SEDE BOGOTÁ, D.C. - SECCIONAL ARMENIA

Vigilada MINEDUCACIÓN

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD INSTITUCIONAL MULTICAMPUS

UNIVERSIDAD La Gran Colombia

En la Universidad La Gran Colombia la calidad es cultura, la acreditación nuestro reto y la excelencia nuestro compromiso

2024

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

PLENUM 2024

RAFAEL ANTONIO CHAVES POSADA
PRESIDENTE

JOSÉ ALBERTO BERNAL CALVO
VICEPRESIDENTE

MERCY ÁLZATE DE LÓPEZ
NELCY ARBELÁEZ DE SALAZAR
JOSÉ HELÍ AVENDAÑO BARRETO
VICENTE AZUERO ISAZA
JOSÉ ALBERTO BERNAL CALVO
Hno. JOSÉ ARCADIO BOLÍVAR RODRÍGUEZ
MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA
RAFAEL ANTONIO CHAVES POSADA
Pbro. JUAN GUILLERMO GARCÍA ÁLVAREZ
MARTHA CECILIA GARCÍA ÁLVAREZ
CARMEN GARCÍA DE PÉREZ
LIGIA GONZÁLEZ CHAVES
NUBIA MARLÉN MONTOYA BARRERA
JORGE ELIÉCER MOSQUERA TREJOS
JORGE NORIEGA SANTOS
FERNANDO PAVA LASPRILLA
AURA FELISA PEÑA GALVIS
JORGE ALBERTO QUINTERO PINILLA
ABELARDO RAMÍREZ GASCA
GUILLERMO SALAS TORO
CARLOS ARIEL SALAZAR VÉLEZ
LUZMILA TORO BUITRAGO
MARIO CAMILO TORRES SUÁREZ
LUIS ENRIQUE VALDERRAMA ÁLVAREZ

OSWALDO ABRIL CASAS
SECRETARIO

OSCAR DE JESÚS HERNÁNDEZ VIRVIESCAS
REVISOR FISCAL

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
CONSILIATURA 2024

ABELARDO RAMÍREZ GASCA
PRESIDENTE

RAFAEL ANTONIO CHAVES POSADA
VICEPRESIDENTE

ABELARDO RAMÍREZ GASCA
CARMEN GARCÍA DE PÉREZ
FERNANDO PAVA LASPRILLA
RAFAEL ANTONIO CHAVES POSADA
REPRESENTANTES DEL HONORABLE PLENUM

MARY ELEN NIÑO MOLINA
REPRESENTANTE DE LOS PROFESORES

CLARA INÉS PEÑUELA ROSALES
REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS

JORGE EDUARDO LONDOÑO GARCÍA
REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES

MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA
RECTOR

LUIS ENRIQUE ABELLO
SECRETARIO

OSCAR DE JESÚS HERNÁNDEZ VIRVIESCAS
REVISOR FISCAL

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

DIRECTIVOS ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS - AÑO 2024

MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA
Rector

BIBIANA VÉLEZ MEDINA
Rectora Delegataria Seccional Armenia

VÍCTOR MANUEL PÉREZ ARGÜELLES
Vicerrector de Innovación y Empresarismo

MARÍA GABY BOSHELL VILLAMARÍN
Vicerrectora de Desarrollo Académico

CARLOS MAURICIO CÁRDENAS MÉNDEZ
Vicerrector de Gestión Financiera

MANUEL ANTONIO LÓPEZ BOTERO
Director Administrativo y Financiero Seccional Armenia

LUIS ENRIQUE ABELLO
Secretario General

YULIETH VILLADA VALENCIA
Secretaria General (e) Seccional Armenia

CONRRADO DE JESÚS ÁLVAREZ CHOGÓ
Director de Aseguramiento de la Calidad

FÉLIX ANCIZAR ÁVILA ARTURO
Coordinador de Aseguramiento de la Calidad

SANDRA MILENA JUAJIVIOY ENRÍQUEZ
Coordinadora de Aseguramiento de la Calidad

SUSANA CIFUENTES ARIAS
Profesional de Autoevaluación - Seccional Armenia

IVÁN ENRIQUE RODRÍGUEZ ÁVILA
Técnico de Aseguramiento de la Calidad

MARTHA LUCÍA BAHAMÓN JARA
Asesora Externa

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

DECANOS DE FACULTAD

DECANOS - BOGOTÁ D.C.

JAIME MEJÍA OSSMAN
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

FRANCISCO MANUEL BELTRÁN RAPALINO
DECANO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA

MARIO CAMILO TORRES SUAREZ
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍAS

ALBERTO CARVAJALINO SLAGHEKKE
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ANDERSON JAVIER MOJICA VARGAS
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DECANOS - ARMENIA (QUINDÍO)

FEDERICO DUQUE DEL RÍO
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

JOSÉ GREGORIO VALLEJO TORO
DECANO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA

XIMENA CIFUENTES WCHIMA
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍAS

FABIÁN ANDRÉS ESTRADA HERRERA
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

CATHERINE GUERRERO NOGUERA
DECANA DE LA FACULTAD DE LA VIDA

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

DIRECTIVOS DE DEPENDENCIA - BOGOTÁ D.C.

LAURA LILIANA ZARATE ARANDA
Directora de Docencia

MAGDA YOLANDA WILSON SILVA
Dirección De Extensión

CONRRADO DE JESÚS ÁLVAREZ CHOGÓ
Director de Aseguramiento de la Calidad

CLAUDIA MARCELA GARZÓN
Directora del Canal Teleamiga

LUIS ALEJANDRO VÁSQUEZ SOTO
Director (e) de Planta Física

GILMA GUERRA HERRERA
Directora de Egresados y Permanencia

ELIZABETH ROJAS VANEGAS
Dir. Centro de Lenguas, Internacionalización y Cultura CLIC

JESÚS HUMBERTO LIZARAZO ORTEGA
Director de la Oficina de Planeación

EDNA RUTH MUÑOZ DURAN
Directora de Contabilidad

CLAUDIA ISABEL VARGAS MORENO
Directora del Centro de Conciliación y Arbitraje

LEONARDO BERMÚDEZ BALSERO
Jefe de Cartera

ALEJANDRO MONTES BRICEÑO
Director de Investigaciones

ZOÉ MINDY ALEJANDRA CHAVES RODRÍGUEZ
Directora de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales

ANDRÉS ALBERTO MONSALVE ROLDÁN
Director del Departamento de Bienestar Universitario

ORLANDO PINZÓN CHACÓN
Director del Departamento de Gestión del Talento Humano

MARCIANO MUÑOZ MORA
Director de Desarrollo Tecnológico

CHRISTIAN FERRER LIS
Asesor Rectoral - Rector del Liceo Julio César García

MARCELA CARO SANDOVAL
Directora del Departamento de Biblioteca

NELSON CASTAÑO VELÁSQUEZ
Jefe de la Oficina de Producción Virtual

MARCO TULIO LOBERA GONZÁLEZ
Director del Consultorio Jurídico

JEIMY CADENA DUQUE
Directora de Empresarismo

ALEJANDRA ALVARADO PARRA
Jefe de Admisiones

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

DIRECTIVOS DE DEPENDENCIA - ARMENIA (QUINDÍO)

JUAN CARLOS LONDOÑO LÓPEZ
Director Escuela de Pedagogía y Docencia

CLAUDIA MARCELA GIRALDO DUARTE
Directora de Planta Física

MARITZA TORRES BARRERO
Directora de Extensión y Proyección Social

CAROLINA BARROS PULIDO
Directora del Departamento de Bienestar Universitario

MARÍA CRISTINA URIBE CARVAJAL
Directora del Departamento de Biblioteca

DANIEL ÁVILA JIMÉNEZ
Coordinador de la Oficina de Planeación

ALEXANDRA HURTADO MUÑOZ
Directora del Departamento de Gestión del Talento Humano

JULIANA JARAMILLO HENAO
Directora de Investigaciones

DIANA MARCELA DUQUE ARBELÁEZ
Directora Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales

FERNANDO JAIME ESCOBAR BOTERO
Director del Departamento de Desarrollo Tecnológico

JAIRO ANDRÉS CARDONA LINDO
Coordinador de Permanencia

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 14
1. CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN 16
1.1. Reseña Histórica 16
1.2. Fundamentos y pilares fundacionales 20
1.3. Rasgos diferenciales de la Institución 21
1.4. Sistema de organización multicampus: "Yo soy yo, porque somos nosotros" (Obuntu) 21
1.5. Certificado de existencia y representación legal 23
1.6. Normas internas debidamente aprobadas 24
1.6.1. Proyecto Educativo Institucional – PEI 26
1.6.2. Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID 2021 – 2027) 28
1.6.3. Relación de los programas que ofrece la institución 30
2. CAPÍTULO II. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN 36
2.1. Metodología de la Autoevaluación 36
2.2. Escala de gradación para el ejercicio 40
2.3. Ponderación Institucional 41
2.3.1. Descripción de los instrumentos de medición 43
2.3.2. Descripción de la Ficha Técnica 44
3. CAPÍTULO III. RESULTADO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN 49
3.1. FACTOR 1. IDENTIDAD INSTITUCIONAL 49
3.1.1. Característica 1. Coherencia y Pertinencia de la Misión 49
3.1.2. Característica 2. Orientaciones y estrategias del proyecto educativo institucional o lo que haga sus veces 54
3.1.3. Característica 3. Formación integral y construcción de identidad 57
3.1.4. Juicio de calidad del Factor 1. Identidad Institucional 64
3.2. FACTOR 2. GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA 70
3.2.1. Característica 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno 70
3.2.2. Característica 5. Relación con grupos de interés 80
3.2.3. Característica 6. Rendición de Cuentas 82
3.2.4. Juicio de calidad del Factor 2. Gobierno institucional y transparencia 85
3.3. FACTOR 3. DESARROLLO, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL 92
3.3.1. Característica 7. Administración y gestión 92
3.3.2. Característica 8. Proceso de Comunicación 101
3.3.3. Característica 9. Capacidad de gestión 105
3.3.4. Característica 10. Recursos de apoyo académico 108
3.3.5. Característica 11. Infraestructura física y tecnológica 113
3.3.6. Característica 12. Recursos y gestión financiera 123
3.3.7. Juicio de calidad del Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional 131
3.4. FACTOR 4. MEJORAMIENTO CONTINUO Y AUTORREGULACIÓN 136
3.4.1. Característica 13. Cultura de la Autoevaluación 136
3.4.2. Característica 14. Procesos de Autorregulación 145
3.4.3. Característica 15. Sistema interno de aseguramiento de la calidad 148

3.4.4. Característica 16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo 158
3.4.5. Juicio de calidad del Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación162
3.5. FACTOR 5. ESTRUCTURA Y PROCESOS ACADÉMICOS 168
3.5.1. Característica 17. Componentes formativos 168
3.5.2. Característica 18. Componentes pedagógicos y de evaluación 179
3.5.3. Característica 19. Componente de interacción y relevancia social 186
3.5.4. Característica 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos 193
3.5.5. Juicio de calidad del Factor 5. Estructura y procesos académicos..... 194
3.6. FACTOR 6. APORTES DE LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA CREACIÓN 200
3.6.1. Característica 21. Formación para la investigación, creación e innovación200
3.6.2. Característica 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación 209
3.6.3. Juicio de calidad del Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación 216
3.7. FACTOR 7. IMPACTO SOCIAL 224
3.7.1. Característica 23. Institución y entorno 224
3.7.2. Característica 24. Impacto cultural y artístico 258
3.7.3. Juicio de calidad del Factor 7. Impacto social 271
3.8. FACTOR 8. VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL 278
3.8.1. Característica 25. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales 278
3.8.2. Característica 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes..... 289
3.8.3. Juicio de calidad del Factor 8. Visibilidad nacional e internacional 297
3.9. FACTOR 9. BIENESTAR INSTITUCIONAL..... 302
3.9.1. Característica 27. Estructura y funcionamiento del Bienestar Institucional302
3.9.2. Juicio de calidad del Factor 9. Bienestar Institucional 331
3.10. FACTOR 10. COMUNIDAD DE PROFESORES 334
3.10.1. Característica 28. Derechos y Deberes de los Profesores..... 334
3.10.2. Característica 29. Planta Profesoral..... 337
3.10.3. Característica 30. Trayectoria profesoral 345
3.10.4. Característica 31. Desarrollo profesoral..... 350
3.10.5. Característica 32. Interacción académica de los profesores 354
3.10.6. Juicio de calidad del Factor 10. Comunidad de profesores..... 357
3.11. FACTOR 11. COMUNIDAD DE ESTUDIANTES..... 362
3.11.1. Característica 33. Derechos y deberes de los estudiantes..... 362
3.11.2. Característica 34. Admisión y permanencia de estudiantes 368
3.11.3. Característica 35. Estímulos y apoyos para estudiantes 380
3.11.4. Juicio de calidad del Factor 11. Comunidad de estudiantes 389
3.12. FACTOR 12. COMUNIDAD DE EGRESADOS..... 394
3.12.1. Característica 36. Seguimiento a Egresados..... 394
3.12.2. Característica 37. Egresados y programas académicos 417
3.12.3. Característica 38. Relación de los Egresados con la institución. 422

3.12.4. Juicio de calidad del Factor 12. Comunidad de egresados 428
3.13. JUICIO GLOBAL DE CALIDAD INSTITUCIONAL 432
3.13.1. Plan de Mejoramiento Institucional 439
LISTA DE ANEXOS 441
LISTA DE TABLAS 448
LISTA DE FIGURAS 454

¡SOMOS **ALTA CALIDAD**, SIEMPRE!

RECTORÍA
REC-135-2024

Bogotá, 20 noviembre de 2024

Doctora
MARÍA PIEDAD MARÍN GUTIÉRREZ
Coordinadora
Consejo Nacional de Acreditación - CNA
Ministerio de Educación Nacional

Asunto: *Agradecimiento Institucional.*

La Universidad La Gran Colombia, incluida toda la comunidad administrativa, docente, estudiantil y egresados, agradece el apoyo académico recibido para el proceso de Acreditación en Alta Calidad Institucional Multicampus, Sede Bogotá y Seccional Armenia por parte del Ministerio de Educación Nacional, el Consejo Nacional de Acreditación y la Universidad del Valle, a través del proyecto de fortalecimiento del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad.

La Institución ha asumido este proceso como el inicio para asegurar y mejorar sus procesos académicos con el fin de atender la educación de tal manera que sea un verdadero aporte a la construcción de una sociedad igualitaria que mejore las condiciones de oportunidades para garantizar la satisfacción de las necesidades de la nación colombiana.

Esto implica una visión de futuro sustentada en una formación emergente que reconstruya las visiones y genere los elementos de reconstrucción y reconfiguración de las condiciones de vida de los ciudadanos, mediados por la educación ofrecida que priorice el aprender a pensar en futuro, el estudio autónomo y la solución, a través de los saberes, de la incertidumbre, los problemas y la complejidad del mundo.

Se agradece la oportunidad para la finalización del proceso de Acreditación en Alta Calidad Institucional Multicampus y se asume el compromiso para mantener permanentemente las acciones de mejora y cualificación continuas; ***en la Universidad La Gran Colombia la Calidad es cultura, la Acreditación nuestro reto y la Excelencia nuestro compromiso***.

Cordialmente,

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
RECTORÍA

MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA
Rector - Representante Legal
Universidad La Gran Colombia

INTRODUCCIÓN

Para la Universidad La Gran Colombia - UGC, *la calidad es cultura, la acreditación nuestro reto y la excelencia nuestro compromiso* (UGC, 2024); derivado de esta premisa institucional, el desarrollo de los procesos de autoevaluación, con fines de acreditación institucional en alta calidad Multicampus, ha sido una práctica de permanente reflexión, revisión y reconocimiento en la que participa la comunidad académica y administrativa para contribuir al objetivo de valoración en el desarrollo de las funciones sustantivas, con el fin de alcanzar la alta calidad en todos los procesos, según los componentes establecidos en la Política de la Cultura de la Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento, la Política de Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional y el Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento.

A lo largo de 74 años de existencia, la Universidad ha evolucionado en consonancia con las tendencias y necesidades de la sociedad, ofreciendo sus servicios educativos, tanto presenciales como virtuales, en la Sede de Bogotá y la Seccional de Armenia. En correspondencia con los procesos de autoevaluación y mejoramiento adelantados en los últimos años, que se sustentan en el análisis de los procesos académicos, administrativos y financieros, la favorable percepción de la comunidad académica y las evidencias documentales y estadísticas, la Institución considera que se ha alcanzado un nivel de solidez en la cultura del mejoramiento continuo y el aseguramiento de la calidad en la Universidad. Por consiguiente, a través del presente documento, se argumenta ante el Ministerio de Educación Nacional y el Consejo Nacional de Acreditación - CNA, el informe de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional en Alta Calidad Multicampus, que sintetiza los resultados de la autoevaluación por cada uno de los Factores.

Por otro lado, la Institución ha forjado una tradición y una cultura de la autoevaluación a lo largo de su historia, que están enmarcadas por la vinculación y participación de la comunidad académica en ejercicios los reflexivos de proyección de la Institución y se articulan las interacciones del contexto interno y externo con las dinámicas institucionales para el mejoramiento continuo, tanto académico como administrativo.

Este informe de autoevaluación se caracteriza por su transparencia y su autocrítica y está centrado en el mejoramiento continuo institucional y ajustado a los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, Acuerdo 02 de 2020, sus guías y documentos, que orientan la evaluación de alta calidad de los programas académicos y las Instituciones de Educación Superior.

Anexo 1. Apreciación de Condiciones Iniciales Institucionales Multicampus

CAPÍTULO 1

ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

1. CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Reseña Histórica

"La Universidad La Gran Colombia es una de esas obras de las cuales puede decirse - El dedo de Dios está aquí - Creada sin capital y sin auxilio alguno, a base de sólo un presupuesto de fe y entusiasmo… desde lo alto de los siglos Dios preside las acciones de los hombres y es el Señor de los corazones"

Julio Cesar García Valencia - 24 de mayo de 1955
Aniversario de la Universidad La Gran Colombia

La Universidad La Gran Colombia tuvo la primera inspiración y génesis espiritual en los albores del trágico Bogotazo del 9 de abril de 1948, cuando el Doctor Julio Cesar García Valencia, se pronunció respecto de los acontecimientos que dejaban destruida a la Capital colombiana, en los siguientes términos: *"la violencia y la impunidad provienen de una deficiente educación, si el pueblo se hubiese educado no hubieran sucedido tantas desgracias".*

A inicios de la década de los años cincuenta, el Dr. Julio César García Valencia, con el apoyo de su familia, junto a un selecto y meritorio grupo de académicos y personajes ilustres de la época, promovió dos organizaciones denominadas la Sociedad de Difusiones Pedagógicas en La Gran Colombia S. A. y la Cooperativa Nacional de Educación. Dichas organizaciones abrigaban proyectos educativos de distinta índole, tales como el Colegio Francisco de Miranda y el Externado de Bachillerato Diurno y Nocturno La Gran Colombia.

Cumplidos los primeros meses de funcionamiento, la Sociedad de Difusiones Pedagógicas en La Gran Colombia S. A., optó por formular un proyecto de educación universitaria. Así, mediante el Acuerdo del 15 de noviembre de 1950, el Consejo Directivo avaló el formato de clases universitarias para hombres y mujeres de escasos recursos, que debían ser *"padres (y madres) de sí mismos",* aquellos que trabajaban en el día y deseaban estudiar en las noches, convirtiéndose así, en la primera propuesta de educación superior nocturna del país.

La naciente Universidad estaba regentada por un Consejo Directivo, conformado por el gerente y dos delegados de la Junta Directiva de la Sociedad de Difusiones Pedagógicas en La Gran Colombia S. A., el Rector de la Universidad, los Decanos, dos representantes de los docentes y uno de los estudiantes, cuerpo colegiado que, con el pasar de los años, sería denominado la Honorable Consiliatura.

En febrero de 1951 se iniciaron las labores académicas de la Universidad La Gran Colombia, constituida como una *"corporación que no persigue fines de lucro, consagrada a la cultura profesional de los pueblos grancolombianos*", con el fin de brindar oportunidades a la población menos favorecida. Las clases iniciaron con un total de 88 estudiantes y dos programas académicos: 45 matriculados en los programas de Derecho

y 43 en Arquitectura, quienes cursaron el plan de estudios adoptado, con una distribución de tiempos conforme a las necesidades de los trabajadores, de tal manera que permitiera a los estudiantes formarse en la primera Universidad Nocturna de Colombia e Hispanoamérica.

En palabras del fundador y primer rector, la Universidad se constituyó como una obligación de retribuir el privilegio de haber cursado estudios universitarios, para "*hacer partícipes de los conocimientos a los compatriotas sumidos en el analfabetismo o en la ignorancia de aquellas materias que les permitan ser elementos activos de la sociedad"* (García, 1959). Pues, según consideraba *"(…) la ignorancia de nuestros conciudadanos está costando al país sumas tan cuantiosas como las pérdidas que le ocasiona la violencia. Fuera de que esta violencia es en mucho, fruto de la ignorancia y falta de educación*" (García, 1959).

Fue entonces, en medio de las condiciones del trágico Bogotazo, que se estableció una de las columnas fundamentales de la Universidad, una universidad popular y solidaria, abierta para quienes estaban excluidos de la educación superior porque tenían que dedicar la mayor parte de su esfuerzo para conseguir los recursos de la subsistencia o para atender los asuntos del hogar, especialmente, la crianza de los hijos. Afín a esta ideología de inclusión y hospitalidad, tal como lo expresa el Dr. Marco Tulio Calderón Peñaloza, Rector de la Universidad, *"por esa misma época, el filósofo Maurice Merleau-Ponty había expresado que la importancia de las sociedades en la historia sería dada por el reconocimiento que se ha expresado por el otro al interior de la comunidad, como construcción de coexistencia, más que por los avances científicos o los desarrollos industriales"* (Calderón, Marco T.,2020).

El Dr. Julio César García Valencia y los fundadores de la Universidad dejaron presentes los elementos que definirían la esencia filosófica de la Universidad. Esas efemérides marcarían el derrotero para que treinta años después, en la década de los ochenta, se hiciera una relectura de los principios rectores de la Universidad y se le denominara una comunidad *Cristiana, Hispánica, Bolivariana* y *Solidaria*.

Conforme a las solicitudes de los directivos y primeros plenarios del alma mater, el Ministerio de Justicia le otorgó personería jurídica a la Universidad La Gran Colombia, mediante Resolución núm. 047 del 25 de septiembre de 1953. La década de los cincuenta, representó para la Universidad, no solo un escenario histórico fundacional, sino también un tiempo de desarrollo acelerado y de reconocimiento institucional en el orden local, regional y nacional. La Universidad La Gran Colombia es una Institución de Educación Superior privada, de utilidad común, sin ánimo de lucro y su carácter académico es el de Universidad. Se crea la Seccional en la ciudad de Armenia, Quindío, mediante la Resolución 001 del 12 de enero de 1971, expedida por la Consiliatura; que luego obtuvo la licencia de funcionamiento otorgada según el Acuerdo núm. 191 del 12 de septiembre de 1975 del ICFES.

Anexo 2. Acto administrativo personaría jurídica

En 1960, la Honorable Consiliatura, en tributo al fundador, crea el Liceo Julio César García, que inició laborales académicas en febrero de 1961, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo núm. 004 de 1961 de la Consiliatura y la licencia de funcionamiento otorgada el 4 de febrero de 1961 por el Ministerio de Educación Nacional. Actualmente, el Liceo opera bajo el reconocimiento oficial de la Secretaría de Educación de Bogotá, D. C., en los términos de la Resolución 7461 del 13 de noviembre de 1998 que la habilita como una institución privada, de carácter mixto, en los ciclos de educación Básica Secundaria (6°-9°) y Media (10°-11°) y está ubicado en la localidad de La Candelaria (Bogotá). De esta manera, se desarrolla una articulación entre la educación media y superior que brinda beneficios y oportunidades a los estudiantes y egresados del Liceo en su ingreso a la Universidad La Gran Colombia y se asegura su permanencia y continuidad en el sistema educativo y afianza los principios filosóficos grancolombianos.

En la década del setenta, atendiendo a la petición de importantes sectores del recién creado Departamento del Quindío, la Universidad accedió a dar apertura a una seccional en Armenia que inició su funcionamiento, con 320 estudiantes matriculados en el programa de Derecho (Resolución núm. 001 de 1971 de la Honorable Consiliatura). De esta manera, la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia inició sus labores académicas en el año 1971, mediante la Resolución núm. 001 del 12 de enero de 1971, con licencia de funcionamiento otorgada por Acuerdo núm. 191 de septiembre 12 de 1975, del ICFES. La Junta Directiva del ICFES ratificó la correspondiente licencia mediante el Acuerdo núm. 199 de 1978, renovado por Acuerdo núm. 017 del 3 de febrero de 1981.

La Universidad La Gran Colombia ha recibido numerosas distinciones que reconocen su labor académica, como la Condecoración José Eusebio Caro (1971) de la gobernación del departamento del Norte de Santander, la Orden de Boyacá (1973) de la Presidencia de la República de Colombia, el Distintivo "Servicios distinguidos" 1ra Clase del Ministerio de Defensa, la Orden de la Democracia (1999) del Congreso de la República, la Orden Policarpa Salavarrieta (1999) de la Asamblea de Cundinamarca, la Orden Civil al Mérito José Acevedo y Gómez (2000) (2011) del Concejo de Bogotá, entre otras.

Además de su Sede Bogotá y Seccional Armenia, la Universidad tiene en Chía un campus de apoyo y los Centros de Desarrollo Regional son estrategias para llegar a diferentes Departamentos de Colombia para lograr la apropiación social del conocimiento y la transformación del contexto por medio de la cobertura de la educación en las regiones.

También cuenta con instituciones anexas como la incubadora de empresas de base tecnológica, Incubar Colombia, el canal de televisión TeleAmiga y la emisora digital RadioAmiga Internacional. Es una de las primeras universidades del país en tener un canal de televisión con frecuencia satelital que permite visibilizar la apuesta institucional de la inclusión social, al lograr llevar su proyecto de formación en valores a diversas comunidades de América Latina.

La Universidad La Gran Colombia se proyecta en la actualidad como una institución de inspiración hispánica, bolivariana, cristiana y solidaria, con reconocimiento en el contexto

nacional e internacional por su modelo integral de formación y por el impacto social de sus programas. Sobre el desarrollo histórico y el futuro de la Universidad, puede decirse que aplican las sabias palabras del fundador, cuando el 24 de mayo 1955, con motivo del quinto aniversario institucional dijo: *"así vamos ayuntados a la conquista de la verdad, no sólo como objeto del entendimiento y medio para resolver nuestros problemas en la vida, sino también con el anhelo de ver cumplida en nosotros y en la patria la promesa del Evangelio, que es otra de nuestras divisas: La verdad os hará libres".*

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.

Por su parte, la Seccional Armenia es una Institución que atiende con responsabilidad social las necesidades del Quindío, Norte del Valle y otras áreas de influencia, para formar a un gran número de jóvenes bachilleres y a los trabajadores de los sectores productivos, como profesionales íntegros que, de no ser por el papel de las universidades regionales, no podrían acceder a la educación superior concentrada en las grandes capitales.

Entre sus logros, se destaca que ha fortalecido sus procesos académicos con resultados importantes como la obtención de patentes de invención y altos índices en transferencia social del conocimiento; ha consolidado programas de excelencia que gozan del reconocimiento de la acreditación de alta calidad; ha integrado todos sus procesos misionales y programas académicos a partir del análisis permanente de la triada: conocimiento - contexto - perspectiva de humanidad; estructurado un sistema de gestión curricular que goza de reconocimientos externos por su innovación y vocación de aprendizaje; fortalecido un clima organizacional de bienestar y realización de los proyectos de vida para los grancolombianos; y avanzado con éxito en la inserción en contextos internacionales, así como en escenarios tecnológicos de transformación digital.

Por su ubicación geográfica en el paisaje cultural cafetero, su infraestructura rodeada de naturaleza y su compromiso con el cuidado del medio ambiente, la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia se ha declarado la Universidad Verde del Eje Cafetero, a partir de lo cual ha enfocado sus programas académicos, investigaciones, prácticas de extensión y ejercicios de gestión en la sostenibilidad y cuidado de la naturaleza, logrando reconocimientos como la inclusión entre las 500 universidades más ambientales del mundo y ocupando los primeros lugares a nivel nacional en la categoría de *entorno e infraestructura* en el *ranking Green Metric* de la Universidad de Indonesia. Gracias a estos logros, la Seccional Armenia es reconocida en el Departamento del Quindío por su calidad académica y su compromiso social con el desarrollo regional.

1.2. Fundamentos y pilares fundacionales

A continuación, se presenta la misión, visión, principios institucionales y valores filosóficos consagrados en los Estatutos de la Universidad, el Proyecto Educativo Institucional PEI 2021 y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021 - 2027.

- **Misión:** La Universidad La Gran Colombia es una Institución de Educación Superior de carácter privado, fundamentada en los principios del humanismo cristiano y la solidaridad, cuyos propósitos son la formación integral y permanente 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 contexto 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, 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.

Principios fundacionales

De acuerdo con el PEI 2021, anclada en su historia, los pilares sobre los cuales define su identidad se establecen desde sus orígenes en los principios fundacionales: cristiana, hispánica, bolivariana y solidaria. La Universidad nació para resolver un problema social de su época: brindar oportunidades de formación profesional a los trabajadores y las mujeres de mitad del siglo XX, en quienes reconocía la potencialidad de la superación humana a través de la educación. Fue así, como se constituyó en la primera institución con programas nocturnos del país. Sin duda alguna, desde sus orígenes se fundó en la naturaleza de *la inclusión social, la dignidad humana, la formación en valores socio-humanísticos, el impacto en el contexto y la innovación*. Siete décadas después, estos principios fundacionales, se evidencian con fuerza en el imaginario colectivo de los actores de la comunidad grancolombiana, los cuales se explican a continuación:

- **Cristiana:** Porque está dedicada a la afirmación de la dignidad humana y a la búsqueda comunitaria de la verdad, y ha esculpido en su escudo las palabras de Cristo: "*Veritas Liberabit Vos*". La orientación cristiana es la católica, sin exclusión alguna.
- **Bolivariana:** porque, "*es fiel a los ideales del Libertador, contribuye a la integración de los pueblos hispanoamericanos en general y grancolombianos en particular, para gestar una nueva civilización".* El ideal bolivariano de integración de las naciones, en la actualidad se dimensiona desde un escenario global para atender a los desafíos que plantean las tendencias internacionales de la educación y la ciencia.

- **Hispánica:** porque, "*reconoce con gratitud los valores culturales e históricos heredados de España, como una muestra posible de su identidad como nación hispanoamericana"* (PEI, 2003). La Universidad reafirma los valores, el idioma, las tradiciones y la cultura heredada. La hispanidad acentúa la idea que *"es más importante el camino que la posada"*, invocando la obra culmen de Cervantes.
- **Solidaria:** porque, "*asume el compromiso con la educación de las personas de menores recursos económicos y, en especial, de los trabajadores y la mujer, con una irrevocable vocación de servicio, dirigida a generar los procesos de cambio que promuevan el reconocimiento de la dignidad humana al interior de la sociedad y el Estado"* (PEI, 2003). La Universidad es solidaria, por cuanto es una institución por naturaleza estatutaria incluyente, que históricamente ha permitido el ingreso y la posibilidad de profesionalización a las clases trabajadoras y menos favorecidas del país. Esto se refleja en el bajo costo de las matrículas, en el gran número de estudiantes que se han formado y se siguen formando en la jornada de la noche población estudiantil que en su mayoría pertenecen a estratos uno, dos y tres.

Anexo 3. Historia y símbolos institucionales

1.3. Rasgos diferenciales de la Institución

En el marco del proceso de actualización del Proyecto Educativo Institucional 2021 se generaron espacios de participación y construcción para identificar los rasgos distintivos grancolombianos y, partiendo de las diversas voces de los actores que componen la comunidad universitaria, se comprenden los rasgos distintivos como elementos diferenciales, propios de la impronta institucional, que inciden en la formación integral que declara la Universidad La Gran Colombia como objetivo fundamental. Los siguientes aspectos caracterizan y diferencian a la Universidad La Gran Colombia y la posicionan frente a las instituciones de educación superior del país:

- Formación ética y en valores socio humanísticos
- Inclusión social
- Calidad, confianza y tradición
- Innovación
- Solidaridad e impacto social
- Ambiente de familia y consolidación del proyecto de vida
- Infraestructura

1.4. Sistema de organización multicampus: "Yo soy yo, porque somos nosotros" (Obuntu)

La Universidad La Gran Colombia es una Institución de Educación Superior multicampus que se integra de manera sistémica con el propósito de avanzar en el cumplimiento de la misión, la visión, el Proyecto Educativo Institucional PEI 2021 y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021 - 2027. En el marco de la normativa nacional, una institución multicampus "es aquella que, teniendo una oferta de programas académicos

distribuida geográficamente en el territorio colombiano en diferentes lugares de desarrollo, estos mantienen elementos institucionales comunes y funcionan como un todo integrado" (CESU, 2020).

Las instituciones multicampus, a la luz del Acuerdo núm. 002 de 2020, expedido por el CESU, deben tener: un único nombre o razón social, un único propósito institucional expresado en una misión común, un único sistema de gobierno institucional y un mismo conjunto de políticas y normas internas para la gestión institucional (Estatutos, reglamentos, sistema interno de aseguramiento de la calidad).

En este orden de ideas, la Universidad se inspira en el término africano *"obuntu"*, que se expresa como comunidad donde *"yo soy yo, porque somos nosotros"*. Por lo tanto, reconoce un principio de unidad y fuerza en el nosotros, a través de las instancias de un sistema alineado, en continua interacción, para la búsqueda del bienestar común, que supere todo tipo de individualismo en el conocimiento y la gestión.

1.4.1. Niveles de integración multicampus

Los procesos de articulación del sistema del modelo de integración multicampus se dan en tres (3) niveles específicos: filosófico político, estratégico organizativo y práctico operativo, según lo establece el PEI 2021, cap. 7.

- **Nivel filosófico político:** Sin importar el lugar geográfico, la Universidad La Gran Colombia cohesiona su organización y desarrolla todas sus acciones en torno a una única misión, visión y filosofía institucional que refleja su naturaleza en cualquier lugar geográfico en que actúe. Este nivel de articulación se expresa en los Estatutos, el Proyecto Educativo Institucional - PEI, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID, la Política de Gestión Multicampus y las Políticas Institucionales que reglamentan los distintos ejes misionales y de apoyo en la Universidad.

Así, la estructura de gobierno para la gestión Multicampus es la siguiente:

Figura 1. Órganos Colegiados y Autoridades

Fuente: Estatutos Generales 2021

- **Nivel estratégico organizacional:** En el plano estratégico y organizacional, la Universidad La Gran Colombia se concibe como un sistema que interactúa a partir de las relaciones entre las diversas instancias de gestión académico administrativas que operan en los territorios.

Para estos efectos, se establecieron los siguientes tipos de organización: la Sede, la Seccional y los Centros de Desarrollo Regional - CDR. Sus respectivas características y criterios de funcionamiento se especifican en el PEI 2021.

- **Nivel práctico operativo:** En el nivel práctico operativo, el modelo de integración Multicampus busca la articulación de los siguientes sistemas y procesos: los sistemas de información académica, los sistemas de información administrativa y financiera, los procesos de planeación y el sistema de aseguramiento de la calidad, con algunos desarrollos particulares que se adecúan a las necesidades específicas de la operación en la Sede, las Seccionales y los Centros de Desarrollo Regional. Por tanto, se entienden como sistemas que articulan; pero, que son flexibles para adaptarse y responder con eficiencia a las particularidades de cada contexto. (PEI, Acuerdo núm. 026 de 2021).

