares, se cuenta con una silla salva escaleras, la cual garantiza el desplazamiento a los usuarios en silla de ruedas.

Figura 181 Equipo para accesibilidad de personas con movilidad reducida.



Fuente: elaboración propia.

Servicios sanitarios especializados

Con el objetivo de mejorar la infraestructura física para personas con movilidad reducida La Universidad La Gran Colombia ha adecuado cuatro baños con sanitarios, lavamanos y pasamanos con las especificaciones técnicas para este tipo de uso. Dichos baños están distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 71 Distribución de Sanitarios Especiales Sede Bogotá.

Ubicación	Área (M²)	Cantidad
Bloque N	6.7	1
Bloque A	5.3	1
Bloque B	4.8	1
Biblioteca Central	4.2	1
Total	21	4

Fuente: Departamento de Planta Física 2021.

Discapacidad visual

De acuerdo con la política de inclusión, se inició con la implementación del cambio a la nueva señalización de la infraestructura, con sistema braille, en todas las áreas comunes de la universidad, con el fin de mejorar la comunicación con la comunidad estudiantil, personal docente y administrativo que presenta discapacidad visual. Este proyecto abarca todas las áreas académicas y de servicios de todas las sedes de la universidad, durante los próximos años.

Figura 182 Señalización de acuerdo con el manual de imagen y marca



Fuente: elaboración propia.

El departamento de Planta Física vela por el mantenimiento y disponibilidad de los espacios para el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y de bienestar, en modalidad presencial y virtual, para todos los programas de la Universidad.

Programas mantenimiento infraestructura física

Los planes y estrategias que se desarrollan dentro del departamento de Planta Física en función de mantenimiento, renovación y actualización de la infraestructura física, y encaminada al cumplimiento de los objetivos institucionales, están clasificados de acuerdo con la estructura organizativa de la siguiente forma:

Sección servicios generales

Objetivo general

Mantener en óptimas condiciones operativas y estéticas la infraestructura física de la universidad La Gran Colombia en la totalidad de las sedes que componen la seccional Bogotá, realizando todas las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo que sean planeadas o solicitadas por las diferentes dependencias de la Universidad.

Mantenimiento preventivo a la infraestructura física

El plan de mantenimiento preventivo a la infraestructura física, desarrollado por el departamento de planta física tiene como objetivo generar un programa de inspección, reparación menor y verificación del estado de las instalaciones de la universidad, que se desarrolla en ambientes de aprendizaje, esparcimiento, espacios administrativos y áreas comunes; buscando que tanto estudiantes como colaboradores puedan desarrollar sus actividades diarias en espacios con óptimas condiciones.

Para garantizar que las actividades planeadas y la accesibilidad a cada espacio de la universidad se cumplan, el plan tiene una matriz de inspección en la que se realiza seguimiento a cada una de las actividades por medio de un formato de control. Las actividades cumplidas se registran en la matriz, que está diseñada para indicar de manera dinámica los indicadores de cumplimiento mensual y los porcentajes de avance del plan mes a mes, de esta forma se puede realizar monitoreo constante del estado de las instalaciones. Para el año 2021, se realizó la revisión de espacios con los que actualmente cuenta la Universidad para las sedes de la ciudad de Bogotá.

Se tuvieron en cuenta las áreas de cada espacio, las características arquitectónicas, las tareas de mantenimiento de mobiliario, locativo, iluminación, electricidad, hidrosanitarios y mantenimiento de cubiertas, de esta forma se diseñó un plan estratégico para atender todas las necesidades, a fin de brindar una sostenibilidad y mitigar el deterioro prematuro de la infraestructura física.

Figura 183 Composición del plan



Fuente: Departamento de Planta Física 2021.

El plan cuenta con un total de 5.464 actividades programadas en el año las cuales son ajustadas anualmente. El plan está diseñado para incluir los nuevos espacios que conformen la planta física de la Universidad y los recursos necesarios para cubrir la totalidad de las necesidades; anualmente se evalúa los costos financieros de operación del plan teniendo en cuenta los récord de actividades planeadas del año anterior, las modificaciones en la infraestructura, las áreas y los diferentes tipos de actividades, tenido como resultado el presupuesto de mantenimiento; en el caso del año 2021, la sección de Servicios Generales tiene asignada una partida de 414.474.629 para atender la totalidad de necesidades de mantenimiento preventivo y correctivo.

Mantenimiento correctivo a la infraestructura física

En caso de presentarse daños en la Infraestructura Física, mobiliario, problemas eléctricos o de plomería, en espacios académicos, administrativos, zonas comunes o de entretenimiento, las diferentes dependencias, áreas funcionales o académicas de la Universidad, podrán realizar las solicitudes de mantenimiento correctivo, a través del Aplicativo Help Desk. Estas solicitudes serán atendidas por el departamento de Planta Física de acuerdo con la criticidad o urgencia de la solicitud en un tiempo no mayor a 3 días hábiles y según la programación generada por la sección de Servicios Generales.

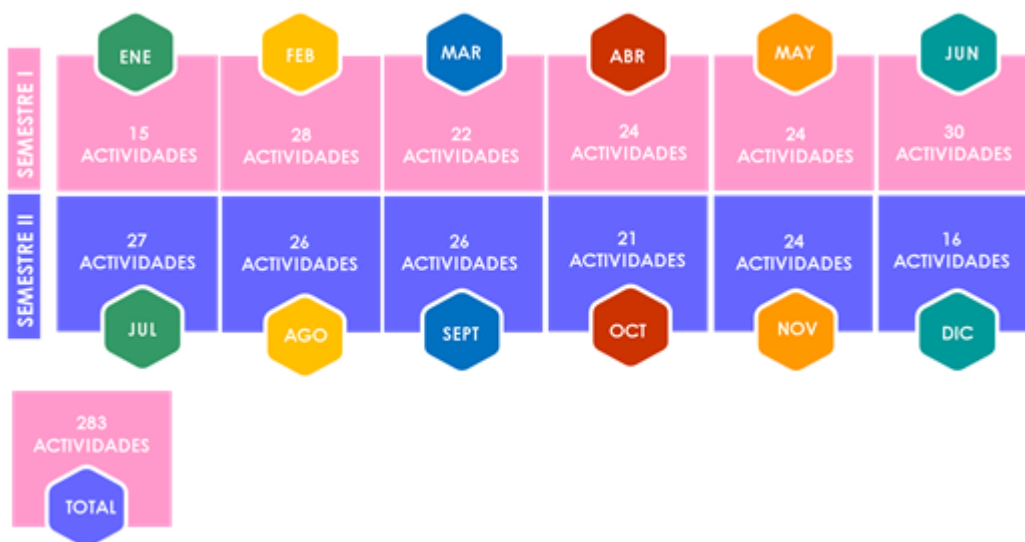
Plan Anual de Actividades de Aseo y Mantenimiento

El Plan Anual de actividades de aseo y mantenimiento fue elaborado con el objetivo de organizar, programar y mantener todos los espacios, mobiliario y elementos de la

universidad en condiciones óptimas de limpieza, para el uso del personal administrativo y estudiantil; como también para dar respuesta a los requerimientos solicitados por la Secretaría de Salud.

Para el 2021 se proyecta realizar 283 actividades: en el primer semestre 143 y en el segundo 140, cabe aclarar que se pueden adicionar actividades dependiendo de la necesidad que surja. Se cuenta con el presupuesto aprobado de 253.240.097.

Figura 184 Composición del plan Anual de Actividades de Aseo y Mantenimiento



Fuente: Departamento de Planta Física 2021.

Solicitudes Recibidas Mediante Aplicativo Help Desk

La Sección de Aseo y Mantenimiento, al igual que otras áreas, cuenta con la aplicación de Help Desk como medio para recibir solicitudes específicas o para la coordinación de eventos, se dará respuesta dependiendo la complejidad de la solicitud.

Sección de Planta Física

- **Proyectos de inversión:** El desarrollo de este tipo de proyectos, se realiza mediante la solicitud directa de las dependencias y facultades interesadas y con la evaluación de la Vicerrectoría de Gestión Financiera; de acuerdo con cronograma y presupuesto, es ejecutado en las fechas establecidas.
- **Gestión mantenimiento preventivo y correctivo equipos especiales:** El mantenimiento preventivo y correctivo para los equipos especiales como ascensores, equipos de bombeo, equipos de ventilación mecánica y aire acondicionado, lavado de fachadas y mantenimiento general de jardines, es ejecutado por personal externo. Son los contratistas quienes tienen la experticia y experiencia necesaria para el manejo de este tipo de equipos. Desde el departamento de planta física se realiza el seguimiento y control periódico a la ejecución de estos contratos, detectando en algunos casos, acciones correctivas para prolongar la vida útil de dichos equipos.
- **Aplicativo Help Desk para solicitudes de infraestructura física:** Adicional al plan de mantenimiento preventivo, la universidad cuenta con el aplicativo Help Desk, el cual permite que los miembros activos de la universidad realicen solicitudes específicas sobre los daños generados en cualquiera de las áreas académicas, administrativas y comunes. La respuesta a los diferentes requerimientos se asigna al personal de servicios generales y de acuerdo con la prioridad se da solución y respuesta por este mismo medio. El help Desk permite realizar seguimiento y control a dichas solicitudes.
- **Registro PQRS:** Con el fin de dar respuesta a requerimientos por parte de la comunidad estudiantil y personal externo, la universidad habilitó el registro de PQRS mediante el siguiente link: <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/index.php/peticiones>, por medio de este enlace se realizan requerimientos de cualquier tipo sin necesidad de tener habilitado un usuario institucional. La persona que administra estas solicitudes asigna al departamento de planta física en el caso que la solicitud corresponda a las tareas de infraestructura física de los espacios.

El monto aprobado para la ejecución del gasto durante el año 2021 es de 978.870.567

Gestión ambiental

Objetivo

Establecer estrategias encaminadas a prevenir y mitigar los impactos al ambiente, controlando los aspectos ambientales significativos negativos ocasionados en la prestación de los servicios y actividades de la Universidad La Gran Colombia, encaminado al cumplimiento de la normativa vigente aplicable, considerando los riesgos y oportunidades a través de la planeación, implementación y mejora continua de metas y objetivos concretos alineados a la política del sistema integrado de gestión institucional, en materia de gestión ambiental.

Gestión Saneamiento Ambiental

En cuanto a saneamiento ambiental, las actividades de fumigación, control de roedores y aves y lavado de tanques se contratan con personal externo, quienes cumplen con los requerimientos legales y ambientales para este tipo de tareas.

El monto aprobado para la ejecución del gasto durante el año 2021 es de 61.150.873

Tabla 72 Presupuesto del Departamento de Planta Física para el año 2021

Descripción	Recurso financiero
Servicios generales	\$ 414.474.629
Aseo y mantenimiento	\$ 253.240.097
Planta física	\$ 978.870.567
Gestión Ambiental	\$ 61.150.873
Total	\$ 1.707.736.166

Fuente: departamento de planta física 2021.

6.5. Permisos uso del suelo sede Bogotá

Mediante radicado núm. 1-2019-15898 expedido por la Secretaría Distrital de Planeación, se obtuvo concepto técnico sobre el uso de suelo para treinta predios. El uso para los predios de la manzana central e Ingeniería civil es equipamiento colectivo de tipo educativo para institución de educación superior, en escala metropolitana.

Anexo 6. 11 Concepto técnico uso del suelo

Anexo 6. 12 Certificación catastral

La aprobación de uso dotacional de tipo educativo está reglamentada de acuerdo con la Resolución 0542 del 17 de abril de 2019 “Por la cual se adopta el Plan de Regularización y Manejo de la Universidad La Gran Colombia – Sede La Candelaria-, en Bogotá D.C”, la cual incluye 29 predios de la sede centro y la Resolución 1728 del 29 de noviembre de 2018

“Por la cual se adopta el Plan de Regularización y Manejo de la Universidad La Gran Colombia – Sede Chapinero, ubicada en la Localidad de Chapinero”, en la cual se incluye el Edificio de la Sede de ingeniería Civil.

Anexo 6. 13 Proyectos más relevantes de los últimos 7 años y próximos

El crecimiento en programas académicos requiere una mejora continua y remodelación de los espacios que conforman la Universidad, es por ello por lo que el Departamento de Planta Física proyecta constantes cambios a las instalaciones con el fin de generar áreas acordes para la comunidad académica garantizando la sostenibilidad, inclusión y accesibilidad a todos los espacios físicos de la universidad.

Durante los últimos dos años se han realizado, entre otras, las siguientes adecuaciones:

Biblioteca Central Edificio Vásquez

En pro de la mejora continua de la Universidad se realizó el reforzamiento estructural de acuerdo con la norma NSR10 para incrementar la capacidad de carga y servicio de las estructuras del Edificio Vásquez donde funciona la Biblioteca Central. El proyecto tuvo una inversión superior a los dos mil (2.000) millones de pesos que incluyeron arriostramientos metálicos, reforzamientos en vigas y zapatas, acabados en muros, pisos y cielo rasos, incluyendo dos terrazas ajardinadas transitables, donde se generan nuevos espacios para estudio y confort para la comunidad académica. Adicionalmente a las obras de reforzamiento, se realizó la instalación de un equipo de transporte vertical, que permite la completa accesibilidad a los nueve niveles del edificio.

Figura 185 Distribución de espacios del Edificio Vásquez "Biblioteca Central"



Fuente: elaboración propia.

Centro de Pensamiento La Esperanza "Don Pedro Laín Entralgo

El Centro de Pensamiento La Esperanza "Don Pedro Lain Entralgo" está ubicado en el Bloque L en una construcción de tipo Republicano y hace parte de los 22 inmuebles de conservación arquitectónica que pertenecen a la Universidad. Se realizó la restauración de pisos y cielo rasos.

Figura 186 Mobiliario del Centro de Pensamiento La Esperanza "Don Pedro Laín Entralgo



Fuente: elaboración propia.

6.6. Recursos Tecnológicos

El departamento de Sistemas de Información centraliza la gestión de los recursos audiovisuales en salones de clase y salas de cómputo, esta área brinda apoyo tecnológico, técnico y logístico a las demás unidades académicas y administrativas de la Universidad, para generar mejores prácticas pedagógicas y de trasmisión del conocimiento y permitir que la tecnología esté al servicio de la comunidad. Así mismo la administración de equipos de cómputo asignados a docentes y administrativos.

Tabla 73 Recursos Tecnológicos. Sistemas de Información 2021

Número de recursos a 2021	
Descripción	Cantidad
Salones con pantalla plana	244
Salones con tablero interactivo	79
Salas de cómputo	33
Equipos instalados en salas de cómputo	913
Equipos de cómputo para estudiantes	855
Equipos de cómputo para docentes	58
Equipos de cómputo para administrativos	791

Fuente: sistemas de información 2021.

La Universidad La Gran Colombia cuenta con diez auditorios en la Sede Bogotá, todos ellos dotados con recursos audiovisuales para atender las necesidades académico-administrativas para eventos institucionales y para cada uno de los programas académicos. Ver tabla de recursos tecnológicos en auditorios de:

Anexo 6. 14 Plataforma Tecnológica

Figura 187 Auditorios.



Fuente: elaboración propia.

Así mismo la Universidad La Gran Colombia viene haciendo un esfuerzo por la renovación tecnológica de los recursos en sus espacios académicos, por lo cual se han configurado e instalado tableros interactivos para mejorar las condiciones didácticas en las aulas. Ver: Tabla Distribución de Tableros Interactivos del Anexo 6. 14 Plataforma Tecnológica

La institución cuenta con 33 salas de cómputo en la Sede Bogotá, todas están dotadas con equipos que responden a la necesidad de los currículos. Ver tabla de equipos por salas de cómputo del Anexo 6. 14 Plataforma Tecnológica

Figura 188. Salas de Cómputo.



Fuente: elaboración propia.