1.5. Certificado de existencia y representación legal

De conformidad con la Resolución núm. 021955 del 18 de noviembre de 2021 del MEN por medio de la cual se ratifica una reforma de los Estatutos Generales y los Acuerdos núm. 08 y 09 de 2021 de la Consiliatura por los cuales se actualiza la Estructura Orgánica de la Universidad, la Sede Bogotá y la Seccional Armenia, cuenta con una Rectoría y una Rectoría Delegataria, respectivamente, representados así:

Tabla 1. Representación Legal

Lugar de desarrollo	Código SNIES	Sede / Seccional	Nombre	Cargo	Acto Administrativo
Bogotá	1801	Sede	Marco Tulio Calderón Peñaloza	Rector - Representante Legal	Acta núm. 024 2019-11-26 de la Consiliatura
Armenia	1802	Seccional	Bibiana Vélez Medina	Rectora Delegataria	Resolución núm. 004 2024-03-18 de la Rectoría

Fuente: Secretaria General, 2024.

Los aspectos anteriormente descritos pueden ser verificados a través del Certificado de Existencia y Representación Legal del mes de octubre de 2024.

Anexo 4. Certificado de existencia y representación legal

Para el proceso de verificación del cumplimiento de la acreditación institucional en alta calidad multicampus solicitada, la Universidad La Gran Colombia manifiesta que no tiene ninguna sanción o se encuentra inmersa en algún proceso sancionatorio por parte de los diferentes organismos de control de las Instituciones de Educación Superior en Colombia. Como evidencia de lo expresado se expide la certificación respectiva, debidamente firmada por el Representante Legal en el mes de octubre de 2024.

Anexo 5. Declaración de no existencia de sanciones

1.6. Normas internas debidamente aprobadas

En la Universidad La Gran Colombia, las Políticas Institucionales parten de un ejercicio de reflexión y construcción colectiva articuladas con los órganos de gobierno de la Universidad y sus respectivas funciones, descritas en la Resolución núm. 021955, expedida por el Viceministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional el 18 de noviembre de 2021, por la cual se ratifica la reforma estatutaria de la Universidad La Gran Colombia.

Según el artículo 6 de los Estatutos: *"El gobierno general de la Universidad La Gran Colombia estará constituido por el Plenum, la Consiliatura, el Rector y el Consejo Académico"*.

La gestión administrativa y académica de la Universidad se orienta y regula a través de una serie de Políticas y lineamientos institucionales con alcance a nivel Multicampus para la Sede Bogotá y la Seccional Armenia. Desde el año 2020, con base en los cambios normativos en la educación superior, la Institución generó los escenarios de reflexión y discusión que permitieron que, a mediados del año 2021 y el año 2022, se actualizaron y crearan las siguientes Políticas Institucionales:

Tabla 2. Políticas Institucionales

Norma Interna		Bogotá	Armenia
Estatuto general		https://www.ugc.edu.co/documentos/RESOLUCION-No-021955-DEL-18-11-2021-RATIFICACION-ESTATUTOS.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/ESTATUTOS-UGC-R_001159_21012021-ene2021.pdf
Régimen organizacional	Estructura Orgánica	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/estructura-organica-de-la-universidad-la-gran-colombia.pdf	
	Estructura Orgánica de la Seccional Armenia	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/ACUERDO_No_009_ESTRUCTURA_ARMENIA_1.pdf	
Código de ética y buen gobierno		https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/codigo-de-etica-y-buen-gobierno-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Anexo-1.6.-CODIGO-DE-ETICA-B-GOB-ACUERDO-006--ULTIMO-DE-12-DE-MAYO-DE-2020.pdf
Reglamento estudiantil		https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/REGLAMENTO-ESTUDIANTIL-ACUERDO-005-19-DE-FEBRERO-2020.pdf
Estatuto profesoral	Estatuto Docente	https://www.ugc.edu.co/pages/juridica/documentos/institucionales/Acuerdo_UGC_002_08_Estatuto_Docente.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/estatuto_docente.pdf
	Sistema Docente Grancolombiano	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/sistema-docente-grancolombiaNúm.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-Núm.-023--Sistema-Docente-GrancolombiaNúm.pdf
Reglamento de bienestar institucional	Política de Bienestar	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/bienestar-institucional-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/7.-Poltica-de-Bienestar-Institucional-VR-Final-09.07.2021.pdf
	Modelo de Bienestar Institucional.	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/modelo-de-bienestar-institucional.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-Núm.-021-Modelo-de-Bienestar-Institucional.pdf
	Política Institucional de Inclusión ¡UGC para Todos!	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/inclusion-ugc-para-todos-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/ACUERDO-Núm.-007-de-2020-POLTICAS-INSTITUCIONALES-DE-INCLUSion.pdf
Políticas asociadas al currículo	Sistema de Gestión Curricular	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/sistemas-de-gestion-curricular.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-Núm.-022-Sistema-de-Gestin-Curricular.pdf

Norma Interna		Bogotá	Armenia
	Política de Gestión y Producción de Ambientes Virtuales de Aprendizaje	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-y-produccion-de-ambientes-virtuales-de-aprendizaje-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/gestion-y-produccion-de-ambientes-virtuales-de-aprendizaje-u-la-gran-colombia.pdf
Políticas de gestión institucional	Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021 - 2027	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/PEID-2021.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/PEID-2021-2027-1.pdf
Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural		https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/investigacion-desarrollo-tecnologico-innovacion-y-creacion-artistica-y-cultural.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/investigacion-desarrollo-tecnologico-innovacion-y-creacion-artistica-y-cultural.pdf
Políticas académicas	Modelo Pedagógico Institucional	https://www.ugc.edu.co/pages/juridica/documentos/institucionales/Acuerdo_UGC_007_09_modelo_pedagogico_institucional.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Modelo-Pedaggico.pdf
	Política Institucional de Internacionalización	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/internacionalizacion-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Internacionalizacin---Acuerdo-007-de-2021.pdf
	Política de Extensión y Proyección Social	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/extension-y-proyeccion-social-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/extension-y-proyeccion-social-u-la-gran-colombia.pdf
	Política Institucional de Egresados 'UGC Por Siempre'	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/egresados-ugc-por-siempre-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/egresados-ugc-por-siempre-u-la-gran-colombia.pdf
	Política de Multilingüismo "Languages and Cultures Across té Curriculum"	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/multibilisguismo-languages-and-cultures-across-the-curriculum-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/multibilisguismo-languages-and-cultures-across-the-curriculum-u-la-gran-colombia.pdf
	Política Institucional de Permanencia y Graduación 'Soy y Seré UGC'	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/permanencia-y-graduacion.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Permanencia-y-Graduacin-Soy-y-Ser-UGC---Acuerdo-007-de-2021.pdf
Políticas administrativas, financieras y de soporte	Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/cultura-de-autoevaluacion-autorregulacion-y-mejoramiento-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/cultura-de-autoevaluacion-autorregulacion-y-mejoramiento-u-la-gran-colombia.pdf
	Modelo de autoevaluación, autorregulación y Mejoramiento	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/modelo-autoevaluacion-autorregulacion-mejoramiento.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/modelo-autoevaluacion-autorregulacion-mejoramiento.pdf
	Política de Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional	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	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/aseguramiento-de-la-calidad-y-sistema-integrado-de-gestion-institucional-u-la-gran-colombia.pdf
	Sistema integrado de gestión institucional SIGI Multicampus	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/Resolucion-015-actualizacion-sistema-integrado-de-gestion-institucional-multicampus.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/Aseguramiento%20Calidad/Resolucion-015-actualizacion-sistema-integrado-de-gestion-institucional-multicampus_compressed.pdf
	Política Institucional de Gestión del Talento Humano	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-del-talento-humano-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/gestion-del-talento-humano-u-la-gran-colombia.pdf
	Política Desconexión Laboral	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/3.%20Poli%CC%81tica%20de%20Desconexio%CC%81n%20Laboral%20Responsable%20VR14Jun2024%20publicar.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/3.%20Poltica%20de%20Desconexin%20Laboral%20Responsable%20VR14Jun2024%20publicar.pdf
	Modelo de Responsabilidad Social Universitaria	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/1.%20Modelo%20Institucional%20de%20Responsabilidad%20Social%20Universitaria%20-%20RSU%20VR14Jun2024%20Publicar.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/1.%20Modelo%20Institucional%20de%20Responsabilidad%20Social%20Universitaria%20-%20RSU%20VR14Jun2024%20Publicar.pdf
	Política de Seguridad Vial	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/2.%20Poli%CC%81tica%20Institucional%20de%20Seguridad%20Vial%20VR14Jun2024-publi%20(2).pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/2.%20Poltica%20Institucional%20de%20Seguridad%20Vial%20VR14Jun2024-publi.pdf
	Política Desconexión Laboral	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/3.%20Poltica%20de%20Desconexin%20

Norma Interna		Bogotá	Armenia
		institucionales/gestion-infraestructura-fisica.pdf	Laboral%20Responsable%20VR14Jun2024%20publicar.pdf
	Política Institucional de gestión de la Infraestructura Física	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-infraestructura-fisica.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Gestin-de-la-Infraestructura-Fsica---Acuerdo-007-de-2021.pdf
	Política Institucional de gestión de la Seguridad de la Información	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/seguridad-de-la-informacion.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Gestin-de-la-Seguridad-de-la-Informacin---Acuerdo-007-de-2021.pdf
	Política de Gestión de la Infraestructura de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-de-la-infraestructura-tecnologias-de-informacion-comunicaciones.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-de-Gestin-de-la-Infraestructura-de-las-Tecnologas-de-la-Informacin-y-las-Comunicaciones---Acuerdo-007-de-202.pdf
	Política Institucional de Comunicación Estratégica y Marca	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/comunicacion-estrategica-y-marca.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Comunicacin-Estratgica-y-Marca---Acuerdo-007-de-2021.pdf
	Manual de Presupuesto	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/financiera/2021/Acuerdo-No-004-2021-Manual-de-presupuesto.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Manual-de-Presupuesto---Acuerdo-004-de-2021.pdf
	Sistema de Planeación	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/resoluciones/Noviembre/Resolucion%20016%20del%2029%20de%20noviembre%20del%202023.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/Sistema_de_planeacion_UGC_compressed.pdf
	Políticas contables bajo normas internacionales para información financiera	https://www.ugc.edu.co/bogota/images/Documentos%20Institucionales/Aprobacion-Politicas-Contables-bajo-NIIF.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Aprobacion-Politicas-Contables-bajo-NIIF.pdf
	Políticas y los procedimientos financieros	https://www.ugc.edu.co/bogota/images/Documentos%20Institucionales/Resolucion-UGC-019-2016---Politicas-y-procedimientos-financieros.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Resolucion-UGC-019-2016---Politicas-y-procedimientos-financieros.pdf
	Ordenadores del gasto	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/resoluciones/2024/Resolucio%CC%81n%20No.%20004%20del%2018%20de%20marzo%20del%202024%20Ordenadores%20de%20Gasto%20Rector%20Delegatario.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-004-2017---Ordenadores-del-Gasto.pdf

Fuente: Secretaria General, 2024

Anexo 6. Normas Internas Multicampus

1.6.1. Proyecto Educativo Institucional – PEI

El Proyecto Educativo Institucional Grancolombiano (PEI 2021) es la política de mayor alcance académico que expresa la filosofía y la prospectiva de la Universidad, con el fin de dar lineamientos en todos los niveles de la organización y la gestión, para brindar un sentido de articulación a todas las políticas, al Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID 2021 – 2027) y a los Proyectos Educativos de Programas.

El PEI del año 2003 se expidió bajo el lema: *"Forjadores de la nueva civilización".* En este proyecto se replanteó la formación profesional de cara a los retos del naciente siglo XXI, se reconfiguraron los propósitos de los programas académicos y se dio una orientación pedagógica para el cumplimiento de los procesos de formación a estudiantes.

En el año 2008, luego de una revisión del PEI 2003, el Consejo Académico, mediante Acuerdo núm. 020 de 2008, aprobó una actualización, sin que se cambiara de fondo la estructura y la filosofía del Proyecto Educativo Institucional. Esta versión, se ratificó en el año 2016 y tuvo algunos ajustes e incorporaciones en el año 2018, mediante Acuerdo núm.

005 del 22 de febrero de 2018 del Consejo Académico, a través del cual se promulgó el Proyecto Educativo Institucional como el instrumento prioritario de gestión institucional.

Sin lugar a duda, el año 2021 trajo una serie de retos a la Universidad La Gran Colombia, impulsados por grandes cambios y rupturas del orden mundial que impactaron la educación superior del país. Entre los desafíos, se destaca la necesidad de compaginar la historia de la institución para no perder su naturaleza e identidad, sino por el contrario, afianzar sus principios y valores; a la vez que avanza en la armonización y adaptación de sus políticas y planes para dar respuesta asertiva a los desafíos de un siglo XXI marcado por desarrollos vertiginosos en los campos científicos, tecnológicos, socio-humanistas, ambientales, culturales, políticos y económicos.

El PEI aprobado en el 2021, es el fruto de la disertación y el consenso de los actores de la institución a nivel multicampus, soportado en el grupo de investigación en educación PAIDEIA. Más de 235 representantes de estudiantes, egresados, profesores, administrativos y directivos, participaron de manera activa, con el fin de aportar a la construcción de nuevos sentidos para orientar el rumbo de la Universidad en el siglo XXI. Así, el Acuerdo del Consejo Académico núm. 026 del 08 de octubre de 2021 actualiza el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad La Gran Colombia.

Tal como lo expresa el Acuerdo 002 de 2020 del CESU, el Proyecto Educativo Institucional es el referente fundamental para el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión en el ámbito de influencia de la Universidad y en las modalidades que la Institución determine. Por tanto, es el resultado de un proceso participativo de valoración y actualización sistémica, en el cual se evidencia la inclusión de los diferentes estamentos y actores que intervienen en el desarrollo y la gestión de la Institución (Cfr. CESU. Acuerdo 002 de 2020, art. 20).

En cuanto a su estructura, el PEI 2021 está organizado a partir de los 7 capítulos que se enuncian a continuación:

1. Naturaleza política y alcances del proyecto educativo institucional
2. Historia y fundamentos de la Universidad
3. Identidad grancolombiana
4. Horizontes de sentido: retos de la Universidad La Gran Colombia en el siglo XXI
5. Funciones Misionales
6. Comunidad grancolombiana
7. Lineamientos generales sobre el gobierno, la organización y la gestión Institucional

Todas las políticas misionales y estratégicas de la Universidad se derivan del Proyecto Educativo Institucional, conservan los principios, valores y objetivos, despliegan la misión y visión de la Institución, desarrollan los horizontes estratégicos, según los desafíos trazados para cada ámbito de funcionamiento y, por tanto, guardan coherencia con los lineamientos aquí definidos.

Cada una de las políticas, en los ámbitos misionales, cumple una doble función articuladora. De un lado, se desprenden de la filosofía del Proyecto Educativo Institucional y despliegan en detalle los lineamientos institucionales en torno al eje misional específico, con sus líneas de acción y estructura de funcionamiento. De otro lado, cumplen un papel articulador entre el PEI y los Proyectos Educativos de Programa (PEP), para garantizar la armonización de la filosofía, el lenguaje, la cultura y el horizonte de la Universidad.

Anexo 7. Proyecto Educativo Institucional

1.6.2. Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID 2021 – 2027)

El 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 Institucionales, que de allí se deriven, tengan la capacidad de cumplir las iniciativas declaradas en la misión y visión institucionales y puedan concretarse en acciones específicas. El PEID 2021 – 2027 integra la misión y la visión de la Universidad con el fin de generar proyectos, planes de acción y estrategias de seguimiento que permitan verificar el logro de los 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.

El PEID 2021-2027 determina un marco temporal para su despliegue a través de los planes de acción anual, articulados con indicadores claves que soportan el proceso de seguimiento y presentan los avances de la gestión realizada en tiempo real.

Figura 2. Ejes estratégicos PEID 2021-2027

Fuente: PEID 2021-2027 UGC, 2024.

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.

Tabla 3. 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.

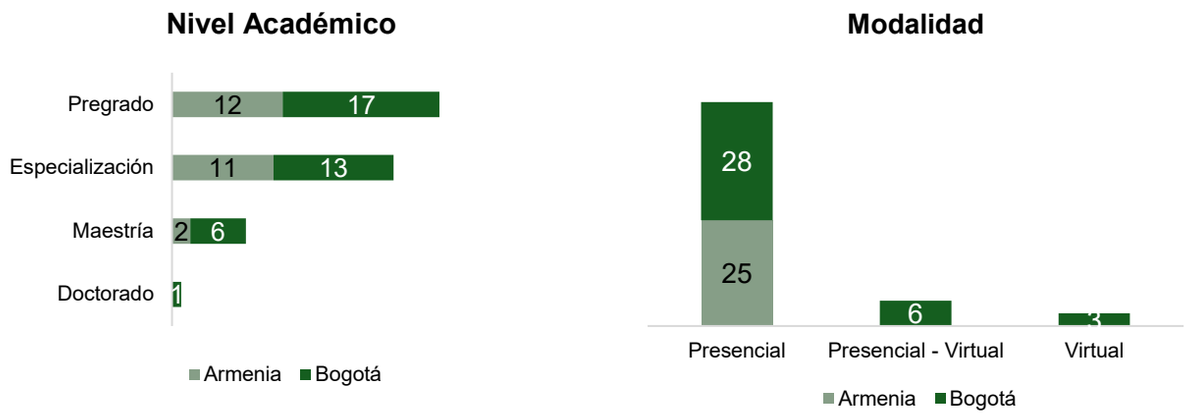
Fuente: PEID 2021-2027 UGC, 2024.

El Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID), a partir de la gestión y desarrollo de los ejes y objetivos estratégicos, se articula con los ideales definidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), 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, con metas e indicadores que soportan el seguimiento y la presentación de los avances de la gestión para el mejoramiento continuo.

1.6.3. Relación de los programas que ofrece la institución.

La Universidad La Gran Colombia, en su capacidad multicampus, ofrece a la comunidad 62 programas académicos de educación superior activos, 37 en la Sede Bogotá y 25 en la Seccional Armenia. Estos programas se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Figura 3. Ofrecimiento académico multicampus por nivel de formación y modalidad



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

La Universidad cuenta con una distribución de programas académicos concentrada en 47% que corresponde al nivel de formación de pregrado, 39% al de especialización y 13% al nivel maestría y 1% en Doctorado.

Frente a la modalidad es necesario referir que la Institución cuenta con la aprobación de programas académicos en las modalidades presencial (53), virtual (3) y, a partir del año 2021, ofrece programas bajo la estrategia de registro único donde los programas pueden desarrollarse tanto en presencial como en virtual (6).

La caracterización de los programas académicos ofrecidos por la Universidad La Gran Colombia en Bogotá y Armenia, con la identificación de su condición de acreditable.
Tabla 4. Caracterización programas académicos

Núm.	Programa Académico	SNIES / Resolución núm. - Fecha	Nivel de Formación	Modalidad	Acreditable	Acreditado
			Bogotá			
1	Administración de empresas	9580 / Res. 013249 de 8-jul-22	Pregrado	Presencial	Si	No
2	Administración de empresas - virtual	107588 / Res. 1097 de 30-ene-19	Pregrado	Virtual	No	No
3	Arquitectura **	1426 / Res. 16698 de 12-oct-18	Pregrado	Presencial	Si	Res. 2900 de 21-feb-18
4	Comunicación social y periodismo	108396 / Res. 010431 de 2-oct-19	Pregrado	Presencial	No	No
5	Contaduría pública	102880 / Res. 007633 de 4-may-22	Pregrado	Presencial	Si	En proceso

Núm.	Programa Académico	SNIES / Resolución núm. - Fecha	Nivel de Formación	Modalidad	Acreditable	Acreditado
6	Contaduría pública - virtual	107587 / Res. 1098 de 30-ene-19	Pregrado	Virtual	No	No
7	Derecho	1422 / Res. 013932 de 15-ago-18	Pregrado	Presencial	Si	En proceso
8	Economía	104491/ Res. 024179 de 23-dic-21	Pregrado	Presencial	SI	No
9	Economía - virtual	107585 / Res. 00357 de 18-ene-19	Pregrado	Virtual	No	No
10	Gobierno y relaciones internacionales	107247 / Res. 13933 de 15-ago-18	Pregrado	Presencial	No	No
11	Ingeniería civil	106898 / Res. 08099 de 17-may-18	Pregrado	Presencial	No	No
12	Licenciatura en ciencias sociales	106869 / Res. 07335 de 4-may-18	Pregrado	Presencial	No	No
13	Licenciatura en educación infantil	107586 / Res. 00724 de 25-ene-19	Pregrado	Presencial	No	No
14	Licenciatura en filosofía	106747 / Res. 03672 de 2-mar-18	Pregrado	Presencial	No	No
15	Licenciatura en humanidades y lengua castellana **	106734 / Res. 02846 de 21-feb-18	Pregrado	Presencial	Si	Res. 27848 de 11-dic. 17
16	Licenciatura en lenguas modernas con énfasis en inglés	107211 / Res. 12563 de 3-ago-18	Pregrado	Presencial	No	No
17	Licenciatura en matemáticas	107262 / Res. 13988 de 15-ago-18	Pregrado	Presencial	No	No
18	Especialización en casación penal	SNIES Presencial: 54073 SNIES Virtual: 111026 Res. 013124 de 21-jul-21	Especialización	Presencial - Virtual	N/A	N/A
19	Especialización en contratación estatal	SNIES Presencial: 54812 SNIES Virtual: 110377 Res. 005811 de 6-abr-21	Especialización	Presencial - Virtual	N/A	N/A
20	Especialización en control de gestión y revisoría fiscal	54389 / Res. 6528 de 12-may-15	Especialización	Presencial	N/A	N/A
21	Especialización en derecho administrativo	54074 / Res. 024232 de 23-dic-21	Especialización	Presencial	N/A	N/A
22	Especialización en derecho de familia	SNIES Presencial: 54811 SNIES Virtual: 111070 Res. 3472 de 16-mar-22	Especialización	Presencial - Virtual	N/A	N/A
23	Especialización en derecho laboral y seguridad social	110761 / Res. 021491 de 12-nov-21	Especialización	Presencial	N/A	N/A
24	Especialización en derecho penal y criminología	54072 / Res. 015517 de 4-ago-22	Especialización	Presencial	N/A	N/A
26	Especialización en diseño y construcción de obras de infraestructura y edificaciones	111141 / Res. 007622 de 4-may-22	Especialización	Presencial	N/A	N/A
27	Especialización en gerencia	SNIES Presencial: 54388 SNIES Virtual: 111021	Especialización	Presencial - Virtual	N/A	N/A

Núm.	Programa Académico	SNIES / Resolución núm. - Fecha	Nivel de Formación	Modalidad	Acreditable	Acreditado
		Res. 017649 de 17-sep-21				
28	Especialización en gerencia financiera	54111 / Res. 013255 de 8-jul-22	Especialización	Presencial	N/A	N/A
29	Especialización en gerencia tributaria	54315 / Res. 013256 de 8-jul-22	Especialización	Presencial	N/A	N/A
30	Especialización en inteligencia de mercados y comercio electrónico	SNIES Presencial: 110799 SNIES virtual: 111018 Res. 017547 de 14-sep-21	Especialización	Presencial - Virtual	N/A	N/A
30	Especialización en pedagogía y docencia universitaria	19095 / Res. 14039 de 15-ago-18	Especialización	Presencial	N/A	N/A
31	Maestría en contabilidad	106518 / Res. 20531 de 4-oct-17	Maestría	Presencial	No	No
32	Maestría en derecho	91072 / Res. 2960 de 22-feb-18	Maestría	Presencial	Si	No
33	Maestría en economía del desarrollo	102584 / Res. 3687 de 18-mar-22	Maestría	Presencial	SI	No
34	Maestría en educación	101637 / Res. 007745 de 29-jul-19	Maestría	Presencial	Si	No
35	Maestría en planeación y gestión del hábitat territorial sostenible	102533 / Res. 009862 de 17-jun-20	Maestría	Presencial	Si	No
36	Maestría en representación política y gestión pública	111271 / Res. 014578 de 29-jul-22	Maestría	Presencial - Virtual	No	No
37	Doctorado En Educación y Territorio	117237 / 016425 del 24 de septiembre de 2024	Doctorado	Presencial	No	No
			Armenia			
1	Administración de Empresas *	11247/Res. 001059 del 1 de febrero de 2022	Pregrado	Presencial	Si	Res. 12681 del 24 de Julio 2023
2	Arquitectura	3725/ Res. 018134 del 27 de septiembre de 2021	Pregrado	Presencial	Si	Res. 018134 del 27 de septiembre de 2021
3	Comunicación Social y Periodismo	108402/ Res. 010930 del 17 de octubre de 2019	Pregrado	Presencial	No	No
4	Contaduría Pública	11301/Res. 11729 de 7 de noviembre de 2019	Pregrado	Presencial	Si	No
5	Derecho **	1430/Res. 006585 del 26 de septiembre noviembre de 2019	Pregrado	Presencial	Si	Res. 017756 del 15 de noviembre de 2018
6	Economía y Finanzas Internacionales	1431/ Res. 011923 del 14 de noviembre de 2019	Pregrado	Presencial	Si	No
7	Gobierno y Relaciones Internacionales	107248/ Res. 013934 del 15 de agosto de 2018	Pregrado	Presencial	No	No
8	Ingeniería Agroindustrial	1432/Res. 3132 del 1 de marzo del 2021	Pregrado	Presencial	Si	Res. 3132 del 1 de marzo del 2021
9	Ingeniería Civil	110630/ Res. 014224 del 6 de agosto de 2021	Pregrado	Presencial	No	No
10	Ingeniería Geográfica y Ambiental *	102839/ Res. 5240 del 7 de abril de 2022	Pregrado	Presencial	Si	Res. 20751 del 02 de Nov de 2023

Núm.	Programa Académico	SNIES / Resolución núm. - Fecha	Nivel de Formación	Modalidad	Acreditable	Acreditado
11	Medicina Veterinaria y Zootecnia	110865/ Res. 024216 del 23 de diciembre del 2021	Pregrado	Presencial	No	No
12	Profesional en Lenguas Extranjeras	111406 / Res. 022466 del 23 de noviembre de 2022	Pregrado	Presencial	No	No
13	Especialización en Derecho Administrativo	4833/Res. 001069 del 1 de febrero de 2022	Especialización	Presencial	N/A	N/A
14	Especialización en Derecho Constitucional	52544/Res. 021304 del 10 de noviembre del 2021	Especialización	Presencial	N/A	N/A
15	Especialización en Derecho de Familia	3677/Res. 018015 del 21 de septiembre del 2021	Especialización	Presencial	N/A	N/A
16	Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social	91101/Res. 019822 del 27 de octubre del 2021	Especialización	Presencial	N/A	N/A
17	Especialización en Derecho Penal y Criminología	53870/ Res. 014439 del 10 de agosto del 2021	Especialización	Presencial	N/A	N/A
18	Especialización en Gestión Ambiental	108670/Res. 014817 del 17 de diciembre de 2019	Especialización	Presencial	N/A	N/A
19	Especialización en Gestión y Construcción de Edificaciones	106720/ Res. 3328 del 27 de febrero de 2018	Especialización	Presencial	N/A	N/A
20	Especialización en Inteligencia de Mercados y Comercio Electrónico	3454 Res. 017041 del 04 de octubre de 2024	Especialización	Presencial	N/A	N/A
21	Especialización en Gerencia Tributaria	54156/ Res. 16618 del 20 de noviembre de 2013	Especialización	Presencial	N/A	N/A
22	Especialización en Auditoría Forense y Administración de Riesgos de Fraude	116492/ Res. 2050 del 29 de febrero de 2024	Especialización	Presencial	N/A	N/A
23	Convenio 1802 Universidad Tecnológica De Pereira - UTP Especialización en Gestión de la Calidad y Normalización Técnica	52050/ Res 1561415604 del 18 de diciembre de 2019	Especialización	Presencial	N/A	N/A
24	Maestría en Administración	116744/ Res. / 3622 del 01 abril de 2024	Maestría	Presencial	No	No
25	Maestría en Derecho Público *	101874/Res. 015290 del 18 de diciembre de 2019	Maestría	Presencial	Si	Res. 6414 del 20 de abril de 2023

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

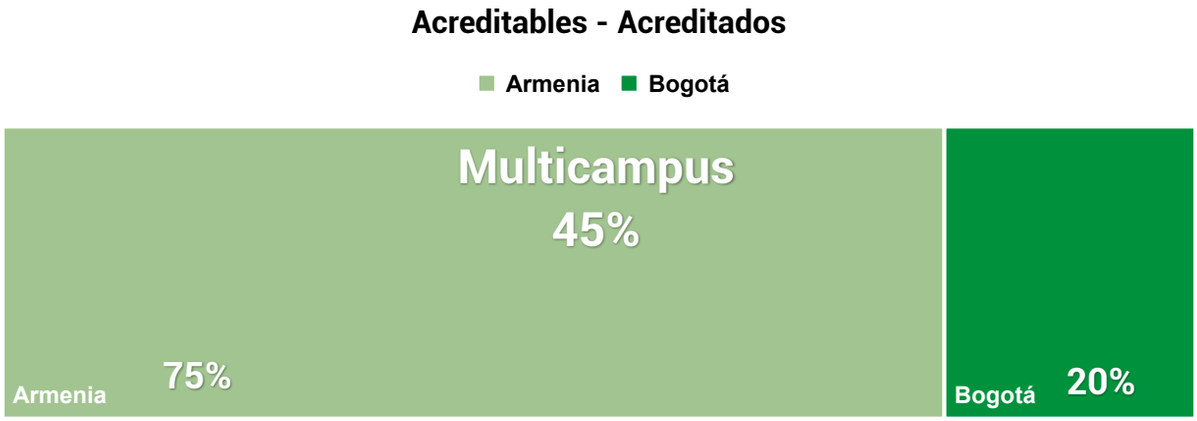
Nota:

*Los programas académicos marcados en la tabla con el asterisco se encuentran en proceso de evaluación por parte del CNA para acreditación de alta calidad por primera vez.

** Los programas académicos marcados en la tabla con el doble asterisco se encuentran en proceso de evaluación por parte del CNA para renovación de la acreditación de alta calidad.

En consideración de los programas acreditables, aquellos que cuenten con más de 8 años de funcionamiento continúo reportados en plataforma SNIES, es preciso referir las siguientes cifras:

Figura 4. Distribución de programas académicos acreditados por lugar de desarrollo



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

En la Sede Bogotá los programas en proceso de acreditación en alta calidad son:

Figura 5. Programas en Bogotá que se encuentran en proceso de acreditación en alta calidad.

Pregrado en Derecho
Estado: Visita para Evaluación Externa realizada el 18, 19 y 20 de noviembre de 2024.

Pregrado en Contaduría Pública
Estado: Visita realizada por los Pares para Condiciones Iniciales el 18 de octubre de 2023 - concepto positivo para continuar el proceso - entrega informe de autoevaluación al CNA: noviembre de 2024.

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad Bogotá, 2024

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

2. CAPÍTULO II. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

La autoevaluación representa un escenario de construcción colectiva y participativa de la comunidad, donde confluyen diversos actores, en el marco de los procesos de mejoramiento y los mecanismos que permiten articular, apropiar y desarrollar la cultura de la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento (Modelo de Autoevaluación de Autorregulación y Mejoramiento, 2022).

2.1. Metodología de la Autoevaluación

Los procesos de ponderación, valoración y calificación de factores; así como, la formulación de propuestas de mejoramiento, que fueron asumidas de forma directa por el Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad, por ser éste el organismo el que tiene a su cargo dicho proceso.

De acuerdo con lo establecido en el Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento, el desarrollo de este proceso de autoevaluación tuvo las siguientes fases:

1. Preparación y socialización
2. Recolección de información
3. Elaboración de informe
4. Formulación de planes de mejoramiento
5. Seguimiento y evaluación de planes de mejoramiento
6. Retroalimentación
7. Preparación, recepción y cierre de visitas.

Anexo 8. Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento

Considerando que este informe recopila el desarrollo de las cuatro primeras fases del ejercicio de autoevaluación institucional, hasta la formulación del plan de mejoramiento; a continuación, en la tabla se presenta una descripción general de lo realizado en cada una de ellas.

Tabla 5. Descripción del proceso de Autoevaluación

Fase de la Autoevaluación	Descripción
Fase 1. Preparación y socialización (PS)	En la primera Fase desarrollada desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad se definieron y socializaron los instrumentos, guías y formatos que permitieron consolidar el ejercicio de la autoevaluación institucional multicampus. Así mismo, se desarrollaron las capacitaciones frente a los referentes normativos relacionados con el aseguramiento de la calidad y se definieron la ponderación de los factores y las características, donde participo la comunidad académica.
Fase 2. Recolección de información (RI)	Durante esta Fase del ejercicio de Autoevaluación se diseñaron y establecieron los instrumentos y mecanismos para la recolección de las diferentes fuentes de información (documental, de estadísticas, informes y evidencias que soportan cada argumentación presentada).

Fase de la Autoevaluación	Descripción
	De igual manera la información relacionada con las apreciaciones de la comunidad académica fue recolectada a través de la aplicación de las encuestas de percepción. La aplicación de encuestas se desarrolló a través de una herramienta online especializada para tal fin, encuesta.com, la cual permitió: el seguimiento en tiempo real, la consolidación de informes y reportes dinámicos para el análisis respectivo.
Fase 3. Elaboración de informes (EI)	Se centra en el análisis descriptivo y la emisión de juicios de calidad de cada factor y característica. En esta fase, se utilizó la técnica de análisis documental el cual se caracterizó 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. Para este ejercicio se desarrolló una herramienta tipo matriz de valoración de las calificaciones cuantitativas de cada Factor de calidad y las cuales consolidan la información que nutre el presente informe de autoevaluación El informe se sustenta en la valoración de la percepción, la calificación de los indicadores: documentales, estadísticas e informativos, y los criterios establecidos, tales como la existencia, actualización, suficiencia y pertinencia.
Fase 4. Formulación de planes de mejoramiento (PM)	La identificación de las oportunidades de mejora se consolidó a través del análisis de los datos que arrojó el proceso de autoevaluación, con base en los resultados de las encuestas de percepción y la construcción de juicios de calidad soportados en las evidencias documentales y estadísticas. Esta formulación parte del diligenciamiento de las matrices de los juicios de calidad. La estructura del plan de mejoramiento se definió desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad; en todo caso, esta requirió determinar como mínimo las actividades, las metas, los indicadores, los responsables, los plazos de ejecución y los recursos humanos, físicos y financieros.
Fase 5. Seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento (SPM)	En esta Fase se fijó un cronograma que especificó las actividades y herramientas para el seguimiento y cumplimiento del plan de mejoramiento. Esto buscó priorizar la puesta en marcha de la ejecución del plan de mejoramiento y la articulación con la autorregulación.
Fase 6 Retroalimentación (R)	En esta Fase se consolidó el proceso de socialización de los resultados obtenidos en el ejercicio de la autoevaluación y evaluación externa con el fin de fomentar la apropiación colectiva del proceso; el equipo evaluador expuso los hallazgos y las acciones para la superación de estos.
Fase 7. de preparación, recepción y cierre de visitas (PRC) - Opcional	Una vez se determinó que los Factores expresan la coherencia y suficiencia requeridas para un nivel de alta calidad y aprobada la solicitud de evaluación externa por parte de las instituciones respectivas, se establecerá el plan de trabajo para atender la visita de verificación.

Fuente: Coordinación de Aseguramiento de la Calidad, 2024

En la Universidad, la autoevaluación institucional se lleva a cabo mediante los principios de coherencia, participación, comunidad, responsabilidad, transparencia, sinergia, universalidad y autenticidad. La tabla describe las actividades realizadas de acuerdo con las Fases establecidas en el Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento donde se establecieron los responsables y las fechas de ejecución.

Tabla 6. Cronograma de actividades realizadas por Fases 2024

Actividad			Responsables	Fecha inicio	Fecha finalización
Fase 1 Preparación y socialización	**Lanzamiento y sensibilización**		Dirección de Comunicación Estratégica y marca	Enero-23	15-jul-24
	Capacitación		Dirección de Aseguramiento de la Calidad	Enero -23	28-jul-24
	Ponderación		Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad	1-nov-23	23-feb-24
Fase 2 Recolección de información	**Aplicación de encuestas**		Dirección de Aseguramiento de la Calidad	8-may-24	17-may-24
Fase 3 Elaboración del Informe	**- Recopilación de evidencias - Aplicación de matrices de juicios de calidad - Redacción del Informe de Autoevaluación**	**Factor 1. Identidad institucional**	Vicerrectoría de Desarrollo Académico (Bogotá y Armenia)	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 2. Gobierno institucional y transparencia	Rectoría secretaria general (Bogotá y Armenia)	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional	Vicerrectoría de Gestión Financiera (Bogotá) Dirección Financiera (Armenia)	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación	Dirección de Aseguramiento de la Calidad (Bogotá y Armenia) Coordinaciones de Docencia, Investigación y Aseguramiento de la Calidad	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 5. Estructura y procesos académicos	Vicerrectoría de Desarrollo Académico (Bogotá y Armenia) Decanos de Facultad	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno	Vicerrectoría Innovación y Empresarismo (Bogotá) Dirección de Investigaciones (Bogotá y Armenia)	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 7. Impacto social	Vicerrectoría Innovación y Empresarismo (Bogotá)	12-abr-24	28-jun-24

Actividad			Responsables	Fecha inicio	Fecha finalización
			Dirección de Extensión (Bogotá y Armenia)		
		Factor 8. Visibilidad nacional e internacional	Vicerrectoría Innovación y Empresarismo (Bogotá) Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales (Bogotá y Armenia)	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 9. Bienestar institucional	Vicerrectoría de Desarrollo Académico (Bogotá y Armenia) Departamento de Bienestar Universitario (Bogotá y Armenia)	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 10. Comunidad de profesores	Vicerrectoría de Desarrollo Académico (Bogotá y Armenia) Dirección de Docencia (Bogotá) Escuela de Pedagogía y Docencia (Armenia)	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 11. Comunidad de estudiantes	Vicerrectoría de Desarrollo Académico (Bogotá y Armenia) Dirección de Egresados y Permanencia (Bogotá)	12-abr-24	28-jun-24
		Factor 12. Comunidad de egresados	Vicerrectoría Innovación y Empresarismo (Bogotá) Dirección de Egresados y Permanencia (Bogotá) Dirección de Extensión (Armenia)	12-abr-24	28-jun-24
Revisión			Dirección de Aseguramiento de la Calidad	2-jul-24	30-oct-24
Fase 4 Formulación de Plan de Mejoramiento			Líderes de Factor	2-jul-24	30-oct-24
Radicación		**Envío de documentación al MEN – CNA**	Dirección de Aseguramiento de la Calidad	22-jul-24	21 Nov-24

Actividad	Responsables	Fecha inicio	Fecha finalización
Fase 5 Seguimiento y evaluación de planes de mejoramiento	Dirección de Aseguramiento de la Calidad	30-jul-24	15-dic-24
Fase 6 Retroalimentación	Rectoría – Rectoría Delegataria – Dirección de Aseguramiento de la Calidad	30-jul-24	15-dic-24
Fase 7 Preparación, recepción y cierre de visita	Dirección de Aseguramiento de la Calidad	2025-1	2025-2

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

2.2. Escala de gradación para el ejercicio

Respecto a la escala de gradación utilizada para la calificación en el ejercicio de autoevaluación, la Universidad determinó articularse a las asignaciones cualitativas y cuantitativas utilizadas en la medición recomendada por el Consejo Nacional de Acreditación, así:

Tabla 7. Escala de gradación para los juicios de calidad

Grado de cumplimiento	Gradación numérica	% Valoración	Descripción
Se cumple plenamente	4,5 - 5,0	(Mayor o igual a 90%)	Los indicadores evaluados cuentan con suficiente evidencia de cumplimiento y de reconocimiento que hacen que su valoración se ubique en un estado ideal o de máxima calidad. Las acciones de mejora buscan asegurar el sostenimiento del nivel de calidad.
Se cumple en alto grado	3,5 - 4,4	(70%-89%)	Los indicadores evaluados cuentan con las evidencias de cumplimiento. No obstante, se hace necesaria la formulación de acciones de mejoramiento y de sostenimiento ya que aún necesitan desarrollarse para alcanzar un estado ideal de la cuestión. Las acciones de mejora están encaminadas en asegurar su mejoramiento y sostenimiento.
Se cumple aceptablemente	3,0 - 3,4	(60%-69%)	Los indicadores evaluados cuentan con alguna evidencia de cumplimiento. Sin embargo, se hace necesaria la formulación de acciones estratégicas de mediano y largo plazo para asegurar su calidad. Las acciones de mejora están encaminadas a garantizar el mejoramiento de la calidad.
Se cumple insatisfactoriamente	2,0 - 2,9	(40%-59%)	Los indicadores evaluados cuentan con poca evidencia de su cumplimiento o nivel de desarrollo. Se hace necesaria la formulación de acciones estratégicas de corto y mediano plazo para asegurar su calidad. Las acciones de mejora buscan garantizar el mejoramiento de la calidad.
No se cumple	0,0 - 1,9	(Menor o igual a 39%)	Los indicadores evaluados no evidencian un nivel de desarrollo requerido; por tanto, se hace necesaria la formulación de acciones estratégicas inmediatas para asegurar el cumplimiento del nivel de calidad.

Fuente: Coordinación de Aseguramiento de la Calidad, 2023

2.3. Ponderación Institucional

Dentro del ejercicio de ponderación realizado por la Universidad La Gran Colombia, se consideró clasificar los factores de acuerdo con las siguientes categorías: Impacto, Comunidades y Soporte, así:

Tabla 8. Categorización de Factores

CATEGORÍA	FACTOR
IMPACTOS	Factor 1. Identidad institucional
	Factor 6. Aportes de la investigación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno
	Factor 7. Impacto social
	Factor 8. Visibilidad nacional e internacional
COMUNIDADES	Factor 10. Comunidad de profesores
	Factor 11. Comunidad de estudiante
	Factor 12. Comunidad de egresados
SOPORTE	Factor 2. Gobierno institucional y transparencia
	Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional
	Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación
	Factor 5. Estructura y procesos académicos
	Factor 9. Bienestar institucional

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

La Dirección de Aseguramiento de la Calidad, con la participación de la Seccional Armenia y los representantes del Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad, diseñó y aplicó una encuesta tipo *Likert* para la recolección de datos sobre la percepción de los diferentes actores de la comunidad educativa. Estos participantes fueron seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. La encuesta se centró en los 12 factores y sus respectivas características a ponderar, como se detalla en la tabla 9 de la asignación de ponderación.

Figura 6. Participantes en el ejercicio de ponderación

Fuente: Coordinación de Aseguramiento de la Calidad, 2024

La siguiente tabla evidencia el resultado obtenido en la Ponderación Institucional:

Tabla 9. Resultado ponderación

Factor	Valor ponderado del Factor	Características	Ponderación Asignada
Factor 1. Identidad Institucional	9.0%	**Característica 1.** Coherencia y pertinencia de la misión.	34%
		Característica 2. Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional o el que haga sus veces	34%
		Característica 3. Formación integral y construcción de identidad.	32%
Factor 2. Gobierno Institucional y transparencia	8.0%	**Característica 4.** Buen gobierno y máximo órgano de gobierno.	35%
		Característica 5. Relación con grupos de interés	34%
		Característica 6. Rendición de cuentas	31%
Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional	8.0%	**Característica 7.** Administración y gestión	19%
		Característica 8. Procesos de comunicación	17%
		Característica 9. Capacidad de gestión	17%
		Característica 10. Recursos de apoyo académico	16%
		Característica 11. Infraestructura física y tecnológica	16%
		Característica 12. Recursos y gestión financiera	15%
Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación	8.0%	**Característica 13.** Cultura de la autoevaluación	27%
		Característica 14. Procesos de autorregulación	25%
		Característica 15. Sistema interno de aseguramiento de la calidad	25%
		Característica 16. Evaluación de Directivas, profesores y personal Administrativo	23%
Factor 5. Estructura y procesos académicos	8.0%	**Característica 17.** Componentes formativos	26%
		Característica 18. Componentes pedagógicos y de evaluación	25%
		Característica 19. Componente de interacción y relevancia social	25%
		Característica 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos	24%
Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno	9.0%	**Característica 21.** Formación para la investigación, creación e innovación	51%
		Característica 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación	49%
Factor 7. Impacto social	9.0%	**Característica 23.** Institución y entorno	51%
		Característica 24. Impacto cultural y artístico	49%

Factor	Valor ponderado del Factor	Características	Ponderación Asignada
Factor 8. Visibilidad Nacional e Internacional	9.0%	**Característica 25.** Inserción de la institución en contextos académicos	50%
		Característica 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes	50%
Factor 9. Bienestar Institucional	8.0%	**Característica 27.** Estructura y funcionamiento del bienestar institucional	100%
Factor 10. Comunidad de Profesores	8.0%	**Característica 28.** Deberes y derechos de los profesores	22%
		Característica 29. Planta profesoral	21%
		Característica .30. Trayectoria profesoral	20%
		Característica 31. Desarrollo profesoral	19%
		Característica 32. Interacción académica de los profesores.	18%
Factor 11. Comunidad de Estudiantes	8.0%	**Característica 33.** Derechos y deberes de los estudiantes	34%
		Característica 34. Admisión y permanencia de estudiantes	34%
		Característica 35. Estímulos y apoyos para estudiantes	32%
Factor 12. Comunidad de Egresados	8.0%	**Característica 36.** Seguimiento a Egresados	34%
		Característica 37. Egresados y programas académicos	33%
		Característica 38. Relación de los egresados con la institución	33%

Fuente: Coordinación de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Anexo 9. Acuerdo No. 001 - Aprobación de la Ponderación de Factores y Características

A nivel general, se puede percibir la calidad de la institución de manera positiva, destacando un enfoque equilibrado y bien distribuido en los diferentes factores que forman parte de la calidad institucional. La clara prioridad en la misión, la gobernanza, la innovación, el impacto social, y el bienestar institucional sugiere que la comunidad aprecia una gestión integral y comprometida con la excelencia en todos los aspectos. Este enfoque holístico es crucial para lograr y mantener la acreditación en alta calidad institucional a nivel multicampus.

2.3.1. Descripción de los instrumentos de medición

Como se enunció anteriormente, la Fase 2: Recolección de información (RI) establece la directriz de consultar abiertamente a la comunidad académica institucional sobre su apreciación y percepción acerca del nivel de calidad de los diferentes aspectos institucionales, administrativo-académicos.

En este sentido, la siguiente comunidad participó en la aplicación de las encuestas de percepción, grupos focales de empresarios y egresados.

2.3.2. Descripción de la Ficha Técnica

A continuación, se describe la ficha técnica que se estableció para la aplicación del instrumento de medición tipo encuesta de percepción académica, donde se contó con los siguientes participantes:

Tabla 10. Ficha técnica aplicación instrumentos comunidad académica

Unidad muestral	**Estudiantes, Profesores, Directivos - Administrativos y Egresados**
Ámbito	Universidad La Gran Colombia.
Instrumento de medición	• Encuesta de percepción - Estudiantes: 43 preguntas • Encuesta de percepción - Profesores: 46 preguntas • Encuesta de percepción – Directivos y Administrativos: 40 preguntas • Encuesta de percepción egresados: 23 preguntas • Grupo focal de egresados Bogotá: 8 preguntas • Grupo focal de egresados Armenia: 5 preguntas
Metodología de recolección de información	Prueba con preguntas cerradas dicotómicas en la escala proporcionada en el modelo de Acreditación del Consejo Nacional de Acreditación CNA y el modelo de Autoevaluación Autorregulación y Mejoramiento de la Universidad La Gran Colombia - diseñado y aplicado mediante la herramienta www.encuesta.com. El instrumento de medición tipo encuesta de percepción se aplicó de manera presencial para cada uno de los actores que intervienen en el desarrollo del instrumento.
Censo poblacional	**40.765** personas.
Tipo de muestra	Muestreo estratificado por lugar de desarrollo y estamento
Muestreo aleatorio - población conocida	**FORMULA MUESTREO ALEATORIO - POBLACIÓN CONOCIDA**: $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ **DATOS PARA CÁLCULO**: **Parámetro del nivel de confianza (Z)**: 95% (Z: 1,96) **Probabilidad de acierto (p)**: 50% **Probabilidad de no acierto (q)**: 50% **Error admitido (E)**: 5%
Validez del instrumento de medición	La validez del instrumento se realizó mediante Jueces Expertos que evaluaron redacción, ortografía y sintaxis de cada una de las preguntas y se realizó la prueba piloto con un total de siete (7) personas integrantes de la comunidad académica y administrativa.
Fecha De Trabajo De Campo	Aplicación del instrumento de medición tipo encuesta de percepción: 8 al 22 de mayo de 2024 Grupo focal egresados Bogotá: 5 junio de 2024 Grupo focal egresados Armenia: 12-17 de junio de 2024 Grupo focal empresarios Bogotá: 31 de julio de 2024 Grupo focal empresarios Armenia: 31 de julio de 2024

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

En la siguiente tabla se desagrega la comunidad académica que participó en el ejercicio de autoevaluación multicampus.

Tabla 11. Cumplimiento muestral en la aplicación de encuestas

Estamento	Bogotá	Armenia	Muestra definida	Cumplimiento muestral %
Estudiantes 2024	6.879	2.295	693	240%
Profesores 2024	480	251	366	155%
Graduados 2019-2024	27.470	2.815	717	72%
Administrativos 2024	428	147	309	118%
Grupo focal Egresados	13	18	31	100%
Grupo focal Aliados Empresariales y Académicos	10	11	21	100%
Total de la muestra	**35.280**	**5.537**	**2.137**	

Fuente: Coordinación de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Anexo 10. Informe de resultado sobre la aplicación de encuestas de percepción
Anexo 11. Informe grupo focal empresarios y empleadores
Anexo 12. Distribución de mesas de trabajo por cada factor

CAPÍTULO 3

RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

FACTOR 1

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

3. CAPÍTULO III. RESULTADO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

3.1. FACTOR 1. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

3.1.1. Característica 1. Coherencia y Pertinencia de la Misión

Tabla 12. Resultado de la autoevaluación: Característica 1. Coherencia y Pertinencia de la Misión

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,70	94%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,70	94%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Armenia	4,70	94%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024.

Síntesis juicio de calidad de la Característica 1

La Universidad La Gran Colombia cuenta con una misión y una visión claramente formuladas que se actualizan de manera consensuada en correspondencia con la naturaleza de la Institución y los desafíos cambiantes del contexto. La misión y visión están consagradas en los Estatutos de la Universidad, el Proyecto Educativo Institucional (PEI 2021) y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID 2021-2027); estas confirman la coherencia, la pertinencia y la articulación de la identidad institucional a través de su quehacer institucional. A continuación, se describen:

La 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. (Honorable Pleno, Acuerdo 001 del 08 de marzo de 2021)".*

La misión establece la identidad de la Institución con el carácter de universidad privado de interés común sin ánimo de lucro, según lo establece el sistema educativo colombiano. Se caracteriza porque su tarea está orientada a la formación integral, la búsqueda de la verdad y la apropiación social de los saberes, para la transformación de los contextos en los que interactúa.

En el año 2021, a partir de un ejercicio constructivo y participativo de la comunidad de estudiantes, profesores, egresados, administrativos y directivos, la misión se actualizó de

manera conjunta, bajo dos elementos esenciales: el primero, conservar los fundamentos y principios fundacionales para fortalecer la identidad institucional, desde las trayectorias construidas a lo largo de 74 años de funcionamiento; y, el segundo, renovar el horizonte de sentido para lograr la pertinencia, según las actuales demandas del contexto local, regional, nacional e internacional. En ese sentido, la nueva misión se caracteriza porque:

- Conserva, ratifica y sostiene desde su historia y trayectoria:
    - La naturaleza, el carácter y la identidad a la luz de los Estatutos universitarios.
    - Los pilares fundacionales, a saber:
        - *Cristiana*: porque está dedicada a la afirmación de la dignidad del ser, a los valores del humanismo cristiano y a la búsqueda comunitaria de la verdad.
        - *Bolivariana*: porque "contribuye a la integración de los pueblos hispanoamericanos en general y grancolombianos en particular para gestar una nueva civilización". El ideal bolivariano de integración de las naciones, en la actualidad se dimensiona desde un escenario global, para atender a los desafíos que plantean las tendencias internacionales de la educación y la ciencia.
        - *Hispánica*: porque, "reconoce con gratitud los valores culturales e históricos heredados de España, como una muestra posible de su identidad como nación hispanoamericana" (PEI, 2003). La Universidad reafirma los valores, el idioma, las tradiciones y la cultura heredada. La hispanidad acentúa que "es más importante el camino que la posada", invocando la obra culmen de Cervantes.
        - *Solidaria*: porque, "asume el compromiso con la educación de las personas de menores recursos económicos y, en especial, de los trabajadores y la mujer, con una irrevocable vocación de servicio, dirigida a generar los procesos de cambio que promuevan el reconocimiento de la dignidad humana al interior de la sociedad y el Estado" (PEI, 2003). La Universidad es solidaria, porque es una institución incluyente, que históricamente ha permitido el ingreso y la posibilidad de profesionalización a los trabajadores y las personas menos favorecidas del país. Esto se refleja en el costo asequible de las matrículas, en el gran número de estudiantes que se han formado y se siguen formando en la jornada de la noche y porque reúne una población estudiantil que en su mayoría pertenecen a estratos 1, 2 y 3.
    - El propósito de formación integral como eje estructural de la naturaleza institucional.

- Actualiza y renueva, según las demandas del contexto social, cultural y productivo:
    - El propósito de formación integral, no solo para los estudiantes, sino para todos los integrantes de la comunidad de profesores, egresados, administrativos, de tal manera que, asume el compromiso de la formación permanente para lograr la actualización e idoneidad de todos los que integran la vida universitaria.
    - La idea de la búsqueda de la verdad, como un compromiso no exclusivo de la investigación, sino de todos los ejes misionales. Entendiendo, además, que no existen verdades totales, sino parciales y cambiantes.

- Se hace más explícita la intención de lograr la apropiación social del saber y la transformación del entorno, por medio del ejercicio de sus funciones misionales. Es decir, se orienta de manera más intencional a lograr impactos positivos en los contextos en los cuales interactúa.
- Su interés de lograr una mayor cobertura educativa, mediante procesos de expansión responsable y pertinente en otras regiones del país.

Todos estos aspectos descritos en la misión se desglosan en el Proyecto Educativo Institucional -PEI 2021, a partir de sus siete (7) capítulos:

1. Naturaleza política y alcances del proyecto educativo institucional.
2. Historia y fundamentos de la Universidad.
3. Identidad grancolombiana.
4. Horizontes de sentido: retos de la Universidad La Gran Colombia en el Siglo XXI.
5. Funciones Misionales: formación y docencia; investigación, innovación y creación artística y cultura; extensión y proyección social; bienestar; e, internacionalización.
6. Comunidad grancolombiana.
7. Lineamientos generales sobre el gobierno, la organización y la gestión Institucional.

Anexo 1. 1. Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021

La Visión:

> *"La Universidad La Gran Colombia en el año 2027, será reconocida socialmente por su alta calidad académica, la cultura de la innovación y apropiación tecnológica en sus procesos, la inserción en los contextos internacionales, el liderazgo en la inclusión social y en el desarrollo sostenible de las regiones y por su modelo de formación integral para la construcción de una civilización más humana, cristiana y solidaria. (Honorable Plenum, acuerdo 001 del 08 de marzo de 2021)".*

Articulada a la misión y sin desprenderse de su naturaleza fundacional, esta visión plantea los desafíos para continuar en la ruta de la excelencia y para afianzar el horizonte de sentido grancolombiano, en ella se compendian los principales ejes sobre los cuales la institución asume su ruta de trabajo para los próximos años.

Con el fin de evaluar el cumplimiento de la visión, se han trazado los siguientes aspectos o indicadores que, a su vez hacen integran el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021 - 2027, demostrando con ello una armonización entre la misión, la visión y la planeación institucional:

Tabla 13. Declaración de la visión: "Reconocida socialmente por su alta calidad académica":

Aspectos que indican el cumplimiento de la visión, según el PEI 2021	Metas y proyectos del PEID 2021 – 2027	Porcentaje de cumplimiento a 2023
En el marco de un sistema integrado de aseguramiento de la calidad, la Universidad fortalecerá la cultura de la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento continuo con la participación de todos los actores que integran la comunidad académica.	Meta proyecto 1.3.1	76,5%
La Universidad obtendrá y dará sostenibilidad a los registros calificados de todos sus programas y a la certificación de las condiciones institucionales en los términos definidos por el Ministerio de Educación Nacional.		
A partir de un sistema de aseguramiento de la calidad multicampus, la Universidad avanzará en los procesos de autoevaluación y autorregulación conducentes a la acreditación institucional.		
La Universidad logrará y sostendrá la acreditación de alta calidad del 100% de sus programas académicos acreditables.	Meta proyecto 1.3.3	47,06%
La Universidad obtendrá y dará sostenibilidad a las certificaciones de calidad en el marco del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI).	Meta proyecto 5.1.1	30%
Los contextos sociales, gremiales, empresariales y comunitarios, con los cuales la Universidad interactúa, reconocerán la alta calidad en todos sus procesos y actuaciones.	Objetivo 1.4	29,71%
Los aspirantes de los programas académicos de pregrado y postgrado valorarán la alta calidad académica de la Institución como uno de los principales motivos para convertirse en estudiantes grancolombianos.	Meta proyecto 4.5.2	30%

Fuente: Oficina de Planeación, 2024

Tabla 14. Declaración de la visión: "Innovación y apropiación tecnológica en sus procesos"

Aspectos que indican el cumplimiento de la visión, según el PEI 2021	**Metas y proyectos del PEID 2021 – 2027**	**Porcentaje de cumplimiento a 2023**
La Universidad impulsará la transformación y la apropiación digital en todos sus procesos, mediante la integración de sus sistemas de información y la disponibilidad de acceso del 100% de los servicios académicos y administrativos en línea.	Objetivo 1.5	69,50%
La Universidad facilitará el acceso abierto a la ciencia, mediante principios democráticos, transparentes y oportunos para el acceso libre a la información y al conocimiento, a través de medios tecnológicos y digitales.		
La Universidad implementará entornos diferenciales de enseñanza y aprendizaje que vinculen nuevas tecnologías y transformaciones didácticas mediante el uso de herramientas digitales.	Meta proyecto 1.2.1	100%
La Universidad logrará la apropiación digital en todos los procesos de gestión y trámites administrativos, para favorecer la agilidad y oportunidad.	Meta proyecto 1.5.3	98%

Fuente: Oficina de Planeación, 2024

Tabla 15. Declaración de la visión: "Inserción en los contextos internacionales"

Aspectos que indican el cumplimiento de la visión, según el PEI 2021	Metas y proyectos del PEID 2021 – 2027	Porcentaje de cumplimiento a 2023
Los Proyectos Educativos de los Programas (PEP) de pregrado y postgrado, así como, su sistema curricular y de investigaciones, darán cuenta del análisis e incorporación de las tendencias nacionales e internacionales del campo de estudio.	Meta proyecto 1.3.2	68,50%
Se consolidarán redes académicas nacionales e internacionales para la producción colaborativa de proyectos y programas que sean resultado de investigación, innovación y creación artística y cultural.	Meta proyecto 2.6.2	54,55%
En el ámbito latinoamericano, será reconocida por su modelo de responsabilidad social universitaria, a partir de publicaciones y escenarios de participación en los que visibiliza y transfiere sus prácticas solidarias para el impacto social.	Meta proyecto 4.3.1	20%
Los estudiantes participarán en procesos de doble titulación con instituciones extranjeras.	Meta proyecto 2.4.1	38%
Se incrementará la movilidad entrante y saliente de la comunidad universitaria.	Meta proyecto 2.5	100%
Se incrementará el uso de los convenios de práctica en el ámbito nacional e internacional para promover la inserción laboral de los estudiantes en diversos escenarios mundiales.	Meta proyecto 2.1.3	100%

Fuente: Oficina de Planeación, 2024.

Tabla 16. Declaración de la visión: "Liderazgo en inclusión social y en el desarrollo sostenible de las regiones"

Aspectos que indican el cumplimiento de la visión, según el PEI 2021	Metas y proyectos del PEID 2021 – 2027	Porcentaje de cumplimiento a 2023
La Universidad continuará favoreciendo el ingreso y permanencia de las poblaciones de escasos recursos económicos y de las clases trabajadoras, para el acceso incluyente a una educación superior de alta calidad.	Meta proyecto 4.4	50%
La Universidad seguirá consolidando un modelo de integración multicampus para el impacto positivo y el desarrollo sostenible en las diferentes regiones en que ofrece sus programas.	Meta proyecto 1.3.4	50%
La Universidad incrementará su cobertura en las regiones a través de un proceso de expansión física y virtual, con responsabilidad social y alta pertinencia, atendiendo a las necesidades reales de cada contexto.	Objetivo 5.3	15%
La Universidad avanzará en su compromiso con la responsabilidad ambiental a partir de la incorporación de estrategias integrales de cuidado del medio ambiente en sus procesos gerenciales, misionales y de soporte.	Meta proyecto 5.1.1	30%

Fuente: Oficina de Planeación, 2024.

Tabla 17. Declaración de la visión: "Modelo de formación integral para la construcción de una civilización más humana, cristiana y solidaria":

Aspectos que indican el cumplimiento de la visión, según el PEI 2021	Metas y proyectos del PEID 2021 – 2027	Porcentaje de cumplimiento a 2023
La Universidad actualizará y apropiará un enfoque pedagógico contemporáneo que le permita avanzar en su declaración de formación integral, disciplinar y tecnológica, orientada a la construcción de una nueva civilización, en el marco de las exigencias para la educación del siglo XXI.	Meta proyecto 1.3.2	68,50%

Aspectos que indican el cumplimiento de la visión, según el PEI 2021	Metas y proyectos del PEID 2021 – 2027	Porcentaje de cumplimiento a 2023
La Universidad será reconocida a nivel nacional por la innovación y la integralidad de su Sistema de Gestión Curricular, fundamentado en la triada (conocimiento – contexto – perspectiva de humanidad), el cual está orientado a privilegiar el aprendizaje de alta calidad en los estudiantes y el logro de las competencias que exige el nuevo milenio.		
La formación en valores socio-humanísticos y en los principios éticos que exige el siglo XXI, seguirá siendo un sello distintivo con alto reconocimiento por parte de la comunidad universitaria.		
La Universidad se consolidará como un escenario de pensamiento que concibe propuestas para aportar en la construcción de lo público, lo privado y la incidencia en la toma de decisiones políticas, culturales, sociales, económicas y ambientales en las regiones, a partir de acciones que promuevan la movilización y la transformación social.		
Los docentes de la Universidad apropiarán enfoques didácticos emergentes y mediados por tecnologías.	Meta proyecto 5.4.1	42,87%

Fuente: Oficina de Planeación, 2024.

Estos indicadores, al estar ligados a los proyectos y metas del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo, son objeto de medición y evaluación constante por parte de la oficina de Planeación. La alta dirección de la Universidad se reúne de manera periódica para conocer los avances y tomar las decisiones que permitan el cumplimiento apropiado de la planeación institucional.

Anexo 1. 2. Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027
Anexo 1. 3. Informe de seguimiento al PEID

Con fundamento en lo anterior, se puede afirmar que la misión y la visión de la Universidad son dinámicas, porque son el resultado de un proceso de evaluación sistemática y construcción colegiada; se despliegan en todos los objetivos institucionales, ejes misionales de los procesos académicos y administrativos; son coherentes y pertinentes con los cambios del entorno y los nuevos desafíos del contexto.

3.1.2. Característica 2. Orientaciones y estrategias del proyecto educativo institucional o lo que haga sus veces

Tabla 18. Resultado de la autoevaluación: Característica 2. Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional o lo que haga sus veces

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,43	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,45	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,40	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024.

Síntesis juicio de calidad de la característica 2

El Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021 de la Universidad La Gran Colombia es la política de mayor alcance académico que expresa la filosofía y la prospectiva de la Universidad, con el fin de dar lineamientos en todos los niveles de la organización y la gestión, para brindar un sentido de articulación a todas las Políticas Institucionales, al Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021 - 2027 y a los Proyectos Educativos de los Programas.

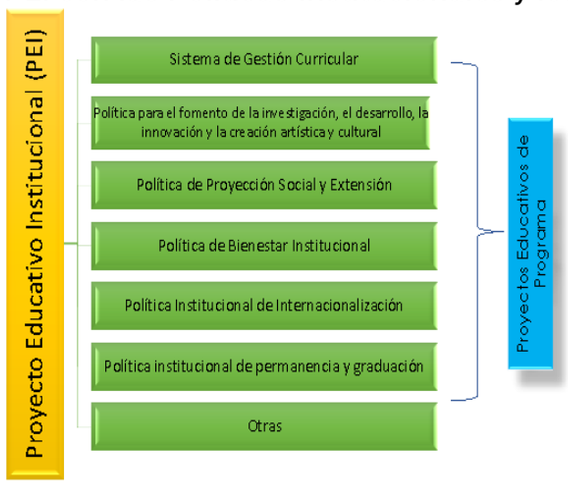
El PEI contiene la misión, la visión y los elementos necesarios para constituirse en el referente fundamental para la toma de las decisiones en relación con las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión de la Universidad (ver PEI: capítulos 3, 4 y 5). Incluye, además, los lineamientos para orientar el gobierno y la gestión institucional desde su carácter multicampus (ver PEI: capítulo 7). Así mismo, define la articulación con el Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad - SIAGEC, para garantizar la cultura de la autoevaluación la autorregulación y el mejoramiento continuo y la articulación con el sistema de planeación, las políticas misionales y el desarrollo de los Proyectos Educativos de los Programas (PEP); de pregrado y posgrado (ver PEI: capítulo 1).

El PEI aprobado mediante el Acuerdo 026 del 8 de octubre de 2021 del Consejo Académico de la Universidad, es el fruto de la disertación y el consenso de los actores de la Institución a nivel Multicampus. En la actualización del PEI, se contó con la participación de 235 representantes de la comunidad académica; entre estos, 95 directivos y administrativos, 65 representantes de los docentes, 41 representantes de los egresados y 34 representantes de los estudiantes, quienes, a su vez, atendiendo el rol de representantes, recogieron los aportes de los estamentos que los habían elegido. El 85% de la participación total provino de las áreas académicas y el 15% de las áreas administrativas. Los resultados de la participación fueron condensados en un informe de percepción que fundamentó la actualización del PEI 2021 y que se consolidó como anexo de este.

Anexo 1. 4. Informe de Percepción sobre la consolidación del PEI 2021

Todas las políticas misionales y estratégicas de la Universidad se articulan con el Proyecto Educativo Institucional, conservan los principios, valores y objetivos; despliegan la misión y visión de la institución; desarrollan los horizontes estratégicos según los desafíos trazados para cada ámbito de funcionamiento y, por tanto, guardan coherencia con los lineamientos institucionales, tal como se aprecia en la siguiente gráfica:

Figura 7. Articulación del PEI con las Políticas Institucionales y los PEP

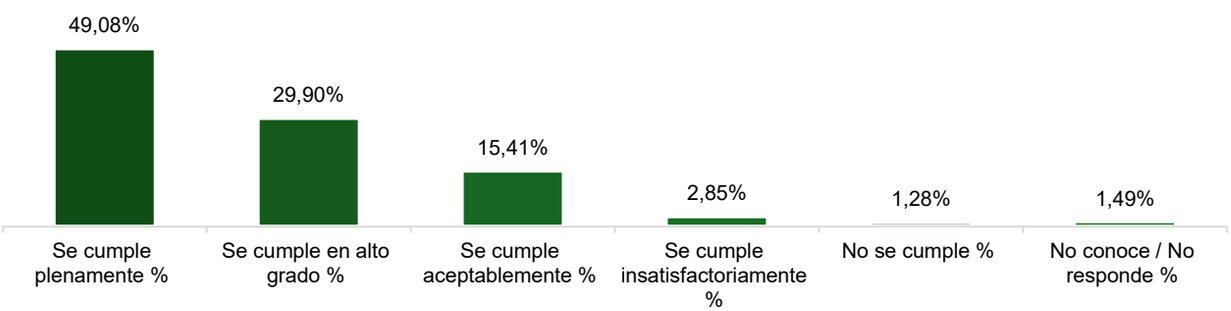


Fuente: Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021

La comprensión de las Políticas Institucionales articulada con el PEI – 2021, el PEID 2021-2027 y los Proyectos Educativos de Programa (PEP), garantiza la armonización de la filosofía, el lenguaje, la cultura y el horizonte de sentido de la Universidad.

En la siguiente figura se presenta la percepción de la comunidad académica sobre las orientaciones estratégicas del PEI 2021:

Figura 8. Percepción sobre las orientaciones estratégicas del PEI



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La percepción de la comunidad académica a nivel Multicampus sobre el Proyecto Educativo Institucional, su articulación, coherencia y aplicación para la mejora continua, representa una percepción positiva del 78.98%, que agrupa los porcentajes de apreciación en los niveles de cumplimiento en plenamente y alto grado.

Estos resultados de percepción de la comunidad académica a nivel Multicampus reflejan las fortalezas, tales como la existencia del Proyecto Educativo Institucional - PEI - 2021, cuyos lineamientos son conocidos y aplicados por los estamentos, y la articulación permanente con los planes, las estrategias administrativas y los programas académicos.

En coherencia con lo citado, se puede concluir que la Universidad La Gran Colombia cuenta con un Proyecto Educativo Institucional - PEI, actualizado frente a los desafíos y los alcances de la educación superior a nivel nacional e internacional, que fundamenta el gobierno institucional, la planeación, la administración, la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento de sus labores formativas de docencia, investigación, extensión, culturales, de bienestar; así como, de las relaciones locales, regionales, nacionales e internacionales.

Finalmente, vale la pena destacar que, en el marco del despliegue del PEI – 2021, la honorable Consiliatura aprobó el Modelo Institucional de Responsabilidad Social Universitaria - RSU, mediante el Acuerdo 008 del 25 de junio de 2024[1], consolidado gracias a la trayectoria de la Universidad, caracterizada por la responsabilidad y el compromiso social con la educación de los trabajadores y la mujer, promoviendo el acceso a la educación de las poblaciones vulnerables y el compromiso con lograr los impactos en el contexto desde sus ejes misionales.

El Modelo asume el deber ético y se compromete con las implicaciones de consolidarse como una Institución más consciente de la reivindicación de su autonomía, identidad, legitimidad y, más implicada en las responsabilidades de asumir los impactos de su actuación en el contexto.

3.1.3. Característica 3. Formación integral y construcción de identidad

Tabla 19. Resultado de la autoevaluación: Característica 3. Formación integral y construcción de identidad

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,00	80%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,18	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	3,83	77%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la característica 3

La formación integral de la Universidad La Gran Colombia se construye en los diferentes procesos de la gestión curricular, en la formación en investigación, en los escenarios de bienestar, en la participación en los proyectos solidarios, ambientales y de vinculación con las comunidades, en la internacionalización y en la pastoral universitaria. A continuación, se presentan las estrategias de la Universidad para lograr la integralidad.

[1] Universidad La Gran Colombia. Modelo Institucional de Responsabilidad Social Universitaria-RSU. Consultado el 06 de octubre de 2024. Disponible en<https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/1.%20Modelo%20Institucional%20de%20Responsabilidad%20Social%20Universitaria%20-%20RSU%20VR14Jun2024%20Publicar.pdf>

3.1.3.1. Formación integral desde la gestión curricular de los programas de pregrado y posgrado

Todos los programas de pregrado y posgrado de la Universidad se formulan, fundamentan y actualizan desde el ejercicio de la triada conocimiento, contexto y perspectiva de humanidad que, en este último, responde a las preguntas por el tipo de persona en torno a los valores y principios de cada programa, en coherencia con el PEI y el PEP.

Los microcurrículos de todos los programas incluyen de manera explícita, sin importar la especificidad de cada espacio académico, las competencias genéricas y los resultados de aprendizaje que los estudiantes deben desarrollar de manera transversal al curso, en cuanto a las competencias relacionadas con lectura crítica, expresión oral y escrita, el razonamiento matemático y las competencias ciudadanas. Los profesores de los cursos disciplinares han recibido la orientación para que incorporen estas competencias genéricas, a la vez que se desarrollan los contenidos especializados en el ámbito disciplinar.