Así como también se maneja un portafolio de software académico especializado para atender las necesidades de cada programa, se utiliza una matriz de licenciamiento para la gestión y el control del software. Ver:

Anexo 6. 15 Matriz de Licenciamiento 2021

Sistemas de Información que soportan los procesos institucionales

La universidad La Gran Colombia ha implementado una serie de sistemas de información, de aplicaciones y de herramientas, que les permite a los funcionarios de las unidades administrativas y académicas, gestionar la información de sus procesos, facilitando el desarrollo de sus actividades de manera sistematizada e integrada. A continuación, se relacionan los sistemas de información que se encuentran funcionando en la institución:

Tabla 74 Sistemas de información UGC

Sistema de Información	Descripción	Módulos/Aplicaciones
Sistema de Autenticación Única - SAU	Almacena la información de autenticación (usuario y contraseña) y es utilizado para autenticarse, aunque es posible almacenar otra información (datos)	No aplica

Sistema de Información	Descripción	Módulos/Aplicaciones
	de contacto del usuario como correo, facultad o dependencia a la que pertenece la persona.	
Sistema de Gestión Académica – SGA	Sistema integrado de gestión académica, que facilita la gestión de la oferta académica y mantenimiento de los planes de estudio, controla todo el ciclo del estudiante desde el momento en que es aspirante a la universidad hasta después de su egreso, registrando y controlando cada historia académica. El sistema ofrece a estudiantes, docentes y administrativos diferentes servicios de registro, consulta y gestión de procesos académicos a través de un ambiente de acceso web y aplicación móvil.	<ul style="list-style-type: none"> • Portal del Estudiante • Portal del Docente • Administración de convocatorias por modalidad académica • Proceso de Admisión • Control de Asistencia docentes y estudiantes • Planificación Académica • Consulta y exportación de reportes y listados • Evaluación Docente • Gestión Docente • Generador de Documentos • Gestión de Grados • Preparatorios • Opción de Grado • Postulación Docente • Módulo de Investigación • Módulo de Proyectos • Integración Financiero • Integración PEL • Integración CRM
Sistema Administrativo, Financiero y de Talento Humano – SIAF -TH	El sistema de Información Administrativo, Financiero y de Talento Humano, permite la gestión de los procesos financieros y de nómina para la comunidad Universitaria, esta herramienta cuenta con módulos que permiten una retroalimentación entre cada proceso del mismo sistema facilitando el desarrollo de las actividades y obteniendo una información confiable y oportuna, este sistema funciona bajo la plataforma Iceberg y se encuentra integrado con el sistema de gestión académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Iceberg • Iceberg – NIIF • Ejecución presupuestal • Elaborador de Contratos • Gestión de Compras • Desprendibles de pago • Gestión del desempeño • Cuentas por Cobrar • Cuentas por Pagar • Ingresos • Egresos • Inventarios • Activos Fijos • Nómina • Contabilidad • Presupuesto
Comunicaciones (correo institucional / página web)	Estos servicios comprenden los Canales Institucionales de Comunicación oficial, que permite divulgar información veraz y concisa a toda la comunidad Universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Portal web • Intranet • Correo Institucional
Sistema de Biblioteca	Sistema de Información para la gestión de los servicios de Biblioteca, permite la administración eficaz y	<ul style="list-style-type: none"> • Koha • DSPACE • Elogim

Sistema de Información	Descripción	Módulos/Aplicaciones
	eficiente de las funciones de: adquisición, catalogación, circulación, consulta, préstamo y descarte dentro del catálogo. Acceso a las bases de datos electrónicas habilitadas por la universidad para la comunidad, cuenta con herramientas necesarias para generar las estadísticas de uso de los recursos; también cuenta con herramientas de comunicación en línea para brindar un mejor servicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Library Help • Celsius • Bookclick • OJS • EDS (Ebsco Discovery Service) • Getabstract • Over Drive
CRM (Customer Relationship Management)	Sistema que permite centralizar en una única Base de Datos todas las interacciones entre la Universidad y los aspirantes, donde se puede capturar la información, realizar el seguimiento al aspirante y facilitar su proceso de admisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Salesforce • Pardot
Bienestar Universitario	Sistema de gestión que soporta los procesos de Bienestar Universitario, cuenta con tres grandes módulos: de salud, permanencia estudiantil y logística. Este sistema está soportado en la suite Adviser.	<ul style="list-style-type: none"> • Logístico • Salud • Permanencia
HELPDESK	Sistema que apoya toda la gestión de los incidentes reportados por los usuarios sobre los diferentes sistemas de información de la Universidad; a través de esta herramienta se brinda el servicio de soporte a los usuarios, facilitando el seguimiento y monitoreo, y agilizando la comunicación entre las partes. A través de sus distintos proyectos se utiliza como mesa de ayuda y de recepción de solicitudes para otros procesos como el de Comunicaciones y Mercadeo y Servicios Generales.	<ul style="list-style-type: none"> • Soporte a aplicaciones, herramientas y los Sistemas de Información • Soporte Infraestructura Tecnológica • Soporte Recursos de Apoyo • Mercadeo y comunicaciones • Planta Física
PQRS	Sistema de atención al usuario para recibir y gestionar sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias.	<ul style="list-style-type: none"> • PQRS
Plataforma de enseñanza en línea – PEL	Sistema de apoyo para crear cursos en línea de alta calidad y entornos de aprendizaje virtuales. Esta herramienta facilita la construcción y habilitación de escenarios de enseñanza y aprendizaje adaptados a los requerimientos de cada uno de los cursos ofertados.	No aplica
Sistema de Control de Acceso	Este sistema permite controlar los diferentes puntos de acceso a las instalaciones de la Universidad para el	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso y seguridad Física • App Carné Digital

Sistema de Información	Descripción	Módulos/Aplicaciones
	personal interno o externo, para propender por la seguridad de la institución y la gestión de los horarios. Se articula con los sistemas SIAF, SGA y Carnetización.	
Reportes Unificados	Servicio que centraliza todos los reportes de los diferentes Sistemas de Información en una sola plataforma, para facilitar el acceso y explotación de la información. Consulta de información de datos históricos académicos y administrativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Reportes UGC
Reservas en Línea	Sistema que permite a los usuarios solicitar recursos administrados por la coordinación de Recursos de Apoyo, donde se gestionan la reserva de recursos de medios audiovisuales y salas de cómputo. También es usado por la Biblioteca para la reserva de mediatecas. Se puede visualizar la disponibilidad de los recursos y su calendario, pueden gestionar y aprobar estas solicitudes, además de llevar un control sistematizado de los recursos que tienen a cargo y sus respectivas estadísticas de uso.	<ul style="list-style-type: none"> • Salas de cómputo • Medios Audiovisuales
Sistema de Consultorio Jurídico	Sistema de registro y gestión de los casos del Consultorio Jurídico, permite la interacción entre estudiantes y docentes, y usuarios externos que acceden a este servicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Consultorio Jurídico • Formulario recepción de solicitudes del Consultorio Jurídico (Para todo el público)
Sistema para Centro de Conciliación Virtual	Sistema de registro y gestión de los casos del Centro de Conciliación Virtual, permite la interacción entre estudiantes, docentes y usuarios externos que acceden a este servicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Conciliación • Formulario recepción de solicitudes del Centro de Conciliación (Para todo el público)
Sistema Integrado de Gestión Institucional - KAWAK	Sistema diseñado para gestionar múltiples aspectos de las operaciones de la Universidad en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, el medioambiente y la salud, y la seguridad laboral, mejorando la eficiencia y los procesos de la Institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Actas e informes • Auditorías e Inspecciones • Autoevaluación • Gestión Ambiental • Indicadores • Seguridad y Salud • SGSI
Solicitudes estudiantes	Permite al estudiante gestionar sus solicitudes de procesos académicos o paz y salvos, solicitar constancias o certificados a la Unidad correspondiente para estudiantes y egresados.	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitudes a Secretaría Académica • Solicitud de Constancias y Certificados • Paz y Salvo de Biblioteca

Sistema de Información	Descripción	Módulos/Aplicaciones
		<ul style="list-style-type: none"> • Examen de clasificación CLIC • Generación automática de recibos • Impresión recibos solicitados • Pagos en Línea • Elecciones Electrónicas
Oficina Virtual de Cartera	Servicio de atención a estudiantes para registro, seguimientos y gestión de consultas, solicitudes o requerimientos de índole financiero.	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de matrícula y financiación • Certificados o paz y salvos • Descuentos • Icetex • Preparatorios • Devoluciones o aplicaciones • Liceo Julio César García
Otras aplicaciones	Servicios generales de tecnología, destinados para el uso de estudiantes, docentes y administrativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Restablecimiento y cambio de clave • Consulta y restablecimiento de correo institucional • Consulta de Clases Online • Chat de soporte en línea

Fuente: sistemas de información 2021.

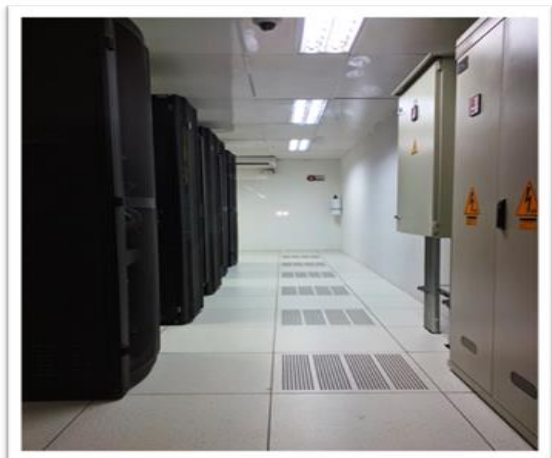
Descripción de la infraestructura tecnológica

El Departamento de Sistemas de información, a través de su área de Infraestructura Tecnológica, aprovisiona los recursos tecnológicos necesarios para soportar adecuadamente los servicios académicos y administrativos de la institución. Así mismo, se responsabiliza de la gestión de los equipos de procesamiento de datos, almacenamiento, redes y comunicaciones, de otra parte, realiza la administración del software básico y especializado que es utilizado por los programas académicos o por las áreas administrativas.

Centro de Datos

El centro de datos de la Universidad La Gran Colombia cuenta con una infraestructura convergente que permite la administración simplificada de los recursos tecnológicos al servicio de la comunidad académica; la infraestructura facilita la gestión de los recursos de procesamiento y almacenamiento en un ambiente seguro y escalable de acuerdo con los cambios tecnológicos y los continuos procesos de monitoreo establecidos para medir el rendimiento de esta.

Figura 189 Centro de Datos -Sistemas de Información 2021



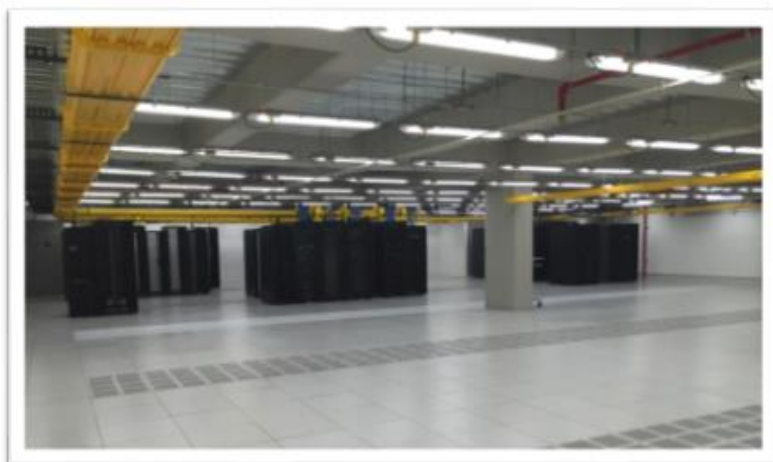
Fuente: sistemas de información 2021.

El centro de datos está conformado por un nodo local y un nodo externo, el centro de datos soporta diferentes herramientas de gestión para la comunidad académica, como son: los sistemas de información, las aplicaciones de servicios, las herramientas de gestión o monitoreo y el software académico, entre otras. Las capacidades del centro de datos han permitido mantener los servicios con una disponibilidad del 99,6%.

El nodo local cuenta con un *storage* con capacidad de 200 TB en discos *fast class* y estado sólido en arreglos lógicos. Esta infraestructura cuenta con un esquema de seguridad perimetral en alta disponibilidad. Con respecto al procesamiento cuenta con procesadores con 24 núcleos y velocidad de 2.6 GH a 64 bits, se tienen capacidades de 132 a 160 GB de RAM para hipervisores y sistemas operativos de última generación para soportar las aplicaciones.

El nodo externo, funciona bajo un esquema de hipervisores bajo dos herramientas diferentes, con un total de 10 host virtuales para soportar los sistemas de gestión de la institución, cuenta con un *storage* de 4.4 TB, con un procesamiento de 58 *vcpus*, tienen capacidades de 277 GB de RAM. Esta infraestructura cuenta con un esquema de seguridad perimetral y una disponibilidad superior al 99.6%, además es escalable y permite un crecimiento por demanda según las necesidades de la universidad, de manera que rápidamente, pueden ser provisionados los recursos requeridos para los procesos que así lo soliciten.

Figura 190. Nodo Externo - Centro de datos



Fuente: sistemas de información 2021.

Se presenta una tabla que resume las capacidades del centro de datos de la Universidad La Gran Colombia, el nodo local cuenta con 32 servidores físicos y 100 servidores virtuales, mientras que en el nodo externo se cuenta con 10 servidores virtuales:

Tabla 75 Data Center- Sistemas de Información 2021

Data Center	
Nodo Local	
Físicos	Virtuales
64 CPUS – 448 Cores	525 CPUS
RAM 2.4 TB	RAM 873 TB
Procesamiento 152 Ghz	Procesamiento 1260 Ghz
Almacenamiento Enclosure 18.75 TB	Almacenamiento 3PAR 200 TB
Nodo Externo	
58 VCPUs	
RAM 277 GB	
Almacenamiento 4.4 TB	

Fuente: sistemas de información 2021.

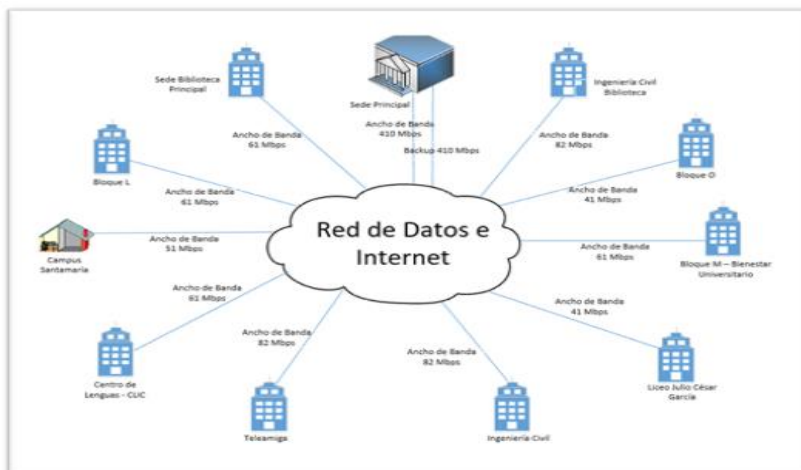
Redes y Comunicaciones

Respecto a la conectividad, la institución se encuentra dotada con las siguientes capacidades:

- 1 Centro de cableado principal y 47 centros de distribución.
- 1.555 Mbps ancho de banda de internet.
- 800 Mbps ancho de banda red de datos (MPLS).
- 3.853 puertos de red.
- Switches de última tecnología con políticas de acceso.
- Segmentación de redes lógicas y físicas.
- Sistema de comunicación redundante.
- Fibra óptica para canales de comunicación en zonas.

A continuación, se presenta el diagrama de red que representa la conectividad a través de la red MPLS de fibra óptica entre los 11 edificios de la sede Bogotá:

Figura 191 Red de Datos e Internet - Sistemas de Información 2021



Fuente: Elaboración propia.

Seguridad Física

En cuanto a la seguridad física, se cuenta con lectores de códigos QR para el acceso a las instalaciones físicas de la sede principal; un circuito cerrado de televisión, que cubre diferentes edificios; un sistema de aire acondicionado para el centro de datos y las salas de cómputo y también se cuenta con un sistema eléctrico redundante con ups y planta eléctrica.

Seguridad Lógica

La Universidad La Gran Colombia, cuenta con un sistema de protección perimetral a nivel interno y externo, herramientas de gestión y monitoreo de actividad en servicios y protección en tiempo real contra ataques.

Equipos de Cómputo

La Universidad La Gran Colombia cuenta en la actualidad con los siguientes equipos de cómputo al servicio de la comunidad.

Tabla 76 Equipos de cómputo

Nombre	Descripción	Valor
Equipos robustos	Cantidad de equipos robustos en la Universidad – Servidores	80
Computadores para administrativos	Número de computadores para uso de personal administrativo	791
Computadores para profesores	Número de computadores para uso exclusivo de profesores	58
Computadores para estudiantes	Número de computadores para uso de estudiantes	855

Fuente: sistemas de información 2021.

Tabla 77 Recursos en salones por año

RECURSOS / AÑO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pantalla plana	96	96	160	203	203	203	203	258	258	243	243	244
Tablero interactivo	0	0	0	0	0	0	4	4	4	34	79	79
Total salones con medio audiovisual	96	96	160	203	203	203	207	262	262	277	322	323

Fuente: sistemas de información 2021.

Salas de Cómputo por año

Las 33 salas de cómputo en la Sede Bogotá están dotadas con equipos que responden a la necesidad de los currículos, en la siguiente tabla se evidencia el aumento de equipos instalados por año, que sirven como apoyo a las actividades académicas.

Tabla 78 Relación Salas de Cómputo

AÑO	2014	2015*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021
Número de salas	34	50	52	51	33	31	33	33
Equipos instalados en salas de cómputo	731	772	815	860	895	897	913	913
*En los años 2015, 2016 y 2017 se incluyó en el reporte las salas de cómputo móvil que para ese entonces tenía la universidad								

Fuente: sistemas de información 2021.

Equipos de cómputo por año

La Universidad La Gran Colombia considera la tecnología como un medio estratégico y fundamental para el desarrollo de sus actividades pedagógicas y de gestión administrativa, por lo cual a lo largo de los años ha invertido para mejorar constantemente la plataforma tecnológica al servicio de la comunidad académica.

Tabla 79 Equipos de Cómputo por Año

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Estudiantes	745	1121	1121	1345	901	1198	1037	855	855	855
Docentes	271	299	299	451	517	430	356	58	58	58
Administrativos	652	540	544	480	551	504	488	791	791	791
Total	652	1960	1964	2276	1969	2132	1881	1704	1704	1704

Fuente: sistemas de información 2021.

Servidores para soportar los procesos institucionales

A continuación, se presentan los servidores que la institución ha habilitado por año para atender y soportar los procesos institucionales:

Tabla 80 Cantidad de servidores por año

Año	Cantidad de equipos
2012	40
2013	47
2014	50

Año	Cantidad de equipos
2015	46
2016	48
2017	106
2018	físicos 32
	virtuales 120
2019	Físicos 32
	virtuales 98
2020	Físicos 32
	virtuales 98
2021	Físicos 32
	virtuales 100

Fuente: sistemas de información 2021.

Capacidades de acceso a internet

Así mismo la Universidad La Gran Colombia año tras año ha venido ampliando el ancho de banda para el acceso a internet:

Tabla 81 Capacidad de acceso a internet por ancho de banda

Capacidad de acceso	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ancho de banda internet (mbps) rehusos 1:1	193	193	213	256	820	1170	1608	1505	1505	1555
Ancho de banda internet2 (mbps)	100	100	100	100	300	0	0	0	0	0
Ancho de banda total	293	293	313	356	1120	1170	1608	1505	1505	1555

Fuente: sistemas de información 2021.