Para garantizar la integralidad en la formación, todos los programas de pregrado cuentan con un componente de formación institucional, conformado por los núcleos ético humanístico, núcleo básico común y núcleo electivo, que hace parte de los planes de estudio (ver sistema de gestión curricular, cap. 6.2)[2], el cual incluye:

- Núcleo ético humanístico: Este núcleo incluye cursos del primero al último período académico y se focaliza en la formación de unos seres humanos íntegros y ciudadanos comprometidos con la responsabilidad social, la paz y el cuidado sostenible del ambiente. Todos los estudiantes grancolombianos deben inscribir y aprobar estos cursos, orientados por el Centro de Pensamiento La Esperanza "Don Pedro Laín Entralgo".

  Para los planes de estudios de los programas académicos que aún no se han sometido a la renovación del registro calificado, los cursos son: Grancolombianidad, Humanismo Cristiano, Antropología, Axiología, Ética General, Familia y Bioética, Cultura Solidaria, Contexto nacional y global y Ética Profesional. En el caso de los programas nuevos y de los planes de estudio de los programas que han renovado el registro calificado, los cursos de este núcleo, son: Cosmología, Antropología, Ecología, Sociología, Ética Fundamental, Ética Profesional, Constitución Política y Democracia y Grancolombianidad.

- Núcleo básico común: A través de este núcleo, se promueve la adquisición y el mejoramiento de las competencias genéricas habilitantes, mediante los cursos de Competencias Comunicativas I y II, Razonamiento Matemático y Constitución Política y Democrática. Al igual que el anterior, este núcleo también es obligatorio

[2] Universidad La Gan Colombia. Consejo Académico. Acuerdo Nro. 022 de 28 de julio de 2022. Por el cual se aprueba el Sistema de Gestión Curricular Consultado el 4 octubre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-No.-022-Sistema-de-Gestin-Curricular.pdf>

para todos los estudiantes de la Universidad. En el caso de los programas nuevos y de los planes de estudio de los programas que han renovado el registro calificado, los cursos de este núcleo, son Competencias Comunicativas I - Lenguaje Oral, Competencias Comunicativas II - Lenguaje Escrito, Razonamiento Cuantitativo, Regeneración y Sostenibilidad, TIC, Educación Emergente, Pensamiento Empresarial Creativo y Reconfiguración.

- Núcleo electivo: Con el propósito de incentivar la formación integral desde la elección de rutas de formación que atienden a los intereses de cada estudiante, se han diseñado los cursos de formación electiva, que son obligatorios, pero que se eligen según la oferta institucional y la preferencia de cada estudiante.

    - Electiva en arte, lúdica y cultura orientada al desarrollo de las capacidades para el autocuidado, la salud y el bienestar, a través de una oferta formativa centrada en el deporte, la recreación, el arte y la cultura.
    - Electiva libre disciplinar donde la Universidad ofrece por lo menos tres cursos para que el estudiante elija el tema de su interés con el fin de profundizar en el área de formación del programa.
    - Electiva interdisciplinar donde la Universidad presentan distintas opciones para que el estudiante seleccione la oferta formativa en aquellos temas o problemas que sean de su interés, tales como: emprendimiento, ambiente, responsabilidad social o cursos que promueven la interrelación con las áreas de formación de los otros programas.

Anexo 1. 5. Sistema de Gestión Curricular

Ahora bien, teniendo en cuenta que la formación integral abarca un abanico de destrezas y opciones que permiten al ser humano desarrollar sus aptitudes, intereses y vocaciones, la Universidad ha dispuesto una serie de escenarios en los ámbitos misionales que no solo se circunscriben al currículo. A continuación, se describen brevemente, teniendo en cuenta que serán ampliados en cada uno de los factores correspondientes.

3.1.3.2. Formación integral desde la investigación:

Con el fin de fomentar la formación del espíritu científico y las competencias investigativas, tales como la observación de la realidad, la argumentación fundamentada, el pensamiento crítico propositivo y la capacidad creativa de los estudiantes, tanto en los programas de pregrado como de posgrado, incluyen espacios académicos destinados a la formación investigativa de todos los estudiantes.

Además, existen y se promueven espacios como:

- Escuelas de formación para la investigación: a partir de la consolidación de los grupos de estudio y de reflexión, llegar a la conformación de los semilleros de investigación y jóvenes investigadores.

- Proyectos integradores: como una estrategia de formación en investigación transversal al currículo para promover un pensamiento crítico y creativo de los estudiantes mediante el desarrollo de un ejercicio de la triada, según el análisis de los problemas del contexto local, regional, nacional e internacional.
- Proyectos de intervención y aplicación social en los programas académicos de Maestrías en profundización.
- Proyectos de investigación en los programas académicos de Maestrías en investigación y Doctorados.

Los datos sobre la participación de los estudiantes en la formación en investigación serán ampliados en el factor 6, característica 21.

3.1.3.3. Formación integral a partir de los escenarios de Bienestar:

Además de los cursos electivos en arte, lúdica y cultura que los estudiantes de pregrado deben realizar, la Universidad cuenta con grupos representativos en arte y cultura, que promueven la integralidad en la formación, tales como:

Tabla 20. Grupos representativos en arte y cultura

Bogotá	Armenia
Tuna Artes plásticas y dibujo artístico Orquesta y música tropical Música Llanera Danza folclórica Danza ritmo latino Balada y bolero Música andina y carranguera Rock y pop Producción audiovisual	Baile Ensamble vocal Dueto de música andina colombiana Banda de rock y pop Orquesta

Fuente: Direcciones de Bienestar de Bogotá y Armenia, 2024.

En deporte y cultura, la Institución cuenta también con las selecciones deportivas en las siguientes disciplinas:

Tabla 21. Selecciones deportivas

Bogotá	Armenia
Fútbol sala Baloncesto Taekwondo Ajedrez	Ajedrez Tenis de mesa Baloncesto Fútbol sala Fútbol Voleibol piso Voleibol arena

Fuente: Direcciones de Bienestar de Bogotá y Armenia, 2024.

Los resultados sobre la participación de estudiantes en estos escenarios serán detallados en el factor 9, característica 27.

3.1.3.4. Formación integral a partir de la participación en proyectos solidarios, ambientales y de vinculación con las comunidades:

Desde las instancias de extensión y proyección social, las dinámicas propias de las Facultades, así como en el Centro de Pensamiento La Esperanza Don Pedro Laín Entralgo, se promueven escenarios de participación de los estudiantes en actividades de formación integral, con el fin de generar un mayor sentido solidario, una responsabilidad del cuidado ambiental y una mayor vinculación para aportar al desarrollo de las comunidades vulnerables. Se destacan espacios, como:

- Voluntariados sociales y ambientales en el ámbito local, regional, nacional e internacional.
- Proyectos de aprendizaje – servicio.
- Prácticas sociales.
- Programa Universitario de Apoyo a la Comunidad – PUAC
- Proyecto Vivo mi Barrio
- Proyectos de impactos social y alienados a los ODS.
- Programa de Convivencia, Liderazgo y Conciliación escolar.
- Programa de Gestores Ambientales y Territoriales.
- Programa de Consultorio en el Territorio.
- Programa S.O.S. Empresarios.
- Prácticas pedagógico-sociales.
- Programa Cátedra de la Paz.
- Pastoral Universitaria.
- Programa Universidad Verde.
- Cátedra Verde.
- Observatorio de derechos humanos
- Emprendimiento en comunidades.
- Participación de estudiantes en los cursos de consultorios, entre ellos: consultorio jurídico, centro de conciliación, consultorio urbano, centro de desarrollo empresarial, consultorio contable en conjunto con la DIAN (Núcleo de Apoyo Contable y Fiscal), en la Seccional Armenia, y consultorio arquitectónico, consultorio jurídico José Ignacio Talero Losada, centro de conciliación, arbitraje y amigable composición, consultorio NAF, consultorio de inspiración empresarial, y consultorio en ingenierías, en la Sede Bogotá.

La información sobre estos programas será ampliada en el factor 7, característica 23.

3.1.3.5. Formación integral a partir de la internacionalización:

Los procesos de movilidad local, regional, nacional e internacional, las clases espejos, la participación de estudiantes en programas de estancia investigativa internacional Delfín y en voluntariados internacionales, sin duda, promueven en los estudiantes la formación de

competencias interculturales que amplían su mirada sobre el mundo y su capacidad para expandir su desarrollo personal y profesional en otros horizontes internacionales.

De igual manera, atendiendo las exigencias del contexto internacional, todos los estudiantes de pregrado deben demostrar la adquisición de competencias en una segunda lengua.

3.1.3.6. Formación integral espiritual a través de los escenarios de pastoral:

Al declararse que la Universidad se funda con un pilar Cristiano Católico, se rige por los principios del humanismo cristiano; para cuyos efectos, cuenta con un Centro de Pastoral Universitaria, que fomenta en los estudiantes actividades relacionadas con el reconocimiento y valoración individual, el liderazgo social, la búsqueda y profundización de la fe, la ayuda solidaria en las comunidades vulnerables y la realización de convivencias en las que participan los estudiantes de la Institución, con la orientación del Capellán.

Respecto a la participación de la comunidad universitaria, en cuanto al desarrollo de la formación integral, se evidencian los siguientes datos de registros de participación en los últimos 5 años:

Tabla 22. Registro de participación de estudiantes en actividades de formación integral

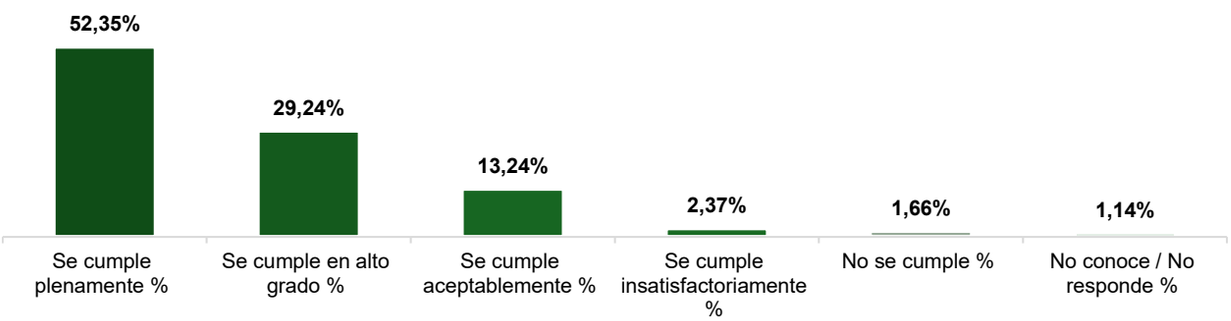
Ámbito de formación integral	Estrategia / Actividad	Porcentaje o Número de registros de participación de estudiantes en los últimos 5 años		
		Multicampus	Bogotá	Armenia
Curricular: Componente de Formación Institucional	Núcleo de formación ético-humanístico	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes
	Núcleo de formación electivo: arte, lúdica, cultura; interdisciplinar y disciplinar	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes
	Núcleo de formación básica común: competencias genéricas y del nuevo milenio.	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes
Pensamiento científico, crítico y propositivo	Formación investigativa en pregrado y posgrado	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes
	Estancia investigativa (saliente) en programa Delfín	147	86	61
	Voluntariado internacional (saliente) en programa MIVI	13	0	13
	Estudiantes en semilleros de investigación	3986	3084	902
	Jóvenes investigadores	14	5	9
Bienestar y formación integral	Estudiantes en grupos representativos culturales y artístico	3841	3530	311
	Estudiantes en selecciones deportivas	3307	2365	942
	Estudiantes en electivas de arte, lúdica, recreación y deporte.	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes
	Voluntariados	325	13	312
	Consultorio Jurídico	27053	21.720	5333

Ámbito de formación integral	Estrategia / Actividad	Porcentaje o Número de registros de participación de estudiantes en los últimos 5 años		
		Multicampus	Bogotá	Armenia
Programas de participación comunitaria	Consultorio Urbano	386	362	24
	Centro de Conciliación	21785	21.720	65
	Centro de Desarrollo Empresarial	4596	4528	68
	Estudiantes en otros programas de participación social, ambiental y comunitaria	3160	1028	2132
Internacionalización	Estudiantes en movilidad nacional saliente	925	603	322
	Estudiantes en movilidad internacional saliente	766	580	186
	Adquisición de una segunda lengua, mínimo en nivel B1 (pregrado).	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes	100% de los estudiantes
Participación en pastoral universitaria	Estudiantes que participan en los programas de pastoral universitaria.	3412	154	3258

Fuente: Centro de Pastoral Universitaria, 2024.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta de percepción aplicada en el proceso de autoevaluación sobre los niveles de satisfacción de la formación integral, según el criterio de toda la comunidad académica.

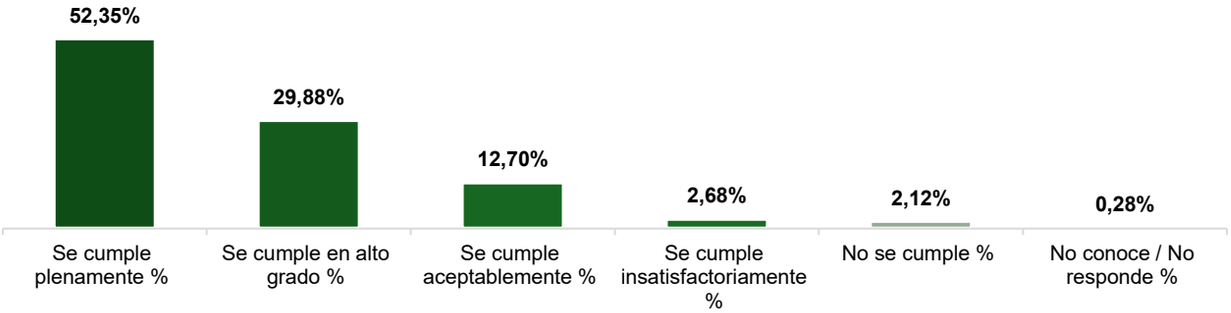
Figura 9. Percepción general sobre la formación integral en la Institución



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

En cuanto a la percepción de la formación integral en la Institución, se observa una percepción positiva del 81,59%. En el análisis de las encuestas, los estamentos destacan: el compromiso con la formación integral en la Institución, la promoción de los valores ciudadanos y grancolombianos, el desarrollo personal y profesional de la comunidad académica, la articulación del PEI 2021 y el PEID 2021-2027, el dinamismo de la Institución para atender las demandas del contexto, la inclusión, como elemento fundamental para la formación integral y el desarrollo del conocimiento, en la diferentes ciencias y disciplinas de los programas académicos. De igual manera, se presentan los resultados específicos de los egresados sobre la percepción sobre la formación integral recibida en la Universidad:

Figura 10. Percepción de los egresados sobre el efecto de la formación integral en su desarrollo personal y profesional



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La percepción sobre el efecto de la formación integral en el desarrollo personal y profesional de los egresados fue positiva en un 82.22%. Lo anterior, permite evidenciar que la formación integral es valorada y reconocida por los graduados; destacan el impacto de la formación ético-humanística, para su éxito individual y laboral.

3.1.4. Juicio de calidad del Factor 1. Identidad Institucional

Tabla 23. Resultados de la autoevaluación: Factor 1. Identidad Institucional

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,45	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,32	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 1

La Universidad La Gran Colombia cumple en alto grado el factor 1: Identidad Institucional, al contar con una misión y una visión que son pertinentes y coherentes con los desafíos del medio social, económico, científico, cultural y ambiental. El engranaje de la misión y la visión generan la articulación desde las principales Políticas Institucionales, tales como: los Estatutos, el Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021 y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021-2027. A partir de la misión y la visión, se despliegan todas las Políticas del orden misional y los lineamientos para la Gestión y el Gobierno Institucional, así como, los Proyectos Educativos de Programa -PEP; tanto de pregrado como de posgrado.

Todas las Políticas Institucionales han sido actualizadas en los últimos años, de manera consensuada, con la participación de sendos representantes de los estamentos estudiantiles, docentes, egresados, actores del sector externo, administrativos y

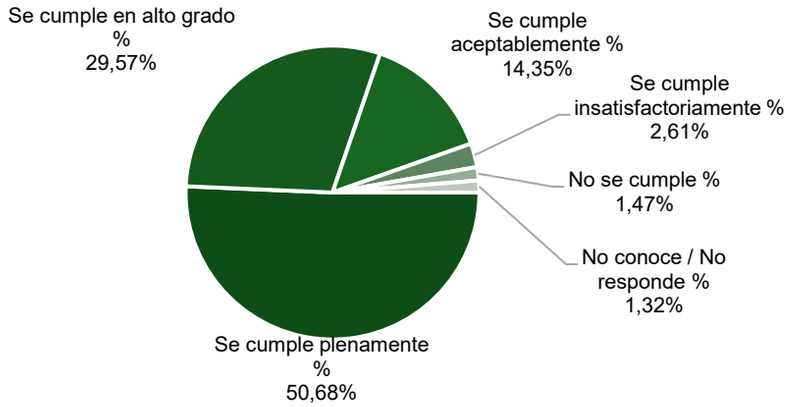
directivos. La Misión y la Visión cuentan con el reconocimiento y la apropiación de la comunidad universitaria. A la vez que, están articuladas al Sistema de Aseguramiento de la Calidad y al Sistema de Planeación de la Universidad, para garantizar mecanismos de seguimiento a su implementación y acciones de mejoramiento continuo.

El Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021, recientemente actualizado con la amplia participación de los diferentes estamentos, es el fundamento para el gobierno institucional, la planeación, la administración, la evaluación, y la gestión de todas las labores misionales de la Institución. Es el referente para el desarrollo de la formación, la docencia, la investigación, la extensión, el bienestar y la Internacionalización. En el marco del PEI - 2021, se aprobó el Modelo Institucional de Responsabilidad Social Universitaria - RSU 2024, [3]mediante el acuerdo número 008 del 25 de junio de 2024, de la Consiliatura, donde se otorga un mayor énfasis a la búsqueda de los impactos de la Institución en el contexto.

Además de procurar una formación de alta calidad académica en el ámbito profesional y disciplinar, la Universidad brinda oportunidades y escenarios para el desarrollo personal en todas las dimensiones del ser humano y fomenta un ambiente que incentiva el bienestar institucional y la integralidad de los estudiantes. Existen diversos mecanismos y estrategias para la formación integral, tales como: la gestión curricular de los programas de pregrado y posgrado, mediante el componente de formación institucional; la participación en escenarios de investigación; la participación en diferentes espacios de bienestar que promueven la cultura, el arte, la recreación y el deporte; la participación en proyectos solidarios, ambientales y que vinculan a los estudiantes con las comunidades vulnerables; la formación integral a partir de la internacionalización, la interculturalidad y el bilingüismo; y, la formación integral espiritual a partir de las actividades de la pastoral. Existen evidencias que soportan la participación de los estudiantes en todos estos procesos de formación integral, los cuales cuentan con altos porcentajes de percepción positiva y satisfacción.

[3] Universidad La Gran Colombia. Consiliatura. Acuerdo 008 del 24 de junio de 2024. Consultado el 01 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/acuerdos/2024/Acuerdo%20No.%20008%20del%2025%20de%20junio%20del%202024.pdf >

Figura 11. Percepción sobre el Factor 1. Identidad Institucional



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Como puede observarse en la gráfica, la percepción de la comunidad académica sobre la identidad institucional es favorable y alcanza un 80,25% de satisfacción sobre aspectos como: la pertinencia de la misión y la visión; la coherencia del PEI, el PEI y su aplicación para la mejora continua; la formación integral, mediante el acceso a las diversas oportunidades que les brinda la Universidad, y finalmente la percepción de los egresados sobre la formación integral recibida durante su proceso formativo en la Universidad y el efecto en su desarrollo personal y profesional.

Figura 12. Fortalezas del Factor 1. Identidad Institucional

- La misión de la Universidad es pertinente y coherente con la naturaleza jurídica y las Políticas Institucionales
- Existencia del Proyecto Educativo Institucional PEI - 2021, actualizado por la comunidad educativa Multicampus.
- La Universidad La Gran Colombia goza de especial reconocimiento de la sociedad por la formación de líderes que han contribuido de manera directa al progreso nacional y el desarrollo de las regiónes.
- Programas academicos, actualizados y estructurados bajo la perspectiva de una formación integral

Fuente: Universidad La Gran Colombia, 2024

Aspectos por mejorar del Factor 1

Figura 13. Aspectos por mejorar del Factor 1. Identidad Institucional

- Continuar fortaleciendo la articulación desde la Dirección Institucional con los programas académicos.
- Mayor acercamiento de las directivas con los diferentes estamentos
- Continuar con la integración Multicampus
- Potenciar la socialización del PEI con la comunidad académica a nivel Multicampus.
- Favorecer los espacios de discusión permanente de la Misión y la plataforma **estratégica** de Institución
- Potenciar las acciones para lograr mayor reconocimiento de la Institución en la sociedad

Fuente: Universidad La Gran Colombia, 2024

Anexo 1. 6. Matriz de juicio de calidad del Factor 1

FACTOR 2

GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA

3.2. FACTOR 2. GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA

3.2.1. Característica 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno

Tabla 24. Resultado de la autoevaluación: Característica 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,50	90%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,40	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,60	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 4

La Universidad La Gran Colombia, Institución con 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, al ofrecimiento de los programas de formación, con criterios de universalidad en las actividades propias de la investigación científica y tecnológica, la formación académica en programas académicos técnicos profesionales, tecnólogos y profesionales en las disciplinas y la producción, el desarrollo y trasmisión del conocimiento y de una cultura que apropie la dignidad humana y la convivencia. (Estatuto General 2021[4]).

Desde el Proyecto Educativo Institucional – PEI 2021,[5] 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[6]). Desde este enfoque, el Código de Ética y Buen Gobierno es la herramienta que interpreta y aplica las disposiciones institucionales en la promoción de la participación de la comunidad universitaria en la construcción de la vida ciudadana y la contribución del

[4] Ministerio de Educación Nacional. Resolución 005038 del 24 de marzo de 2021. Por el cual se ratifican los Estatutos de la Universidad La Gran Colombia. Consultado el 01 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/estatutos-de-la-universidad-la-gran-colombia-2021.pdf>
[5] Universidad La Gran Colombia. Consejo Académico. Acuerdo 026 del 08 de octubre de 2021. Por el cual se actualiza Proyecto Educativo Institucional. Consultado el 10 septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/acuerdos/acuerdo-026-consejo-academico-PEI.pdf>
[6] Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 002 del 12 de mayo de 2020. Por el cual se actualiza Proyecto Educativo Institucional. Consultado el 10 septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/codigo-de-etica-y-buen-gobierno-u-la-gran-colombia.pdf>

bien común y el respeto debido al otro, bajo el amparo de los pilares cristianos, solidarios, bolivarianos e hispánicos que rigen la Institución.

Anexo 2. 1. Código de Ética y Buen Gobierno

La Universidad La Gran Colombia establece el sistema de gobierno en los Estatutos que desarrolla en las políticas referidas a la estructura de la Institución. Este marco normativo fija los lineamientos para el ejercicio de la autonomía 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.

Desde esta perspectiva, reconoce sus pilares fundacionales Cristiana, Hispánica, Bolivariana y Solidaria; los principios de la Verdad, Participación, Autenticidad, Organicidad y Formación Integral; los objetivos institucionales, el sistema de valores, creencias y actitudes compartidas, como una presencia viva de la cultura organizativa; comprende la gobernabilidad como el reconocimiento del orden institucional, a través del respeto a las normas y a su correcta aplicación, ecuánime y legítima, en el ofrecimiento del servicio académico a la comunidad Universitaria.

Entendiendo que un buen gobierno institucional asegura el cumplimiento efectivo de las funciones misionales y, en tal sentido, genera las condiciones y capacidades orientadas a lograr los máximos estándares de calidad, pertinencia e innovación en las acciones, el PEI 2021 declara los principios en los Acuerdos 002 del 8 de noviembre de 2017 y 002 del 1 de julio de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior - CESU y el Acuerdo 006 del 12 de mayo de 2020 de la Consiliatura, por medio del cual se establece el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad La Gran Colombia, a partir de los cuales se desarrolla el sistema de gobierno, la organización y la gestión de la Universidad.

Para garantizar una gestión eficaz y eficiente, la Universidad, con el Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad - SIAGEC, constituye la articulación del Aseguramiento de la Calidad Académica y el Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI, que se actualizó con una estructura por macroprocesos, procesos, procedimientos, manuales e instructivos. El SIAGEC es un conjunto de actividades articuladas en forma lógica y enfocadas de manera sistematizada, coordinada e integrada en todos los servicios ofrecidos por la Institución, para atender las necesidades de la comunidad académica en general, beneficiaria de la acción de la Universidad. En este sentido, se incorporan los procesos relacionados con la planeación, la ejecución, la evaluación permanente y el mejoramiento continuo, en el marco del ciclo planear, hacer, verificar y actuar - PHVA.

La Universidad La Gran Colombia concibe la organización como una estructura institucional para promover el funcionamiento y el ejercicio autónomo con el fin de asegurar las finalidades, los propósitos y los horizontes de sentido definidos en el PEI 2021, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021-2027 y las Políticas Institucionales. Esta organización es un sistema vivo e interactuante, en permanente

transformación, adaptación, innovación y evolución con una cultura que le permite a la Universidad avanzar en la búsqueda de la excelencia.

La Institución ha diseñado su propio modelo de interacción, relacionamiento y gestión institucional para atender a su naturaleza Multicampus; a partir de los principios que lo soportan, reconoce 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 los valores compartidos, las responsabilidades y el respeto por los derechos orientados hacia los resultados y la excelencia.

- **Principios y propósito central del modelo de integración multicampus**

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 los siguientes principios que lo soportan:

  - **Comunidad académica:** En el escenario multicampus, la comunidad académica involucra a los actores de las regiones y los territorios en los que hace presencia la Universidad; esto implica que la construcción de las políticas, los planes y las estrategias se realizan de manera participativa, colegiada y consensuada
  - **Integración y aprendizaje colaborativo:** La articulación multicampus se fundamenta en la posibilidad de integración, interacción armónica e interdependencia sistémica con el fin de garantizar la promoción del aprendizaje colaborativo, a partir del reconocimiento de las fortalezas y oportunidades de mejoramiento de la Sede, las Seccionales y los Centros de Desarrollo Regional, con el fin de apropiar las buenas prácticas.
  - **De lo local, regional, internacional a lo nacional:** En el marco de la multiculturalidad de Colombia, la Universidad reconoce que las miradas locales, regionales, nacionales e internacionales no se construyen desde el centralismo, que desconoce la diferencia de los contextos; a partir del reconocimiento y la aceptación de las diferencias de lo local, lo regional y lo internacional se construye la mirada global desde lo nacional.
  - **Pertinencia y responsabilidad social universitaria:** La naturaleza multicampus significa que la Universidad hace presencia en distintas regiones del territorio nacional. Si bien existen procesos nacionales que unifican aspectos de manera general, la Institución está obligada a garantizar la pertinencia de su oferta académica y de sus procesos de apoyo con el fin de atender las necesidades reales y los desafíos del contexto regional en los que ofrece sus servicios o proyecta su expansión.
  - **Buen gobierno, organización y gestión:** La organización que adopte la Universidad en cada lugar geográfico en el que intervenga, Sede, Seccionales o Centros de Desarrollo Regional - CDR, obedece a lo establecido en los Estatutos, los principios del buen gobierno, la estructura organizativa que permite cumplir con las funciones misionales y los principios de la gestión que garantizan, de un lado, la alta calidad, la evaluación permanente y el mejoramiento continuo y, de

otro lado, la sostenibilidad y la gestión adecuada de los recursos, con la capacidad de reinversión en el corto, mediano y largo plazos.

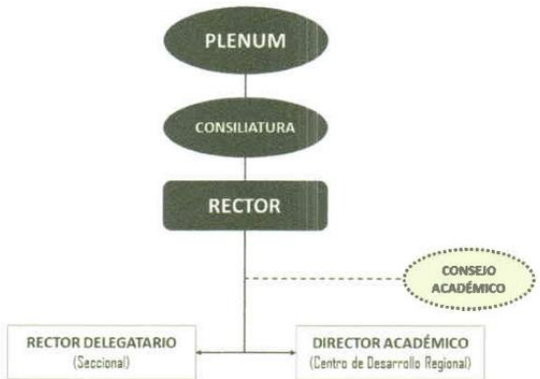
- **Niveles de integración multicampus**

Los procesos de articulación del sistema del modelo de integración multicampus se dan en los niveles específicos: filosófico político, estratégico organizativo y práctico operativo, tal como lo establece el PEI 2021, cap. 7.

  - **Nivel filosófico político**

La Universidad La Gran Colombia cohesiona su organización y desarrolla todas sus acciones en torno a la misión, visión y filosofía institucional que refleja su naturaleza en cualquier lugar geográfico en el que actúe. El nivel de articulación se expresa en los Estatutos, el Proyecto Educativo Institucional – PEI 2021, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo – PEID 2021-2027 y las Políticas Institucionales, que regulan los distintos ejes misionales y de apoyo en la Universidad. La estructura de gobierno para la gestión Institucional Multicampus es la siguiente:

Figura 14. Estructura de gobierno para la gestión multicampus



Fuente: Universidad La Gran Colombia, Acuerdo 026 del 2021- PEI 2021

Tabla 25. Órganos Colegiados y Autoridades

Órganos colegiados y autoridades	Funciones
El Plenum	Es el órgano supremo de la Universidad, está integrado por máximo 27 plenarios, se reúne de manera ordinaria una vez al año y de manera extraordinaria hasta dos veces en el mismo semestre calendario. Entre sus funciones están las de establecer las políticas generales de la Universidad, mediante la aprobación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027; elegir a sus representantes ante la Consiliatura con aplicación del cociente electoral; elegir al Revisor Fiscal de la Universidad; proponer y aprobar las reformas de los Estatutos; llenar las vacantes absolutas que se produjeren en su seno; autorizar todo gravamen o enajenación de inmuebles de la Universidad; considerar los informes anuales que le presenten el Rector, la Consiliatura y el Revisor Fiscal, a partir de la ejecución del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027; formular

Órganos colegiados y autoridades	Funciones
	acusación contra el Rector ante la Consiliatura, previa decisión tomada por la mayoría absoluta de sus miembros, cumpliendo el debido proceso; enviar a la Consiliatura la terna de candidatos para Rector.
La Consiliatura	Es el máximo organismo de administración y dirección de la Universidad, integrada por cuatro Consiliarios nombrados por el Plenum y sendos representantes de los estudiantes, docentes y egresados, todos con sus respectivos suplentes. El Rector asistirá con voz, pero sin voto. Sus funciones se encuentran descritas en el artículo 22 de los Estatutos. Entre otras, están las de nombrar sus dignatarios; establecer y ejecutar las políticas administrativas y financieras de la Universidad; velar por la buena marcha de la Universidad, de acuerdo con las disposiciones, constitucionales, legales, los Estatutos, los acuerdos y los reglamentos internos, las finalidades para las cuales fue creada y las políticas trazadas por los distintos organismos de gobierno general de la Universidad; dictar los reglamentos generales de la Universidad y los especiales de carácter administrativo y financiero; elegir al Rector, con los votos de por lo menos las dos terceras partes de los asistentes, de la terna que le envíe el Plenum; aprobar los Estados de Situación Financiera de la vigencia inmediatamente anterior.
El Rector	Tal como lo define el artículo 23 de los Estatutos, ". . .El Rector es el representante legal de la Institución y le corresponde dirigir académica, administrativa y financieramente a la Universidad, de conformidad con las políticas y decisiones del Plenum y la Consiliatura". Es elegido por la Consiliatura de terna enviada por el Plenum para períodos de cinco (5) años. Las calidades exigidas para ser Rector y sus funciones son taxativas en los Estatutos (arts. 24 y 25 Estatutos).
El Consejo Académico	Es el organismo asesor del Rector en todos los asuntos académicos de la Universidad, y decidirá, en este campo, sobre las materias atribuidas a él por los Estatutos. Es órgano de segunda instancia para los asuntos académicos que decidan en primera instancia los Consejos de Facultad (art. 27). Está integrado por el Rector, los Rectores Delegatarios, el secretario general, los Vicerrectores, los Decanos, los directores de Docencia, de Investigación y de Extensión y sendos representantes de los docentes, los egresados y los estudiantes. Dentro de sus funciones están las de asesorar al Rector en la formulación de la política académica de la Universidad; acordar los programas académicos o planes de estudio, los proyectos de investigación y las actividades de extensión; fijar cada año, con la debida anticipación, el plan de matrículas, las pruebas de admisión y el calendario académico; expedir el Estatuto Docente, en sus implicaciones financieras requiere la ratificación de la Consiliatura; expedir el reglamento estudiantil; conferir y revocar con los votos de las cuatro quintas partes de los asistentes, los títulos Honoris Causa y de Profesor Emérito; crear, fusionar o suprimir unidades docentes y de investigación, con la ratificación de la Consiliatura, en sus implicaciones financieras; reglamentar lo relativo a los Consejos de Facultad y Estudiantiles; previa iniciativa del Rector, proponer a la Consiliatura la organización de las diversas dependencias académicas; y, aprobar el reglamento de Bienestar Universitario.
El Rector Delegatario	El Rector Delegatario es de libre nombramiento y remoción del Rector, cuya persona representa y ejerce las funciones que aquél le delegue expresamente. Actualmente está provisto el cargo de Rectora Delegataria por nombramiento hecho mediante la Resolución 004 del 18 de marzo del 2024, quien tiene delegadas, entre otras, la función de representar a la Seccional administrativamente, ante las autoridades privadas y públicas del orden nacional, regional, departamental, distrital o municipal; así como, llevar la representación extrajudicial; defender sus derechos, trabajar por su engrandecimiento y adelantar las gestiones necesarias para la efectividad de sus acreencias.

Fuente: Secretaria General Bogotá y Armenia, 2024.

- **Nivel estratégico organizacional**

En el plano estratégico y organizacional, la Universidad La Gran Colombia se concibe como un sistema que interactúa en las relaciones de las diversas instancias de las gestiones académico-administrativas que operan en los territorios.

Para estos efectos, se establecieron los siguientes tipos de organización: la Sede, las Seccionales y los Centros de Desarrollo Regional - CDR. Sus respectivas características y criterios de funcionamiento se establecen en los Estatutos y el PEI 2021.

- **Nivel práctico operativo**

En el nivel práctico operativo el modelo de integración multicampus propende por la articulación de los siguientes sistemas y procesos: el Sistema de Información Académica, el Sistema de Información Administrativo y Financiero, el Sistema de Planeación, y el Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad - SIAGEC, con algunos desarrollos particulares que se adecúan a las necesidades específicas de la operación en la Sede, las Seccionales y los Centros de Desarrollo Regional. Por tanto, se entienden como sistemas que se articulan de manera flexible para adaptarse y responder con eficiencia ante las particularidades de cada contexto. (PEI 2021, Acuerdo núm. 026 de 2021).

La gestión administrativa y académica de la Universidad se orienta y regula a través de una serie de Políticas y Lineamientos Institucionales con alcance a nivel Multicampus para la Sede Bogotá, la Seccional Armenia y los Centros de Desarrollo Regional - CDR. Desde el año 2020, con base en los cambios normativos en la educación superior, la Institución generó los escenarios de reflexión y discusión que permitieron que, a mediados del año 2021 y el año 2022, se actualizarán las Políticas Institucionales.

A continuación, se describen las normas jurídicas de la Universidad que enmarcan los criterios, los argumentos y la forma como el gobierno institucional actúa en coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad, visión y misión institucionales.

Tabla 26. Evidencia de la publicación de las Normas internas de la Institución en cada lugar de desarrollo.