Implementación de Sistemas de Información

Se presenta una línea de tiempo con la implementación de nuevos sistemas de información, aplicaciones y herramientas, que facilitan el desarrollo de las actividades de las unidades administrativas y académicas.

Figura 192 Implementación de Sistemas de Información



Fuente: sistemas de información 2021.

Política de Gestión de la Infraestructura de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

La universidad cuenta con una política institucional de gestión de la infraestructura de las tecnologías de la información y las comunicaciones, con el propósito de generar una cultura organizacional en todos los niveles tanto académicos como administrativos acerca de la importancia de la gestión de la infraestructura de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Es por esto por lo que la Universidad La Gran Colombia, gestiona herramientas tecnológicas y despliega soluciones informáticas que potencian el trabajo de la institución en la formación de profesionales integrales para la construcción de una civilización más humana, cristiana y solidaria. Ver:

<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-de-la-infraestructura-tecnologias-de-informacion-comunicaciones.pdf>

Anexo 6. 16 Política de tratamiento de datos

Figura 193 Política de Gestión de la Infraestructura de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones



Fuente: sistemas de información 2021.

El plan de desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones se encuentra articulado con la política institucional y en sincronía con el desarrollo de las estrategias y objetivos dispuestos en el PEID.

Anexo 6. 17 Plan Estratégico de Tecnología 2021-2028

6.7. Particularidades para el desarrollo de las modalidades presencial y virtual

La institución cuenta con una política de producción de ambientes virtuales de aprendizaje que define los lineamientos y estrategias para la generación de contenidos tanto para los programas virtuales como al trabajo independiente de los estudiantes en la modalidad presencial, promoviendo el uso y apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, en los procesos formativos que inspiran el Proyecto Educativo. Esta política propone tres líneas de acción que fundamentan la producción de

contenidos tanto para el apoyo a la presencialidad como a los programas en modalidad virtual.

La política de producción de ambientes virtuales de aprendizaje se fundamenta en 3 líneas de acción, diseño instruccional, producción y gestión de OVA y formación docente las cuales convertirán a la institución en un referente en el marco de la interactividad y la innovación tecnológica.

Figura 194 Líneas de acción política de producción de ambientes virtuales



Fuente: Oficina de producción virtual.

Diseño instruccional

Los modelos de diseño instruccional permiten la generación de propuestas académicas adaptables e innovadoras, dando respuesta a las necesidades del entorno cambiante mediado por tecnologías de la cuarta revolución industrial. Las estrategias de enseñanza propuestas por la oficina de producción virtual, estarán en directa relación con las estrategias metodológicas definidas en el Modelo Pedagógico de la Universidad, que expresa que: en la propuesta pedagógica mediante el sistema integral de créditos se referencia tanto las principales estrategias metodológicas (taller, laboratorio, seminario, tutorías académicas, entre otras); como las didácticas básicas: aprendizaje basado en problemas, aprendizaje por descubrimiento, exposición problémica, conversación heurística, mapas mentales, conceptuales, modelos categoriales, entre otras) integrando así el modelo ADDIE; para el desarrollo curricular se basará desde el modelo Jonassen donde se propone orientar la enseñanza desde el aprendizaje basado en problemas (ABP) como se observa en la siguiente figura:

Figura 195 Modelo diseño instruccional

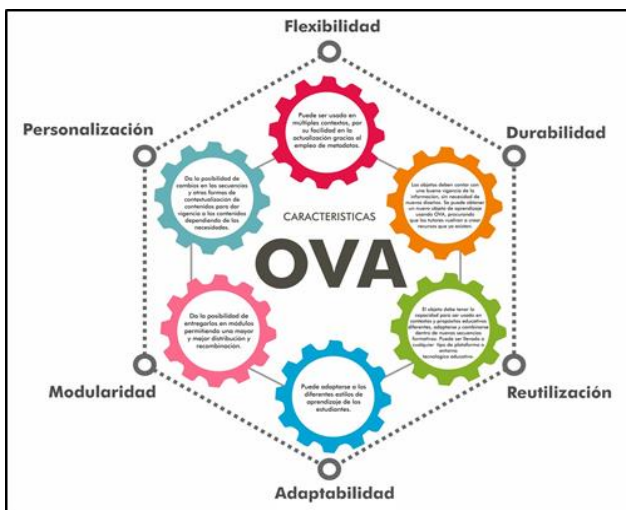


Fuente: oficina de producción virtual.

Producción y gestión OVA

Los procesos de producción y generación de objetivos virtuales de aprendizaje creados bajo estándares internacionales garantizan la calidad en la oferta de programas de pregrado y posgrado, fomentando su escalabilidad, adaptabilidad y actualización permanente bajo el marco de esta política. Al revisar la Figura 196, se encuentran las características principales en la producción de objetos virtuales de aprendizaje que se caracterizan por su escalabilidad y adaptabilidad a cualquier sistema o entorno de aprendizaje.

Figura 196 Característica de los objetivos virtuales de aprendizaje



Fuente: Oficina de producción virtual.

Formación docente

La formación integral y permanente de los docentes y tutores en entornos académicos mediados por la tecnología, sumado a los modelos de diseño instruccional y objetos virtuales de aprendizaje permitirán alcanzar su misión de ser reconocida por su alta calidad académica. Se deben fortalecer las competencias y habilidades de los tutores y docentes en temas como generación de contenidos, administración y gestión de cursos, rúbricas de evaluación, diseño de actividades entre otras, que potencien la apropiación tecnológica y permitan una educación de calidad mediadas por entornos educativos enriquecidos por las tecnologías de la información como se evidencia en la siguiente figura.

Figura 197 Temáticas para la formación docente.



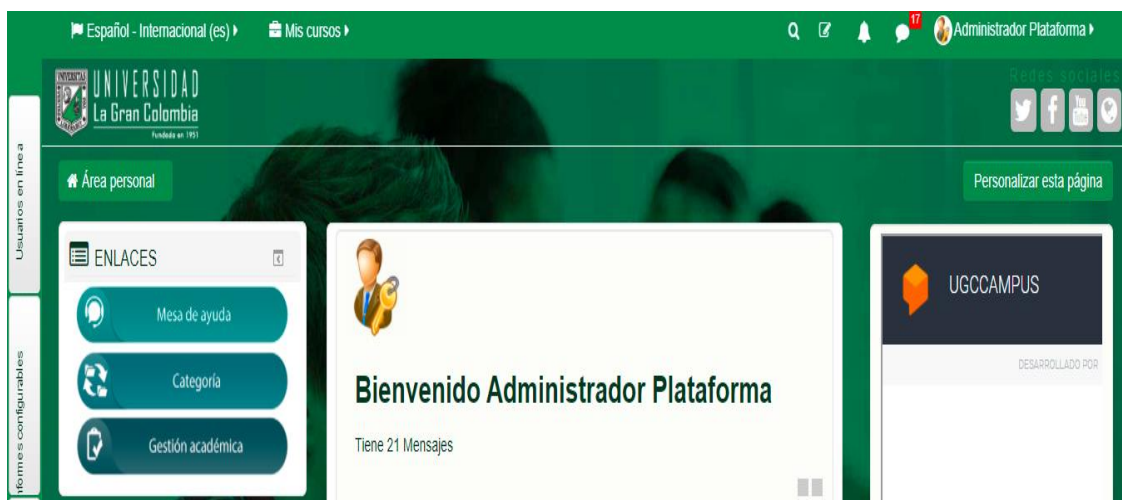
Fuente: Sistemas de información 2021.

Plataforma de enseñanza en línea

La Universidad La Gran Colombia cuenta con un sistema de gestión de contenidos que aporta a la innovación pedagógica, permitiendo que cada estudiante o grupo de trabajo que actúa en un entorno virtual de aprendizaje en el cual interactúa de forma sincrónica y asincrónica con su docente o tutor.

En consecuencia, el sistema de gestión de contenidos garantiza un acceso eficaz a las fuentes del Sistema e introduce al estudiante en las prácticas interactivas que mejoran la transferencia y el análisis de este, todo ello en correspondencia con el nuevo estilo pedagógico y las competencias exigidas a los estudiantes de educación superior bajo la metodología a distancia en la modalidad virtual.

Figura 198 Pantallazo Plataforma del campus virtual



Fuente: Sistemas de información 2021.

Estructura de los cursos apoyo a la presencialidad UGC

La estructura se desarrolla desde el modelo ADDIE los cuales proponen el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), así mismo la estructura estará distribuida de la siguiente manera:

Contenido general del curso: compuesto por Metodología, Syllabus, Calendario, Contenidos temáticos, Cuestionario inicial. Luego se estructura el primer, segundo y tercer corte con sus respectivos materiales, textos y actividades. Finalizando con las evaluaciones.

Figura 199 Contenido general del curso



Fuente: Sistemas de información 2021.

Evaluación: en la metodología presencial el profesor definirá si elige realizar la evaluación final de manera presencial o virtual, en este espacio el estudiante participará en la autoevaluación y la evaluación al profesor asignado.

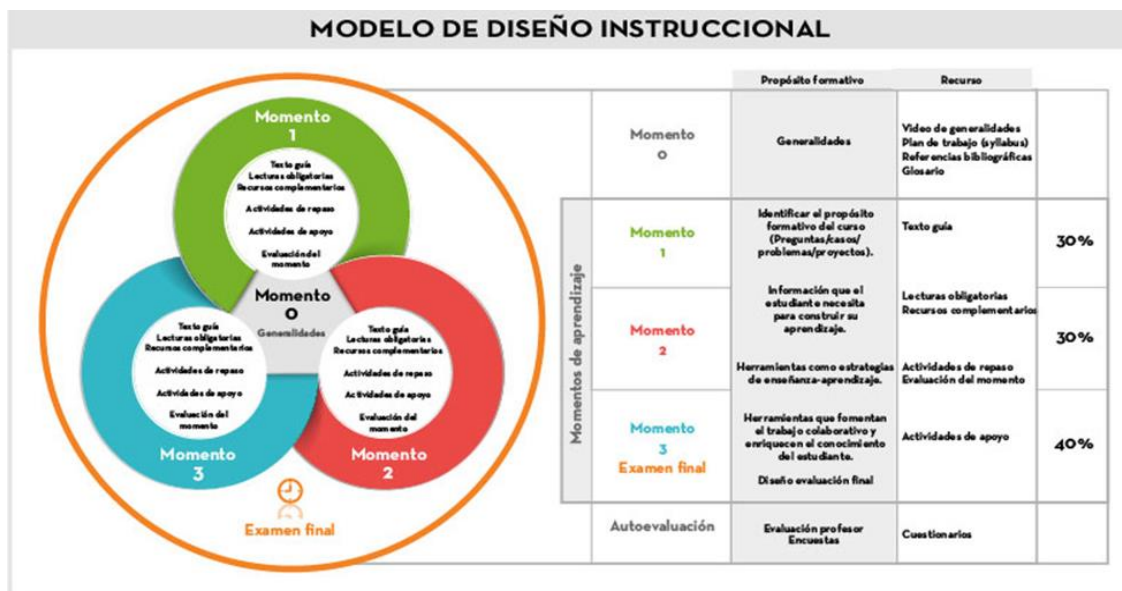
Generación de contenidos programas virtuales

El diseño instruccional que se propone permite planificar las actividades del curso virtual articulado con el tipo de aprendizaje que describe el modelo pedagógico de la universidad y aplica las siguientes estrategias metodológicas (taller, laboratorio, seminario, tutorías académicas, entre otras); como las didácticas básicas: mapas mentales y conceptuales, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje por descubrimiento, entre otros.

Los cursos en la modalidad virtual serán de tipología taller y tipología proyecto, por consiguiente, deben implementar actividades interactivas y diversas estrategias de formación pedagógica, con las cuales se busca dar paso a la construcción de nuevos aprendizajes que atienden a la formación virtual, donde el estudiante es el eje en la construcción del conocimiento y ayudan a entender, desarrollar y practicar habilidades para aprender. A continuación, se describen los cursos de acuerdo con el número de créditos.

La facultad o el programa encargado de los contenidos deberán realizar la entrega de los productos a virtualizar, de acuerdo con el diseño instruccional establecido y a las fechas que se estipulan en las reuniones que deben llevarse a cabo antes de realizar cualquier labor, de acuerdo con los parámetros solicitados por la Plataforma de Educación Virtual, y que deben ser diligenciados en los documentos y formatos establecidos para la generación de los contenidos.

Figura 200 Modelo de diseño instruccional



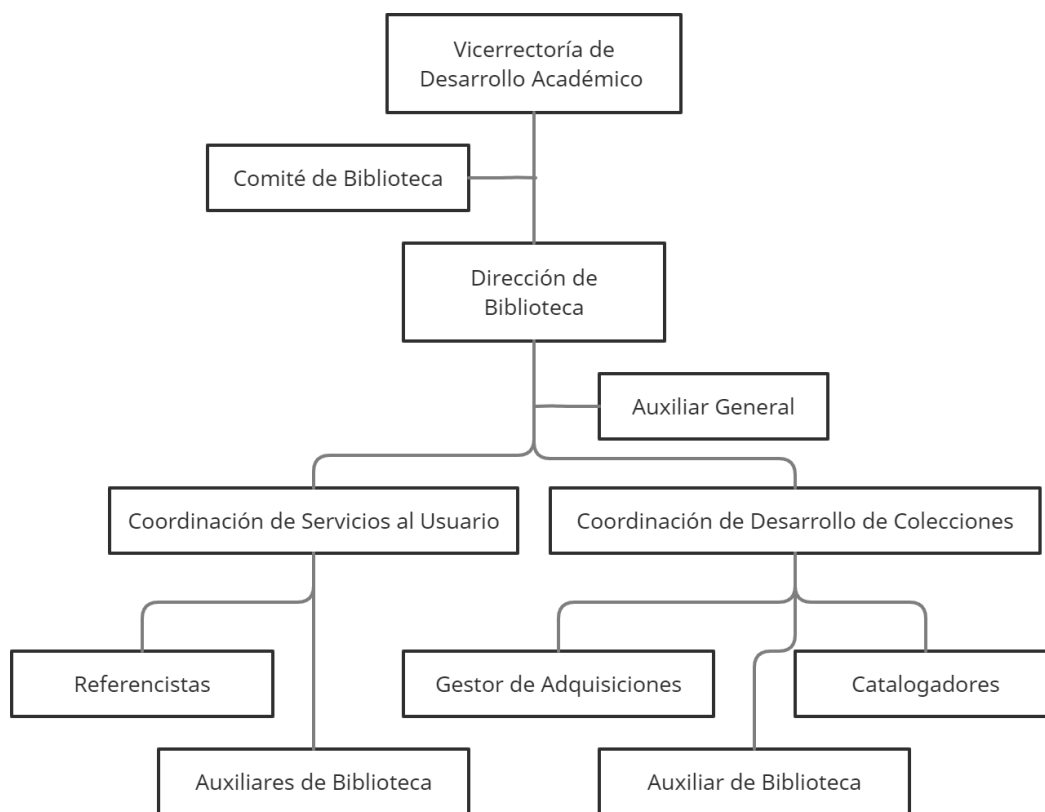
Fuente: Sistemas de información 2021.

6.8. Biblioteca Universidad La Gran Colombia

El Departamento de Biblioteca de la Universidad La Gran Colombia, es el centro de recursos de información para el aprendizaje, la docencia, la investigación y la cultura. Su propósito es satisfacer las necesidades de información de la comunidad académica, mediante la mejora continua en sus procesos, recursos, servicios y tecnologías de la información, ofreciendo escenarios para el autoaprendizaje y la formación, como gestión de conocimiento.

El Sistema de Bibliotecas ha transformado su modelo de gestión y servicios, generando la activa participación de estudiantes, docentes e investigadores, mejorando el intercambio de experiencias, potenciando la creatividad y el trabajo colaborativo; con el aporte de un equipo de talento humano conformado por profesionales, técnicos y auxiliares.

Figura 201 Organigrama Biblioteca Universidad La Gran Colombia



Fuente: elaboración propia.

Como ejes de trabajo permanente se han modernizado los diversos espacios y ambientes de aprendizaje, se adquieren los recursos bibliográficos requeridos para las actividades de formación e investigación, se incorpora tecnología a los servicios y productos de información y se desarrollan estrategias para incrementar su uso.

Actualmente el Sistema de Biblioteca está constituido por tres sedes: Biblioteca Central, Biblioteca de Educación y Biblioteca de Ingeniería Civil. Cada una de las sedes está conformada por colecciones disciplinares específicas que cubren las necesidades de información de la comunidad de pregrado y postgrado. El horario de atención es de lunes a viernes de 07:00 a. m. a 09:00 p. m. y sábados de 07:00 a. m. a 06:00 pm

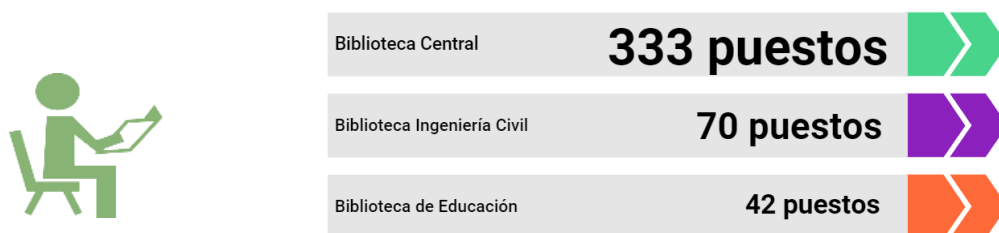
Información general de instalaciones

Biblioteca Central: ofrece el acceso a las colecciones en formato impreso, además de los recursos tecnológicos en línea pertinentes para las áreas del conocimiento en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Arquitectura, Derecho, Ética y Humanidades.

Biblioteca de Educación: ofrece el acceso a las colecciones en formato impreso, además de los recursos tecnológicos en línea pertinentes para las áreas del conocimiento en educación.

Biblioteca de Ingeniería: ofrece el acceso a las colecciones en físico, además de los recursos tecnológicos en línea pertinencia es para las áreas del conocimiento en Ingeniería Civil.

Figura 202 Capacidad puestos de lectura – Sistema de Bibliotecas



Fuente: elaboración propia.

De forma continua, el Sistema de Bibliotecas provee recursos de calidad que promueven diversas experiencias de aprendizaje y contribuyen a la excelencia académica.

La conformación y fortalecimiento de la colección bibliográfica impresa y digital se realiza mediante la selección, evaluación y adquisición de recursos/ contenidos de alto nivel académico; actualizados, pertinentes a las áreas temáticas de los programas, de sellos reconocidos por su calidad a nivel nacional y mundial. Para ello se dispone de los recursos necesario en la Institución, ver:

Anexo 6. 18 Formato ficha de información básica de proyectos de inversión FIBPI_2021 por Facultad

Recursos Bibliográficos

La colección bibliográfica del Sistema de Bibliotecas de la Universidad La Gran Colombia está compuesta por 55.482 títulos y 108.748 ejemplares correspondientes a recursos bibliográficos en formato impreso, incluidos en las colecciones de las tres sedes; 144.861

libros electrónicos y bases de datos académicas especializadas y multidisciplinarias con revistas y artículos académicos disponibles en línea.

Figura 203 Recursos bibliográficos Universidad La Gran Colombia



Fuente: elaboración propia.

Toda la comunidad académica tiene acceso a plataformas para el análisis de impacto y evaluación de la investigación como Scopus y Web of Science) herramientas para la gestión de información (*EdNote*, *Mendeley* y *Turnitin*), plataformas de contenido literario e interés general como *OverDrive*, *getAbstract* y *Flipster* que fortalecen la construcción del pensamiento crítico y analítico de la Comunidad Académica, y *Booklick* como escenario para crear comunidad alrededor de contenido académico.

Plataformas para la consulta y acceso a recursos

Servicio de Descubrimiento de Información: a través del cual los usuarios pueden realizar búsquedas integrales en todas las plataformas disponibles (catálogo bibliográfico, bases de datos y repositorio institucional). Este sistema potencia el uso de todos los recursos bibliográficos (material impreso, *journals*, artículos académicos, *abstracts* y trabajos de grado), disminuye el tiempo de búsqueda, y refina los resultados a partir de búsquedas avanzadas o filtros determinados con la finalidad de mejorar la experiencia del usuario frente al servicio de Biblioteca.

Sistema Bibliográfico KOHA: a través del cual se formaliza la selección, descripción, consulta y préstamo de los materiales (libros, revistas, MAVS). Este sistema cuenta con un catálogo público en línea - OPAC, que permite búsquedas simples/avanzadas, creación y verificación de cuentas de usuario, registro de sugerencias de compra y transacciones en línea como renovaciones y reservas de material bibliográfico. Mediante el servicio PROXY se garantiza la autenticación, acceso local (cualquier sede de la universidad), remoto y recuperación de los contenidos electrónicos disponibles en las bases de datos bibliográficas especializadas, multidisciplinarias, recursos para investigación, plataformas de e-books y resúmenes; correspondientes a diferentes áreas del conocimiento.

Anexo 6. 19 Consultas trabajos de grado repositorio institucional

El Repositorio Institucional: liderado por la Vicerrectoría de Desarrollo Académico, almacena, promueve el acceso abierto y visibiliza la producción académica e investigativa de la Comunidad Grancolombiana, contenida en trabajos de grado, libros, artículos, recursos de aprendizaje, entre otros; esto como herramienta de aporte social por una sociedad más informada, donde se pueden generar redes de colaboración entre diversas instituciones y realizar proyectos interinstitucionales.

Anexo 6. 20 Estadística general repositorio institucional

La consulta y acceso a todos los recursos bibliográficos y servicios, se realiza desde el portal web institucional y la plataforma de enseñanza virtual con el único usuario y contraseña que enlaza a todos los sistemas académicos de la Universidad⁵⁹.

Portafolio de servicios de información

El sistema de bibliotecas, orientado por políticas y lineamientos institucionales, desarrolla para la comunidad académica, un portafolio de servicios de información, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y las metas trazadas desde las áreas misionales de la universidad: docencia, investigación, proyección social e internacionalización.

Figura 204 Portafolio de Servicios de Información



Fuente: elaboración propia.

Servicios fundamentales presenciales y virtuales

- Asesoría y consulta en salas de lectura

⁵⁹ Universidad La Gran Colombia. Sitio web biblioteca. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/index.php/biblioteca>

- Atención en línea: Este servicio permite orientar a toda la comunidad Grancolombiana de manera personalizada, en línea, en cuanto al uso de recursos bibliográficos, búsqueda y recuperación de información, trámites, servicios, colecciones, horarios, etc., ingresando al chat “Pregúntele al Bibliotecólogo”, que se encuentra en la parte inferior derecha del Portal Web de Biblioteca. Este servicio se administra a través de la plataforma Library Help.
- Préstamo de material bibliográfico y dispositivos electrónicos
- Préstamo interbibliotecario: Este servicio permite a la comunidad Grancolombiana realizar solicitudes de préstamo y consulta de material bibliográfico a otras bibliotecas de instituciones universitarias, entidades públicas, etc., con las cuales se tiene convenio vigente, entre las que se destacan instituciones universitarias y la Biblioteca Luis Ángel Arango.
- Uso de espacios: Este servicio permite a la comunidad Grancolombiana acceder a la sala de formación, salas de mediateca y sala interactiva.
- El Portal Web del Sistema de Bibliotecas se constituye en un recurso primordial que centraliza y provee a la comunidad grancolombiana el acceso a los recursos bibliográficos, los servicios de información, revistas digitales, plataformas digitales de interés general, trámites académicos, novedades bibliográficas y noticias referentes a eventos.
- Sistema Integrado de Búsqueda (EDS) Bases de Datos Bibliográficas Catálogo en línea (OPAC)

Servicios Especializados (Presenciales y Virtuales)

Los servicios bibliotecarios han tenido grandes transformaciones, en donde la innovación, la apropiación digital y la comunicación son fundamentales para establecer conexión y apoyo efectivo al proceso de formación integral de los estudiantes y el desarrollo de sus proyectos. Los bibliotecólogos responsables de estos servicios son los encargados de realizar análisis asertivo de las necesidades de los usuarios y emplear diversas estrategias para proporcionar los recursos necesarios como respuesta a las solicitudes; configurando así, un servicio de Referencia presencial y virtual.

- Búsqueda especializada de información: Servicio de información que orienta a los usuarios en el uso de estrategias para la búsqueda y recuperación de información, en recursos especializados, de acuerdo con el tema de investigación que presente.
- Elaboración de bibliografías: Servicio especializado que proporciona a la comunidad académica información recopilada en listas de referencias de los diferentes recursos de información en un tema específico. Con el

objetivo de apoyar la preparación y presentación del documento académico cada vez que lo requiera.

- Asesoría personalizada y especializada: Este servicio tiene la finalidad de atender de manera integral las necesidades de información de la comunidad Grancolombiana a través de atención personalizada para el desarrollo de procesos académicos y de investigación.
- Servicios de apoyo a la investigación y la docencia. AMI - Análisis métrico de información es un servicio para docentes e investigadores que brinda asesoría para los procesos iniciales de producción científica y visibilidad académica. Se elaboran informes de selección e identificación de revistas académicas viables para la publicación de documentos de investigación, de acuerdo con las tendencias que presenta el Core principal de la ciencia y el área temática.

Igualmente se elaboran listas bibliográficas que apoyan los procesos de revisión y actualización de Syllabus.

- El servicio ClicLab está encaminado a fortalecer las habilidades en el uso de aplicaciones multimedia a través de sesiones de formación en torno a herramientas tecnológicas de edición de audio y video, gestión de documentos, mapas conceptuales y presentaciones interactivas como apoyo a los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Actividades de extensión cultural: El Departamento de Biblioteca fomenta, además, espacios de cultura y esparcimiento, con el objetivo de generar un acercamiento a diversos temas que propicien la lectura, la escritura y las artes, a partir de actividades como encuentros con el autor, conferencias, talleres de lectura y escritura, cine foros, exposiciones, concursos, entre otros.

Plan de formación de usuarios

Como factor primordial de apoyo académico, el Plan de Formación de Usuarios que desarrolla el sistema de bibliotecas, fundamentado en Alfabetización Informacional, plantea grandes retos centrados en el aprendizaje, el uso y apropiación de tecnologías que favorezcan la transmisión de conocimiento, un rol activo de estudiantes y docentes y la formación continua a lo largo de su vida académica y profesional, como medio para afrontar los desafíos propios de la revolución digital y la industria 4.0.

Los bibliotecólogos realizan las actividades del plan de formación como un proceso continuo, durante la vida académica de los estudiantes, pues las necesidades de información, los continuos cambios en las plataformas de información y la implementación de nuevas tecnologías lo hacen necesario.

El plan de formación dirigido a toda la comunidad académica está orientado a:

- Fortalecer las competencias informacionales
- Desarrollar habilidades y fomentar el uso de recursos de información bibliográficos y tecnológicos
- Formar usuarios investigadores, con criterios para estructurar búsqueda y recuperación de información en fuentes especializadas, capacidad de análisis y evaluación de recursos
- Comprensión y comunicación de la información, Ética en el uso y gestión de contenidos recuperados.

Los componentes de este plan son

Sesiones grupales de:

- Inducción a biblioteca
- Estrategias de búsqueda y recuperación de información especializada en bases de datos
- Normas bibliográficas en formato APA e ICONTEC
- Uso de herramientas para organizar y gestionar bibliografía - Gestores
- Uso de plataformas y Apps de contenidos digitales (ebooks, revistas digitales resúmenes, videos).
- Uso de catálogo en línea
- Uso de Metabuscaador

6.9. Recursos Financieros

El objetivo del proceso de gestión financiera es el de administrar los recursos financieros para el cumplimiento de los propósitos institucionales, teniendo control sobre la adquisición de bienes y servicios, la ejecución del presupuesto, la cartera, el manejo de los trámites administrativos y el proceso contable.

Este proceso inicia con la proyección del presupuesto, basado en las leyes, los lineamientos institucionales y enmarcado en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID, seguido por el control de los ingresos, la ejecución del presupuesto, el seguimiento a los trámites administrativos y pagos, finalizando con la elaboración y presentación de los estados financieros. Ver:

Anexo 6. 21 Informe Recursos Financieros

Descripción de los principios, políticas y lineamientos financieros

Es propósito de la Universidad La Gran Colombia promover la generación de condiciones financieras y presupuestales que permitan alcanzar la excelencia educativa, con el fin de

responder a los retos que implican la visión y misión institucionales, las políticas educativas del Gobierno Nacional y las necesidades específicas de la sociedad colombiana. Así es que se establecen lineamientos de orden interno, en concordancia con la constitución y la ley.

Figura 205 Normatividades políticas financieras UGC

Resolución MEN 001159 de 2021	• Estatutos UGC
Acuerdo 006 de 2004 actualizado 27 de abril de 2021	• Manual de Presupuesto
Acuerdo 010 de 2020	• Aprobación del Presupuesto 2021
Acuerdo 004 de 2017	• Ordenadores del Gasto
Acta de aprobación de 2015	• Políticas Contables NIIF UGC
Resolución 019 de 2016	• Políticas y procedimientos financieros

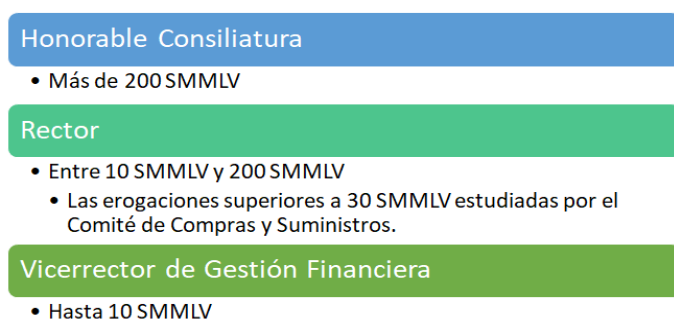
Fuente: elaboración propia.

- Los Estatuto General de la Universidad aprobados mediante Resolución núm. 001159 del 21 de enero del año 2021 del Ministerio de Educación Nacional, establecen los lineamientos macro a nivel institucional en cuanto a lo administrativo, lo académico y lo financiero.
- El Acuerdo 004 del 27 de abril de 2021 adopta el Manual de Presupuesto mediante el cual se establecen las políticas de índole presupuestal y da orientaciones específicas para dicho proceso.
- El Acuerdo 010 de 2020 mediante se da la aprobación al presupuesto de la vigencia 2021, el cual se elabora a partir del mes de agosto del año anterior, y que, de acuerdo con el procedimiento establecido, cuenta con la participación de todos los responsables de las áreas misionales y administrativas de la Universidad, permitiendo así que lo planeado en sus planes de acción pueda contar con los recursos suficientes para su ejecución.
- El Acuerdo 004 de 2017 establece las políticas que determinan los ordenadores del gasto y establece las cuantías para compras de bienes y servicios que realice la Universidad La Gran Colombia.
- La Honorable Consiliatura es la que ejerce la dirección y control sobre actividades administrativas, legales y Financieras de la Universidad. La Rectoría es la primera autoridad administrativa, académica y Representante Legal de la Universidad. Da los lineamientos de políticas administrativas y financieras mediante las cuales se da la ejecución a todas las actividades institucionales.

- En el año 2015 mediante acta 029 se establecieron las políticas contables aprobadas en sesión de la Honorable Consiliatura, en el marco de la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF.
- Mediante Resolución 019 de 2016 se establecen las políticas y los procedimientos para la administración de los activos fijos, los recursos financieros, los ajustes presupuestales, la cartera, los anticipos y las cajas menores.

Respecto a los ordenadores del gasto se cuenta con las siguientes estructuras:

Figura 206 Ordenadores del gasto



Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, respecto a los lineamientos y Políticas referidas anteriormente es necesario ver los siguientes anexos:

Anexo 6. 22 Políticas Contables UGC 26-11 2015

Anexo 6. 23 Aprobación políticas contables bajo NIIF

Anexo 6. 24 Políticas y procedimientos financieros 2016

Anexo 6. 25 Ordenadores del Gasto

Anexo 6. 26 Manual de presupuesto

Beneficios para estudiantes.

Los servicios financieros de la universidad inician con el calendario institucional que determina las fechas de vencimiento de matrículas, como base de la planeación de pagos de matrículas desde todas sus modalidades.

Desde la oficina de cartera se realiza la principal atención al estudiante en los aspectos financieros, para los cual atiende de manera presencial y en su oficina virtual.

- Financiación de matrícula: la universidad cuenta con alianzas estratégicas con diferentes entidades con el fin de facilitar a sus estudiantes el acceso a la financiación de sus matrículas con tasas y condiciones más favorables que a terceros.⁶⁰
- Métodos de pago: la Universidad tiene habilitados los siguientes métodos de pago, para facilitar el proceso a los estudiantes; pago directo en bancos y entidades financieras, pagos con tarjetas de crédito y pagos en línea
- Descuentos: se cuenta con convenios con aliados estratégicos y descuentos propios de la Universidad⁶¹

El proceso de Gestión Financiera en el SIGI

La Vicerrectoría de Gestión Financiera apoya la ejecución de políticas administrativas y financieras. Su principal función consiste en administrar de manera eficiente los recursos financieros de la Universidad. Se tiene establecido, en el sistema de gestión de calidad, el proceso de la gestión financiera cuyo objetivo es: Administrar los recursos financieros para el cumplimiento de los propósitos institucionales, teniendo control sobre la adquisición de bienes y servicios, la ejecución del presupuesto, cartera, manejo de los trámites administrativos y contables. Allí el alcance inicia con la consolidación de la proyección de presupuesto, seguido del control de los ingresos y la ejecución del presupuesto, los trámites administrativos, pagos y finaliza la elaboración de los estados financieros. Ver:

Anexo 6. 27 Caracterización del proceso de Gestión Financiera

Al mismo tiempo se establece el procedimiento de la gestión de presupuesto que tiene como objetivo: Planear, proyectar, ejecutar, consolidar y controlar el presupuesto, la ejecución de ingresos y egresos conforme a los requisitos legales y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID). El alcance inicia con la proyección del presupuesto por unidades, seguido de la elaboración, presentación, aprobación, ejecución, seguimiento, control, ajuste y generación de informes. Ver:

Anexo 6. 28 Procedimiento Presupuesto

Composición del Presupuesto

Presupuestos de ingresos.

Son los recursos que percibe la Universidad en desarrollo de lo establecido en el artículo 122 de la Ley 30 de 1992 y demás normas concordantes. Estos recursos tienen el siguiente origen:

⁶⁰ Disponible en <<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/cartera/financiacion-matricula.pdf>>

⁶¹ Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/DESCUENTOS_MATRICULA_PREGRAO.pdf>

- Ingresos Pecuniarios. Están constituidos por los ingresos que recibe la Universidad por concepto de derechos de inscripción, derechos de matrícula, derechos de realización de supletorios y preparatorios, derechos de realización de cursos especiales y de educación permanente, derechos de grado, derechos de expedición de certificados y constancias y derechos de realización de preparatorios.
- Ingresos financieros. Son los ingresos obtenidos por la colocación de recursos en el mercado de capitales o en títulos valores.
- Otros ingresos. Están constituidos por ingresos diferentes a los contemplados en los numerales 1 y 2 del presente artículo.
- Recursos del balance. Son los ingresos provenientes de la venta de activos, excedentes de tesorería de períodos anteriores y recuperación de cartera castigada.
- Recursos del crédito. Son los ingresos provenientes de empréstitos con plazo de vencimiento mayor a un año, concedidos directamente a la Universidad. De acuerdo con su fuente, se clasifican en internos (nacionales) o externos (internacionales).