Norma Interna		Bogotá	Armenia
Estatutos		https://www.ugc.edu.co/documentos/RESOLUCION-No-021955-DEL-18-11-2021-RATIFICACION-ESTATUTOS.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/ESTATUTOS-UGC-R_001159_21012021-ene2021.pdf
Régimen organizacional	Estructura Orgánica	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/estructura-organica-de-la-universidad-la-gran-colombia.pdf	
		https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/acuerdos/2024/Agosto/Acuerdo%20No.%20011%20del%206%20de%20agosto%20del%202024.pdf	
	Estructura Orgánica de la Seccional Armenia	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/ACUERDO_No_009_ESTRUCTURA_ARMENIA_1.pdf	
		https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/acuerdos/2024/Acuerdo%20No.%20001%20del%2002%20de%20abril%20del%202024.pdf	
Código de ética y buen gobierno		https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/codigo-de-etica-y-buen-gobierno-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Anexo-1.6.-CODIGO-DE-ETICA-B-GOB-ACUERDO-006--ULTIMO-DE-12-DE-MAYO-DE-2020.pdf

Norma Interna		Bogotá	Armenia
Reglamento estudiantil		https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/ministerio/reglamento-estudiantil.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/REGLAMENTO-ESTUDIANTIL-ACUERDO-005-19-DE-FEBRERO-2020.pdf
Estatuto profesoral	Estatuto Docente	https://www.ugc.edu.co/pages/juridica/documentos/institucionales/Acuerdo_UGC_002_08_Estatuto_Docente.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/estatuto_docente.pdf
	Sistema Docente Grancolombiano	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/sistema-docente-grancolombiaNúm.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-Núm.-023---Sistema-Docente-GrancolombiaNúm.pdf
Reglamento de bienestar institucional	Política de Bienestar	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/bienestar-institucional-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/7.-Poltica-de-Bienestar-Institucional-VR-Final-09.07.2021.pdf
	Modelo de Bienestar Institucional.	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/modelo-de-bienestar-institucional.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-Núm.-021-Modelo-de-Bienestar-Institucional.pdf
	Política Institucional de Inclusión ¡UGC para Todos!	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/inclusion-ugc-para-todos-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/ACUERDO-Núm.-007-de-2020-POLTICAS-INSTITUCIONALES-DE-INCLUSion.pdf
Políticas asociadas al currículo	Sistema de Gestión Curricular	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/sistemas-de-gestion-curricular.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-Núm.-022-Sistema-de-Gestin-Curricular.pdf
	Política de Gestión y Producción de Ambientes Virtuales de Aprendizaje	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-y-produccion-de-ambientes-virtuales-de-aprendizaje-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/gestion-y-produccion-de-ambientes-virtuales-de-aprendizaje-u-la-gran-colombia.pdf
Políticas de gestión institucional	Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021 - 2027	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/PEID-2021.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/PEID-2021-2027-1.pdf
Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural		https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/investigacion-desarrollo-tecnologico-innovacion-y-creacion-artistica-y-cultural.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/investigacion-desarrollo-tecnologico-innovacion-y-creacion-artistica-y-cultural.pdf
Políticas académicas	Modelo Pedagógico Institucional	https://www.ugc.edu.co/pages/juridica/documentos/institucionales/Acuerdo_UGC_007_09_modelo_pedagogico_institucional.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Modelo-Pedaggico.pdf
	Política Institucional de Internacionalización	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/internacionalizacion-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Internacionalizacin---Acuerdo-007-de-2021.pdf
	Política de Extensión y Proyección Social	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/extension-y-proyeccion-social-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/extension-y-proyeccion-social-u-la-gran-colombia.pdf
	Política Institucional de Egresados 'UGC Por Siempre'	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/egresados-ugc-por-siempre-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/egresados-ugc-por-siempre-u-la-gran-colombia.pdf
	Política de Multilingüismo *"Languages and Cultures Across the Curriculum"*	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/multibilisguismo-languages-and-cultures-across-the-curriculum-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/multibilisguismo-languages-and-cultures-across-the-curriculum-u-la-gran-colombia.pdf
	Política Institucional de Permanencia y Graduación 'Soy y Seré UGC'	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/permanencia-y-graduacion.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Permanencia-y-Graduacin-Soy-y-Ser-UGC---Acuerdo-007-de-2021.pdf
Políticas administrativas, financieras y de soporte	Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/cultura-de-autoevaluacion-autorregulacion-y-mejoramiento-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/cultura-de-autoevaluacion-autorregulacion-y-mejoramiento-u-la-gran-colombia.pdf
	Modelo de autoevaluación, autorregulación y Mejoramiento	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/modelo-autoevaluacion-autorregulacion-mejoramiento.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/modelo-autoevaluacion-autorregulacion-mejoramiento.pdf

Norma Interna		Bogotá	Armenia
	Política de Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional	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	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/aseguramiento-de-la-calidad-y-sistema-integrado-de-gestion-institucional-u-la-gran-colombia.pdf
	Sistema integrado de gestión institucional SIGI Multicampus	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/Resolucion-015-actualizacion-sistema-integrado-de-gestion-institucional-multicampus.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/Aseguramiento%20Calidad/Resolucion-015-actualizacion-sistema-integrado-de-gestion-institucional-multicampus_compressed.pdf
	Política Institucional de Gestión del Talento Humano	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-del-talento-humano-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/gestion-del-talento-humano-u-la-gran-colombia.pdf
	Política Desconexión Laboral	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/3.%20Poli%CC%81tica%20de%20Desconexio%CC%81n%20Laboral%20Responsable%20VR14Jun2024%20publicar.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/3.%20Poltica%20de%20Desconexin%20Laboral%20Responsable%20VR14Jun2024%20publicar.pdf
	Modelo de Responsabilidad Social Universitaria	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/1.%20Modelo%20Institucional%20de%20Responsabilidad%20Social%20Universitaria%20-%20RSU%20VR14Jun2024%20Publicar.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/1.%20Modelo%20Institucional%20de%20Responsabilidad%20Social%20Universitaria%20-%20RSU%20VR14Jun2024%20Publicar.pdf
	Política de Seguridad Vial	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/2.%20Poli%CC%81tica%20Institucional%20de%20Seguridad%20Vial%20VR14Jun2024-publi%20(2).pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/2.%20Poltica%20Institucional%20de%20Seguridad%20Vial%20VR14Jun2024-publi.pdf
	Política Desconexión Laboral	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-infraestructura-fisica.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/3.%20Poltica%20de%20Desconexin%20Laboral%20Responsable%20VR14Jun2024%20publicar.pdf
	Política Institucional de gestión de la Infraestructura Física	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-infraestructura-fisica.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Gestin-de-la-Infraestructura-Fsica---Acuerdo-007-de-2021.pdf
	Política Institucional de gestión de la Seguridad de la Información	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/seguridad-de-la-informacion.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Gestin-de-la-Seguridad-de-la-Informacin---Acuerdo-007-de-2021.pdf
	Política de Gestión de la Infraestructura de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-de-la-infraestructura-tecnologias-de-informacion-comunicaciones.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-de-Gestin-de-la-Infraestructura-de-las-Tecnologas-de-la-Informacin-y-las-Comunicaciones---Acuerdo-007-de-202.pdf
	Política Institucional de Comunicación Estratégica y Marca	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/comunicacion-estrategica-y-marca.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Poltica-Institucional-de-Comunicacin-Estratgica-y-Marca---Acuerdo-007-de-2021.pdf
	Manual de Presupuesto	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/financiera/2021/Acuerdo-No-004-2021-Manual-de-presupuesto.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Manual-de-Presupuesto---Acuerdo-004-de-2021.pdf
	Sistema de Planeación	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/resoluciones/Noviembre/Resolucion%20016%20del%2029%20de%20noviembre%20del%202023.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/Sistema_de_planeacion_UGC_compressed.pdf
	Políticas contables bajo normas internacionales para información financiera	https://www.ugc.edu.co/bogota/images/Documentos%20Institucionales/Aprobacion-Politicas-Contables-bajo-NIIF.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Aprobacion-Politicas-Contables-bajo-NIIF.pdf
	Políticas y los procedimientos financieros	https://www.ugc.edu.co/bogota/images/Documentos%20Institucionales/Resolucion-UGC-019-2016---Politicas-y-procedimientos-financieros.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Resolucion-UGC-019-2016---Politicas-y-procedimientos-financieros.pdf
	Ordenadores del gasto	https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/resoluciones/2024/Resolucio%CC%81n%20No.%20004%20del%2018%20de%20marzo%20del%202024%20Ordenadores%20de%20Gasto%20Rector%20Delegatario.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/Acuerdo-004-2017---Ordenadores-del-Gasto.pdf

Fuente: Secretaria General, 2024.

El Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021 – 2027[7] permite a la Universidad garantizar que su Proyecto Educativo Institucional PEI 2021 y las Políticas Institucionales 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. El PEID integra la misión y la visión de la Universidad, con el fin de generar proyectos, planes de acción y estrategias de seguimiento que permitan verificar el logro de los grandes objetivos de la Universidad.

El PEID 2021-2027 determina un marco temporal para su despliegue a través de los planes de acción anual, articulados con indicadores claves que soportan el proceso de seguimiento y la presentación de los avances de la gestión, realizada en tiempo real.

Tabla 27. 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 de la 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: Plenum, Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027

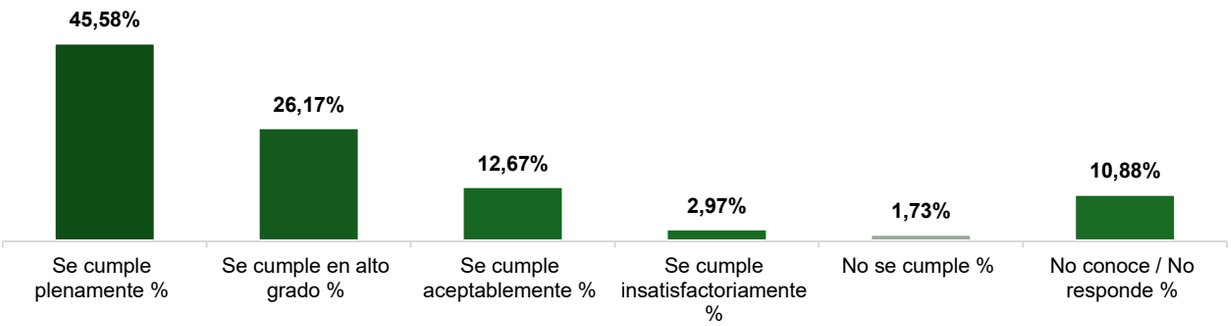
El Plan Estratégico Institucional de Desarrollo – PEID 2021-2027, a partir de la gestión y el desarrollo de los ejes y objetivos estratégicos, que se articulan con los ideales definidos en el Proyecto Educativo Institucional PEI 2021, delimita un marco temporal a 2027 para la ejecución de los ideales a mediano plazo de la Universidad, a través de los planes de acción anuales, articulados con las metas y los indicadores que soportan el seguimiento y la presentación de los avances de la gestión realizada, en tiempo real, como soporte para el mejoramiento continuo.

[7] Universidad La Gran Colombia. Honorable Plenum. Acuerdo 001 del 8 de marzo de 2021. Plan Estratégico Institucional de Desarrollo 2021-2027. Consultado el 02 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/PEID-2021.pdf>

El Código de Ética y Buen Gobierno establece las normas que regulan los comportamientos de las personas que ejecutan las gestiones institucionales o celebran los contratos o convenios o cualquiera otra relación jurídica con la Universidad. El objetivo principal del Código es mantener una línea de comportamiento responsable por parte de los integrantes de la Institución, interna y externamente, y establecer el modo de comportarse en el lugar de trabajo. Por ello, su alcance se fundamenta en las disposiciones, las orientaciones y los procedimientos adoptados con el fin de asegurar la transparencia y la coherencia en las diferentes actividades administrativas y de gestión y, prioritariamente, en las actividades académicas.

Finalmente, la Responsabilidad Social Universitaria establece un compromiso consciente en el cumplimiento efectivo e integral del Código de Ética y Buen Gobierno; tanto dentro de la órbita de la Universidad, como fuera de esta garantizando las expectativas económicas, sociales y ambientales de los docentes, los estudiantes y los administrativos. Promueve el respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el ambiente y contribuye con la construcción del bien común.

Figura 15. Percepción de la comunidad académicos sobre el buen gobierno



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Se observa una percepción positiva de 71,75%. Se considera que los órganos de gobierno institucional y sus integrantes promueven las buenas prácticas, actúan con eficiencia y transparencia.

Los Estatutos fijan los lineamientos para el ejercicio de la autoridad institucional y establecen las responsabilidades para la toma de las decisiones en el ámbito de las competencias asignadas; tanto a las autoridades individuales como a las colegiadas, de acuerdo con las funciones respectivas. De la misma forma, se establece que los organismos colegiados toman las decisiones por mayoría absoluta; salvo en los casos en los que expresamente se indique un quórum especial. De manera particular, a las autoridades individuales les corresponde ejecutar lo establecido por los organismos colegiados. En todos los casos, las autoridades ejercerán las funciones según lo establecido en la Constitución Política, la ley, los decretos, los Estatutos, los Acuerdos del Plenum, la Consiliatura y el Consejo Académico, los Reglamentos de la Universidad y las Resoluciones del Rector de la Universidad.

3.2.2. Característica 5. Relación con grupos de interés

Tabla 28 Resultado de la autoevaluación: Característica 5. Relación con grupos de interés

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,69	94%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 5

Durante el periodo entre el 2020-2022 se contó con la participación de la comunidad académica y administrativa, estudiantes, profesores, directivos y administrativos, aliados empresariales, aliados académicos, Ministerios de Educación Nacional y, para el 2023, el Consejo Nacional de Acreditación - CNA en el proceso de consolidación de la Condiciones Iniciales, para la evaluación y actualización del Proyecto Educativo Institucional - PEI, Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021 – 2027, junto con las diferentes políticas académicas y administrativas y los modelos y sistemas institucionales.

Por ende, es el resultado de un proceso participativo de valoración y actualización sistemática, en el cual se evidencia la inclusión de los diferentes estamentos y actores que intervienen en el desarrollo o la gestión de la Institución. Para su construcción, todos los actores institucionales, estudiantes, docentes, egresados, administrativos, directivos y sector externo, que con su labor entregan y aportan día a día a la construcción de la Universidad y al rumbo de esta. En la actualización del PEI -2021, se involucró la mirada de los diferentes actores Multicampus; en este ejercicio, participaron doscientos treinta y cinco (235) representantes de la comunidad académica, 95 directivos y administrativos, 65 representantes de docentes, 41 representantes de graduados y 34 representantes de estudiantes. El 85% de la participación total provino de las unidades académicas y el 15% de las áreas administrativas.

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

Se ha logrado mayor participación de representantes de la comunidad académica en los órganos de gobierno de la Universidad; tal como se aprecia desde el año 2022 en la conformación de los Comités Institucionales articulados por miembros de la Sede Bogotá y la Seccional Armenia (Resoluciones Rectorales 002, 004 y 005 del 2022). En los cuerpos colegiados de la Consiliatura, el Consejo Académico, los Consejos de Facultad y los Comités Institucionales la representación se realiza en periodos de uno o dos años. Durante las elecciones se ha contado con la participación de los estudiantes, egresados, docentes y administrativos en la jornada electoral. En el marco de los Estatutos y las disposiciones normativas descritas a continuación se ratifica que la Universidad La Gran

Colombia garantiza la participación de la comunidad académica, a través de la representación elegida por medio de procesos de elección participativa.

Tabla 29. Participación comunidad académica en cuerpos colegiados de la alta dirección

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

Fuente: Secretaria General Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

De igual manera, en el marco de la actualización y creación de las Políticas y los Modelos y Sistemas Institucionales en el periodo comprendido entre el 2020-2024, los diferentes Comités de los que dispone la Universidad cuentan con la representación de la comunidad académica respectiva; entre estos se destacan:

Tabla 30. 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: Secretaria General Bogotá y Armenia, 2024.

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 31. 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, *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.*
Consejo Estudiantil	Acuerdo 001 del 1 de marzo del 2021 del Consejo Académico, *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.*
Consejo de Facultad	Acuerdo 002 del 1 de marzo del 2021 del Consejo Académico, *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.*
Honorable Consiliatura	Acuerdo 002 del 23 de febrero del 2021 de la Honorable Consiliatura, *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.*

Fuente: Secretaria General Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Se diseñó una consulta o encuesta de percepción para la comunidad grancolombiana de la Seccional Armenia y los aliados del sector externo, durante los meses de marzo y abril de 2024, basada en 4 puntos estratégicos, con el fin de trabajar de la mano con la comunidad académica para atender sus necesidades. Se lograron recoger 1.178 opiniones sobre los procesos de innovación, cambio, transformación y mejoramiento al interior de la Universidad.

Anexo 2. 2. Resultados consulta Seccional Armenia 2024

La Universidad busca fortalecer las relaciones e interacciones con los diferentes grupos de interés internos y externos, mediante la generación de reflexiones, propuestas y perspectivas frente a las diferentes labores académicas, formativas, docentes, culturales y de extensión.

Por ello, es fundamental para la Universidad trabajar de la mano con los estudiantes, profesores, directivos, administrativos, egresados, aliados empresariales y aliados académicos. Los diferentes estamentos están conformados por los actores que tienen la misma participación, de ahí la importancia de haber creado 5 comités institucionales en el 2022 para aumentar la participación de los grupos de interés con el fin de trabajar en la mejora continua de la Institución.

Para la Universidad es indispensable mantener la relación con los diferentes grupos de interés porque sus ideas aportan a la mejora de la Institución; de esta forma se identifican las necesidades de la comunidad. Sin embargo, se hace indispensable continuar con la motivación permanente de la comunidad académica en la participación de los diferentes estamentos, no solo como representantes sino también en las elecciones.

3.2.3. Característica 6. Rendición de Cuentas

Tabla 32. Resultado de la autoevaluación: Característica 6. Rendición de cuentas

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,49	90%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,63	93%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Armenia	4,35	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 6

La Universidad La Gran Colombia promueve la generación de condiciones financieras y presupuestales que permitan alcanzar la excelencia educativa con el fin de responder a los retos inmersos en la visión y misión institucionales, las políticas educativas del Gobierno Nacional y las necesidades específicas de la sociedad colombiana. Por tanto, se

establecieron unos lineamientos de orden interno, en concordancia con la Constitución Política y la Ley.

La gestión financiera está a cargo de la Vicerrectoría de Gestión Financiera, en la Sede, y la Dirección Administrativa y Financiera en la Seccional para la administración de los recursos financieros con el fin de dar cumplimiento a 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.

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).

Tabla 33. Evidencia de la rendición de cuentas de la Institución en cada lugar de desarrollo

Norma Interna	Bogotá	Armenia
Rendición de cuentas 2023	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/acuerdos/acuerdo-006-rendicion-de-cuentas-UGC-HC-2021.pdf	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/docs/RENDICIN%20DE%20CUENTAS%202023_UGC%20Armenia.pdf
Informe del Plenum	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/INFORME%20PLENUM%202023_05%20mar%202.pdf	
Boletín Estadístico	https://www.ugc.edu.co/bogota/component/zoo/item/boletin-estadistico-2023?Itemid=207	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/Boletin_estadistico_2023_compressed%201.pdf

Fuente Secretaria General 2024.

Adicionalmente se cuenta con herramientas tecnológicas 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.

La Universidad La Gran Colombia cuenta con el Acuerdo No. 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 No. 02 de 2017 - plantea una política Pública para el mejoramiento del Gobierno en las Instituciones de Educación Superior, en el artículo 3, consagra dentro de los principios orientadores del buen gobierno, la cultura de rendición de cuentas. Es así como en cabeza del Rector Delegatario se presenta al Rector un informe anual de los resultados de la gestión de la Seccional en el cual se consolida el avance del cumplimiento de los propósitos institucionales contemplados en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo – PEID.

La Secretaría General de la Universidad La Gran Colombia, construye el informe anual al Honorable Plenum, basada en la información entregada por las diferentes unidades académicas y administrativas, incluyendo el informe de gestión de la Seccional Armenia. Una vez consolidado el informe anual por parte de la Secretaría General, la Rectoría presenta ante el Honorable Plenum el informe anual institucional, en sesión ordinaria que se desarrolla el segundo lunes hábil del mes de marzo del año siguiente. Luego de ser presentado el informe anual institucional ante el Honorable Plenum, se da a conocer a la comunidad académica y a la población en general, a través de medio físico y/o digital[8].

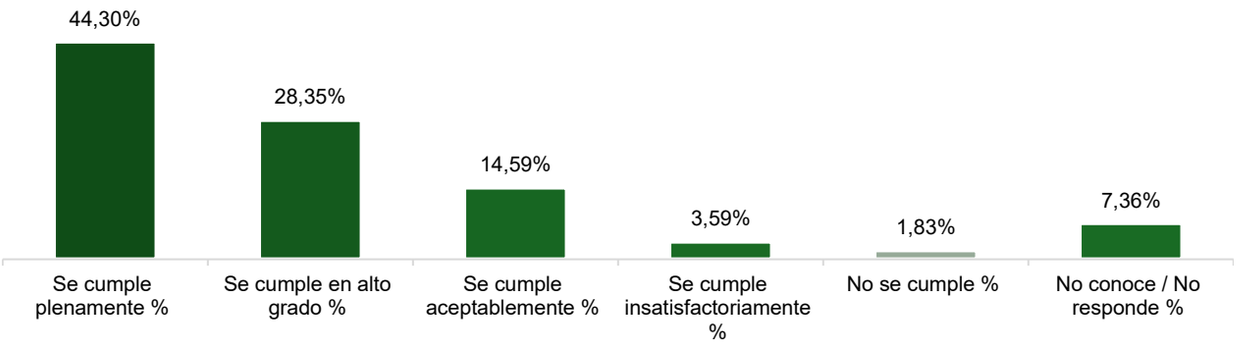
En lo que respecta al Sistema de Gestión de la Calidad y en cumplimiento del requisito de la norma ISO 9001:20215, la Alta Dirección una vez al año a través del Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad, realiza la revisión por la dirección con el fin de asegurar la idoneidad, la adecuación, la eficiencia y la alineación continuas con la dirección estratégica de la Universidad. Una vez evaluado el estado del sistema, se prepara el informe con el que la Alta Dirección da a conocer a sus partes interesadas, los resultados, y las decisiones tomadas con el fin asegurar la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad. La evidencia de la revisión por la Alta Dirección queda consignada en las actas del Comité Institucional de la Calidad.

La Universidad, dando cumplimiento a los requerimientos legales, presenta de manera periódica información institucional a entidades oficiales del orden nacional como: el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y de Estudios Técnicos en el Exterior – ICETEX; de igual manera se reporta información institucional previa solicitud escrita, a los entes departamentales y municipales como la Gobernación del Quindío y la Alcaldía del Municipio de Armenia. Las evidencias de los reportes a entidades oficiales se encuentran en las plataformas electrónicas destinadas para tal fin y en las comunicaciones radicadas en el software de correspondencia institucional.

Así mismo, como resultado de la implementación de los mecanismos de rendición de cuentas descritos anteriormente, la Alta Dirección tiene la oportunidad de obtener retroalimentación de las partes interesadas a partir de los logros obtenidos, con el fin de ajustar la planeación de manera que responda a las necesidades y demandas de la comunidad académica. Lo anterior se evidencia en los planes de acción anuales, en los planes de mejoramiento de las unidades académicas y administrativas y en la autoevaluación institucional, donde se pregunta a la comunidad académica, sobre si la rendición de cuentas que realizan los directivos de la Universidad a través de los diferentes medios es adecuada y oportuna.

[8] Universidad La Gran Colombia. Honorable Plenum. Informe al Plenum avances institucionales del plan estratégico institucional de desarrollo– PEID 2021-2027. Consultado el 01 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/armenia/images/planeacion/INFORME%20PLENUM%202023_05%20mar%202.pdf>

Figura 16. Percepción sobre la rendición de cuentas institucional



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Se observa una percepción positiva de 81,59%. La Universidad tiene diferentes mecanismos de rendición de cuentas periódicas a todos sus grupos de interés y a la comunidad académica, mediante procesos estructurados y documentados en la página web de la Universidad, que permiten un análisis de manera objetiva de los compromisos establecidos en la institución y su alcance.

En cuanto la percepción que tiene la comunidad académica frente a la rendición de cuentas realizada por la Institución de manera periódica a todos sus grupos de interés y a la comunidad, quienes consideran que es satisfactorio en un alto grado 72.65% y como oportunidad de mojará sería el invitar a la comunidad que no conoce los mecanismos, para que empiecen a conocer los mecanismos de rendición de cuentas, las acciones emprendidas como resultados de las apreciaciones de la comunidad.

3.2.4. Juicio de calidad del Factor 2. Gobierno institucional y transparencia

Tabla 34. Resultados de la autoevaluación: Factor 2. Gobierno institucional y transparencia

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,56	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,46	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,66	93%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024.

Síntesis juicio de calidad del Factor

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 trasmisión del conocimiento y de una cultura que apropie la dignidad humana y la convivencia. En articulación con los argumentos es pertinente revisar:

Anexo 2. 3. Estatuto General UGC

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

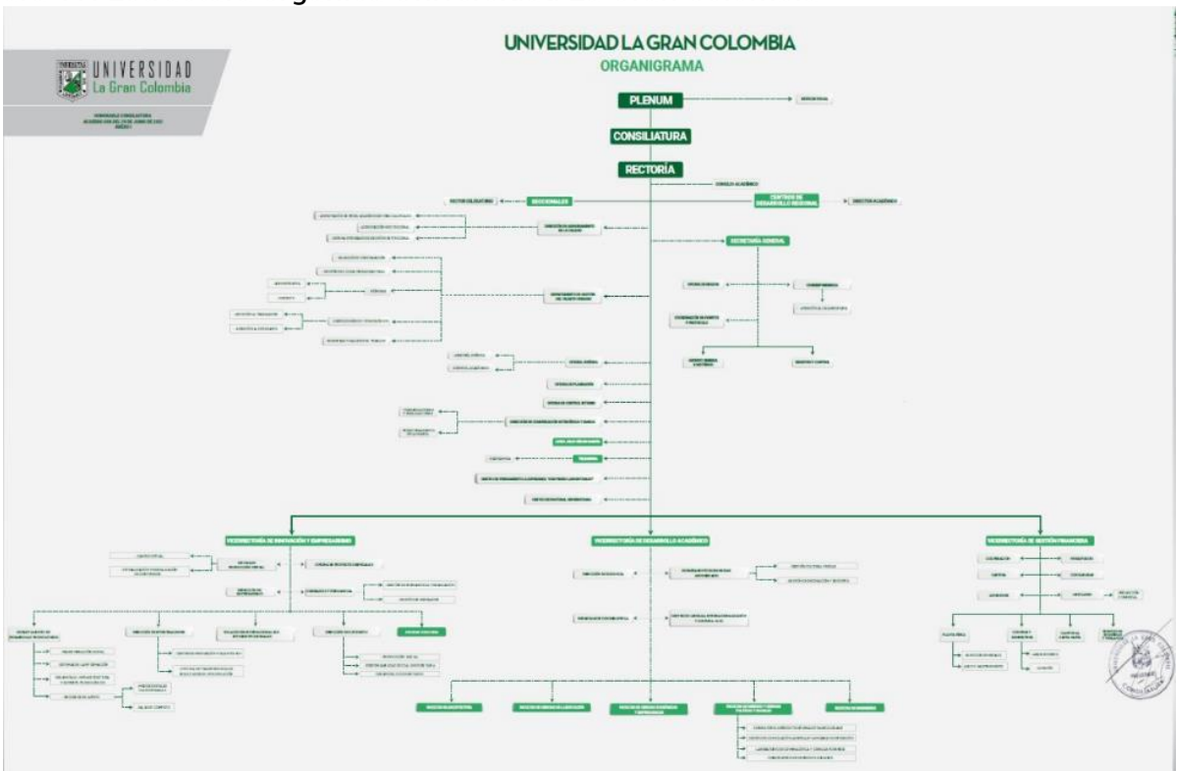
> *"El gobierno lo constituyen el sistema de las políticas, estrategias, decisiones y estructuras y los procesos encaminados al cumplimiento de la misión y la visión, según este Proyecto Educativo Institucional - PEI, con el criterio teleológico de respeto por la ética, los principios de la eficiencia, 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. 4. Estructura Orgánica Universidad La Gran Colombia

A continuación, se detalla la Estructura Orgánica dispuesta en la Universidad La Gran Colombia:

Figura 17. Estructura orgánica Universidad La Gran Colombia



Fuente: Rectoría, 2024.

Así mismo, en articulación con la estructura administrativa, las Facultades se organizan a través de estructura que se presenta a continuación.

Figura 18. Estructura organizacional de las Facultades - Universidad La Gran Colombia

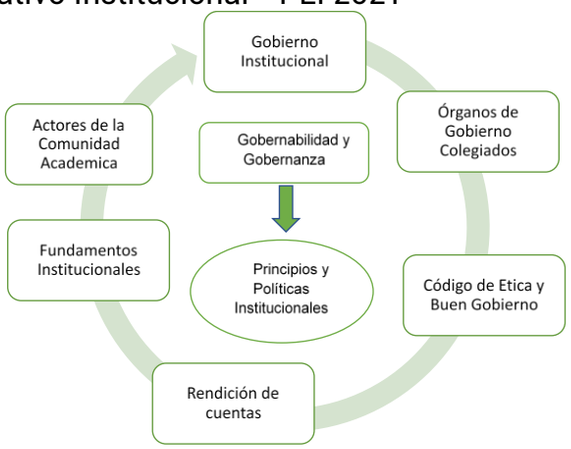
Fuente: Rectoría, 2024.

En este sentido, la Universidad La Gran Colombia establece el sistema de gobierno en los Estatutos y los desarrolla en los Acuerdos números 008 del 29 de junio de 2021 y 009 del 3 de noviembre de 2021, modificados con los Acuerdos números 001 del 02 de abril de 2024 y el 011 del 6 de agosto del 2024. 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. Adicionalmente, en los términos del Acuerdo 006 del 12 de mayo de 2020, se expidió el Código de Ética y Buen Gobierno.

La Universidad La Gran Colombia concibe la estructura orgánica con el fin de promover el funcionamiento y el ejercicio autónomos que aseguren las finalidades, los propósitos y los horizontes de sentido establecidos en el Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021-2027 y las Políticas Institucionales. La Universidad se concibe como un sistema vivo e interactuante, en permanente transformación, adaptación, innovación y evolución, bajo una cultura que le permite avanzar en la búsqueda de la excelencia. Teniendo en cuenta la naturaleza e identidad institucionales, 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 los servicios de educación superior.

La Universidad La Gran Colombia ha diseñado su propio modelo de interacción, relacionamiento y gestión institucional con naturaleza multicampus, a partir de sus principios. La Institución reconoce a sus 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 los valores compartidos, la comprensión de las responsabilidades y el respeto por los derechos individuales y colectivos dirigidos a los resultados y la excelencia.

Figura 19. Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021



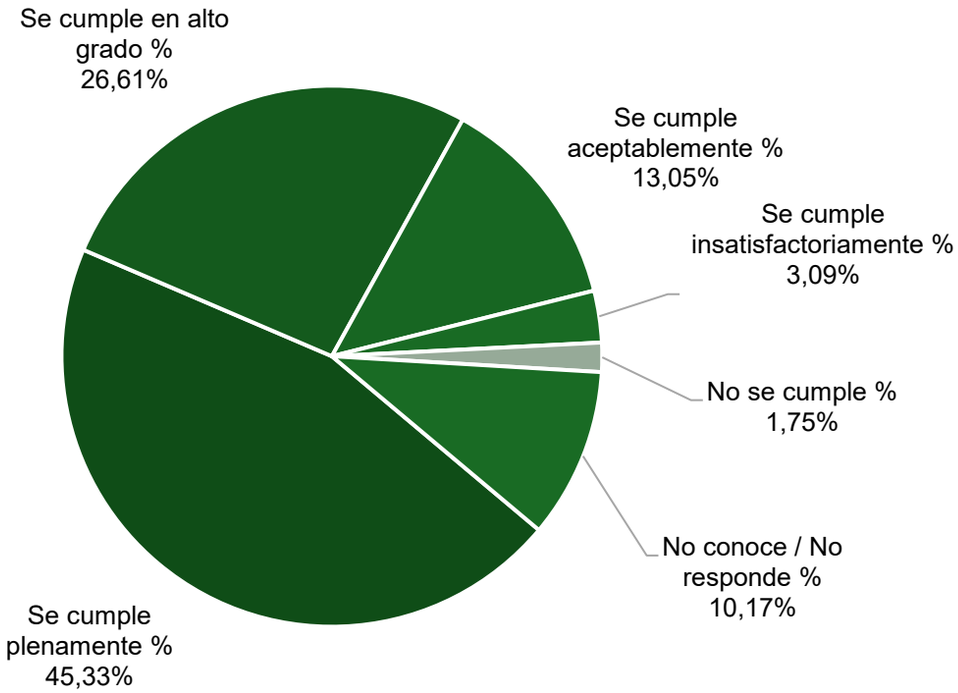
Fuente: Universidad La Gran Colombia.

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

La Universidad, de acuerdo con su naturaleza jurídica y su misión, tiene un gobierno que ofrece estabilidad institucional y cuenta con una estructura sólida, un sistema normativo, unas políticas con sus estrategias, reglamentos, decisiones y procesos, dirigidos al servicio de la comunidad académica en general y al cumplimiento de la misión institucional.

Bajo la perspectiva de humanidad, como un pilar de la triada, nos lleva a actuar con calidad, integridad, transparencia, equidad y participación ante los sectores externos e internos, en la construcción permanente de la propia Institución.

Figura 20. Percepción sobre el Factor 2. Gobierno institucional y transparencia



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la Institución frente al gobierno institucional y la trasparencia tiene una percepción positiva donde el 71,94% de los consultados considera que el acompañamiento del gobierno cualitativamente cumple en alto grado y plenamente.

Figura 21. Fortalezas del Factor 2. Gobierno institucional y transparencia

- Los Órganos de Gobierno actúan bajo criterios de eficiencia y transparencia.
- Participacion de los diferentes estamentos en los Órganos de Gobierno de la Institución.
- Actualización de la estructura administrativa en función de las necesidades del contexto educativo.
- Sentido de pertinencia frente a las responsabilidad y cumplimiento de los procesos que dan soporte a la Institución.
- La participacion de la comunidad académica en la consolidación de las Políticas Institucionales.

Fuente: Matriz de juicio de calidad, 2024.

Aspectos por mejorar del Factor 2

Figura 22. Aspectos por mejorar del Factor 2. Gobierno institucional y transparencia

- Promover la participación de los estamentos universitarios y su intervención en los procesos electorales de los Órganos de Gobierno.
- Fortalecer los escenarios de rendición de cuentas y su retroalimentación
- Incrementar los procesos de comunicación de las Políticas Institucionales.
- Implementar mecanismos de evaluación y seguimiento a la aplicación de las Políticas Institucionales
- Fortalecer los canales de comunicación de los órganos de decisión con la comunidad académica y administrativa.

Fuente: Matriz de juicio de calidad, 2024.

Anexo 2. 5. Matriz de juicio de calidad del Factor 2

FACTOR 3

DESARROLLO, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL

3.3. FACTOR 3. DESARROLLO, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL

3.3.1. Característica 7. Administración y gestión

Tabla 35. Resultado de la autoevaluación: Característica 7. Administración y gestión.

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,46	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,18	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,73	95%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 7

La Universidad La Gran Colombia establece un sistema de gobierno con base en los Estatutos, las políticas, que determinan la estructura organizacional, y los principios operativos que asignan las responsabilidades según competencias, orientan el comportamiento de la comunidad universitaria, promueven los valores tales como la integridad y la transparencia, aseguran las acciones y decisiones alineadas con los principios establecidos en el Código de Ética y Buen Gobierno.

Con la declaración del 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"*. 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 al bien común y el respeto debido al otro, bajo el amparo de los pilares cristianos, solidarios, bolivarianos e hispánicos que rigen la Institución.

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 inspirado en el Acuerdo 002 del 2017 y el Acuerdo 002 del 2020 del CESU y 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.

- **Estatutos**

Los Estatutos establecen la estructura y el funcionamiento de la Universidad, incluyen la misión y la visión y definen los objetivos fundamentales, orientados a la formación integral de los profesionales con valores éticos y compromiso social. La estructura organizativa

describe los órganos de gobierno, el Plenum, la Consiliatura y el Consejo Académico. Las funciones y responsabilidades detallan las competencias de cada órgano y los miembros de la comunidad académica.

Las normas académicas regulan la admisión de los estudiantes, la oferta académica, los procesos de evaluación y promoción y los requisitos para la graduación. La administración financiera abarca la gestión de los recursos, la elaboración de los presupuestos y la rendición de cuentas. Finalmente, se enumeran los derechos y deberes de estudiantes, docentes y personal administrativo con un ambiente de respeto y colaboración.