Presupuesto de gastos e inversiones.

Incluirá las apropiaciones destinadas para cubrir gastos de funcionamiento y de inversión de todas las unidades y dependencias de la Universidad.

- Gastos de funcionamiento. Son los gastos necesarios para el normal ejercicio de las funciones de la Universidad, y hacen parte de éstos los servicios personales y los gastos generales.
- Servicios personales. Son todas aquellas erogaciones para atender el pago de la planta de personal y demás gastos asociados inherentes a los servicios personales de la Universidad. Los gastos de personal, al igual que los gastos por honorarios y remuneración servicios técnicos.
- Gastos generales. Son los causados por concepto de adquisición de bienes y servicios necesarios para el normal funcionamiento de la administración y hacen parte de estos conceptos, entre otros, compra de materiales y suministros, mantenimiento, arrendamientos, impresos y publicaciones, servicios de comunicación y transporte, etc.
- Inversiones y apropiaciones. Son las erogaciones, susceptibles de causar rentas o de ser de algún modo económicamente productivas, o que tengan cuerpo de bienes de utilización perdurable, también corresponde a aquellos gastos destinados a crear infraestructura social.

Conforme con lo anterior, ver:

Anexo 6. 29 Presupuesto 2021

Seguimiento y control Presupuestal

Los lineamientos principales se encuentran establecidos en el capítulo 5 del manual de presupuesto que da lineamientos del control presupuestal. Así mismo, en los estatutos en su Artículo 39 de las funciones del revisor fiscal, como parte del control posterior.

Los resultados de la administración financiera de la Universidad pueden ser consultados en los Boletines Estadísticos dispuestos en la página web institucional. Los informes de la gestión financiera del periodo inmediatamente anterior se realizan de manera anual, presentados dentro del informe al Honorable Plenum. Esto como parte de su ejercicio de transparencia y rendición de cuentas a la comunidad universitaria. De la misma manera, y dando cumplimiento al deber de informar, se realizan los reportes periódicos de presupuesto, ejecución presupuestal y estados financieros al Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES).

Adicionalmente se cuenta con las siguientes herramientas como mecanismo de control y de autocontrol financiero y presupuestal que permiten el seguimiento, que puede ser realizado de manera permanente, con respecto a las metas de ingresos y egresos, facilitando tomar acciones de mejoramiento y reaccionar a tiempo al comportamiento financiero de la Universidad.

Web de presupuesto.

La Universidad utiliza el sistema de información financiero ICEBERG, cuenta con el módulo de presupuesto que puede ser consultado por Decanos, Directores de Unidades Misionales (como Docencia, Investigación, Proyección Social, Internacionalización) y demás personal autorizado. Para verificar el presupuesto y la ejecución presupuestal de cada una de las unidades se puede acceder al siguiente enlace y aplicativo web⁶²

⁶² Universidad la Gran Colombia. Plataforma para Análisis presupuestal. Disponible en <https://siugc.ugc.edu.co/ords/f?p=102:1:3565145580109>

Figura 207 Pantallazo web de presupuesto

Fuente: elaboración propia.

Servidor de reportes unificado.

De igual manera se cuenta con el servidor de reportes, que también puede ser consultado en línea⁶³.

Figura 208. Pantallazo servidor de reportes unificado

Fuente: elaboración propia.

Como parte de la política de optimización de los recursos financieros, se ha establecido que las Direcciones misionales y unidades filtro concentren el presupuesto y ejecución presupuestal en los centros de costos de dichas unidades, así la ejecución se empieza a dar de manera institucional en la distribución de la asignación presupuestal para actividades

⁶³ Universidad la Gran Colombia. Servidor de reportes unificados Disponible en <http://reportes.ugc.edu.co:8080/report_sist/login.html>

de docencia, investigación, creación artística y cultural, proyección social, bienestar institucional e internacionalización.

Fiscalización.

La vigilancia fiscal, que corresponde ejercer a los órganos de control de la Universidad sobre todas las actividades que impliquen recaudos, ingresos y manejo de fondos, inversiones, gastos y, en general, todo lo que se relacione con el patrimonio de la institución, se practicará por medio de los siguientes controles: previo, perceptivo y posterior. Dentro de estos controles se utilizará las técnicas de auditoría generalmente aceptadas en Colombia.

Descripción de la asignación y ejecución del presupuesto

El presupuesto anual de ingresos, gastos e inversiones de la Institución es aprobado mediante Acuerdos de la Honorable Consiliatura, este debe comenzar a prepararse a partir del mes de agosto de cada año y en su elaboración participarán activamente los responsables de cada unidad académica y administrativa. Se presentan los aprobados, así:

Tabla 82 Presupuestos aprobados 2015 - 2021

Sede	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bogotá D.C.	83.685.534.578	91.136.825.934	92.556.681.971	100.715.169.398	88.418.121.500	95.555.341.800	92.065.937.500
Armenia	17.828.791.000	19.183.633.000	21.247.718.038	21.028.804.000	21.307.341.000	21.313.251.000	21.530.540.430
Total	101.514.325.578	110.320.458.934	113.804.400.009	121.743.973.398	109.725.462.500	116.868.592.800	113.596.477.930

Fuente: reporte consolidado resoluciones de aprobación del presupuesto, 2021

* Cifras expresadas en pesos (COP)

Asignación Presupuestal Consolidada 2021.

El presupuesto de la vigencia del 2021 fue aprobado mediante Acuerdo 010 de 2020 de la Honorable Consiliatura, se tuvieron en cuenta las políticas presupuestales establecidas en el Manual de Presupuesto, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID, el Plan Educativo Institucional PEI y las condiciones financieras del momento.

Presupuesto Consolidado de Ingresos 2021.

Para el 2021 se proyectaron ingresos de la vigencia por \$113.596.477.930 con un crecimiento de 1.8% comparado con el presupuesto de 2020 y un decrecimiento en la variación de los ingresos totales del 2.8%. Esto da cuenta de la proyección por situación de pandemia para 2021 y de la que se espera una reducción del número de estudiantes y de ingresos por concepto de matrículas. En la siguiente tabla se resume el presupuesto de ingresos de 2021.

Tabla 83 Presupuesto consolidado 2021 - Ingresos

Ingresos	Presupuesto 2020	Presupuesto 2021	Variación absoluta	Variación relativa	% Participación
Ingresos pregrado	87.536.707.800	88.472.009.490	935.301.690	1,1%	77,9%
Ingresos posgrados y formación continuada	16.197.459.900	17.212.262.000	1.014.802.100	6,3%	15,2%
Ingresos otras unidades académicas	3.793.244.500	3.840.564.240	47.319.740	1,2%	3,4%
Ingresos eventos	992.904.000	992.904.000	-	0,0%	0,9%
Otros ingresos	3.105.927.000	3.078.738.200	27.188.800	-0,9%	2,7%
Total ingresos de la vigencia	111.626.243.200	113.596.477.930	1.970.234.730	1,8%	100,0%
Ingresos por recursos del balance	3.722.660.600	-	3.722.660.600	-100,0%	0,0%
Ingresos por recursos del crédito	1.519.689.000	-	1.519.689.000	-100,0%	0,0%
Ingresos por recursos adicionales	5.242.349.600	-	-5.242.349.600	-100,0%	0,0%
Total ingresos	16.868.592.800	113.596.477.930	3.272.114.870	-2,8%	

Fuente: dirección de presupuesto, 2021 * cifras expresadas en pesos (COP)

Presupuesto Consolidado de Egresos de 2021.

Para el 2021 se proyectaron el total de costos y gastos de la vigencia por \$ 96.057.704.800 con un crecimiento de 1.8% comparado con el presupuesto de 2020. El plan de inversiones creció también en 1.8%. En general del total de presupuesto comparado con 2020 se evidencia una reducción del 2.8%.

Tabla 84 Presupuesto consolidado 2021 – Egresos

Egresos	Presupuesto 2020	Presupuesto 2021	Variación absoluta	Variación relativa	% participación
Gastos de personal administrativo	27.770.448.500	28.372.112.200	601.663.700	2,2%	25,0%
Gastos de personal docente	42.768.823.400	43.852.585.700	1.083.762.300	2,5%	38,6%
Honorarios	3.031.472.600	2.008.684.600	- 1.022.788.000	-33,7%	1,8%
Gastos generales	20.310.545.000	21.401.518.000	1.090.973.000	5,4%	18,8%

Egresos	Presupuesto 2020	Presupuesto 2021	Variación absoluta	Variación relativa	% participación
Gastos de eventos	446.204.300	422.804.300	- 23.400.000	-5,2%	0,4%
Total costos y gastos	94.327.493.800	96.057.704.800	1.730.211.000	1,8%	84,6%
Inversión	17.298.749.400	17.538.773.130	240.023.730	1,4%	15,4%
Total egresos de la vigencia	111.626.243.200	113.596.477.930	1.970.234.730	1,8%	100,0%
Inversiones con recursos del balance	3.722.660.600	-	- 3.722.660.600	-100,0%	0,0%
Inversiones con recursos del crédito	1.519.689.000	-	- 1.519.689.000	-100,0%	0,0%
Total inversiones con recursos adicionales	5.242.349.600	-	-5.242.349.600	-100,0%	0,0%
Total egresos	116.868.592.800	113.596.477.930	- 3.272.114.870	-2,8%	

Fuente: dirección de presupuesto, 2021 - cifras expresadas en pesos (COP)

Presupuesto Bogotá 2021.

El presupuesto de la sede Bogotá para la vigencia 2021 siguió los lineamientos generales establecidos y contó con la participación de los actores de la unidades académicas y administrativas.

Presupuesto de Ingresos Bogotá 2021.

El Presupuesto de ingresos de Bogotá se proyectó en \$92.065.937.500 para la vigencia 2021, se proyecta un crecimiento del presupuesto en un 1.9% comparado con el presupuesto 2020. El total del presupuesto general para Bogotá muestra un decrecimiento en la proyección del 3.7%.

Tabla 85 Presupuesto de Ingresos Bogotá 2021

Ingresos	Presupuesto 2020	Presupuesto 2021	Variación relativa	% Participación
Ingresos pregrado	71.936.309.800	72.793.609.500	1,19%	79,1%
Ingresos posgrados y formación continuada	11.568.142.900	12.420.527.000	7,37%	13,5%
Ingresos otras unidades académicas	2.981.596.500	3.024.858.000	1,45%	3,3%

Ingresos	Presupuesto 2020	Presupuesto 2021	Variación relativa	% Participación
Ingresos eventos	992.904.000	992.904.000	0,00%	1,1%
Otros ingresos	2.834.039.000	2.834.039.000	0,00%	3,1%
Total ingresos de la vigencia	90.312.992.200	92.065.937.500	1,9%	100,0%
Ingresos por recursos del balance	3.722.660.600		-100,0%	0,0%
Ingresos por recursos del crédito	1.519.689.000		-100,0%	0,0%
Ingresos por recursos adicionales	5.242.349.600	-	-100,0%	0,0%
Total ingresos	95.555.341.800	92.065.937.500	-3,7%	

Fuente: Dirección de Presupuesto, 2021 *Cifras expresadas en pesos (COP)

Presupuesto de Egresos Bogotá 2021.

El presupuesto de egresos presenta, comparativamente con el presupuesto del 2020, una reducción del 3.7%, y, los costos y gastos se proyectan con un crecimiento del 2.3%.

Tabla 86 Presupuesto de Egresos Bogotá 2021

Egresos	Presupuesto 2020	Presupuesto 2021	Variación relativa	% Participación
Gastos de personal administrativo	21.811.295.500	22.036.825.200	1,0%	23,9%
Gastos de personal docente	33.608.445.400	34.444.282.700	2,5%	37,4%
Honorarios	2.701.342.600	1.723.937.600	-36,2%	1,9%
Gastos generales	17.248.262.000	18.907.751.000	9,6%	20,5%
Gastos de eventos	446.204.300	422.804.300	-5,2%	0,5%
Total costos y gastos	75.815.549.800	77.535.600.800	2,3%	84,2%
Inversión	14.497.442.400	14.530.336.700	0,2%	15,8%
Total egresos de la vigencia	90.312.992.200	92.065.937.500	1,9%	100,0%
Inversiones con recursos del balance	3.722.660.600		-100,0%	0,0%
Inversiones con recursos del crédito	1.519.689.000		-100,0%	0,0%
Total inversiones con recursos adicionales	5.242.349.600	-	-100,0%	0,0%

Total egresos	95.555.341.800	92.065.937.500	-3,7%
---------------	----------------	----------------	-------

Fuente: dirección de presupuesto, 2021 - cifras expresadas en pesos (COP).

Presupuesto de Inversiones Bogotá 2021.

El presupuesto de inversiones de la sede Bogotá fue aprobado por \$14.530.336.700. Las unidades misionales y filtro concentran el presupuesto de inversiones en sus centros de costos, de manera tal que se optimicen los recursos y se ejecuten de la mejor manera para el cumplimiento de los planes y son proyectadas a través de fichas de proyectos de inversión.

En el siguiente gráfico se puede observar la asignación de presupuesto 2021 por centro de costos:

Tabla 87 Presupuesto de Inversión 2021 por centro de costos



Fuente: Dirección de Presupuesto, 2021.

Teniendo en cuenta el Plan estratégico institucional de desarrollo PEID, se programó el presupuesto de inversiones para el año 2021, y distribuido por eje estratégico, se evidencia que la mayor participación está en el eje de sostenibilidad y expansión con el 57%, seguido por el eje de Innovación con un 34%, investigación con el 5%, Internacionalización con el 3% y finalmente Proyección con el 1%.

Figura 209 Presupuesto de Inversión 2021 por eje estratégico



Fuente: Dirección de presupuesto, 2021.

Ejecución Presupuestal

A cierre del año 2020 la Universidad tuvo un resultado presupuestal de 7.829.579.496, resultado positivo pese a la pandemia, se evidencia una ejecución de ingresos del 81% y una ejecución de egresos del 74%.

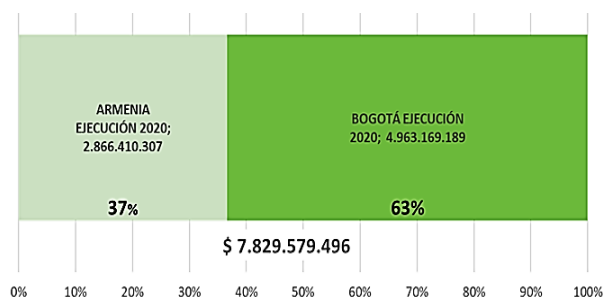
Tabla 88 Ejecución presupuestal 2020

Concepto	Armenia			Bogotá			Consolidado		
	Presupuesto 2020	Ejecución 2020	% Ejecución	Presupuesto 2020	Ejecución 2020	% Ejecución	Presupuesto 2020	Ejecución 2020	% Ejecución
Ingresos	21.313.251.000	18.323.137.767	86%	95.555.341.800	76.099.474.217	80%	116.868.592.800	94.422.611.984	81%
Gastos de administración	6.357.026.000	5.543.503.110	87%	38.432.889.361	26.224.522.396	68%	44.789.915.361	31.768.025.506	71%
Costos de transformación (académicos)	12.154.918.000	9.070.596.583	75%	37.382.660.439	38.750.796.024	104%	49.537.578.439	47.821.392.607	97%
Inversiones	2.801.307.000	842.627.767	30%	19.739.792.000	6.160.986.608	31%	22.541.099.000	7.003.614.375	31%
Superávit presupuestal	-	2.866.410.307		-	4.963.169.189		-	7.829.579.496	

Fuente: dirección de presupuesto, 2021 - cifras expresadas en pesos (COP).

Este resultado de 7.829.579.496 incluye el resultado presupuestal de la sede de Armenia con una participación del 37% por 2.866.410.307 y de la sede Bogotá con una participación del 63% por 4.963.169.189.

Figura 210 Resultado presupuestal 2020



Fuente: dirección de presupuesto, 2021

Ejecución Presupuestal Bogotá - 2017 – 2019

El resultado de la ejecución presupuestal durante los años 2017 y 2019 presentó un incremento en el superávit presupuestal, a pesar de que la ejecución presupuestal de ingresos bajó, el ahorro y optimización de los egresos permitió este resultado positivo.

A continuación, se presenta el detalle de la ejecución presupuestal entre los años 2017 y 2019:

Tabla 89 Ejecución Presupuestal Bogotá - 2017 – 2019

	2017		2018		2019	
	Presupuesto	Ejecución	Presupuesto	Ejecución	Presupuesto	Ejecución
1. Ingresos	92.556.681.974	91.190.516.857	88.125.913.819	86.211.587.915	86.531.074.160	89.287.063.325
2. Gastos	84.736.765.738	82.476.593.862	78.954.326.505	74.451.479.957	78.919.414.857	74.226.251.610
3. Inversiones	- 7.819.916.236	-9.532.882.990	-9.171.587.314	-7.897.129.415	-7.611.659.303	-5.305.330.694
Total general	-	-818.959.995	-	3.862.978.543	-	9.755.481.021

Fuente: dirección de presupuesto, 2021 - cifras expresadas en pesos (COP).

Ejecución Presupuestal Bogotá 2020

El resultado presupuestal para la sede Bogotá fue de \$4.963.169.189 un 51% por debajo de lo ejecutado en el 2019.

Tabla 90 Ejecución Presupuestal Bogotá 2020

Concepto	Presupuesto 2020	Ejecución 2020	% Ejecución
Ingresos	95.555.341.800	76.099.474.217	80%

Concepto	Presupuesto 2020	Ejecución 2020	% Ejecución
Gastos de administración	38.432.889.361	26.224.522.396	68%
Costos de transformación (académicos)	37.382.660.439	38.750.796.024	104%
Inversiones	19.739.792.000	6.160.986.608	31%
Superávit presupuestal	-	4.963.169.189	

Fuente: Dirección de presupuesto, 2021 - cifras expresadas en pesos (COP).

El trabajo conjunto de todas las unidades académicas y administrativas va encaminado al cumplimiento de las metas establecidas en el PEID y de las funciones sustantivas. De la misma manera, la gestión administrativa y financiera propende porque las actividades cuenten con los recursos suficientes para su cumplimiento y, adicionalmente, la información financiera guarde la debida coherencia con la misión y con la realidad financiera de la Universidad. Ver:

Anexo 6. 21 Informe Recursos Financieros

Ejecución Presupuestal Bogotá - 2017 – 2019

El análisis de la ejecución presupuestal durante los periodos 2017-2019⁶⁴ concluye que se presentó un incremento en el superávit presupuestal, con una disminución de los ingresos, el ahorro dado que se realizó la optimización de los egresos permitió este resultado positivo. También se presenta una participación importante en ejes de inversión como la infraestructura, movilidad, innovación y tecnología (Véase en detalle en el anexo Informe Financiero)

Proyección presupuesta 2021-2027

En el marco de las proyecciones dispuestas para la Universidad, verificar el siguiente anexo:

Anexo 6. 30 Proyecciones financieras

6.10. Autoevaluación condición de calidad

El Ministerio de Educación Nacional plantea en el Decreto 1330 de 2019 la necesidad de dar cuenta de la *“existencia, gestión y dotación de los recursos tangibles e intangibles que le permiten desarrollar a la institución sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. Para tal fin, la institución deberá definir su misión,*

⁶⁴Universidad La Gran Colombina. Boletín Estadístico 2017 -2018. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/pages/boletin_informativo/boletin2017/boletin_estadistico_UGC_2017.pdf
https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/pages/boletin_informativo/boletin2018/boletin-estadistico-2018.pdf

propósitos y objetivos institucionales, los cuales orientarán los requerimientos de: talento humano, recursos físicos, tecnológicos, y financieros” (p.9).

Una vez interiorizado este referente normativo y teniendo en cuenta el desarrollo del ejercicio de autoevaluación institucional de esta condición se identificaron el siguiente resultado:

Tabla 91. Autoevaluación Condición de Calidad - Recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas

Calificación cuantitativa	3.8	% Cumplimiento	77%
Gradación de la calidad	Se cumple en alto grado		

La Universidad La Gran Colombia tiene una misión y visión claramente formuladas en correspondencia con la naturaleza de la institución y de total conocimiento y apropiación por parte de la comunidad académica. Estas se encuentran formuladas, actualizadas y aprobadas por la Honorable Consiliatura de la Universidad a través del PEID 2021-2028 y el cual es difundido a los estudiantes, docentes y administrativos por los distintos medios que tiene la Institución. La institución acorde a los propósitos de formación relacionados con el compromiso en dar apoyo y servicio a los sectores menos favorecidos permite el acceso a la educación sin discriminación, dando especial relevancia al concepto de equidad por la diversidad.

En el mismo sentido, los Estatutos de la Universidad, recientemente actualizados, y el PEI *Forjadores de una nueva civilización*, definen claramente los objetivos y propósitos institucionales, estos documentos son de dominio público, al igual que son socializados periódicamente en los procesos de inducción y reinducción. Se resalta que la actualización de estos documentos cuenta con la participación y discusión de los diferentes actores de la institución y es tratado en los cuerpos colegiados respectivos.

En articulación al cumplimiento de estos objetivos y propósitos la Universidad La Gran Colombia cuenta con una sería de recursos físicos y tecnológicos que apalancan la gestión de los procesos académicos y administrativos.

Respecto a la infraestructura física La Universidad La Gran Colombia está conformada 33 predios en la Sede centro, uno en la sede Chía y dos en la localidad de Chapinero (Bogotá). La sede Candelaria, principal, se encuentra ubicada en la UPZ 94 y UPZ 93; estos inmuebles al estar localizados en el centro histórico están legislados permanentemente por el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural. La Facultad de Ingenierías de la Universidad se encuentra ubicada en la localidad de Chapinero, en este mismo sector se encuentra El canal de televisión *TeleAmiga Internacional* y el edificio en donde se ubica Bienestar

Universitario y la Biblioteca. Todos estos escenarios cuentan con los mobiliarios y recursos adecuados para el desarrollo de las labores formativas.

Es así como en los últimos años la universidad ha invertido en el fortalecimiento de espacios como la biblioteca, el cual, además de contar con recursos suficientes, actualizados e innovadores, brinda a los usuarios, espacios de bienestar y un ambiente óptimo para el ejercicio de las labores académicas. Asimismo, el edificio de bienestar es un espacio acondicionado para promover la formación integral, las habilidades artísticas y deportivas de los estudiantes que facilitan la convivencia y tolerancia entre los miembros de la comunidad.

La Institución en su organización institucional cuenta con la Dirección de Sistemas de Información y la Oficina de Producción Virtual, instancias responsables de los sistemas de información institucional, la plataforma tecnológica y de virtualidad para dar acceso y uso eficiente de los recursos tecnológicos e informáticos a la comunidad académica. Para la gestión de información principalmente se cuenta con el Sistema de Gestión Académica (SINU), el cual permite entre otros la consulta, organización y actualización de información como:

- Reportes de datos institucionales como cursos, listados de estudiantes y profesores, horarios, etc.
- Información graduados
- Solicitudes Secretaría Académica: inscripción y matrícula
- Generación recibos estudiantes
- Dedicación Académica
- Registro de los profesores
- Seguimiento a procesos de investigación
- Información de los profesores
- Evaluación de profesores

Respecto a los recursos financieros, La Universidad cuenta con la estructura presupuestal apropiada para satisfacer los requerimientos de los programas académicos y la institución; los ejercicios financieros y presupuestales contribuyen a hacer efectivos los propósitos misionales establecidos en el Proyecto Educativo Institucional y en las metas del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo.

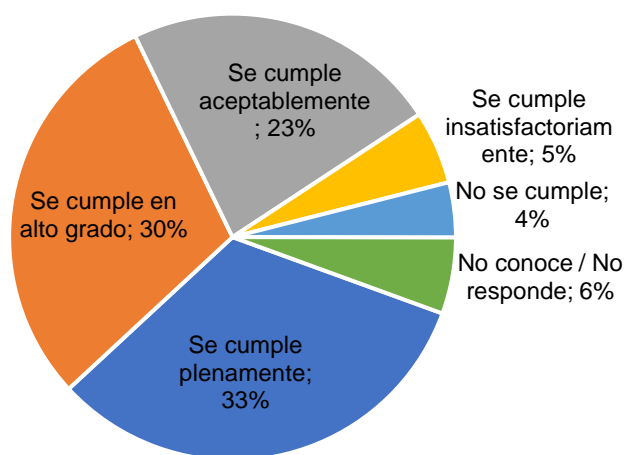
Los orígenes de los recursos presupuestales hacen referencia a los derechos pecuniarios establecidos por los conceptos de: derechos de matrículas, inscripciones, certificados, actas y constancias, derechos de grado, supletorios, habilitaciones y validaciones, preparatorios, cursos vacacionales, cursos de actualización. También se

cuenta con la captación de recursos a través de proyectos especiales o de relacionamiento con el sector externo.

Es necesario resaltar que el número de estudiantes que ingresa a la Universidad en cada periodo académico es adecuado a las capacidades que tienen la Institución, en cuanto a infraestructura, profesores, recursos físicos, bibliográficos y financieros para asegurar a los estudiantes las condiciones de calidad necesarias para su formación académica.

Conforme con la aplicación de encuestas de percepción, la condición del Modelo de Bienestar obtuvo los siguientes resultados:

Figura 211 Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 6



Fuente: Encuestas de percepción institucional 2021

Como se observa en la gráfica consolidada de encuestas de percepción la gestión de la condición de recursos suficientes para el cumplimiento de las metas tiene una alta apreciación positiva por parte de la comunidad académica, en la cual el 63% considera que se cumple en alto grado y plenamente los aspectos relacionados a esta; así mismo, un 23% estima que se cumple de manera aceptable la calidad en la condición.

Aspectos para destacar en la apreciación de la comunidad académica es la reflexión en torno a los propósitos y objetivos institucionales (PEI, PEID, Planes de Acción, planes de estudios, entre otros), la disposición de medios educativos, infraestructura física y tecnológica

También obtuvieron valoraciones positivas los aspectos relacionados con las aulas de clases, salas de informática, biblioteca, oficinas administrativas, cafetería y zonas de recreación; no obstante, las zonas de parqueo fueron valoradas con un cumplimiento insatisfactorio, al igual que la ejecución presupuestal en correspondencia con la necesidad de la institución.

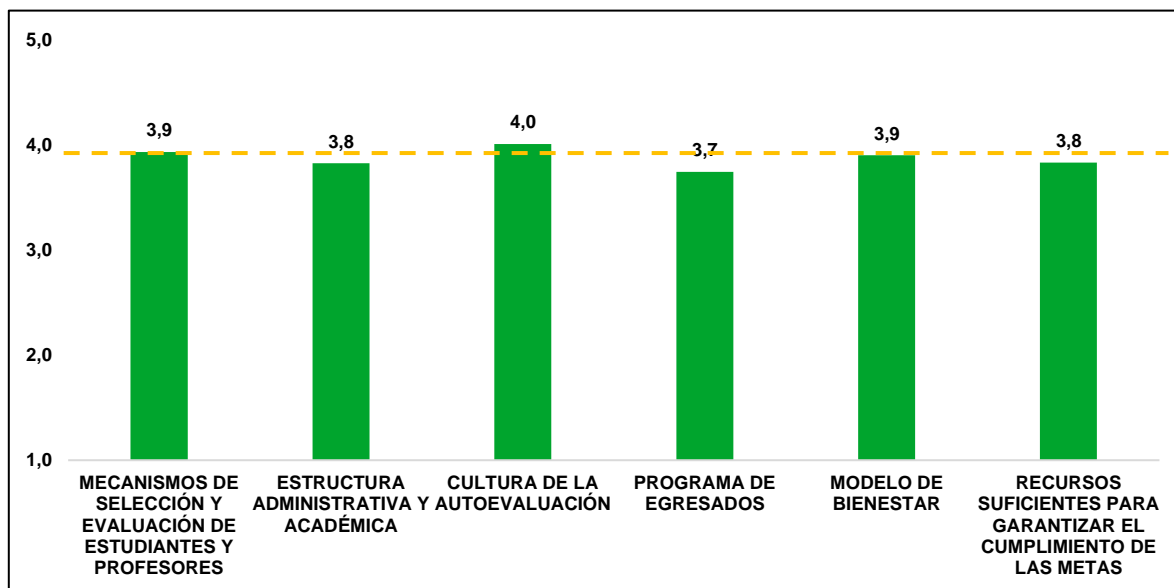
<p>Fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y actualización reciente del PEID 2021-2028 y el PEI. • Actualización reciente sobre las políticas asociadas a la gestión de la infraestructura física y tecnológica • Estabilidad financiera apalancada con recursos propios y sin deuda con entidades externas. • Definición de políticas, lineamientos e instructivos para la gestión de los recursos financieros.
<p>Aspectos por mejorar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización y sensibilización a la comunidad académica de los procesos asociados a la ejecución presupuestal. • Establecer mecanismos de sensibilización sobre la plataforma estratégica de la Universidad (misión, visión, propósitos, PEI, PEID) • Fortalecer las estrategias de comunicación sobre la disponibilidad de espacios físicos en la Universidad, destacando escenarios como el bici parqueadero o el convenio de parqueo en el Vagón. • Establecer mecanismos de socialización en la comunidad académica sobre la gestión financiera realizada.

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2021

7. JUICIO GLOBAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE CALIDAD INSTITUCIONALES

La Universidad La Gran Colombia a través del presente ejercicio de autoevaluación identificó que sus procesos académicos y administrativos institucionales refieren un nivel de calidad de alto grado. Esta valoración surge en primera medida como parte de los procesos de actualización que ha venido gestado la Institución en el marco de la consolidación de unas políticas institucionales renovadas y construidas a través de procesos de autorreflexión y construcción participativa con los diferentes actores de la comunidad académica.

Figura 212. Resultados calificación autoevaluación por condición de calidad institucional



Fuente: Matriz de autoevaluación de instrumentos

Nota: Línea puntuada resultados final global de la institución

Estos espacios de fortalecimientos han logrado la definición de un sistema interno de aseguramiento y gestión de la calidad que se articula con las unidades académicas y administrativas, las cuales a su vez también fueron recientemente actualizadas en función de una nueva estructura orgánica que permite potenciar la gestión en función de las necesidades de la educación superior y el contexto de las disciplinas.

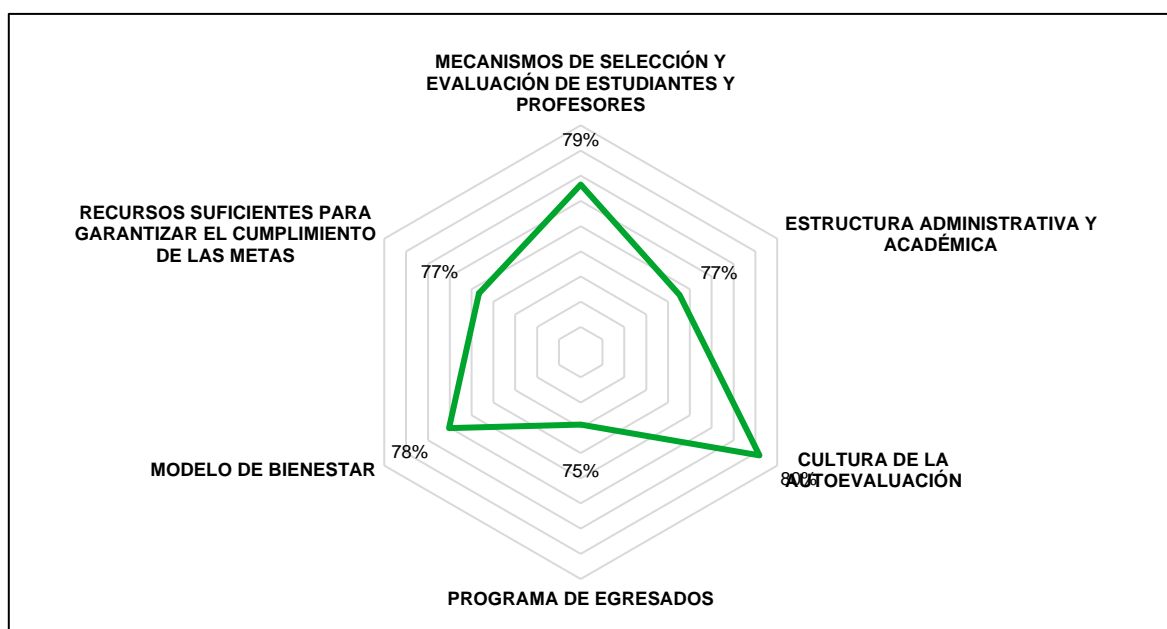
La Universidad se reconoce como una organización fundamentada en la construcción de una civilización cimentada en la formación ética y humanística como lo plantea su PEI, para ellos a dispuestos de una serie de elementos y herramientas al servicio de su

comunidad académica, estudiantes, profesores, administrativas y egresados. A partir de allí se puede dilucidar una garantía de calidad soportada en:

- Definición de una serie de Políticas y lineamientos que permiten tener claridad sobre los mecanismos de selección y evaluación de estudiante, profesores y comunidad administrativa.
- Recursos humanos para el apalancamiento de las gestiones administrativas y académicas organizadas a través de una estructura articulada y centrada en el cumplimiento de los objetivos de la institución
- Fomento a los ejercicios de autorreflexión, autorregulación y mejoramiento bajo el principio de participación, cumplimiento de los estándares y satisfacción de las necesidades del contexto.
- Interacción con el entorno para la potenciación de la comunidad de egresados y que estos puedan destacarse por su formación disciplinar y en valores éticos humanísticos.
- Garantía de que la Institución pone todos los recursos disponibles al servicio de comunidad académica en función del bienestar humano y de interacción social.
- Prevalencia por ofrecer la mejor calidad de los procesos académicos y recursos disponibles sin perder el sentido social de mantener costos de matrícula justos y orientados a las clases economías menos favorecidas.

Conforme con lo anterior y los resultados obtenidos de la autoevaluación el cumplimiento porcentual de cada condición de calidad frente a las demás se condensan en la siguiente gráfica.

Figura 213. Porcentaje de cumplimiento por condición de calidad institucional



Fuente: Matriz de autoevaluación de instrumentos

Nota: Entre más alejado del centro mayor cumplimiento de condición.

Conforme con los análisis de los instrumentos aplicados en el ejercicio de autoevaluación, se consolidaron una serie de informes ejecutivos que permiten identificar el desarrollo de una valoración documental y de percepción en el marco de los instrumentos de autoevaluación.

Anexo 7. 1 Informes de instrumentos de autoevaluación aplicados (Documental y Estadístico)

7.1. Plan de mejoramiento

El plan de mejoramiento asociado al ejercicio de autoevaluación realizado a las condiciones institucionales se encuentra consolidado en el Anexo respectivo y el cual hace parte integral del informe. No obstante, a continuación, se presenta una síntesis de las oportunidades de mejora por condición de calidad y sobre las cuales se estructuran las actividades dispuestas en referido plan.

Tabla 92. Consolidado oportunidades de mejora ejercicio de autoevaluación

Condición de calidad	Núm.	Oportunidad de mejora
Mecanismos de selección y evaluación de	1	Fortalecer las estrategias de socialización de Políticas y Lineamientos de las Institución, tales como el Reglamento Estudiantil y el Estatuto Docente.