Anexo 3. 1. Estatutos Generales

- **Código de ética y buen gobierno**

El Código de Ética y Buen Gobierno, Acuerdo No. 006 de 2020 de la Consiliatura, establece los principios y las normas que guían el comportamiento de las personas que integran la comunidad universitaria. Promueve los valores de la integridad, la honestidad, la justicia y el respeto, fundamentales para la convivencia y el desarrollo de una cultura institucional basada en la ética. Fomenta el compromiso social y la conciencia ambiental con acciones que contribuyen al bienestar de la sociedad y la sostenibilidad.

La transparencia y la rendición de cuentas son esenciales porque aseguran todas las decisiones y acciones para que sean claras y asequibles y se informe regularmente sobre la gestión de los recursos y el cumplimiento de los objetivos. La participación y la democracia se incentivan mediante la participación de todos los miembros de órganos de decisión con el fin de promover la democracia participativa. Además, se busca el bienestar integral y el desarrollo profesional de los estudiantes, docentes, administrativos y egresados con oportunidades de formación y apoyo continuo.

Anexo 3. 2. Código de Ética y Buen Gobierno

- **Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021**

El Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021 es el documento que define la identidad y los principios rectores de la Institución. Este proyecto establece la misión de la Universidad, que se centra en la formación integral de profesionales con un alto sentido ético y compromiso social. La visión del PEI 2021 busca posicionar a la Universidad como líder de la Educación Superior, reconocida por su excelencia académica y su impacto positivo en la sociedad.

El PEI 2021 también detalla los objetivos educativos que incluyen la promoción de la investigación, la innovación, la creación, artística y cultural y el desarrollo tecnológico y la formación de ciudadanos críticos y responsables. Los principios filosóficos del PEI 2021 se basan en los valores de la verdad, la justicia, la comunidad, la autenticidad, la

solidaridad, la libertad y el respeto a la diversidad. Además, el documento establece los lineamientos pedagógicos que guían la labor académica y promueven unas metodologías activas y participativas para fomentar un aprendizaje significativo para el desarrollo de las competencias requeridas.

Anexo 3. 3. Proyecto Educativo Institucional PEI 2021

- **Plan Estratégico Institucional de Desarrollo – PEID 2021-2027**

El Plan Estratégico Institucional de Desarrollo – PEID 2021-2027 es una guía detallada para el crecimiento y fortalecimiento de la Universidad en los próximos años. Este plan se estructura en varios ejes y objetivos estratégicos y meta proyectos que abordan las áreas clave como la innovación, la internacionalización, la investigación, la proyección y la sostenibilidad y expansión.

El PEID 2021-2027 establece unos objetivos claros para cada uno de estos ejes. En el ámbito de la innovación, se busca fomentar la creatividad y el uso de las nuevas tecnologías en la enseñanza y la gestión universitaria. La internacionalización se enfoca en ampliar las oportunidades de colaboración y movilidad académica con instituciones de otros países. En cuanto a la investigación, el plan promueve el desarrollo de proyectos que contribuyan al avance del conocimiento y al bienestar social.

La proyección social es otro eje fundamental, con iniciativas que buscan fortalecer el vínculo de la Universidad con la comunidad y contribuir al desarrollo local y regional. Finalmente, la sostenibilidad y expansión se aborda desde una perspectiva integral, promoviendo prácticas responsables y el uso eficiente de los recursos.

Anexo 3. 4. PEID 2021-2027

- **Políticas y Lineamientos institucionales**

Las políticas y los lineamientos institucionales abarcan una amplia gama de áreas esenciales para el funcionamiento y desarrollo de la Institución. Estas políticas están diseñadas para apoyar la misión y visión de la Universidad y asegurar un entorno de aprendizaje y trabajo eficiente, seguro y orientado al desarrollo.

Entre las políticas más destacadas se encuentran las de gestión del talento humano, que promueve el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados. El aseguramiento de la calidad y sistema integrado de gestión institucional es otra área clave, con políticas que garantizan la excelencia académica y administrativa y la mejora continua de los programas educativos. La gestión de los ambientes virtuales de aprendizaje se enfoca en la integración de las tecnologías digitales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

La proyección y la internacionalización son las políticas que fomentan la colaboración con otras instituciones y la participación en los proyectos comunitarios. Además, la

Universidad cuenta con políticas de seguridad de la información, que aseguran la protección de los datos y la privacidad de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Estos documentos son esenciales para guiar las acciones y decisiones de la Universidad, asegurando su compromiso con la excelencia académica y el desarrollo integral de su comunidad.

Anexo 3. 5. Políticas Institucionales

- **Estructura Orgánica**

De manera paralela, al integrar la Estructura Orgánica con los planes se asegura que todos los miembros de la organización trabajen de manera coordinada y eficiente hacia los mismos objetivos estratégicos. Es fundamental alinear la estructura con los objetivos estratégicos y operativos, para que esta estructura organice las funciones de cada dependencia, adaptándose a las necesidades de la Sede Bogotá y la Seccional Armenia.

La Universidad cuenta con una estructura diseñada para asegurar una gestión eficiente y una administración efectiva de los recursos y las actividades académicas.

Anexo 3. 6. Estructura Orgánica
Anexo 3. 7. Acuerdo 001 de 2024 – Modificación Estructura Orgánica Armenia
Anexo 3. 8. Acuerdo 011 de 2024 – Modificación Estructura Orgánica Bogotá

- **Sistema Integrado de Gestión Institucional SIGI Multicampus**

El Sistema Integrado de Gestión Institucional -SIGI con los planes y las políticas es fundamental para garantizar una gestión eficiente y coherente. Este sistema está organizado por procesos y actividades administrativas de manera lógica y sistemática, siguiendo el ciclo PHVA - planear, hacer, verificar y actuar, con base en la norma ISO 9001:2015. Con esto se busca cumplir con los estándares internacionales de calidad y promover la mejora continua, la transparencia y la rendición de cuentas. El SIGI se articula con los objetivos estratégicos para optimizar los procesos administrativos y académicos, apoyar el desarrollo integral y sostenible de la Institución y ofrecer una mejor experiencia educativa al estudiante como protagonista de la Universidad.

En conclusión, la Universidad desarrolla sus Políticas y Estrategias de buen gobierno, transparencia y ética con el fin de orientar los procesos administrativos y cumplir con la misión y la visión y promover una cultura del aseguramiento de la calidad, basada en la autoevaluación permanente y el mejoramiento continuo.

Anexo 3. 9. SIGI Multicampus

- **Gestión del Talento Humano**

La Universidad La Gran Colombia reconoce que el personal administrativo y académico es indispensable para la sostenibilidad de largo plazo. El éxito de la Institución depende del desarrollo continuo de las competencias y un entorno laboral saludable y seguro, que enriquezcan tanto la gestión académica como la experiencia del aprendizaje de los estudiantes y egresados. El equipo humano es crucial para la gestión de los procesos y la cultura institucional. La Universidad se compromete a seleccionar unos perfiles adecuados, mantener un ambiente laboral positivo y fomentar la promoción, la seguridad y el reconocimiento continuo para asegurar el desarrollo armónico del personal y la contribución al fortalecimiento de la Institución.

  - **Manuales de funciones y perfiles de cargo**

La Universidad La Gran Colombia dispone actualmente de 340 cargos; en Bogotá, 251 y 83, en la Seccional Armenia. Estos han sido actualizados conforme a la distribución de las dependencias y la estructura orgánica. Estos cargos cuentan con un perfil claramente definido. Por ello, la Universidad ha establecido unos parámetros específicos para la creación y actualización de los manuales de funciones y los perfiles del cargo para asegurar las competencias de acuerdo con los siguientes criterios:

- Educación: El nivel académico más alto alcanzado por el funcionario debe ser certificado mediante diplomas, actas de grado u otros documentos que validen el nivel de escolaridad requerido en el manual de funciones.
- Formación: Se refiere a los conocimientos específicos necesarios para el desempeño del cargo, tales como postgrados y formación complementaria (cursos, talleres, entre otros). Esta información debe estar respaldada por certificaciones otorgadas por universidades, empresas, institutos o pruebas de conocimientos aplicadas por el jefe inmediato.
- Experiencia: Hace referencia a la trayectoria laboral del funcionario dentro de una organización, demostrada mediante certificaciones internas o externas que validen la veracidad de la información reportada en relación con el cargo, tiempo laborado, funciones y asignación salarial.
- Habilidades: Son las características internas del funcionario, directamente relacionadas con las funciones o conocimientos del cargo a desempeñar. La Universidad ha establecido el instructivo Diccionario de Habilidades Laborales, donde se detallan los niveles de calificación y los rangos cualitativos y cuantitativos para su interpretación.
- Funciones: Hacen referencia a la descripción detallada de las actividades y las responsabilidades específicas asociadas a un cargo.

Asimismo, en los manuales de funciones y los perfiles del cargo se especifican las responsabilidades y autoridad a ejercer, con las responsabilidades generales en el Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI.

Anexo 3. 10. Ejemplos manuales de funciones

- **Convención Colectiva**

Para mejorar la relación entre los empleados y la administración y promover el éxito y la sostenibilidad de la Institución, se negocia periódicamente la Convención Colectiva en la sede de Bogotá. Este acuerdo, establecido con el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación - SINTIES, define los salarios y las condiciones laborales. Aunque está dirigido principalmente a los trabajadores sindicalizados, algunos puntos también se aplican a los no sindicalizados, promoviendo un entorno laboral justo y equitativo.

- **Mecanismos de Atracción y Retención**

La Universidad La Gran Colombia, dentro de su proceso de crecimiento y bienestar humano, asegura que los funcionarios administrativos se vinculen con contratos por periodos en donde se garantice su estabilidad, con el fin de afianzar los procesos de continuidad para el cumplimiento de la misión y la visión institucional. En la página de la Universidad, en la sección "Trabaje con Nosotros" de la Sede Bogotá, se publican las convocatorias activas para que todo el personal vinculado pueda postularse si cumple con los requisitos, para facilitar el crecimiento profesional dentro de la Institución. Los procesos de reclutamiento cuentan con aliados estratégicos como agencias públicas de empleo (Sena, Colsubsidio, portales de empleo universitarios) y la red social LinkedIn.

Para la Seccional Armenia, a través del botón "Hojas de Vida", en la página principal, los interesados pueden registrar su hoja de vida, como herramienta de consulta ante la existencia de una vacante. También se cuenta con alianzas estratégicas como las agencias públicas del SENA, Comfenalco y redes sociales como LinkedIn.

La Institución fomenta un fuerte sentido de pertenencia mediante estrategias de retención que apoyan el desarrollo personal y profesional de los funcionarios:

- En el marco de la Convención Colectiva de Trabajo con el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación -SINTIES, todos los funcionarios administrativos acceden a incentivos extralegales. Estos incluyen auxilios por fallecimiento de familiares, apoyo educativo, ayudas por natalidad, beneficios para recreación y deporte, apoyo económico para la pensión, primas de antigüedad, préstamos internos y libranzas bancarias, seguro de vida colectivo y póliza funeraria, auxilio para lentes y montura, becas para la Universidad La Gran Colombia, semanas remuneradas durante Semana Santa y el receso del segundo semestre, actividades de bienestar y bonificaciones de mera liberalidad. Además, se garantiza el pago del 100% del salario durante los periodos de incapacidad.

- Se inauguraron salas de lactancia en Bogotá en 2019 y en Armenia en 2022, proporcionando un espacio cómodo y seguro para las madres trabajadoras,

promoviendo así un ambiente laboral inclusivo y de apoyo para las madres lactantes.

- **Estímulos**

En consonancia con la Política de Gestión del Talento Humano, se han implementado directrices de incentivos, capacitación y promoción del personal administrativo para optimizar el desempeño en sus funciones, actividades, procedimientos y procesos. Estas estrategias institucionales están diseñadas para mejorar tanto las competencias técnicas como las habilidades interpersonales con el fin de mejorar su rendimiento, desarrollo profesional y retención dentro de la Universidad.

De esta manera, la Universidad proporciona estímulos para el personal administrativo a través de becas, descuento, auxilios financieros y préstamos. Estos beneficios están diseñados para promover la formación continua y el crecimiento personal, reducir los costos económicos para los empleados y mejorar su calidad de vida. La Resolución semestral establece la asignación de las becas y los auxilios educativos.

- **Becas**

A continuación, se presentan los resultados de las becas otorgadas al personal administrativo de la Universidad La Gran Colombia

Tabla 36. Becas otorgadas al personal administrativo para formación profesional

Año	Bogotá		Armenia		Becas Multicampus
	Pregrado	Posgrado	Pregrado	Posgrado	
2019	20	2	14	13	49
2020	31	14	11	6	62
2021	20	54	13	11	98
2022	29	26	10	18	83
2023	28	6	10	21	65
2024 - I	14	4	9	15	42
TOTAL	142	106	67	84	399

Fuente: Departamento de Gestión del Talento Humano, 2024

En la Sede Bogotá, los resultados de las becas otorgadas al personal administrativo de la Universidad La Gran Colombia entre 2019 y 2024 - I ascienden a un total de 248 empleados administrativos. En la Seccional Armenia entre 2019 y 2024 - I, 151 empleados administrativos fueron beneficiados.

Adicionalmente, en la sede de Bogotá se han otorgado 71 becas para la formación en una segunda lengua desde 2020 hasta 2024. Por su parte, la seccional de Armenia ha proporcionado, entre 2019 y 2023, 63 becas para la formación en segunda lengua y educación continuada dirigidas a los empleados.

Las becas otorgadas entre 2019 y el primer semestre de 2024 muestran un compromiso sostenido por parte de la Universidad en apoyar el desarrollo y la formación continua del personal, reflejando una política consistente de estímulos que favorece el acceso a la educación superior y fomenta la retención y el crecimiento profesional dentro de la organización.

- **Capacitación, formación y toma de conciencia**

El programa de Capacitación, Formación y Conciencia de la Universidad La Gran Colombia tiene como objetivo mejorar las competencias del personal administrativo. Este proceso busca aumentar su capacidad de gestión, optimizar su desempeño laboral y fomentar su crecimiento personal. Además, promueve la conciencia ambiental y la seguridad y salud en el trabajo.

Entre 2023 y 2024, se llevaron a cabo capacitaciones que abarcaron temas como la gestión administrativa, el desarrollo de habilidades interpersonales, la conciencia ambiental, la seguridad y salud en el trabajo, y la innovación tecnológica. Estas formaciones no solo mejoraron las competencias del personal administrativo, sino que también promovieron un entorno de trabajo más seguro y sostenible y fomentaron el crecimiento personal y profesional.

Como resultado de las evaluaciones de desempeño y el indicador de capacitación, se observó una mejora significativa en las habilidades de gestión y el uso de tecnologías de la información, así como un aumento en la eficiencia de los procesos administrativos mediante la optimización de los recursos.

Figura 23. Temas ofrecidos en jornadas de capacitación administrativa

Fuente: Departamento de Talento Humano, 2024.

En el año 2023, la Universidad implementó importantes iniciativas para fortalecer la capacitación administrativa de su personal. A través de un análisis de los registros de participación en programas de formación, se determinó que en la Sede de Bogotá la cobertura de capacitación administrativa del total de colaboradores alcanzo un 72,91% y en la Seccional de Armenia 85,49%.

Este porcentaje demuestra el compromiso de la Universidad con el desarrollo de las habilidades y los conocimientos del equipo de trabajo.

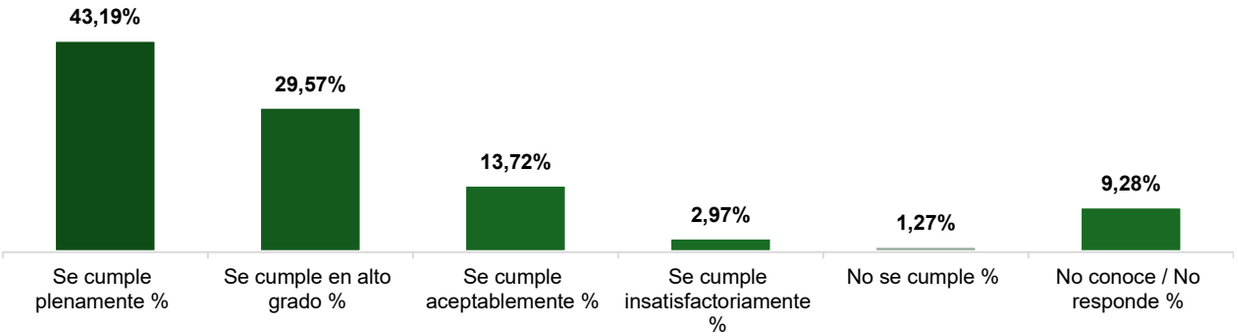
- **Lineamientos de Promoción**

La promoción interna ofrece las oportunidades de crecimiento y ascenso del personal administrativo y favorece la retención de talento humano y la movilidad vertical dentro de la Institución. Entre 2019 - 2024, en la Sede Bogotá, 77 empleados ascendieron a roles con mayores responsabilidades. En la Seccional Armenia, durante el mismo periodo, 34 empleados también fueron promovidos a puestos de mayor responsabilidad.

Estas promociones a roles de mayor responsabilidad reflejan la oportunidad que le ofrece la Universidad al personal administrativo. Estas iniciativas han contribuido a crear un entorno de trabajo motivador y comprometido, donde los empleados se sienten valorados y apoyados en su crecimiento profesional. La combinación de oportunidades de desarrollo y reconocimiento ha fortalecido la lealtad del personal y ha mejorado la eficiencia y productividad institucional.

La apreciación de las Políticas para la administración y la gestión institucionales está integrada con el Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad. En ese sentido se obtuvieron los siguientes resultados de la percepción:

Figura 24. Percepción sobre la contribución del SIAGEC



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La apreciación de la comunidad académica y administrativa valora la pertinencia sobre la interacción con el SIAGEC, esto indica que las Políticas se desarrollan según las

necesidades y el logro de los objetivos propuestos. La percepción positiva del 72.76% refleja una importante aceptación y la satisfacción en función del aseguramiento de la calidad.

3.3.2. Característica 8. Proceso de Comunicación

Tabla 37. Resultado de la autoevaluación: Característica 8. Proceso de Comunicación

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,97	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,07	61%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE
Armenia	4,87	97%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 8

La Política Institucional de Comunicación Estratégica y Marca de la Universidad establece un diseño integral de gestión de la comunicación y el posicionamiento de la marca de la Universidad. Esta Política es fundamental para la identidad institucional y la imagen corporativa, coherente y profesional, tanto a nivel nacional como internacional. La Política se centra en varios aspectos clave, como la adaptación a la transformación digital, que implica la implementación de prácticas modernas que respondan a las tendencias globales. Además, se enfoca en la difusión del conocimiento y las buenas prácticas en materia de identidad y marca, promoviendo una gestión eficiente y efectiva de la comunicación institucional.

Anexo 3. 11. Política Institucional de Comunicación Estratégica y Marca

De la misma forma, el Manual de Imagen e Identidad Corporativa establece una guía exhaustiva que detalla los elementos visuales que conforman la identidad de la Institución. Este manual es esencial para asegurar una aplicación coherente y profesional de la marca en todas las comunicaciones de la Universidad. Incluye la arquitectura de marca, que abarca la construcción y proporciones del isologotipo, así como las áreas de protección y los tamaños permitidos. También define los colores institucionales y la tipografía oficial, asegurando que se utilicen de manera consistente en todos los materiales visuales. Además, establece reglas claras para el uso de fotografías, elementos audiovisuales y señalética que garantiza que los elementos visuales estén alineados con la identidad de la marca.

Anexo 3. 12. Manual de Imagen e Identidad Corporativa

La matriz de Comunicación Interna y Externa, como herramienta estratégica, organiza y planifica las comunicaciones dentro de la Universidad y con el público externo. Este documento define claramente qué tipo de información se debe comunicar, cuándo debe

hacerse, a quién va dirigida y cómo se debe transmitir. La matriz asegura que todas las comunicaciones sean gestionadas de manera eficiente y coherente, evitando repeticiones con el fin de asegurar la información para que llegue de manera oportuna y adecuada a su destinatario. Esto es fundamental para mantener una comunicación fluida y efectiva tanto dentro de la Universidad como con sus diferentes públicos externos.

Anexo 3. 13. Matriz de Comunicación Interna y Externa 2024

Por otra parte, la Universidad La Gran Colombia dispone de diversos medios y canales que facilitan la interacción y comunicación entre la Institución y sus miembros, estudiantes, profesores, administrativos y directivos, aliados empresariales, aliados académicos y egresados. Estos medios proporcionan información actualizada y continua a toda la comunidad institucional sobre las políticas y los lineamientos, servicios, noticias, avances, oferta académica y las proyecciones de la Universidad.

Entre los medios se encuentran los siguientes:

- Jornadas de inducción para los estudiantes y el curso de Grancolombianidad, que facilitan la integración y la comprensión de la cultura institucional.
- Atención personal y telefónica y un *Call Center* para resolver consultas y brindar soporte.
- Carteleras informativas, comités, boletines, plegables, pendones y diversas publicaciones que mantienen a la comunidad informada sobre las noticias y los eventos.
- Página web e intranet, que ofrecen acceso a la información institucional y los recursos académicos.
- Videos, fondos de pantalla, y una fan page en redes sociales, junto con un canal de YouTube y Teleamiga, que difunden contenido educativo y cultural.
- Radioamiga, vía internet, que proporciona una plataforma adicional para la comunicación y difusión de la información.
- Gestor documental y mesa de ayuda, que permiten a los usuarios realizar requerimientos técnicos y operativos.
- Listas de difusión de WhatsApp y correos masivos (máster base) para la distribución rápida de la información.
- Trámites en línea, que permiten realizar gestiones de manera eficiente y rápida.
- Canales de Comunicación.

Para facilitar la interacción y comunicación entre la institución y sus miembros, la Universidad La Gran Colombia utiliza diversos canales de comunicación.

- Plataforma *Stream Yard* para entrevistas y transmisiones en vivo a través de *Facebook, YouTube y LinkedIn.*
- *Microsoft Teams y Zoom* para videoconferencias y comités de trabajo.

- Campus Virtual y Sistema de Gestión Académica, que facilitan el acceso a recursos educativos y la administración académica.
- Sistemas Académicos y Plataformas Digitales como *Sinu, Adviser, Teams* y *Zoom* que soportan la gestión académica y el aprendizaje en línea.
- Redes Sociales y Otros Medios Digitales.

La Institución utiliza las redes sociales y otras plataformas digitales para mantener una comunicación constante y efectiva con la comunidad. Entre estas se incluyen:

- *Facebook:* Para compartir noticias, eventos y actualizaciones institucionales.
- X (Twitter): Para comunicados rápidos y noticias de última hora.
- *Instagram y TikTok:* Para contenido visual y promocional, destacando eventos y actividades de la Universidad.
- *LinkedIn:* Para conectar con profesionales y egresados, y compartir logros académicos y profesionales.
- *YouTube:* Para videos educativos, transmisiones en vivo y contenido multimedia.
- *WhatsApp:* Listas de difusión para enviar información importante y actualizaciones a los miembros de la comunidad.
- Correo electrónico: Utilizado para comunicaciones oficiales y distribución de boletines informativos.

Estos medios y canales facilitan una comunicación efectiva y continua y garantizan que los miembros de la comunidad universitaria reciban información actualizada sobre políticas, servicios, noticias, avances y la oferta académica.

Tabla 38. Medios de comunicación utilizados

Medio de sensibilización	Descripción
Página Web	Es el portal oficial de la institución. Proporciona información detallada sobre la oferta académica, servicios, noticias, eventos y recursos para estudiantes, profesores y egresados. Además, facilita el acceso a plataformas digitales y sistemas de gestión académica, apoyando los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejora continua de la Universidad. Enlace: https://ugc.edu.co/
Redes Sociales	Se publican los contenidos para mantener una comunicación constante y efectiva con su comunidad universitaria. A través de estas plataformas, la Universidad comparte noticias, eventos, actualizaciones institucionales y contenido educativo. Las principales redes sociales utilizadas son: YouTube, Instagram, Facebook, X (Twitter), LinkedIn y TikTok. **Facebook:** Bogotá: https://www.facebook.com/ULaGranColombia/?ref=bookmarks Armenia: https://www.facebook.com/ulagrancoarmenia/ **Instagram:** Bogotá: https://www.instagram.com/ulagrancolombia/ Armenia: https://www.instagram.com/ugc_armenia/ **X (Twitter)**: Bogotá: https://twitter.com/ULaGranColombia Armenia: https://x.com/i/flow/login?redirect_after_login=%2Fugc_armenia **YouTube:** https://www.youtube.com/user/videosugc Armenia: https://www.youtube.com/user/ugcarmenia **LinkedIn:** Bogotá: https://www.linkedin.com/school/universidad-la-gran-colombia/

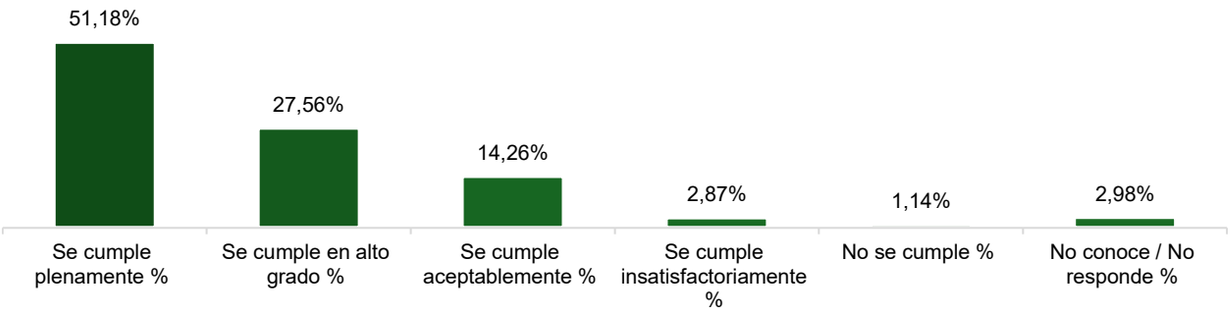
Medio de sensibilización	Descripción
	Armenia: https://www.linkedin.com/company/ugrancolombiaarmenia/posts/?feedView=all **TikTok**: Bogotá: https://www.tiktok.com/@ulagrancolombia Armenia: https://www.tiktok.com/@ulagrancoarmenia
Mecanismos visuales Físico y virtuales	Mecanismos visuales, tanto físicos como virtuales, para difundir información sobre procesos y políticas institucionales. Estos incluyen material impreso, pendones, rompe tráfico, protectores de pantalla, correos electrónicos masivos y espacios de sensibilización en facultades y programas.
Participación de órganos colegiados, facultades y programas	Las Facultades y programas se integran a los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejora continua mediante la participación de órganos colegiados.
Visitas a los escenarios de interacción académica y administrativa	Acceder a clases, eventos académicos y entornos administrativos o laborales para fomentar la participación y comunicar las ventajas y características específicas de los procesos de autoevaluación.
Capacitación y/o sensibilización	La formación se coordina con los distintos actores desde sus respectivas perspectivas, aportando valor a los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejora continua, que se utilizan como referencia en la creación y aplicación del proceso.

Fuente: CEM, 2024

Estos procesos de comunicación reflejan el compromiso de la Universidad con la transparencia y eficiencia en la difusión de la información académica e institucional. La Institución mantiene una comunicación directa y actualizada con todos sus miembros a través de recursos logísticos, tecnológicos y digitales. Estos mecanismos no solo promueven la interacción y la retroalimentación constante, sino que también están registrados en la matriz de los medios de comunicación interna y externa para que la información llegue de manera precisa y oportuna a los estudiantes, profesores, egresados, directivos y el personal administrativo.

De manera especial, los servicios institucionales se difunden en diversos espacios, tales como las jornadas de inducción con los estudiantes nuevos de pregrado y posgrado, el curso de Grancolombianidad, las sesiones de inducción para nuevos docentes, las comunidades académicas, las reuniones con representantes estudiantiles y en las aulas de clase, entre otros. El flujo de la información entre la Universidad y su comunidad institucional es constante a través de los medios disponibles para asegurar la máxima difusión.

Figura 25. Percepción de la comunidad sobre la pertinencia, accesibilidad y usabilidad de la plataforma tecnológica para efectividad de los procesos de comunicación



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Se observa una percepción positiva del 78,74%, en los procesos de comunicación de la Universidad. Esta favorabilidad en los resultados es el reflejo de los sistemas de información para la gestión académica y administrativa, que responde a las necesidades de la comunidad universitaria; así mismo, la pertinencia del campus virtual*, Moodle, Teams*, Zoo*m,* entre otros, responde a las necesidades institucionales.

3.3.3. Característica 9. Capacidad de gestión

Tabla 39. Resultado de la autoevaluación: Característica 9. Capacidad de gestión

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,23	85%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,95	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,50	90%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 9

La Universidad lidera sus procesos con el fin de asegurar la estabilidad y el desarrollo institucional. La claridad en los procesos de designación de cargos de dirección fortalece la confianza dentro de la comunidad académica y establece un referente ético que atrae nuevos talentos y promueve un entorno de honestidad e integridad. Este enfoque es un pilar fundamental que sostiene la confianza y el respeto de la comunidad universitaria.

De la misma forma, ha demostrado una sólida capacidad de gestión, fundamentada en su compromiso con la misión y visión institucionales. A través del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) 2021-2027, la Universidad ha establecido una hoja de ruta clara y participativa, que aborda los desafíos contemporáneos y futuros de la sociedad. Este plan actúa como una guía fundamental y aborda los grandes problemas y desafíos de la sociedad mediante la formación integral, la promoción de la innovación, la

investigación y la internacionalización. (Universidad La Gran Colombia. PEID Pág. 12-24.2021).

El PEID 2021-2027 está diseñado para fomentar la renovación y el fortalecimiento institucional. Se basa en los retos definidos en la MEGA, que incluyen alcanzar 30 mil estudiantes, generar ingresos de 250 mil millones y obtener la Acreditación Institucional en Alta Calidad Multicampus y de sus programas acreditables. Estos objetivos estratégicos orientan la priorización de los recursos y las acciones institucionales necesarias para cumplir con la misión y visión de la Universidad. El plan se estructura en cinco ejes estratégicos: Innovación, Internacionalización, Investigación, Proyección y Sostenibilidad y Expansión. Cada uno de los ejes está diseñado para guiar la priorización de los recursos y las acciones institucionales y asegurar que la Universidad avance hacia sus metas de crecimiento y excelencia.

El PEID 2021-2027 traduce los cinco ejes estratégicos en 27 objetivos específicos y 72 metaproyectos, que se implementan a través de los planes de acción. Estos planes permiten monitorear el progreso hacia los desafíos definidos en la MEGA; se busca asegurar que cada meta y objetivo se alineen con la misión y visión institucional. Este enfoque sistemático facilita no solo el seguimiento y la evaluación continua de los resultados, sino también realizar ajustes oportunos para mantener el rumbo hacia el cumplimiento de los objetivos.

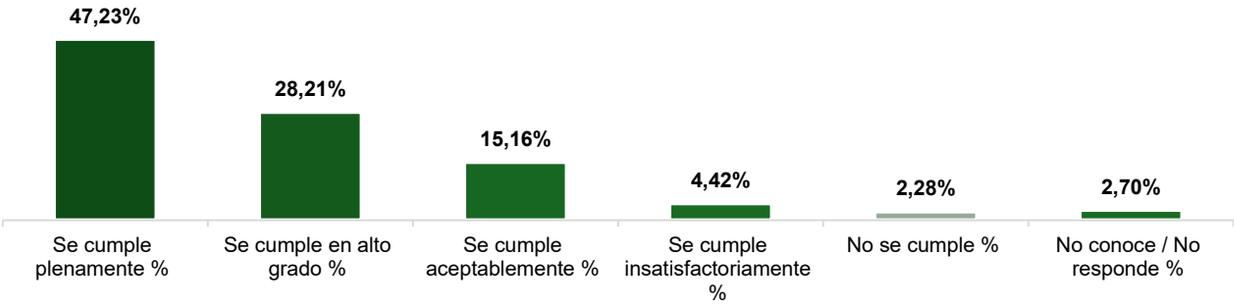
La gestión Académico - Administrativa de la Universidad La Gran Colombia se fundamenta en unas prácticas transparentes y coherentes con las políticas institucionales de gobernabilidad y gobernanza. Estas prácticas están diseñadas para materializar la autonomía institucional y garantizar la calidad del servicio público esencial de la educación superior. Este enfoque permite la realización libre y responsable de la búsqueda de la verdad, la crítica, la cátedra, el aprendizaje, la investigación y la controversia ideológica y política. Además, fomenta el reconocimiento y el respeto por los demás, el pluralismo democrático y la convivencia pacífica. A través de estas acciones, la Universidad asegura que sus funciones sustantivas, de docencia, investigación, extensión y proyección social e internacionalización se alineen con su misión y visión, promoviendo un entorno académico de excelencia y compromiso social.

Por otro lado, para asegurar la efectividad del PEID 2021-2027, la Universidad ha implementado programas de formación y desarrollo para sus directivos a través del Departamento de Talento Humano. Estos programas aseguran que los líderes de la Institución estén al día con las mejores prácticas para la gestión; esto contribuye a una administración más eficiente y efectiva. La formación continua de los directivos es crucial para mantener un liderazgo dinámico y adaptativo, capaz de enfrentar los retos cambiantes del entorno educativo.

Finalmente, la capacidad de gestión de la Universidad La Gran Colombia se manifiesta en su liderazgo transparente y su planificación estratégica bien definida. Estos aspectos, junto con los mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación, garantizan que la

Universidad atiende las necesidades actuales y también está preparada para enfrentar los desafíos futuros con un alto estándar de calidad y compromiso social. Este enfoque integral asegura que la Universidad La Gran Colombia se mantenga como una institución educativa de excelencia, comprometida con el desarrollo y el bienestar de la comunidad académica y de la sociedad en general.

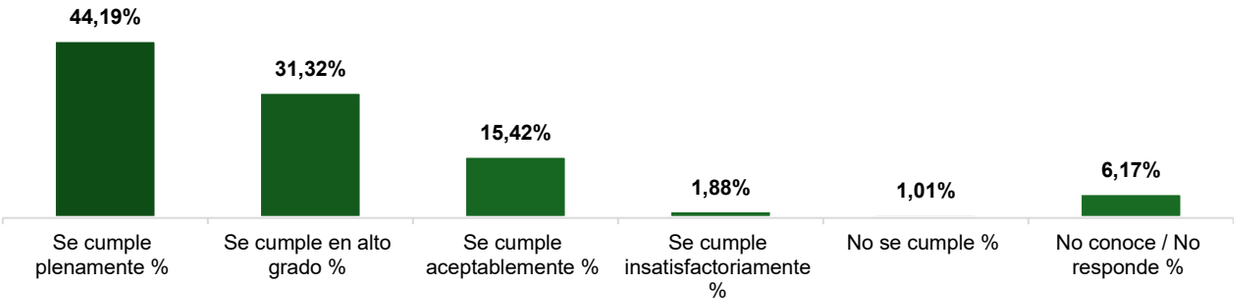
Figura 26. Percepción sobre el liderazgo y la idoneidad de los directivos



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

En relación con la percepción sobre el liderazgo y la idoneidad de los directivos, la comunidad académica de la Institución expresa una percepción positiva del 75,45%, lo que genera una valoración favorable de las acciones institucionales. Este resultado refuerza el compromiso institucional con la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales; liderados por personal altamente calificado y con experiencia e idoneidad, reconocidos en sus campos de desempeño.

Figura 27. Percepción sobre los procedimientos institucionales realizados



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

En cuanto a los procedimientos institucionales, la comunidad universitaria tiene una percepción positiva del 75,03%, que refleja la confianza en la celeridad y eficacia de los procedimientos establecidos para el cumplimiento de los objetivos y la satisfacción en la comunidad; continuamente se realiza seguimiento a las diferentes áreas, lo que permite identificar oportunidades y planes de mejoramiento.