Condición de calidad	Núm.	Oportunidad de mejora
estudiantes y profesores	2	Potenciar los procesos y herramientas de seguimiento al cumplimiento del Reglamento Estudiantil y el Estatuto Docente.
	3	Robustecer las etapas de validación sobre la asignación adecuada profesores con respecto al número de estudiantes y necesidades de formación.
	4	Revisión de los parámetros institucionales de homologaciones de cara a garantizar su adecuada actualización y pertinencia dentro del procesos.
	5	Socializar de manera efectiva dirigida a los administrativos y directivos sobre los procedimientos académicos de las Institución.
	6	Fortalecer los procesos de tutorías y acompañamiento al estudiante y profesores apoyados en TICS.
	7	Establecer proyectos para la mejora de la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad académica, permitiendo que estos puedan retroalimentar a los procesos institucionales.
	8	Dinamizar procesos articulados para la definición de un plan de vinculación y dedicación institucional de los profesores a 7 años.
Estructura administrativa y académica	1	Fortalecer el espacio dispuesto en la página web de la Universidad para publicación de las diferentes políticas y lineamientos de los procesos académicos y administrativos.
	2	Establecer un proyecto de socialización con la comunidad académica, en especial, del personal administrativo y Directivo sobre las Políticas, procesos y procedimientos que soportan los procesos académicos y administrativos.
	3	Establecer un proyecto para proyecto de actualización de procesos y procedimientos.
	4	Actualizar los procesos y/o sistema de evaluación dispuestos para garantizar la calidad en los procesos administrativos y académicos en función de los cambios normativos en educación superior.
	5	Fortalecer la sistematización sobre la rendición los procesos de rendición de cuentas de los cuerpos colegiados y unidades académicas y administrativas.
	6	Actualizar los procedimientos asociados a las actividades de homologación y transferencia.
Cultura de la autoevaluación	1	Fortalecer los sistemas de información dispuestos para desarrollar los procesos de autoevaluación y mejoramiento de la calidad.

Condición de calidad	Núm.	Oportunidad de mejora
	2	Actualizar las herramientas e instrumentos para desarrollar y orientar los procesos de autoevaluación conforme con el nuevo marco normativo en educación superior.
	3	Robustecer los procesos de sensibilización dirigidos a la comunidad académica sobre los aspectos de aseguramiento de la calidad y autoevaluación.
	4	Mejorar las dinámicas de socialización periódica de los resultados y logros de autoevaluación de programas e institucional.
	5	Robustecer la dinámica de asignación de recursos a los planes de mejoramiento y articulación por los procesos de planeación de la Universidad.
	6	Establecer una medición de autoevaluación con base en los nuevos lineamientos de acreditación de programa e institucional.
Programa de egresados	1	Consolidar estrategias para fomentar el aprendizaje del egresado a lo largo de toda la vida.
	2	Actualización periódica de los datos de seguimiento a los egresados.
	3	Fortalecer la caracterización de la comunidad de egresados.
	4	Robustecer la sistematización y existencia de informes por programa sobre el seguimiento a los egresados.
	5	Establecer mecanismos de socialización sobre las gestión realizada por los representantes de los egresados en los cuerpos colegiados.
	6	Fortalecer los mecanismos de participación de los egresados en las consolidación de lineamientos institucionales.
	7	Robustecer los mecanismos de socialización y vinculación de los egresados a las actividades de Bienestar Universitaria.
	8	Robustecer los mecanismos de socialización y vinculación de los egresados a los servicios del Departamento de Biblioteca.
Modelo de bienestar	1	Fortalecer estrategias que permitan la inclusión de la población vulnerable y con situaciones de discapacidad.
	2	Robustecer los acciones y procedimientos dispuestos para resolver armónicamente conflictos.
	3	Actualizar los mecanismos de evaluación y seguimiento a la percepción de bienestar universitario en correspondencia con los cambios normativos en educación superior.

Condición de calidad	Núm.	Oportunidad de mejora
	4	Actualizar los mecanismos de evaluación y seguimiento a la deserción, permanencia y graduación estudiantil en correspondencia con los cambios normativos en educación superior.
	5	Robustecer los mecanismos de sistematización de la información asociados al bienestar Universitario por actores y programas académicos.
	6	Robustecer los mecanismos de sistematización de la información asociados al deserción, permanencia y graduación estudiantil por programas académicos.
	7	Dinamizar procesos articulados para la consolidación de una proyección para los próximos 7 años sobre las actividades y recursos de la deserción y la promoción de la graduación de los estudiantes.
Recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas	1	Socialización y sensibilización a la comunidad académica de los procesos asociados a la ejecución presupuestal.
	2	Establecer mecanismos de sensibilización sobre la plataforma estratégica de la Universidad (misión, visión, propósitos, PEI, PEID)
	3	Fortalecer las estrategias de comunicación sobre las disponibilidades de espacios físicos en la Universidad, destacando escenarios como el bici parqueadero o el convenio de parqueo en el <i>Vagón</i> .
	4	Establecer mecanismos de socialización en la comunidad académica sobre la gestión financiera realizada.
	5	Dinamizar procesos articulados para la consolidación de planes y proyectos que reflejen las actividades y los recursos previstos (financieros, físicos y humanos) para la infraestructura física y tecnológica.
	6	Dinamizar procesos articulados para la consolidación de la proyección financiera de los próximos siete años incluyendo ingresos, egresos e inversiones acorde con la cifra proyectada de estudiantes de cada programa.
	7	Dinamizar procesos articulados para la consolidación de la proyección de la población que conforma la comunidad institucional.
	8	Afianzar los procesos de gestión de la información y el conocimiento en la comunidad académica sobre el reconocimiento de la Biblioteca como eje articulador entre la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y la cultura.

Fuente: Ejercicio de autoevaluación a condiciones institucionales, 2021

Anexo 7. 2 Plan de mejoramiento asociado a las condiciones institucionales

Lista de anexos

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Anexo 1. Estatuto General	12
Anexo 2. Plantillas de cargue masivo MEN.....	19
Anexo 3. PEID 2021-2027	19
Anexo 4. Memorias de la construcción y actualización de las políticas institucionales 2021	22
Anexo 5. Acuerdos aprobación Políticas Institucionales	22

CONDICIÓN DE CALIDAD: MECANISMOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES Y PROFESORES

Anexo 1. 1 Guía técnica de entrevistas.....	32
Anexo 1. 2 Plan estratégico de Comunicación y Marca 2021.....	35
Anexo 1. 3 Cuadros información condición mecanismos de selección y evaluación	37
Anexo 1. 4 Reglamento estudiantil.....	38
Anexo 1. 5 Escuela de monitores.....	41
Anexo 1. 6 Formato estandarizado para homologaciones	42
Anexo 1. 7 Informe caracterización estudiantil 2014-2020	51
Anexo 1. 8 Estatuto docente	56
Anexo 1. 9 Docentes por modo vinculación y nivel de formación.....	56
Anexo 1. 10 Modelo Pedagógico	57
Anexo 1. 11 Informe de encuesta de dimensión tecnológica docente 2020	59
Anexo 1. 12 Evidencias de capacitación y formación en tecnologías.....	60
Anexo 1. 13 Informe de participación en la actualización del PEI 2021.....	61
Anexo 1. 14 Tabla de dedicación docente	72
Anexo 1. 15 Lineamientos de planes de trabajo.....	76
Anexo 1. 16 Muestra representativa del estamento docente 2021	77
Anexo 1. 17 Instrumento de percepción para profesores 2021	78
Anexo 1. 18 Evidencias de la consolidación del ejercicio de ponderación.....	79
Anexo 1. 19 Planes de trabajo docente con componente de aseguramiento de la calidad	80
Anexo 1. 20 Evidencias de escalafonamiento docente	83
Anexo 1. 21 Evidencias de procesos de inducción	87
Anexo 1. 22 Evidencias de Planes de trabajo SIPLAT	87
Anexo 1. 23 Evidencias de Planes de trabajo SGA.....	88
Anexo 1. 24 Planes de cualificación docente	89
Anexo 1. 25 Estadísticas de participación en cualificación docente	91
Anexo 1. 26 Evidencias de Evaluación docente SIPLAT.....	93

Anexo 1. 27 Evidencias de Evaluación docente UNIVERSITAS XXI.....	93
Anexo 1. 28 Evidencias de Evaluación docente SGA - SINU.....	93
Anexo 1. 29 Ejemplo de planes de mejoramiento docente.....	95

CONDICIÓN DE CALIDAD: ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA

Anexo 2. 1 Estatuto General UGC.....	103
Anexo 2. 2 Estructura Orgánica Universidad La Gran Colombia.....	103
Anexo 2. 3 Código de Ética y Buen Gobierno.....	107
Anexo 2. 4 Estructuración de los comités aprobados en las Políticas Institucionales.....	114
Anexo 2. 5 Proyecto Educativo Institucional - PEI.....	116
Anexo 2. 6 Acuerdos ratificación del PEI.....	117
Anexo 2. 7 Acuerdo 01 del 8 de marzo del 2021.....	118
Anexo 2. 8 Informe integrado del proceso de actualización PEI 2021.....	119
Anexo 2. 9 PEID 2021-2027.....	122
Anexo 2. 10 Política y mecanismo de rendición de cuentas.....	123
Anexo 2. 11 Acuerdos de procesos académicos.....	126
Anexo 2. 12 Infografía de trayectoria histórica del desarrollo curricular.....	126
Anexo 2. 13 Modelo Pedagógico Institucional.....	126
Anexo 2. 14 Lineamientos Curriculares.....	127
Anexo 2. 15 Lineamientos técnico-pedagógicos para programas virtuales.....	127
Anexo 2. 16 Sistema de Gestión Curricular.....	127
Anexo 2. 17 Políticas sobre gestión de la información.....	134
Anexo 2. 18 Descripción Gestión Documental SIGI.....	138

CONDICIÓN DE CALIDAD: CULTURA DE LA AUTOEVALUACIÓN

Anexo 3. 1 Programas académicos activos UGC.....	146
Anexo 3. 2 Ruta de Acompañamiento para el Fortalecimiento de los SIAC.....	147
Anexo 3. 3 Modelo de Autoevaluación (2009).....	149
Anexo 3. 4 Política Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional (2021).....	149
Anexo 3. 5 Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento (2021).....	150
Anexo 3. 6 Caracterización del proceso – Gestión y Mejoramiento de la calidad académica	153
Anexo 3. 7 Procedimientos asociados al proceso de Gestión y Mejoramiento de la calidad académica.....	153
Anexo 3. 8 Caracterización del proceso – Evaluación y control.....	154
Anexo 3. 9 Formatos procesos de autoevaluación.....	155
Anexo 3. 10 Cronogramas 2020-2021 – Presentación para sensibilización.....	156

Anexo 3. 11 Invitación nuevo modelo de acreditación del CNA.	156
Anexo 3. 12 Formatos Ponderación de la Autoevaluación	164
Anexo 3. 13 Matriz de plan de mejoramiento	167
Anexo 3. 14 Evidencias de interdisciplinariedad de grupos de trabajo	170
Anexo 3. 15 Ejemplo seguimiento plan de mejoramiento	171
Anexo 3. 16 Descripción sobre sistemas para sistematización, gestión y uso de la información para desarrollar medidas de mejoramiento	174
Anexo 3. 17 Banco de preguntas	178
Anexo 3. 18 Formatos para formulación de presupuesto 2021	184
Anexo 3. 19 Formatos para formulación de plan de acción 2021	184

CONDICIÓN DE CALIDAD: PROGRAMA DE EGRESADOS

Anexo 4. 1 Informe Seguimiento y Trayectoria.....	203
Anexo 4. 2 Caracterización de graduados 2021.....	203
Anexo 4. 3 Encuesta OLE.....	204
Anexo 4. 4 Informe feria laboral Gran Colombiana	221
Anexo 4. 5 Informe networking UGC CONECTA	222

CONDICIÓN DE CALIDAD: MODELO DE BIENESTAR

Anexo 5. 1 Política de Bienestar Institucional	233
Anexo 5. 2 Modelo de Bienestar Institucional	233
Anexo 5. 3 Documento caracterización de Estudiantes UGC.....	257
Anexo 5. 4 Política Institucional de Inclusión ¡UGC para Todos!.....	265

CONDICIÓN DE CALIDAD: RECURSOS SUFICIENTES PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS

Anexo 6. 1 Metodología valoración PEID.....	276
Anexo 6. 2 Reglamento interno del trabajo	278
Anexo 6. 3 Proceso de selección contratación y desvinculación ADM	278
Anexo 6. 4 Reporte becas	280
Anexo 6. 5 Estadísticas administrativas Universidad La Gran Colombia.....	281
Anexo 6. 6 Evidencias actividades de bienestar	281
Anexo 6. 7 Inauguración sala de lactancia ugc.pdf	281
Anexo 6. 8 Convenciones colectivas.....	281
Anexo 6. 9 Política institucional de gestión de la infraestructura física.....	284
Anexo 6. 10 Informe Planta Física	285
Anexo 6. 11 Concepto técnico uso del suelo	309
Anexo 6. 12 Certificación catastral.....	309
Anexo 6. 13 Proyectos más relevantes de los últimos 7 años y próximos.....	310

Anexo 6. 14 Plataforma Tecnológica	312
Anexo 6. 15 Matriz de Licenciamiento 2021.....	313
Anexo 6. 16 Política de tratamiento de datos.....	324
Anexo 6. 17 Plan Estratégico de Tecnología 2021-2028.....	325
Anexo 6. 18 Formato ficha de información básica de proyectos de inversión FIBPI_2021 por Facultad.....	332
Anexo 6. 19 Consultas trabajos de grado repositorio institucional.....	333
Anexo 6. 20 Estadística general repositorio institucional.....	334
Anexo 6. 21 Informe Recursos Financieros	337
Anexo 6. 22 Políticas Contables UGC 26-11 2015.....	339
Anexo 6. 23 Aprobación políticas contables bajo NIIF	339
Anexo 6. 24 Políticas y procedimientos financieros 2016.....	339
Anexo 6. 25 Ordenadores del Gasto.....	339
Anexo 6. 26 Manual de presupuesto.....	339
Anexo 6. 27 Caracterización del proceso de Gestión Financiera	340
Anexo 6. 28 Procedimiento Presupuesto	340
Anexo 6. 29 Presupuesto 2021	342
Anexo 6. 30 Proyecciones financieras	351

RESULTADO GLOBAL AUTOEVALUACIÓN

Anexo 7. 1 Informes de instrumentos de autoevaluación aplicados (Documental y Estadístico).....	358
Anexo 7. 2 Plan de mejoramiento asociado a las condiciones institucionales.....	361

CONSULTAR ANEXOS A TRAVÉS DEL SIGUIENTE ENLACE:

https://drive.google.com/drive/folders/1Bw4tNrLX_GhvYDVImpVGf3trDclKJ72Q?usp=sharing

Lista de figuras

Figura 1. Fases del proceso de autoevaluación	23
Figura 2. Fórmula para tamaño muestral	25
Figura 3. Requisitos de inscripción.	30
Figura 4. Proceso de inscripción página web	30
Figura 5. Formato entrevista de admisión -pregrado	31
Figura 6. Formato entrevista de admisión -pregrado	32
Figura 7. Criterios de selección – puntaje de admisión	33
Figura 8. Medios de promoción oferta académica.	34
Figura 9. Etapas de conversión	35
Figura 10 Indicador de Selección	36
Figura 11 Histórico matriculas primer semestre	37
Figura 12. Reglamento estudiantil: Derechos y deberes Estudiantes UGC	39
Figura 13. Estímulos Económico Universidad La Gran Colombia	40
Figura 14 Becas otorgadas por periodo académico	40
Figura 15 Requisitos monitores	41
Figura 16 Homologaciones.	42
Figura 17 Graduación y titulación estudiantes Grancolombianos.	43
Figura 18 Históricos de egresados de todas las facultades en los últimos 7 años	44
Figura 19 Opciones de Grado	45
Figura 20 Competencia proceso disciplinario.	46
Figura 21 Clasificación de las faltas.	47
Figura 22 Tipos de sanciones	47
Figura 23 Estrategia de implementación.	49
Figura 24 Porcentajes por corte	52
Figura 25 Acuerdos que actualizan los perfiles docentes institucionales	60
Figura 26 Acuerdos que actualizan los perfiles docentes institucionales	61
Figura 27 Perfil del docente grancolombiano	64
Figura 28 Planificación académica en relación con la postulación profesoral	65
Figura 29 Proceso para la Postulación Profesoral	66
Figura 30 Aspectos para la desvinculación docente	67
Figura 31 Grupo de docentes por modo de vinculación	68
Figura 32 Grupo de docentes por nivel de formación 2014 - 2020	69
Figura 33 Promedio de nivel de formación docente 2014-2020.	70
Figura 34 Relación estudiante - docente	70
Figura 35 Dedicación de docentes 2018-2020	72
Figura 36 Línea del tiempo de actualización del Estatuto Docente	73
Figura 37 Derechos de los docentes grancolombianos – Art.22 Estatuto Docente	73
Figura 38 Deberes de los docentes grancolombianos – Art.23 Estatuto Docente	74
Figura 39 Cifras de incentivos por publicaciones e investigaciones	75
Figura 40 Ejemplo de participación docente en visita evaluación externa	81