3.3.4. Característica 10. Recursos de apoyo académico

Tabla 40. Resultado de la autoevaluación: Característica 10. Recursos de apoyo académico

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,39	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,12	82%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,67	93%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 10

La Universidad se esfuerza por proporcionar un entorno de aprendizaje integral y asequible, tanto en modalidades presenciales como virtuales. A continuación, se detalla la dotación de equipos, mobiliario, plataformas tecnológicas, sistemas informáticos y recursos bibliográficos que garantizan la disponibilidad, el acceso, la adaptabilidad y la aceptabilidad de los ambientes de aprendizaje:

Anexo 3. 14. Dotación de equipos y mobiliario

La Universidad cuenta con una infraestructura moderna que incluye una amplia gama de equipos y mobiliario diseñados para facilitar el aprendizaje. Las aulas y laboratorios están equipados con televisores, sistemas de sonido y mobiliario que aseguran la comodidad y la eficiencia durante las clases. Los centros informáticos están dotados de computadores actualizados y software especializados, debidamente licenciados, que permiten a los estudiantes realizar prácticas y proyectos con herramientas avanzadas.

Anexo 3. 15. Plataformas Tecnológicas y Sistemas Informáticos

La Política de Gestión de la Infraestructura Tecnológica orienta a las diferentes partes interesadas en la modernización, el aprovechamiento y la gestión de la infraestructura tecnológica, los sistemas de información, y los recursos de hardware y software. La Universidad utiliza diversas plataformas tecnológicas para apoyar tanto la enseñanza presencial como la virtual. Entre estas plataformas se encuentran las plataformas informáticas, los sistemas de gestión del aprendizaje (LMS), como *Moodle*, que facilitan la interacción entre estudiantes y profesores y permiten el acceso a materiales educativos, foros de discusión y actividades en línea. Además, se han implementado sistemas informáticos robustos que garantizan la seguridad y la integridad de la información académica y administrativa.

- **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 las estrategias para la generación de contenidos; tanto, para los programas virtuales como para el trabajo independiente de los estudiantes,

en la modalidad presencial. Lo anterior promueve el uso y la apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos formativos que inspiran el Proyecto Educativo Institucional. 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 la modalidad virtual.

La Política de Producción de Ambientes Virtuales de Aprendizajes se fundamenta en 3 líneas de acción: diseño instruccional, producción y gestión de Objetos Virtuales de Aprendizajes - OVA y la formación de los docentes que convertirán a la Institución en un referente en el marco de la interactividad y la innovación tecnológica.

- **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 actúe en un entorno virtual de aprendizaje de forma sincrónica o 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 para el aprendizaje y los resultados académico; todo ello, en correspondencia con el nuevo estilo pedagógico y las competencias exigidas a los estudiantes de Educación Superior en las modalidades virtual y b-learning. Acceso: https://campusvirtual.ugc.edu.co/virtual/login/index.php

Figura 28. Acceso al campus virtual

Fuente: Oficina de Producción Virtual 2024

- **Recursos bibliográficos físicos y virtuales, así como gestores bibliográficos**

La Universidad La Gran Colombia está comprometida a proporcionar una gama de recursos y servicios para el apoyo de la comunidad académica. Estos recursos están diseñados para facilitar el aprendizaje, la investigación y la gestión administrativa de manera eficiente.

Los programas académicos disponen de una variedad de los recursos bibliográficos y bases de datos, tanto en formato físico como digital. Estos recursos están disponibles no solo en las instalaciones de la Universidad o a través de convenios con otras instituciones; esto permite a la comunidad académica acceder a ellos de manera continua.

Se cuenta con una infraestructura bibliográfica y tecnológica avanzada que respalda tanto la enseñanza presencial como la virtual. Entre los recursos se incluyen publicaciones especializadas y acceso a plataformas multimedia que enriquecen el aprendizaje con contenidos visuales de alta calidad. Además, la Universidad ofrece libros y revistas académicas en formato electrónico y magazines a través de Flipster. También proporciona bases de datos libres y en demostración, que abarcan una amplia gama de recursos útiles para la enseñanza, el aprendizaje y la investigación. Herramientas como Mendeley y Turnitin están disponibles para gestionar referencias bibliográficas y asegurar la originalidad de los trabajos académicos. Esta combinación de recursos garantiza que los estudiantes y profesores de la Institución dispongan de herramientas de alta calidad que promueven un entorno de aprendizaje integral y moderno.

La Universidad cuenta con el sistema Koha, accesible a través de su página web, que facilita el acceso al catálogo bibliográfico y a las bases de datos de manera local como remota. Este sistema integrado de gestión bibliotecaria permite a los usuarios buscar materiales, gestionar préstamos y consultar su historial de búsqueda; además ofrece la opción de sugerir nuevos materiales bibliográficos.

La biblioteca elabora y lleva a cabo un plan semestral de formación de usuarios que abarca la capacitación en el uso de bases de datos y la asignación de datos de validación. Además, durante el semestre se organizan sesiones de capacitación en colaboración con los proveedores para profundizar en la búsqueda de información digital. También se publican los contenidos digitales en las redes sociales de la Universidad, ofreciendo guías e información sobre estos recursos.

La Biblioteca cuenta con una colección bibliográfica en formato físico actualizada y pertinente conformada por 13.683 títulos 29.190 ejemplares; y articulada con procedimientos para la adquisición, reposición y mantenimiento que permiten asegurar la calidad.

Por otro lado, la consulta y el 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 Universidad.

Para complementar la formación académica, la Universidad ofrece una variedad de recursos de aprendizaje e información, que incluyen materiales didácticos, guías de estudio y acceso a recursos multimedia, los cuales mejoran significativamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Sede Bogotá**

El Sistema de Bibliotecas, en Bogotá, está conformado por la Biblioteca Central, la Biblioteca de Ciencias de la Educación y la Biblioteca de Ingeniería Civil. Cada una cuenta con colecciones especializadas que cubren las necesidades informativas de los estudiantes de pregrado y postgrado. Además de ofrecer acceso a las colecciones físicas, la Biblioteca Central proporciona recursos tecnológicos en línea para las áreas del conocimiento. En términos de capacidad, la Biblioteca Central dispone de 333 puestos, la biblioteca de Ciencias de la Educación cuenta con 42 puestos de trabajos mientras que la Biblioteca de Ingeniería Civil tiene 70 puestos disponibles.

Los servicios de la biblioteca incluyen asesorías y consultas tanto presenciales como en línea. A través del chat "Pregúntele al Bibliotecólogo", los usuarios pueden recibir orientación personalizada sobre el uso de recursos bibliográficos y otros servicios. Además, se ofrece el préstamo de material bibliográfico y dispositivos electrónicos o el préstamo interbibliotecario con otras instituciones. Los espacios de la biblioteca, tales como las salas de formación y las mediatecas, están disponibles para la comunidad.

El portal web del Sistema de Bibliotecas centraliza el acceso a los recursos bibliográficos, servicios de información, revistas digitales, entre otros. Los servicios especializados incluyen la búsqueda de información, elaboración de bibliografías y asesoría personalizada para apoyar los procesos académicos y de investigación. También se ofrecen servicios de apoyo a la docencia, extensión y proyección social o análisis como el métrico de información y el ClicLab, que fortalecen las habilidades en el uso de las aplicaciones multimedia. Además, se promueven actividades culturales y un plan de formación de usuarios para desarrollar las competencias informacionales y tecnológicas.

La Universidad ha mantenido la inversión en suscripción a bases de datos académicas con contenidos digitales, e-*books, journals*, audiolibros, monografías y herramientas, entre otros, como apoyo esencial al desarrollo académico de los cursos que componen los diferentes planes de estudios de la Institución. Se cuenta con la suscripción a 31 plataformas de contenidos multidisciplinarios en las que se realizó una inversión institucional correspondiente a $952'452.700 para el año 2023 y de $626'447.133 para el año 2024.

El uso de los contenidos de las bases de datos académicas suscritas se monitorea a través del número de sesiones, búsquedas y descargas realizadas por los docentes y estudiantes. Durante el año 2023 se identificaron 60.932 sesiones de ingreso, 62.293 búsquedas y 42.294 descargas.

- **Seccional Armenia**

Durante los últimos años se ha realizado una inversión de 57 millones de pesos en libros, 213 millones en bases de datos y 11 millones en revistas impresas, datos al año 2020; esto debido a un incremento acumulado del 46% en el presupuesto asignado, como complemento al proceso de inversión, la Universidad está incluida dentro del consorcio de Universidades "Consortia" para adquirir de forma conjunta recursos electrónicos.

Con las bases de datos, convenios con bibliotecas y títulos propios de la Universidad, los estudiantes, docentes, egresados y la comunidad pueden acceder a 31.577.975 documentos. Igualmente, la comunidad académica puede acceder a más de 2.000.000 de títulos a través de la Red Regional de Bibliotecas, convenios con otras Bibliotecas universitarias, tales como, la Universidad del Quindío, la Universidad del Valle, la Universidad Tecnológica de Pereira, el SENA Regional Quindío y la Red de Bibliotecas del Banco de la República. Para asegurar el uso de estos recursos, se cuenta con el servicio de formación de usuarios para los estudiantes de la Universidad.

En la siguiente tabla, se evidencia la utilización de los recursos bibliográficos en la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, en los periodos 2023 y 2024-1:

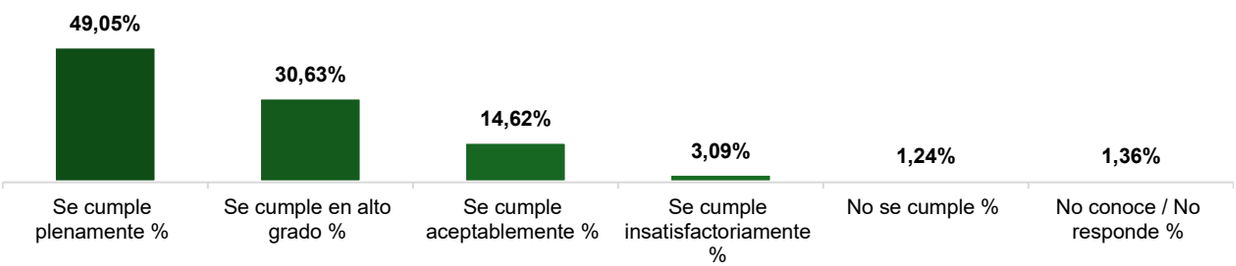
Tabla 41. Uso de recursos bibliográficos Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, año 2023-2024

Total	Préstamos 2023	Bases de datos 2023	Préstamos 2024-1	Bases de datos 2024-1	Total de consultas 2023	Total de consultas 2024-1
	9.229	25.365	5.271	8.665	34.594	13.936

Fuente: Departamento de Biblioteca, UGC Armenia, 2024

En resumen, la Universidad se dedica a proporcionar un entorno de aprendizaje que sea asequible, adaptable y adecuado a los estudiantes, combinando equipos modernos, plataformas tecnológicas avanzadas y una amplia colección de recursos bibliográficos y de aprendizaje.

Figura 29. Percepción sobre los recursos bibliográficos

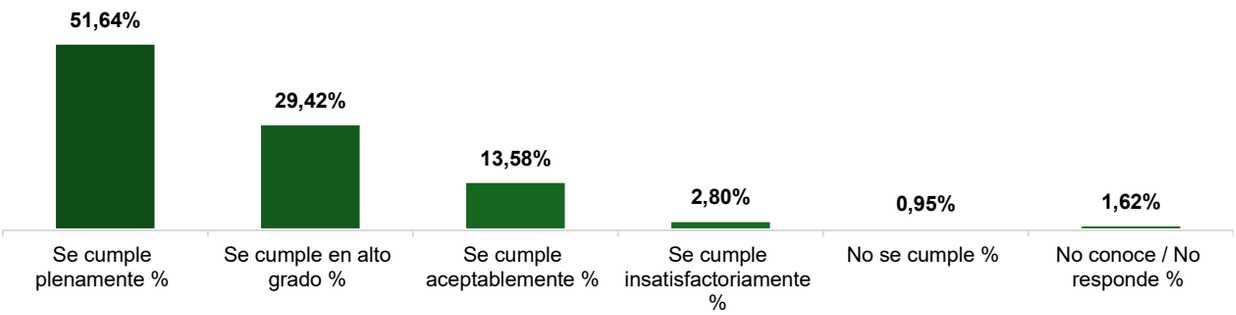


Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Según la autoevaluación con fines de Acreditación en Alta Calidad Multicampus la comunidad universitaria indica una percepción positiva de los recursos bibliográficos es de 79,68% entre se cumple en alto grado y se cumple plenamente. El anterior resultado se complementa con los resultados de la encuesta de percepción de servicios de biblioteca del año 2023; en los que un 64% de los estudiantes y un 77% de los docentes encuestados prefieren usar las bases de datos frente a otros recursos bibliográficos, considerando estos, como contenidos pertinentes y de calidad.

Los recursos bibliográficos disponibles en la Institución responden a las necesidades de la comunidad universitaria como apoyo a las actividades de enseñanza, aprendizaje e investigación. La valoración de estos, evidencia que estos recursos representan una suficiencia por su actualización. Los efectos de esta apreciación se han gestionado a través de la renovación de las suscripciones a las bases de datos y colecciones electrónicas y el incremento del número de las estrategias planteadas para fomentar el conocimiento, uso y apropiación de los contenidos digitales disponibles.

Figura 30. Percepción sobre la accesibilidad y disponibilidad de los espacios y equipos para el apoyo académico



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La percepción positiva por parte de la comunidad universitaria fue del 81,06%, entre se cumple en alto grado y plenamente, sobre la mejora de los mecanismos de adquisiciones, mantenimientos, renovación y acceso a los apoyos educativos de la Universidad para el desarrollo académico y la investigación.

3.3.5. Característica 11. Infraestructura física y tecnológica

Tabla 42. Resultado de la autoevaluación: Característica 11. Infraestructura física y tecnológica

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,08	82%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,22	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	3,93	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 11

La Universidad La Gran Colombia es reconocida por sus instalaciones; especialmente, por las de conservación arquitectónica, que cumple con los estándares y las normas específicas. Los presupuestos e inversiones acordados para la conservación y el mantenimiento de la infraestructura física son adecuados para la atención de las necesidades de la comunidad académica.

Igualmente, se garantiza el mantenimiento, la renovación y la actualización de la infraestructura física y tecnológica con el propósito institucional de brindar los recursos necesarios y suficientes para el desarrollo de las labores académicas, formativas, de investigación y extensión, filosóficas, científicas, culturales y de bienestar para una adecuada prestación del servicio educativo a la comunidad de estudiantes, profesores, directivos, administrativos y egresados.

La Universidad La Gran Colombia expidió las políticas que soportan la infraestructura física y tecnológica:

- Política Institucional de Gestión de la Infraestructura Física, cuyo objetivo general es garantizar el mantenimiento, construcción, adecuación y uso de la infraestructura física de la Universidad a través de la planificación y ejecución, el seguimiento y control y cierre de los proyectos, con el fin de lograr el desarrollo integral de la infraestructura física a nivel nacional dentro de los lineamientos legales, ambientales, inclusivos y sostenibles.
- Política Institucional de Gestión de la Infraestructura de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que tiene como objetivo garantizar el uso y funcionamiento de la infraestructura tecnológica de la Universidad, a través de la ejecución del plan de mantenimiento anual, la actualización y renovación de los recursos tecnológicos para el cumplimiento de las necesidades y los requerimientos de los procesos académicos, de docencia, investigación, extensión y proyección social y administrativos de la Institución.
- Política Institucional de Gestión de Seguridad de la Información, tiene como objetivo consolidar un ambiente seguro que facilite la protección de los activos de la información y el uso adecuado de los recursos y la gestión del riesgo, con el fin de garantizar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de aquella y la continuidad de los servicios.

Estas políticas institucionales son transversales a los ejes estratégicos del Plan Estratégicos Institucional de Desarrollo - PEID 2021-2027 y están dirigidas al cumplimiento de los objetivos y la consolidación de entornos diferenciales de los procesos de enseñanza, investigación, innovación, certificación, expansión e inversión de los recursos, con el fin de asegurar el avance y la presencia de la Universidad a nivel local, regional, nacional e internacional.

La Universidad La Gran Colombia para el desarrollo del proceso académico cuenta a nivel multicampus con 426.155 m^2 que se desagregan para la Sede y la Seccional.

Sede Bogotá

La infraestructura física de la Universidad La Gran Colombia en la Sede Bogotá está compuesta por treinta y ocho (8) inmuebles con un área total de 27.465 m^2. Mediante el radicado número 1-2019-15898, expedido por la Secretaría Distrital de Planeación, se obtuvo el concepto técnico sobre el uso del suelo para los predios de propiedad de la Universidad La Gran Colombia.

El uso para los predios, ubicados en la zona centro de Bogotá D.C. y el de la Facultad de Ingenierías, ubicado en la localidad de chapinero, según el Plan de Regularización y Manejo PRM, faculta el equipamiento colectivo, de tipo educativo, como Institución de Educación Superior, escala metropolitana, donde se contemplan 209 aulas de clase, al servicio de los estudiantes, con capacidad total para 6.483 personas de manera simultánea, espacios que son utilizados en diferentes jornadas.

A continuación, se describe la información del uso del suelo, de los lugares de desarrollo ubicados en la ciudad de Bogotá D.C., según el Plan de Ordenamiento Territorial POT vigente, Decreto 190 de 2004 y Decreto 555 de 2021, conforme con la información de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital UAECD, entidad adscrita a la Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá D.C.

Tabla 43. Conceptos norma urbana y usos del suelo predios Universidad La Gran Colombia Sede Bogotá

Inmueble	Dirección del predio	Uso	Número de pisos
Sede Manzana Central.	Carrera 5 NO.12B - 49	Dotacional privado. Colegios y universidades	4
Bloque L	Calle 12 No. 5-45	Dotacional privado. Colegios y universidades	2
Bloque N	Calle 12 No. 8-41 / 55	Dotacional privado. Colegios y universidades	5
Bloque M	Calle 17 No. 5-86 / 90	Dotacional privado. Colegios y universidades	5
Bloque O	Carrera 7 No. 12A - 26	Dotacional privado. Colegios y universidades	8
Bloque K	Calle No. 12 No. 3 -32 / 50	Dotacional privado. Colegios y universidades	2
Bloque Biblioteca Central	CL 12b No. 5 - 59	Dotacional equipamiento colectivo. Institución de educación superior	5
Sede Ingenierías Chapinero	Carrera 9 No. 42A 22	Institucional, establecimiento educativo	5
Casa norte	Carrera 8 No. 91 – 34	Dotacional recreacional	3
Teleamiga	Carrera 13 No. 49 – 63	Comerciales urbanos	2

Fuente: Departamento de Planta Física Bogotá, 2024.

La Universidad La Gran Colombia, Sede Bogotá, cuenta con treinta y ocho (38) predios propiedad de la universidad en los cuales se desarrolla todas las actividades académicas, con sus respectivas zonas de servicio y áreas administrativas. Cuenta con 2 predios en arriendo perteneciente al archivo histórico, los cuales se componen de un área administrativa, zonas de servicio, área de almacenamiento, los cuales tienen un acceso limitado y controlado.

Tabla 44. Disponibilidad de infraestructura física Sede Bogotá

Uso de espacios	Propiedad y Total	
	Cantidad de Espacios	Metros ^{2}
Aulas de Clase	209	8.052
Laboratorios	20	1.114
Sala de Tutores	18	749
Auditorios	14	1.462
Bibliotecas	5	1.095
Cómputo	29	1.294
Oficinas	215	3.409
Espacios Deportivos	4	677
Cafeterías	7	250
Zonas Recreación	18	256.802
Servicios Sanitarios	159	1.211
Otros*	333	7.505
Total	**1.031**	**283.620**

Fuente: Departamento de Planta Física Bogotá, 2024
Nota: * Otros hace referencia a capillas, sala lactante, centro de pensamiento, espacios casa de docentes, estudio de grabación, cuartos técnicos y bodegas, entre otros.
Nota: * No se cuenta con espacios en arriendo.

Seccional Armenia

La infraestructura física de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia está compuesta por trece (13) inmuebles que comprenden un área total de 142.535 m2, en los cuales se desarrollan las actividades de académicas de docencia, Investigación, innovación, extensión y proyección social y bienestar. Espacios para actividades dotacionales y administrativas de apoyo y complementarias al ejercicio de la educación superior, donde se disponen de 70 aulas de clase cuya capacidad es de 2.300 a 2.600 estudiantes de manera simultánea.

La tabla siguiente contiene área, tipo de tenencia y ubicación de los diferentes inmuebles, en los cuales se desarrollan las actividades de la Universidad.

Tabla 45. Áreas edificios de la Universidad y tipo de tenencia. Año 2024.

Inmueble	Dirección	Tenencia	Área Lote M^2	Área Construida M^2	Número de Edificios	Número de edificios / Locales
Edificio Central	Carrera 14 # 7-46	Propio	2.978	6.455	1	1
Edificio Norte	Carrera 14 # 5-29	Propio	672	2.963	2	2

Inmueble	Dirección	Tenencia	Área Lote M²	Área Construida M²	Número de Edificios	Número de edificios / Locales
Ciudadela del Saber La Santa María	Kilómetro 7 vía La Tebaida	Propio	102.000	39.130	9	9
Lote Aborígenes	Carrera 14 # 25 N - 31	Propio	13.693	-	-	-
Lote Parqueadero	Carrera 14/15 calle 7	Propio	800	28	1	1
Lote Guayacanes	Kilómetro 7 vía La Tebaida	Propio	21.983	-	-	-
Locales comerciales	Centro Armenia	Propio	409	496	-	6
TOTALES			**142.535**	**49.072**	**13**	**18**

Fuente: Departamento de Planta Física, UGC Seccional Armenia, 2024

La Institución tiene los respectivos títulos de propiedad de sus inmuebles y los edificios y construcciones cumplen con el uso dotacional y las licencias de construcción respectivas para el cumplimiento de las normas de uso, sismorresistencia y educación y cuentan con el plan de evacuación, análisis de riesgos, certificación ISO 9001:2015 procesos de infraestructura física y tecnológica y los criterios de diseño y uso del suelo para su infraestructura física, lo anterior basado en las siguientes normas, leyes y decretos: Ley 400 de 1997 y reglamentadas en los Decretos 33 de 1998 y 34 de 1999 - Norma Colombiana de diseño y construcción resistente - NSR-98 y NSR-10.

En la siguiente tabla se relacionan los usos del suelo de los predios de la Universidad La Gran Colombia, Seccional Armenia:

Tabla 46. Conceptos usos del suelo predios Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia.

Inmueble	Dirección del predio	Uso	Número de pisos
Central	Carrera 14 7-46	Educación/Recreación/Servicios	15
Norte	Carrera 14 5-29	Educación/Recreación/Servicios	15
Ciudadela del Saber La Santa María	Kilómetro 7 vía La Tebaida	Educación/Recreación/Servicios	2
Lote Aborígenes	Carrera 14 25 N - 31	Educación/Recreación/Servicios	10/15
Lote Parqueadero	Carrera 14/15 Calle 7	Educación/Recreación/Servicios	15
Lote Guayacanes	Kilómetro 7 vía La Tebaida	Educación/Dotacional/Recreación	2
Locales comerciales	Centro Armenia	Comercial	1

Fuente: Departamento de Planta Física Seccional Armenia, 2024

A través del siguiente anexo se accede a videos que sustentan la infraestructura física de la Universidad en la Sede Bogotá y en la Seccional Armenia.

Anexo 3. 16. Caracterización de la Infraestructura Física

En las edificaciones de la Universidad hay rutas de acceso y evacuación demarcadas, lámparas de emergencia, extintores, camillas y alarmas que garantizan el acceso a la población con movilidad reducida mediante ascensores en los edificios central y norte, rampas de acceso externo, tapetes como guías de circulación, barreras de bastón, servicios sanitarios especiales.

En la Ciudadela del Saber la Santa María se cuenta con circulaciones a través de senderos peatonales debidamente nivelados, rampas para cambios de nivel, servicios sanitarios, zonas de parqueo demarcadas. Se está actualizando y cambiando la señalética y el diseño de las rutas de movilidad mediante la implementación de unos materiales especiales como adoquines, barandas y pisos táctiles, entre otras mejoras para la accesibilidad.

La Universidad cuenta con espacios físicos y virtuales que facilitan las actividades de aprendizaje. A continuación, se presenta en la tabla la relación de los espacios de uso académico y de uso común.

Tabla 47. Espacios físicos y virtuales para actividades de aprendizaje

Tipo de Espacio Físico	Total Institucional		
	N° de espacios	Área m2	Uso
Aulas	70	4.911,15	Compartido
Salas de tutores	16	520,62	Unidades Académicas
Laboratorios y salas especializadas	18	1.202,40	Unidades Académicas
Salas de cómputo	8	437,38	Compartido
Auditorios	4	585	Compartido
Bibliotecas	2	504,59	Compartido
Oficinas	56	2.592,28	Administrativo
Espacios deportivos	6	3.040,00	Compartido
Cafeterías	3	617,80	Compartido
Zonas de recreación	19	56.659,37	Compartido
Servicios sanitarios	94	606,22	Compartido
Sitios de práctica	16	56.299,63	Unidades Académicas
Otros servicios (Librería, Salas de Lectura, médico, parqueaderos, entre otros)	63	19.118,96	Compartido
Total	375	147.097	

Fuente: Departamento de Planta Física, UGC Seccional Armenia, 2024

La comunidad académica tiene una percepción positiva del 87.41% sobre las características de la planta física, tales como aulas de clase, salas de informática, biblioteca, oficinas administrativas, cafetería, zonas de parqueo y zonas de recreación, entre otros, desde la accesibilidad, capacidad y seguridad que permiten desarrollar las actividades académicas y administrativas de manera más eficiente, siempre en pro de la mejora continua.

La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia ha trabajado permanentemente en el desarrollo y la conservación de su infraestructura institucional mediante planes y programas orientados a la administración eficiente de los recursos con una estrategia para la operación, el mantenimiento, la renovación y actualización de la infraestructura física y tecnológica. De igual forma, está comprometida con la expansión de la infraestructura física en su entorno; de acuerdo con las políticas institucionales y las directrices dirigidas al fortalecimiento de los procesos de administración, docencia, investigación, extensión y proyección social, razón por la cual garantiza los recursos humanos, financieros y físicos en el presupuesto de cada vigencia.

Una de las prioridades en lo corrido de sus períodos académicos es consolidar el mejoramiento de la infraestructura física y tecnológica para brindar a los estudiantes, docentes y personal administrativo, espacios y condiciones apropiados para el desarrollo de sus actividades, a través del seguimiento de sus planes de mantenimiento preventivo y correctivo de maquinaria y equipo, equipos de cómputo, instalaciones físicas, equipos de medios audiovisuales, así como el control e interventoría a obras civiles, adecuaciones físicas, plan de infraestructura tecnológica y la respectiva medición de indicadores de ejecución de éstos.

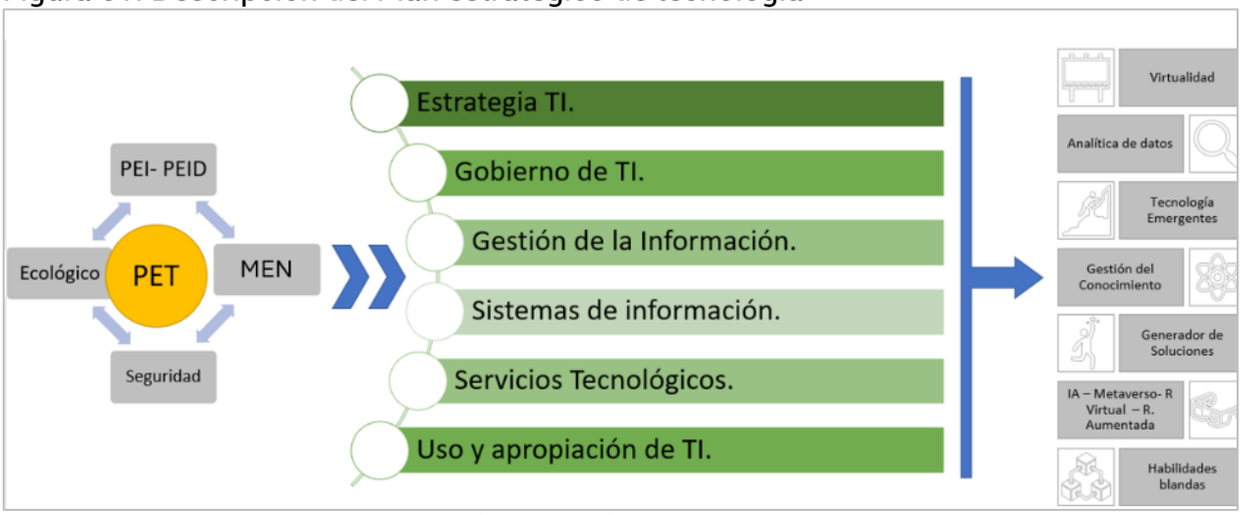
Para la infraestructura física, en cada vigencia se ejecutan acciones previamente programadas, plasmadas en un registro de calidad, acordes con el presupuesto aprobado y a las cuales se les realiza un seguimiento trimestral, y una medición anual (porcentaje de cumplimiento). Estas actividades incluyen planteamientos arquitectónicos de las instalaciones físicas de todas las sedes de la Universidad, adecuaciones, mejoras, ampliaciones y acciones de seguimiento a nuevas construcciones.

- **Infraestructura tecnológica**

Dentro del proceso de proyección y control de la adquisición de la infraestructura tecnológica, la Universidad cuenta, además, con el Plan Estratégico de Tecnología – PET 2023 al 2027.

El Plan Estratégico de Tecnología – PET 2023-2027 tiene cuatro (4) ejes fundamentales que proyectan el ámbito tecnológico. El primer eje asegura que las acciones estén alineadas con los objetivos y las metas de la Organización. El segundo eje establece las directrices del Ministerio de Educación Nacional, claves para garantizar la calidad y pertinencia de los procesos educativos y la mediación tecnológica. El tercer eje es el componente de seguridad de la información y asegura la protección de los datos y recursos críticos. Finalmente, el cuarto eje es el Ecológico que promueve un enfoque sustentable, optimizando el uso de los recursos tecnológicos. Los cuatro ejes desarrollan seis dominios claves, Estrategia TI, Gobierno de TI, Gestión de la Información, Sistemas de Información, Servicios Tecnológicos, y Uso y Apropiación de TI, que permiten una gestión integral y eficiente de las tecnologías y garantizan la innovación, seguridad y sostenibilidad.

Figura 31. Descripción del Plan estratégico de tecnología



Fuente: Departamento de Desarrollo Tecnológico, 2024

Anexo 3. 17. Plan Estratégico de Tecnología

Para el proceso de renovación tecnológica la Universidad cuenta con un procedimiento de medición de la obsolescencia, que permite tener un panorama claro del estado real de los equipos tecnológicos; sin embargo, la infraestructura que se asigna a las salas y los laboratorios es inferior al tiempo de la obsolescencia, medida según las nuevas versiones del software y las características técnicas de los equipos para asegurar la calidad del servicio.

La Universidad ejecuta un seguimiento permanente a la dotación de los medios educativos requeridos por los programas académicos, puestos a la disposición de los estudiantes y docentes con las herramientas necesarias para garantizar las actividades académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión con los espacios adecuados y los recursos físicos y tecnológicos suficientes según los criterios de innovación, disponibilidad y personal especializado para facilitar y promover el uso eficiente de estos. En los últimos años, la inversión en infraestructura tecnológica, año 2023, registró la suma de $3.539.132.790 y, en el año 2022, de $4.620.838.087.

Descripción del ecosistema tecnológico que soporta la gestión académica, los servicios a profesores y estudiantes

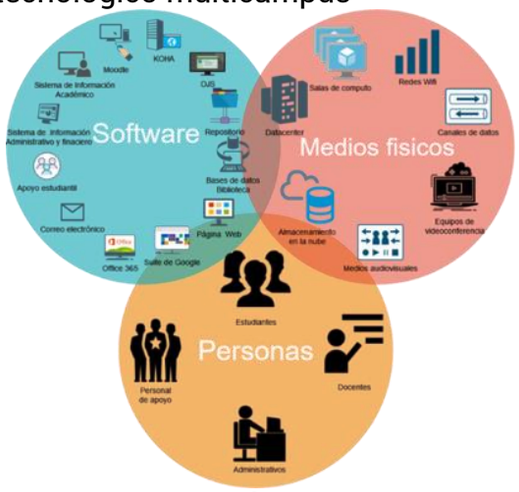
El Departamento de Desarrollo Tecnológico de la Universidad La Gran Colombia tiene varias responsabilidades clave. Administra los recursos tecnológicos esenciales para los servicios académicos y administrativos de la Institución, que incluye la gestión de los equipos de procesamiento de datos, almacenamiento, redes y comunicaciones y la administración del software básico y especializado utilizado por los programas académicos y las áreas administrativas.

El Centro de Datos de la Universidad cuenta con una infraestructura que permite una administración más sencilla y eficiente de los recursos tecnológicos y ofrece un entorno seguro y escalable, vital para adaptarse a los cambios tecnológicos y mantener un rendimiento óptimo.

Este Centro de Datos está dividido en dos nodos: un nodo local y un nodo externo. El nodo local dispone de un almacenamiento de 60 TB en discos *fast class* y en estado sólido, procesadores con 24 núcleos a 4.2 GHz, y 2.2 TB de RAM, todo bajo un esquema de alta disponibilidad y seguridad perimetral.

El nodo externo, por otro lado, opera con hipervisores y cuenta con 10 hosts virtuales, un almacenamiento de 4.4 TB, 58 CPU y 277 GB de RAM. También dispone de un esquema de seguridad perimetral y una disponibilidad superior al 99.6%, con capacidad de crecimiento escalable, según las necesidades de la Universidad. Esta estructura ha permitido mantener una disponibilidad de servicios del 99,6%, que asegura los recursos
para satisfacer las demandas de la comunidad académica.

Figura 32. Ecosistema de tecnológico multicampus



Fuente: Departamento de Desarrollo Tecnológico, 2024.

La integración de las tecnologías con los procesos académicos ofrece a los profesores y estudiantes una variedad de herramientas que complementan sus actividades y mejoran la experiencia educativa. En la Universidad, este ecosistema tecnológico incluye software avanzado, una amplia gama de información, infraestructura física adecuada y la participación de las personas.

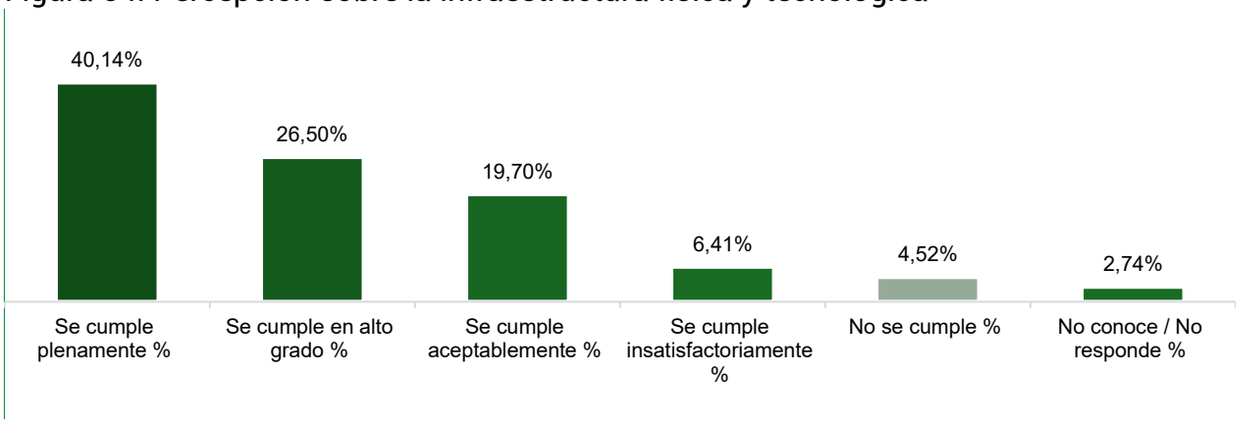
En cuanto a los sistemas de información, la Universidad ha desarrollado e implementado varios sistemas, aplicaciones y herramientas que permiten a los funcionarios de las unidades administrativas y académicas gestionar la información de sus procesos y facilita el desarrollo de sus actividades de forma integrada y sistematizada. Entre estos sistemas destacan los siguientes:

Figura 33. Principales herramientas al servicio de la comunidad académica y administrativa

Fuente: Departamento de Desarrollo Tecnológico, 2024.