Figura 41 Criterios para ascenso en el escalafón docente	82
Figura 42 Cursos de formación docente para ascenso docente en el escalafón	83
Figura 43 Comportamiento categorías de escalafón docente 2014-2020: vinculado y asistente.	84
Figura 44 Comportamiento categorías de escalafón docente 2014-2020: asociado y titular.	84
Figura 45 Promedio de categoría docente 2014-2020	85
Figura 46 proceso disciplinario docente	86
Figura 47 Participación en la cualificación 2014 al 2020	89
Figura 48 Apoyos económicos para formación posgradual de alto nivel.	90
Figura 49 Apoyo a formación docente-Doctorado	90
Figura 50 Apoyo a formación docente-Maestría	91
Figura 51 Consolidado de la evaluación docente primer periodo (2014 al 2020).	94
Figura 52 Consolidado de la evaluación docente segundo periodo académico (2014 al 2020).	94
Figura 53 Articulación entre proceso de evaluación docente, desarrollo profesoral y autorregulación.	96
Figura 54 Dimensiones del docente grancolombiano	96
Figura 55 Estructura de plan de mejoramiento docente	98
Figura 56 Acciones para la formulación del plan de mejoramiento docente	98
Figura 57 Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad Uno	101
Figura 58. Estructura orgánica Universidad La Gran Colombia	104
Figura 59. Estructura organizacional de las Facultades - Universidad La Gran Colombia	105
Figura 60. PEI - Universidad La Gran Colombia	106
Figura 61. Principios PEI - Universidad La Gran Colombia	107
Figura 62. PEI - Universidad La Gran Colombia	109
Figura 63. Consejos, Comités y órganos de decisión	115
Figura 64 Pilares de la Universidad La Gran Colombia. Fuente: PEI (2003)	116
Figura 65 Evolución histórica del PEI.	117
Figura 66 Misión actualizada 2021	118
Figura 67 Visión actualizada 2021	118
Figura 68 Participación en la encuesta de actualización del Proyecto Educativo Institucional -Multicampus	119
Figura 69 Participación en la encuesta de actualización del Proyecto Educativo Institucional -Sede Bogotá	119
Figura 70 MEGA Universidad La Gran Colombia PEID 2021-2027	121
Figura 71 Declaración de las políticas desde la impronta institucional	125
Figura 72 Comprensiones grancolombianas del Modelo Pedagógico	126
Figura 73 Criterios curriculares	128
Figura 74 Triada curricular	129

Figura 75 Sistema de Gestión Curricular	130
Figura 76 Gestión institucional	131
Figura 77 Bienestar Institucional	133
Figura 78 Mapa de procesos Universidad La Gran Colombia	136
Figura 79 Distribución del mapa de proceso Universidad La Gran Colombia	137
Figura 80 Estructura gestión documental del SIGI	137
Figura 81 Estructura gestión documental del SIGI	138
Figura 82. Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 2	141
Figura 83. Resultados consolidados encuesta por estamento Condición de Calidad 2	142
Figura 84 Línea de tiempo autoevaluación Bogotá	146
Figura 85 Procesos desarrollados en el marco de la cultura de la autoevaluación Bogotá 2014-2021	147
Figura 86. Evolución de referentes normativos internos de la autoevaluación	148
Figura 87. Estructura de evaluación - modelo CNA	151
Figura 88. Factores descritos en el Modelo de Acreditación CNA 2020.	152
Figura 89. Aspectos referentes de un programa académico de alta calidad	152
Figura 90. Formatos dispuestos para procesos de aseguramiento de calidad	155
Figura 91. Capacitación autoevaluación a través de metodología Lego Serious	156
Figura 92. Componentes del Sistema Interno de Aseguramiento	158
Figura 93. Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad	159
Figura 94. Esquematización de la Autoevaluación en la Universidad	161
Figura 95. Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento	162
Figura 96. Fases del proceso de autoevaluación	163
Figura 97. Etapas de la Fase 1 - Preparación y socialización	164
Figura 98. Procedimiento para la ponderación en el ejercicio de autoevaluación	164
Figura 99. Esquema nivel de evaluación – autoevaluación	165
Figura 100. Etapas de la Fase 3 - Elaboración de informe de autoevaluación	166
Figura 101. Etapas de la Fase 4 – Formulación de plan de mejoramiento	166
Figura 102. Etapas de la Fase 7 (Opcional) - Preparación, recepción y cierre de visitas	167
Figura 103. Estructura organizativa en los procesos de autoevaluación	168
Figura 104. Comité institucional y operativo de aseguramiento de la calidad - UGC	169
Figura 105. Sistemas para sistematización, gestión y uso de la información para desarrollar medidas de mejoramiento	172
Figura 106. Captura de pantalla Sistema Kawak	173
Figura 107. Captura de pantalla Sistema Kawak – Modulo Autoevaluación	173
Figura 108. Captura de pantalla información dispuesta en OneDrive – Office	174
Figura 109. Captura de pantalla información dispuesta en Drive – Google	174
Figura 110. Sistema de información externo en el marco del Aseguramiento de la Calidad	176
Figura 111. Fórmula para tamaño muestral	181
Figura 112. Procedimiento interno para aplicación de instrumentos	183

Figura 113. Captura pantalla cronogramas procesos de autoevaluación	185
Figura 114. Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 3	188
Figura 115. Resultados consolidados de la encuesta aplicada por estamento en la Condición de Calidad 3	189
Figura 116. Estrategias de implementación de la política	193
Figura 117. Actualización académica.	194
Figura 118. Graduados de pregrado y posgrado	195
Figura 119. Graduados de pregrado y posgrado	196
Figura 120. Galería fotográfica eventos de cualificación y capacitación graduados	198
Figura 121. Publicidad eventos internacionalización graduados	199
Figura 122. Seguimiento al impacto y evaluación del egresado Grancolombiano -	200
Figura 123. Portada investigación: “entre anillos, togas y birretes. construcción de la identidad del graduado grancolombiano periodo 1988-2012”.	201
Figura 124. Encuestas Seguimiento y trayectoria	204
Figura 125. Encuestas OLE diligenciadas 2014-2020	204
Figura 126. integración de los egresados a la vida universitaria.	212
Figura 127. Desayuno graduado destacados Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales – septiembre 27 de 2019	212
Figura 128. Publicidad Primer Encuentro Internacional de Graduados Grancolombianos	215
Figura 129. Carnetización UGC	218
Figura 130. Promoción del voluntariado.	218
Figura 131. Empleabilidad y emprendimiento.	219
Figura 132. Colaboradores administrativos y docentes graduados	220
Figura 133. Publicidad página web Directorio de empresarios	223
Figura 134. Gestión de la comunicación de los egresados grancolombianos	224
Figura 135. Página web graduados 2016	225
Figura 136. Video graduados UGC-2016	225
Figura 137. Redes sociales	226
Figura 138. Módulo alumni graduados	227
Figura 139. Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 4	231
Figura 140 Principios Institucionales	234
Figura 141 Antecedentes Institucionales	235
Figura 142 Líneas Estratégicas del Bienestar Institucional 2020	238
Figura 143 Organización Administrativa para el Bienestar Universitario - Sede Bogotá	239
Figura 144 Ejecución Presupuestal Bienestar Universitario	240
Figura 145 Ejecución Presupuestal Servicio Médico y Psicológico	240
Figura 146 Línea de Tiempo Programa de Permanencia y Graduación	242
Figura 147 Ruta de Acompañamiento al Estudiante	243
Figura 148 Proceso de Permanencia	243

Figura 149 Actividades Línea de acción Valores Culturales, Artísticos y Lúdicos	244
Figura 150 Participación de la Comunidad Académica en Actividades Culturales	245
Figura 151 Actividades Línea de Acción Recreación y Deporte	246
Figura 152 Participación de la Comunidad Académica en Actividades Deportivas	247
Figura 153 Actividades Línea de Acción Salud	248
Figura 154 Participación de la Comunidad Académica en Actividades del Servicio Médico	248
Figura 155 Participación de la Comunidad Académica en Actividades del Servicio Psicológico	249
Figura 156 Línea de Acción Apoyo Socioeconómico	250
Figura 157 Línea de Acción Apoyo Socioeconómico	251
Figura 158 Computadores Donados UGC	251
Figura 159 Mercados entregados por programa académico	252
Figura 160 Área de Pastoral Institucional	252
Figura 161 Actividades Área Pastoral Institucional	253
Figura 162 Procesos Acciones Apostólicas	254
Figura 163 Participación de la Comunidad Académica en Actividades de Pastoral Institucional	254
Figura 164 Encuesta de satisfacción y percepción	256
Figura 165 Causas de Deserción Anual	256
Figura 166 Estudiantes Caracterizados 2014-2020	257
Figura 167 Acompañamiento a Estudiantes	258
Figura 168 Métodos De Divulgación	260
Figura 169 Banner de Actividades	262
Figura 170 Prevención de la deserción	262
Figura 171 Escenarios Internos y Externos Actividades y Servicios de Bienestar	263
Figura 172 Estrategias de divulgación de los servicios de Bienestar Universitario	266
Figura 173 Enlace de opiniones para servicios de Bienestar	267
Figura 174. Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 5	271
Figura 175. Resultados consolidados de la encuesta aplicada por estamento en la Condición de Calidad 5	271
Figura 176 Estructura del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027	277
Figura 177 Articulación de las partes interesadas en la política de Gestión de la Infraestructura Física.	284
Figura 178 Escenarios de Intervención del departamento de Planta Física	285
Figura 179 Plan de Regularización y Manejo- Render proyecto Auditorio	300
Figura 180 Proyecto seccional Medellín	301
Figura 181 Equipo para accesibilidad de personas con movilidad reducida.	303
Figura 182 Señalización de acuerdo con el manual de imagen y marca	304
Figura 183 Composición del plan	306
Figura 184 Composición del plan Anual de Actividades de Aseo y Mantenimiento	307

Figura 185 Distribución de espacios del Edificio Vásquez “Biblioteca Central”	311
Figura 186 Mobiliario del Centro de Pensamiento La Esperanza "Don Pedro Laín Entralgo	311
Figura 187 Auditorios.	312
Figura 188. Salas de Cómputo.	313
Figura 189 Centro de Datos -Sistemas de Información 2021	318
Figura 190. Nodo Externo - Centro de datos	319
Figura 191 Red de Datos e Internet - Sistemas de Información 2021	320
Figura 192 Implementación de Sistemas de Información	324
Figura 193 Política de Gestión de la Infraestructura de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	325
Figura 194 Líneas de acción política de producción de ambientes virtuales	326
Figura 195 Modelo diseño instruccional	327
Figura 196 Característica de los objetivos virtuales de aprendizaje	327
Figura 197 Temáticas para la formación docente.	328
Figura 198 Pantallazo Plataforma del campus virtual	329
Figura 199 Contenido general del curso	329
Figura 200 Modelo de diseño instruccional	330
Figura 201 Organigrama Biblioteca Universidad La Gran Colombia	331
Figura 202 Capacidad puestos de lectura – Sistema de Bibliotecas	332
Figura 203 Recursos bibliográficos Universidad La Gran Colombia	333
Figura 204 Portafolio de Servicios de Información	334
Figura 205 Normatividades políticas financieras UGC	338
Figura 206 Ordenadores del gasto	339
Figura 207 Pantallazo web de presupuesto	343
Figura 208. Pantallazo servidor de reportes unificado	343
Figura 209 Presupuesto de Inversión 2021 por eje estratégico	349
Figura 210 Resultado presupuestal 2020	350
Figura 211 Resultados consolidados de la encuesta aplicada en la Condición de Calidad 6	354
Figura 212. Resultados calificación autoevaluación por condición de calidad institucional	356
Figura 213. Porcentaje de cumplimiento por condición de calidad institucional	358

Lista de tablas

Tabla 1 Programas académicos activos Universidad La Gran Colombia – Bogotá	15
Tabla 2 Cifras estudiantes matriculados en programas de pregrado UGC Bogotá 2015 - 2021	16
Tabla 3 Cifras estudiantes matriculados en programas de posgrados UGC Bogotá 2015 - 2021	17
Tabla 4 Graduados de programas de pregrado UGC Bogotá 2015 - 2021	18
Tabla 5 Graduados de programas de posgrado UGC Bogotá 2015 – 2021	18
Tabla 6. Enlace de publicaciones documentos institucional Universidad La Gran Colombia	20
Tabla 7 Resultados y cumplimiento del cálculo muestral	25
Tabla 8 Escala de gradación para los juicios de calidad	27
Tabla 9 Descripción criterio de selección Entrevista	31
Tabla 10. Criterio de selección áreas específicas.	32
Tabla 11. Histórico indicador de selección.	36
Tabla 12. Reglamento estudiantil	38
Tabla 13 Graduados por facultad, programa y año.	44
Tabla 14 Evaluación.	51
Tabla 15 Recursos para segunda Calificación - Reglamento estudiantil	53
Tabla 16 Herramientas de comunicación Digital la Universidad La Gran Colombia	53
Tabla 17 Grupo de docentes por modo de vinculación	68
Tabla 18 Grupo de docentes por nivel de formación	69
Tabla 19 Consolidado sobre aplicación de encuestas de percepción de profesores	78
Tabla 20 Comportamiento categorías de escalafón docente 2014-2020: vinculado y asistente.	83
Tabla 21 Componentes del proceso de evaluación docente	92
Tabla 22. Autoevaluación condición de calidad mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores	99
Tabla 23 Funciones, periodo y forma de elección	111
Tabla 24 Descripción de los ejes estratégicos	122
Tabla 25 Participación comunidad académica en cuerpos colegiados de la alta dirección	123
Tabla 26 Participación comunidad académica en comités	124
Tabla 27 Regulación para elección de los representantes a los órganos colegiados	124
Tabla 28. Autoevaluación Condición de Calidad - Estructura administrativa y académica	139
Tabla 29. Medios de sensibilización en la cultura de autoevaluación.	157
Tabla 30. Estructura de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento	163
Tabla 31. Esquema de seguimiento del plan de mejoramiento	170
Tabla 32. Tipos de fuentes de información para la autoevaluación	175

Tabla 33. Sistemas de información externo en procesos de aseguramiento	175
Tabla 34. Definición de variables en la encuesta de percepción	179
Tabla 35. Descripción de instrumentos recolección de apreciación	182
Tabla 36. Autoevaluación Condición de Calidad - Cultura de la autoevaluación	186
Tabla 37. Eventos cualificación y capacitación graduados 2014-2020	197
Tabla 38. Graduados pregrado 2014-2020	202
Tabla 39. Graduados especializaciones 2014-2020	202
Tabla 40. Graduados en programas de Maestrías 2014-2020	203
Tabla 41. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	206
Tabla 42. Facultad de Arquitectura	207
Tabla 43. Facultad Ciencias Económicas y Empresariales	208
Tabla 44. Facultad Ciencias de la Educación	209
Tabla 45. Facultad Ingenierías	209
Tabla 46. Participantes ferias laborales grancolombianas 2014-2019	220
Tabla 47. Ofertas y vacantes laborales 2015-2020.	221
Tabla 48. Autoevaluación Condición de Calidad - Programa de egresados	229
Tabla 49. Autoevaluación Condición de Calidad - Modelo de bienestar	268
Tabla 50 Definición de la Calificación	283
Tabla 51 Distribución de Espacios para la formación Académica -Salones	286
Tabla 52 Distribución de Espacios para la formación Académica -Talleres	286
Tabla 53 Distribución de Espacios para la formación académica – Laboratorios	287
Tabla 54 Distribución de Espacios para la formación académica – Biblioteca	287
Tabla 55 Distribución de Espacios para la formación académica – Salas interactivas	287
Tabla 56 Distribución de Espacios para la formación académica – Aulas de audiencia	288
Tabla 57 Distribución de Espacios para la formación académica – Salas de cómputo	288
Tabla 58 Distribución de Espacios para la Formación Lúdica y Recreativa	289
Tabla 59 Espacios de Infraestructura Física Sede Bogotá D.C y Campus Chía	291
Tabla 60 Espacios detallados de la Infraestructura Física Sede Bogotá D.C y Campus Chía	292
Tabla 61 Áreas de uso Sede Bogotá y Armenia	293
Tabla 62 Áreas libres de las Sedes de Bogotá y Armenia	294
Tabla 63 Espacios físicos de unidades académicas “Aulas de clase”	294
Tabla 64 Espacios de Laboratorios Sede Bogotá y Campus Chía	295
Tabla 65 Espacios físicos de Aprendizaje, Investigación y Extensión.	296
Tabla 66 Espacios de apoyo para labores formativas, académicas, científicas y culturales.	296
Tabla 67 Espacios para servicio Institucional	297
Tabla 68 Espacios Deportivos y de Bienestar Universitario.	297
Tabla 69 Distribución de Espacios Proyección Infraestructura Física	301
Tabla 70 Distribución de Espacios Reedificables Manzana Central	302
Tabla 71 Distribución de Sanitarios Especiales Sede Bogotá.	304
Tabla 72 Presupuesto del Departamento de Planta Física para el año 2021	309

Tabla 73 Recursos Tecnológicos. Sistemas de Información 2021	312
Tabla 74 Sistemas de información UGC	313
Tabla 75 Data Center- Sistemas de Información 2021	319
Tabla 76 Equipos de cómputo	321
Tabla 77 Recursos en salones por año	321
Tabla 78 Relación Salas de Cómputo	322
Tabla 79 Equipos de Cómputo por Año	322
Tabla 80 Cantidad de servidores por año	322
Tabla 81 Capacidad de acceso a internet por ancho de banda	323
Tabla 82 Presupuestos aprobados 2015 - 2021	344
Tabla 83 Presupuesto consolidado 2021 - Ingresos	345
Tabla 84 Presupuesto consolidado 2021 – Egresos	345
Tabla 85 Presupuesto de Ingresos Bogotá 2021	346
Tabla 86 Presupuesto de Egresos Bogotá 2021	347
Tabla 87 Presupuesto de Inversión 2021 por centro de costos	348
Tabla 88 Ejecución presupuestal 2020	349
Tabla 89 Ejecución Presupuestal Bogotá - 2017 – 2019	350
Tabla 90 Ejecución Presupuestal Bogotá 2020	350
Tabla 91. Autoevaluación Condición de Calidad - Recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de las metas	352
Tabla 92. Consolidado oportunidades de mejora ejercicio de autoevaluación	358