Estas herramientas son una muestra clara de la apuesta por la innovación y modernización de los procesos educativos y administrativos. Este enfoque tecnológico integral busca optimizar los recursos internos y preparar a la comunidad universitaria para enfrentar los desafíos del entorno académico contemporáneo. Ahora bien, para la característica en análisis, a nivel multicampus, se observa una percepción positiva del 66,64%. En la encuesta de percepción se consultó a la comunidad académica sobre los diferentes escenarios disponibles para la realización de ejercicios prácticos, actualización de laboratorios y aula de clase. Se evaluaron aspectos en cuanto a la calidad, pertinencia, disponibilidad, capacidad, condiciones de higiene, iluminación, seguridad y ventilación.

Figura 34. Percepción sobre la infraestructura física y tecnológica



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Así mismo, se observa una percepción positiva de la apreciación de los diferentes escenarios disponibles para la realización de ejercicios prácticos, actualización de

laboratorios y aulas de clase. Se evaluaron aspectos en cuanto a la calidad, pertinencia, disponibilidad, capacidad, condiciones de higiene, iluminación, seguridad y ventilación. Por lo anterior, la Universidad cuenta con una infraestructura física y tecnológica suficiente para atender las actividades de Investigación, Docencia, Proyección Social, Bienestar Universitario e Internacionalización; así mismo las actividades administrativas y de apoyo, complementarias al ejercicio de la Educación Superior.

3.3.6. Característica 12. Recursos y gestión financiera

Tabla 48. Resultado de la autoevaluación: Característica 12. Recursos y gestión financiera

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,28	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,22	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,35	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 12

El objetivo del proceso de gestión financiera es administrar los recursos financieros para el cumplimiento de los propósitos institucionales, teniendo control sobre la adquisición de los bienes y servicios, la ejecución del presupuesto, la cartera, el manejo de los trámites administrativos y el proceso contable.

La gestión financiera de la Universidad se articula con el PEI 2021, base para la formulación de las políticas administrativas y financieras, y promueve los lineamientos del buen gobierno, la planeación estratégica, los sistemas de gestión en los procesos y genera las condiciones financieras y presupuestales que permitan alcanzar la excelencia educativa con el fin de responder a los retos inmersos en la misión y la visión institucionales, las políticas educativas del Gobierno Nacional y las necesidades educativas de la sociedad colombiana. Los lineamientos de orden interno se establecen en concordancia con la Constitución y la ley.

El PEID 2021 - 2027 busca la renovación y el fortalecimiento institucional y prioriza los recursos y las acciones de la Institución en el cumplimiento de las funciones misionales y de la Mega. En el eje estratégico No. 5 de "Sostenibilidad y Expansión" se regulan parámetros para generar las condiciones de eficiencia y eficacia que aseguran la sostenibilidad, el crecimiento y la expansión institucional. Entre otros aspectos financieros, el plan establece que el 8,5% de los ingresos operacionales se destinan al fortalecimiento de la investigación y el 5% a los proyectos de inversión en infraestructura física y tecnológica. En este sentido, la ejecución de los recursos financieros busca satisfacer las funciones misionales y garantizar la alta calidad académica.

Por otro lado, el Plenum, como el órgano supremo de la Universidad tiene como función "*establecer las Políticas generales de la Universidad, mediante la aprobación y seguimiento del Plan estratégico Institucional de Desarrollo PEID*".

La Consiliatura como máximo organismo de dirección y administración de la Universidad establece las políticas y reglamentos administrativos y financieros, aprueba los estados financieros, define las políticas presupuestales, aprueba el presupuesto anual presentado por el Rector, revisa los informes periódicos sobre la ejecución del presupuesto, determina los valores de los derechos pecuniarios por los servicios y sus modalidades de recaudo y solicita y revisa los informes financieros presentados por el Rector.

El Rector, como representante legal, es el responsable de la dirección administrativa de la Universidad en los ámbitos académico, administrativo y financiero. Presenta y ejecuta el presupuesto y otros asuntos financieros de acuerdo con las decisiones del Plenum, la Consiliatura y el Consejo Académico.

La Seccional es dirigida por el Rector, a través de un Rector(a) Delegatario(a) y los Centros de Desarrollo Regional - CDR son dirigidos por un Director Académico, que dependen de la Sede o la Seccional. La estructura y funciones de cada uno están establecidas por la Consiliatura y el Consejo Académico, en lo pertinente.

El proceso financiero inicia con la proyección del presupuesto, basado en las leyes, los lineamientos institucionales y enmarcado en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027, seguido por el control de los ingresos, la ejecución del presupuesto, el seguimiento a los trámites administrativos y los pagos y finaliza con la elaboración y presentación de los estados financieros.

- **Políticas Financieras**

La Universidad La Gran Colombia ha implementado una serie de políticas y mecanismos para la obtención, planificación, gestión y el control de los recursos financieros. Estas políticas y los mecanismos, orientados por el Plenum y la Consiliatura, regulan el manejo financiero y presupuestal de la Institución. Cada año, el Rector presenta a la Consiliatura el presupuesto anual, ingresos, gastos e inversiones, para su aprobación.
La Institución establece las políticas para alinear las prácticas contables de la Universidad con estándares internacionales (NIIF) para asegurar claridad y precisión en los informes financieros para dar transparencia y facilitar la toma de decisiones basadas en datos fiables.

La Resolución 019 de 2016, que especifica las políticas y procedimientos financieros para administrar activos fijos, recursos financieros, ajustes presupuestales, cartera, anticipos y cajas menores, para asegurar el uso eficiente y responsable de los recursos, minimizando riesgos y optimizando el uso de fondos.

El Acuerdo 004 de 2019 de la Consiliatura, que define los ordenadores de gastos de la Universidad de manera tal que se garantice que los fondos se usen adecuadamente y que todas las transacciones sean revisadas y aprobadas por personas con la autoridad necesaria.

El Acuerdo 004 de 2021 de la Consiliatura, que introduce el Manual de Presupuesto y proporciona una guía para la creación y gestión del presupuesto de la Universidad para asegurar que los recursos se asignen y utilicen de manera eficiente, alineándose con los objetivos de la Universidad.

El Acuerdo 007 del 28 de julio de 2021 de la Consiliatura establece las Políticas Institucionales para la gestión de la Universidad, con el fin de promover una operación coherente, eficiente y alineada con la misión y la visión de la Institución.

Los ingresos de la Universidad provienen de las matrículas de pregrado y posgrado y de otros derechos pecuniarios que son parte de la proyección presupuestal. Adicionalmente, se genera recursos a través de los convenios con algunas entidades estatales o privadas y los rendimientos financieros. Los valores de los derechos pecuniarios para 2024 están detallados en la Resolución No. 012 para la Sede Bogotá y en la Resolución No. 013 para la Seccional Armenia, disponibles en la página web de la Universidad.

- **Descripción de la asignación y ejecución del presupuesto**

La gestión presupuestal de la Universidad La Gran Colombia cumple con las normas contables nacionales e internacionales en cuanto al presupuesto e incorpora las disposiciones estatutarias que establecen que el presupuesto debe ser elaborado por programas, basándose en los proyectos presentados y justificados anualmente por las unidades académicas y administrativas, con el fin de atender las funciones sustantivas de la docencia, la investigación, la extensión y proyección social; incluyendo los aspectos relacionados con la internacionalización para efectos de la globalización de la gestión profesional de la comunidad académica.

La Consiliatura tiene como función orgánica de "*trazar la política presupuestal de la Universidad, aprobar el presupuesto para la vigencia siguiente, presentado por el Rector, y considerar los informes periódicos sobre la ejecución presupuestal", s*egún los términos expresados en el numeral 7 del artículo 21 de los Estatutos.

El Manual de Presupuesto contempla todas las fases del proceso presupuestal de la Universidad, que son: Formulación, ejecución, control y seguimiento.

El presupuesto anual de ingresos, gastos e inversiones de la Institución es aprobado mediante Acuerdos de la Consiliatura antes del cierre fiscal de cada año. Comienza su proceso a partir de agosto en coordinación con la planeación estratégica y los planes de acción anual. En su elaboración participan activamente los responsables de cada unidad académica y administrativa.

El Manual de Presupuesto de la Universidad La Gran Colombia, aprobado por la Consiliatura, Acuerdo No. 004 del 27 de abril de 2021, establece las directrices para la gestión financiera de la Corporación para asegurar que las actividades económicas se realicen de manera organizada y según con las normas establecidas. Este documento destaca la importancia de la transparencia, eficiencia y responsabilidad en el uso de los recursos. Estos pilares son fundamentales para la correcta elaboración y ejecución del presupuesto.

Los principios del régimen presupuestal de la Institución se centran en asegurar una gestión financiera eficiente y transparente. Estos principios incluyen la planificación, alineada con los objetivos estratégicos de la Universidad, y la ejecución del presupuesto en ciclos anuales. Además, se garantiza la inclusión de todos los ingresos y gastos, la centralización de los recursos financieros en una sola unidad administradora para una mejor gestión, y la coordinación integral de todas las actividades y recursos, así como, también se asignan recursos específicos a cada programa y proyecto, asegurando que los ingresos y gastos estén equilibrados.

El presupuesto incluye varios componentes, como ingresos pecuniarios, ingresos financieros, otros ingresos, recursos del balance y del crédito. Cada elemento se detalla en el manual, con una visión clara de la estructura y gestión de los recursos financieros de la Universidad.

El proceso de preparación, aprobación y ejecución del presupuesto es minucioso, comenzando con la presentación de proyectos por las unidades académicas y administrativas, seguido de la aprobación por la Consiliatura. Una vez aprobado, el presupuesto se ejecuta según los planes establecidos para cumplir los objetivos institucionales.

La Rectoría de la Universidad presenta el proyecto de presupuesto a la Consiliatura, que debe ser aprobado antes del 31 de diciembre de cada año. En el Acuerdo No. 009 del 21 de noviembre de 2023, se aprobó el presupuesto institucional para el año 2024. Posteriormente, el 25 de junio de 2024, se aprobó un ajuste al presupuesto de la Seccional Armenia mediante el Acuerdo No. 009 de la Consiliatura.

En la siguiente tabla se presentan los presupuestos aprobados de 2017 a 2024 para la sede y la seccional, así:

Tabla 49. Presupuesto aprobado 2019 – 2024

Descripción	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bogotá	102.131.074.160	95.555.341.800	92.065.937.500	98.999.585.140	81.500.361.785	80.187.507.000
Armenia	21.307.341.000	21.313.251.000	21.530.540.430	23.790.945.000	28.747.799.000	24.792.239.000
Total	**123.438.415.160**	**116.868.592.800**	**113.596.477.930**	**122.790.530.140**	**110.248.160.785**	**104.979.746.000**

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto, UGC Bogotá, 2024.
* Cifras expresadas en pesos colombianos (COP)

- **Resultados financieros**

A continuación, se presenta el resultado de los estados financieros comparativos de la Universidad La Gran Colombia para el período 2019 - 2023. Estos estados financieros reflejan el desempeño económico y financiero de la institución:

Tabla 50. Estados de resultados consolidado 2019-2023

Descripción	2023	2022	2021	2020	2019
Ingresos totales	96.533.333.688	94.481.287.674	89.635.048.542	94.824.927.020	108.448.427.972
Egresos totales	106.344.057.696	99.722.227.071	86.622.215.329	87.936.193.330	101.979.067.561
Resultado	- 9.810.724.008	- 5.240.939.397	3.012.833.213	6.888.733.690	6.469.360.411

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto, UGC Bogotá, 2024
* Cifras expresadas en pesos colombianos (COP)

Igualmente, se presentan en la siguiente tabla los indicadores financieros abarcando el período de 2019 a 2023. Estos indicadores reflejan el desempeño económico y financiero de la Universidad La Gran Colombia durante estos años:

Tabla 51. Indicadores financieros consolidados 2019-2023 a 31 de diciembre

Indicador	2023	2022	2021	2020	2019
Índice de liquidez	5,35	6,08	6,38	6,46	1,56
Índice de solidez	9,89	9,24	8,38	8,67	7,82
Endeudamiento	10,11%	10,82%	11,94%	11,53%	12,79%
Capital de trabajo	26.288.087.933	33.950.415.274	39.184.565.131	34.127.405.789	12.847.093.65
Patrimonio liquido	257.014.329.814	219.042.099.198	214.596.420.863	211.583.587.650	20.469.483.95
Apalancamiento	11,25%	12,55%	13,55%	13,04%	14,66%
EBITDA	- 5.653.327.989	- 12.075.017	11.389.841.967	11.072.316.676	9.187.202.973
ROA *(Return On Assets)*	-4,96%	-3,63%	30,68%	37,38%	2,15%
ROA *(Return On Assets)*	-37,45%	-20,01%	11,50%	26,30%	24,7%
ROA *(Return On Assets)*	-3,82%	-2,50%	1,40%	3,26%	3,16%
Margen operacional	-15,32%	-9,89%	2,39%	6,10%	4,86%
Margen Neto	-10,60%	-5,80	3,43%	7,50%	6,24%

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto, UGC Bogotá, 2024

Los indicadores mencionados son esenciales para analizar la estabilidad financiera de la institución y para guiar la toma de decisiones estratégicas. Como se observa, la Universidad demuestra y mantiene capacidad suficiente, para realizar las inversiones y operar de manera eficiente y cumplir con los compromisos y necesidades de sus grupos de interés.

De acuerdo con lo anterior, a 31 de diciembre de 2023, la Universidad La Gran Colombia presenta un panorama financiero sólido en varios aspectos clave. Con un índice de liquidez de 5,35, la Universidad mantiene una buena capacidad para cumplir con sus obligaciones a corto plazo, aunque se observa una ligera disminución respecto a años anteriores. El índice de solidez, situado en 9,89, indica una fuerte base patrimonial, mejorando con

respecto a los últimos cinco años. El endeudamiento ha disminuido consistentemente hasta un 10,11%, lo que demuestra una gestión eficaz y prudente de las deudas.

El capital de trabajo ha mostrado una disminución en comparación con 2022, debido a la disminución de ingresos, sin embargo, el estricto seguimiento y la optimización de los recursos, ha permitido una operación estable. El patrimonio líquido, por otro lado, ha experimentado un crecimiento significativo, alcanzando los 257.014.329.814 COP, lo que subraya la fortaleza financiera de la Universidad. A pesar del EBITDA negativo en 2023, es importante reconocer que, en años previos, la Universidad ha mantenido retornos positivos sobre los activos (ROA), lo que sugiere un potencial de recuperación. Aunque los márgenes operacionales y netos muestran desafíos, la gestión proactiva de la Universidad indica un compromiso con la mejora continua de su eficiencia operativa.

- **Ejecución de Recursos**

La ejecución de los recursos se alinea con las necesidades de cada unidad, previa verificación del presupuesto aprobado. La Oficina de Presupuesto presenta informes periódicos sobre la ejecución presupuestal, lo que permite tomar decisiones informadas basadas en los ingresos obtenidos. Esto asegura el cumplimiento de compromisos en áreas como nómina, investigación, proyección social, gastos de funcionamiento e inversiones prioritarias.

Para monitorear la ejecución del presupuesto, se han implementado indicadores específicos. A continuación, se muestra un comparativo de la ejecución presupuestal consolidada para los años 2022 y 2023:

Tabla 52. Ejecución Presupuestal Consolidada 2022 - 2023

Rubros	Ejecución 2022			Ejecución 2023		
	Presupuesto	Ejecuciones	%	Presupuesto	Ejecuciones	%
INGRESOS	122.790.530.140	94.481.287.676	77%	110.248.160.785	95.197.665.807	86%
INVERSIONES	20.115.972.191	12.214.101.218	61%	6.643.156.600	7.324.785.932	110%
GASTOS	102.674.557.949	89.619.334.724	87%	103.605.004.185	94.611.762.079	91%
RESULTADO PRESUPUESTAL	-	- 7.352.148.266		-	- 6.738.882.204	

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto, UGC Bogotá, 2024
* Cifras expresadas en pesos colombianos (COP)

Tabla 53. Ejecución Presupuestal Bogotá 2022 - 2023

COMPARATIVO EJECUCIÓN BOGOTÁ DICIEMBRE 2022-2023						
RUBROS	EJECUCIÓN 2022			EJECUCIÓN 2023		
	PRESUPUESTO	EJECUCIONES	%	PRESUPUESTO	EJECUCIONES	%
INGRESOS	98.999.585.140	73.202.207.305	74%	81.500.361.785	73.716.536.379	90%
INVERSIONES	17.378.364.191	8.306.464.057	48%	3.845.574.600	5.403.500.552	141
GASTOS	81.621.220.949	70.600.746.817	86%	77.654.787.185	73.120.383.572	94%
RESULTADO PRESUPUESTAL		- 5.705.003.569			- 4.807.347.745	

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto, UGC Bogotá, 2024
* Cifras expresadas en pesos colombianos (COP)

Tabla 54. Ejecución Presupuestal Armenia 2022 - 2023

RUBROS	EJECUCIÓN 2022			EJECUCIÓN 2023		
	PRESUPUESTO	EJECUCIONES	%	PRESUPUESTO	EJECUCIONES	%
INGRESOS	23.790.945.000	21.279.080.371	89%	28.747.799.000	21.481.129.428	75%
INVERSIONES	2.737.608.000	3.907.637.161	143%	2.797.582.000	1.921.285.380	69%
GASTOS	21.053.337.000	19.018.587.161	90%	25.950.217.000	21.491.378.507	83%
RESULTADO PRESUPUESTAL	**-**	**- 1.647.143.951**		**-**	**- 1.931.534.459**	

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto, UGC Bogotá, 2024
* Cifras expresadas en pesos colombianos (COP)

Estos datos subrayan la gestión eficiente de los recursos y la adaptabilidad de la Universidad para ajustarse a sus necesidades presupuestales, garantizando el desarrollo continuo y el cumplimiento de sus objetivos institucionales, invirtiendo sin poner en riesgo la continuidad de la Universidad, con el propósito de fortalecer las condiciones de sostenibilidad y sustentabilidad.

En términos de ingresos, la ejecución mejoró del 77% en 2022 al 86% en 2023, reflejando una mayor eficiencia en la recaudación. Las inversiones, cruciales para el desarrollo y modernización de la Universidad, aumentaron considerablemente, del 61% al 110%, utilizando recursos para potenciar la infraestructura. Los gastos se han gestionado con eficacia, manteniendo una ejecución superior al 87%.

El déficit reflejado, obedece a la apuesta controlada de la Universidad, en continuar procesos necesarios para lograr los objetivos de fortalecimiento institucional, estrategia que permite más capacidad de la Universidad para continuar creciendo y mejorando su infraestructura tecnológica y física, beneficiando a la comunidad académica en el largo plazo.

Tabla 55. Consolidado Ejecución Presupuesto a junio de 2024 Bogotá - Armenia

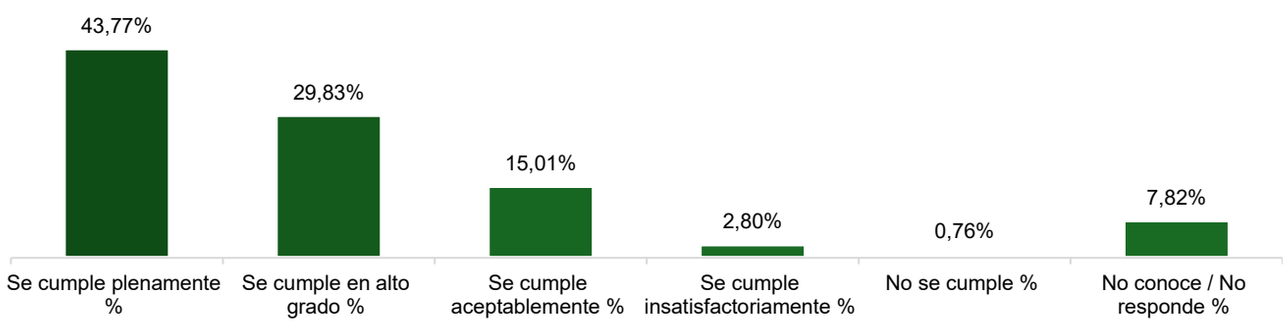
RUBROS	BOGOTÁ		%	ARMENIA		%	CONSOLIDADO		%
	PRESUPUESTO	EJECUCIONES		PRESUPUESTO	EJECUCIONES		PRESUPUESTO	EJECUCIONES	
INGRESOS	80.187.507.000	51.165.981.573	64%	24.792.239.000	12.932.335.211	52%	104.979.746.000	64.098.316.784	61%
RECURSOS DEL BALANCE	-	-	-	4.160.461.000	1.645.963.000	40%	4.160.461.000	1.645.963.000	40%
INVERSIONES	6.768.176.000	11.198.620.500	165%	4.639.333.000	923.948.292	20%	11.407.509.000	12.122.568.792	106%
GASTOS	73.419.331.000	34.797.377.733	47%	24.313.367.000	11.309.878.756	47%	97.732.698.000	46.107.256.489	47%
RESULTADO	-	5.169.983.340		-	2.344.471.163		-	7.514.454.503	

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto, UGC Bogotá, 2024
* Cifras expresadas en pesos (COP)

Los desafíos financieros afrontados por la Universidad La Gran Colombia demuestran una gestión estratégica de sus recursos, mostrando estabilidad en la generación de ingresos y una ejecución eficiente del presupuesto. La utilización prudente de recursos acumulados ha permitido financiar importantes inversiones en infraestructura, superando las expectativas con una ejecución del 106% del presupuesto. Esta inversión refleja un compromiso con la modernización y mejora continua, fortaleciendo la capacidad institucional para ofrecer una educación de calidad. La gestión controlada de los gastos, con una ejecución uniforme del 47% en ambas sedes, asegura la sostenibilidad operativa. Los esfuerzos conjuntos demuestran la resiliencia y adaptabilidad de la Universidad, destacando su enfoque proactivo hacia la eficiencia y el crecimiento sostenible, sin impactar en incrementos que afecten a los estudiantes. La apuesta es mejorar siempre en las condiciones de calidad y suficiencia, continuando como Universidad asequible a la población que desde su inicio siempre fue y es objeto.

Finalmente, se establecen políticas y los procedimientos para realizar modificaciones y actualizaciones al presupuesto, garantizando que pueda adaptarse a las necesidades cambiantes de la Universidad, permitiendo la reprogramación de recursos y la aprobación de ajustes presupuestales cuando sea necesario, ejecutando planes y acciones que den continuidad a los objetivos planteados en los presupuestos en concordancia con el PEID y los desafíos del sector.

Figura 35. Percepción sobre los recursos y gestión financiera



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La percepción sobre la gestión de recursos en la Universidad La Gran Colombia es mayoritariamente positiva. Un 43.77% de los encuestados indica que los recursos y la gestión financiera se cumplen plenamente, mientras que un 29.83% los considera altamente satisfactorios. Esta satisfacción está respaldada por sólidos estados financieros. La Universidad muestra una estabilidad en la generación de ingresos y una ejecución eficiente del presupuesto. Las cifras reflejan una gestión prudente y estratégica, orientada a la modernización y sostenibilidad financiera, garantizando una educación accesible y de calidad.

3.3.7. Juicio de calidad del Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional

Tabla 56. Resultados de la autoevaluación: Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,24	85%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,95	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,52	90%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 3

Los Estatutos de la Universidad, recientemente actualizados, y el PEI, 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.

El origen de los recursos presupuestales hace 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.

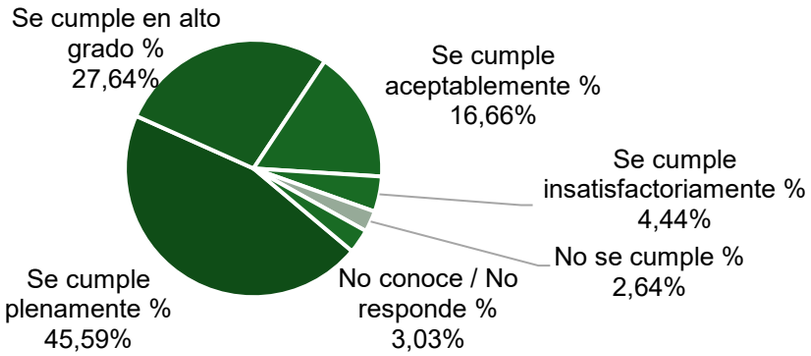
La Universidad mantiene documentación actualizada y accesible, lo cual es esencial para garantizar la transparencia y facilitar la toma de decisiones informadas por parte de todos

los miembros de la comunidad académica. Además, implementa políticas y procesos administrativos que están orientados a mejorar continuamente el servicio a la academia, procurando una gestión eficiente y efectiva. También, ofrece una amplia variedad de programas de capacitación y estímulos, diseñados para fomentar el desarrollo profesional del personal administrativo. Estos programas no solo mejoran el desempeño laboral, sino que también promueven oportunidades de ascenso y ayudan a retener el talento humano, creando un entorno de trabajo motivador y comprometido.

La Universidad demuestra un desempeño notable en la gestión administrativa y en la implementación de políticas de estímulos y capacitación, indicando que los programas actuales están bien diseñados y son efectivos en promover el desarrollo profesional del personal administrativo.

Además, ha logrado establecer una base sólida en términos de gestión administrativa y desarrollo del personal. Las calificaciones reflejan un reconocimiento positivo tanto interno como externo de los esfuerzos realizados. Sin embargo, para mantener y mejorar estos estándares, es crucial continuar con la revisión y actualización de políticas y procesos, así como con la evaluación constante de los programas de capacitación y estímulos. Esto asegurará que la Universidad no solo mantenga su nivel de excelencia, sino que también se adapte proactivamente a los cambios y desafíos futuros.

Figura 36. Percepción sobre el Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

En general, la Universidad es percibida como una institución sólida y bien gestionada, que genera confianza en su comunidad. La estabilidad en la generación de ingresos y la ejecución eficiente del presupuesto han permitido no solo inversiones en infraestructura, sino también un fortalecimiento significativo en todas las áreas académicas y misionales. Este enfoque equilibrado y proactivo demuestra un compromiso continuo con el crecimiento sostenible y la excelencia académica.

Figura 37. Fortalezas del Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional

- 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.

Fuente: Vicerrectoría de Gestión Financiera, 2024

Aspectos por mejorar del Factor 3

Figura 38. Aspectos por mejorar del Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional

- Socialización y sensibilización a la comunidad académica de los procesos asociados a la ejecución presupuestal.
- Establecer mecanismos se 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.
- Establecer mecanismos de socialización en la comunidad académica sobre la gestión financiera realizada.

Fuente: Vicerrectoría de Gestión Financiera, 2024

Anexo 3. 18. Matriz de juicio de calidad del Factor 3

FACTOR 4

MEJORAMIENTO CONTINUO Y AUTORREGULACIÓN

3.4. FACTOR 4. MEJORAMIENTO CONTINUO Y AUTORREGULACIÓN

3.4.1. Característica 13. Cultura de la Autoevaluación

Tabla 57. Resultado de la autoevaluación: Característica 13. Cultura de la Autoevaluación

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,03	81%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,93	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,13	83%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 13

En el marco de la cultura de la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento la Institución apropió una frase orientadora de los procesos de aseguramiento de la calidad:

> *"En la Universidad La Gran Colombia la calidad es cultura, la acreditación nuestro reto y la excelencia nuestro compromiso"*

La Universidad La Gran Colombia potencia su cultura de autoevaluación que refleja la apuesta por la calidad académica y se operacionaliza a través de un ejercicio de autorreflexión y autorregulación permanente como base en los lineamientos de acreditación en alta calidad que ha establecido el Consejo Nacional de Acreditación - CNA y las Condiciones Institucionales y de programas enmarcadas por el Ministerio de Educación Nacional - MEN.

La Institución implementa un Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad - SIAGEC, que concibe la calidad como cultura institucional que imprime a todos sus actores una responsabilidad permanente para el fin de la educación, la formación de humanos y ciudadanos responsables y comprometidos con la construcción de una nueva civilización más humana y solidaria. Por tanto, lejos de reducir la calidad al cumplimiento de indicadores, la Universidad asume una actitud constante y un compromiso creciente por orientar todas las actuaciones institucionales hacia el aprendizaje de los estudiantes y hacia la transformación del contexto.

En este sentido, cada integrante de la comunidad educativa se entiende como parte integral de un sistema vivo que aporta con sus actitudes, capacidades, creencias y acciones al gran propósito educativo trazado por la organización. La calidad es una cultura que no es estática; al contrario, identifica y adapta a los procesos sociales, a los contextos de las personas y a las condiciones humanas, acogiendo la dinámica CNA que es diga lo que hace, haga lo que dice, pruébelo y mejórelo.

Los procesos de la Autoevaluación, la Autorregulación y el Mejoramiento en la Institución han evolucionado tanto en estructura como en logros, se evidencia en la articulación con los Órganos de Gobierno, El Plenum, La Consiliatura, el Consejo Académico, Consejo de Facultad, el Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad y el Comité Operativo de Aseguramiento de la Calidad de las Facultades, donde analizan los resultados de las autoevaluaciones aplicadas en la Institución, programas académicos y los procesos administrativos.

A partir de estas reflexiones, la Institución logra la creación y actualización normativa en materia de aseguramiento de la calidad y se encuentra definido desde el Acuerdo de la núm. 005 de 27 de abril de 2021 de la Honorable Consiliatura, Resolución Rectoral N° 012 del 11 de mayo de 2022 y la Resolución Rectoral N° 015 del 30 de junio de 22022 por el cual se aprueban las políticas institucionales de la Universidad La Gran Colombia, estas son:

Figura 39. Marco normativo del Sistema Interno de Aseguramientos y Gestión de la Calidad - SIAGEC

Fuente Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Este marco normativo es ampliamente socializado y es publicado a través de los siguientes enlaces de la página web de la Institución.

Figura 40. Marco normativo del Sistema Interno de Aseguramientos y Gestión de la Calidad - SIAGEC

Norma Interna	Bogotá	Armenia
Política Institucional de la Cultura de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/cultura-de-autoevaluacion-autorregulacion-y-mejoramiento-u-la-gran-colombia.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/cultura-de-autoevaluacion-autorregulacion-y-mejoramiento-u-la-gran-colombia.pdf
Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/modelo-autoevaluacion-autorregulacion-mejoramiento.pdf	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/modelo-autoevaluacion-autorregulacion-mejoramiento.pdf
Política de Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional	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	https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/images/universidad/Documentos/aseguramiento-de-la-calidad-y-sistema-integrado-de-gestion-institucional-u-la-gran-colombia.pdf
Sistema integrado de gestión institucional SIGI Multicampus	https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/Resolucion-015-	https://www.ugc.edu.co/armenia/images/Aseguramiento%20Calidad/Resolucion-015-

	actualizacion-sistema-integrado-de-gestion-institucional-multicampus.pdf	actualizacion-sistema-integrado-de-gestion-institucional-multicampus_compressed.pdf

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

La autoevaluación para la Institución se asume como el proceso participativo y permanente que permite mejorar la calidad y lograr las metas institucionales. Por eso, esta premisa se refleja en la cultura del mejoramiento, la visión y misión institucional y el PEI de la Universidad.

Figura 41. Fases del proceso de Autoevaluación

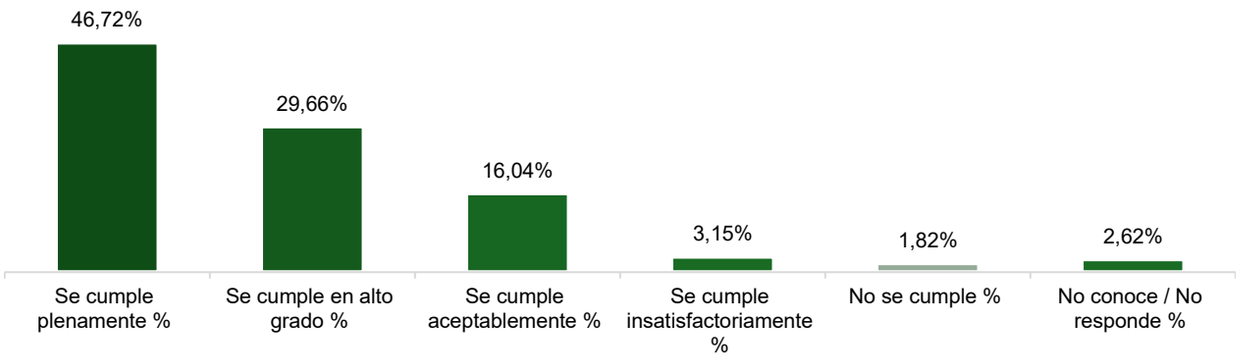
Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

El ejercicio de autoevaluación, incluida la autorregulación y la implementación del mejoramiento es un ejercicio que proyecta desarrollarse con una frecuencia que se inicia cada 2 años; en correspondencia con la agenda definida para los procesos de Aseguramiento de la Calidad.

La siguiente gráfica consolida la percepción y participación por parte de los miembros de la comunidad académica en relación con la definición, construcción y seguimiento de la

calidad, y su articulación con los planes de mejora, con las proyecciones institucionales expresadas en sus planes de desarrollo y con el presupuesto general de la institución, junto con las acciones emprendidas como resultado de dichas apreciaciones.

Figura 42. Percepción de la comunidad académica sobre la cultura de la autoevaluación



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Durante el proceso de la Autoevaluación con Fines de Acreditación en Alta Calidad Institucional Multicampus los integrantes indicaron que identifican un interés institucional por el desarrollo de las actividades de mejoramiento de los procesos y procedimientos administrativos y académicos enmarcados en consolidar una cultura de la autoevaluación y de mejoramiento; así, la valoración sobre este aspecto está centrado en una percepción positiva del 76,38%.

Se identifican algunas valoraciones de desconocimiento que, aunque de menor frecuencia, serán abordados a través del plan de mejoramiento definido para el Factor.

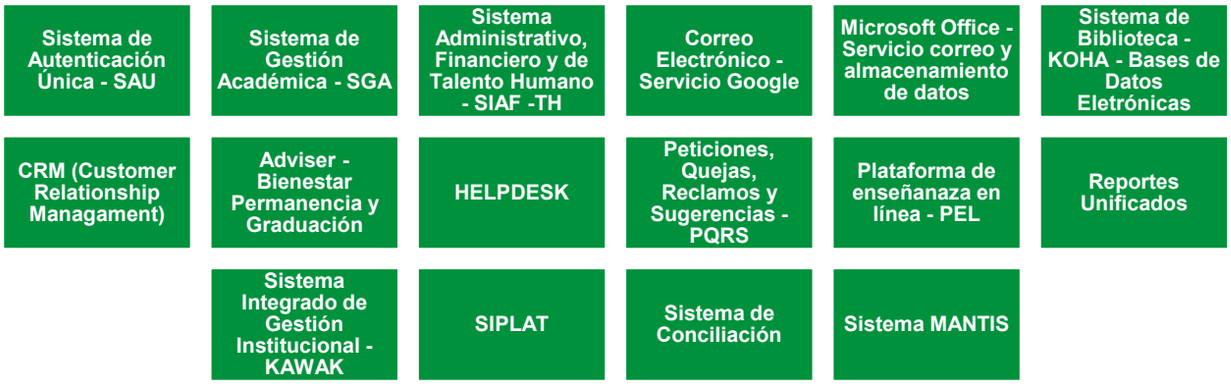
- **Sistematización, gestión y uso de la información**

Para el desarrollo de la autoevaluación, en la Fase 2. Recolección de información se diseñan y establecen los instrumentos y mecanismos para la recolección de las diferentes fuentes de información (documental, de estadísticas, informes y evidencias que soportan cada argumentación presentada). De igual manera la información relacionada con las apreciaciones de la comunidad académica fue recolectada a través de la aplicación de las encuestas de percepción. La aplicación de encuestas se desarrolló a través de una herramienta online especializada para tal fin, www.encuesta.com , la cual permitió: el seguimiento en tiempo real, la consolidación de informes y reportes dinámicos para el análisis respectivo.

En los procesos asociados al aseguramiento de la calidad y, en especial, los vinculados a la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento apropian las políticas de tratamiento de la información y las tecnologías de la información y las telecomunicaciones de la Universidad La Gran Colombia.

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 y mejoramiento; a continuación, se presenta algunas relacionadas directamente con los este numeral.

Figura 43. Sistemas para sistematización, gestión y uso de la información para desarrollar medidas de mejoramiento

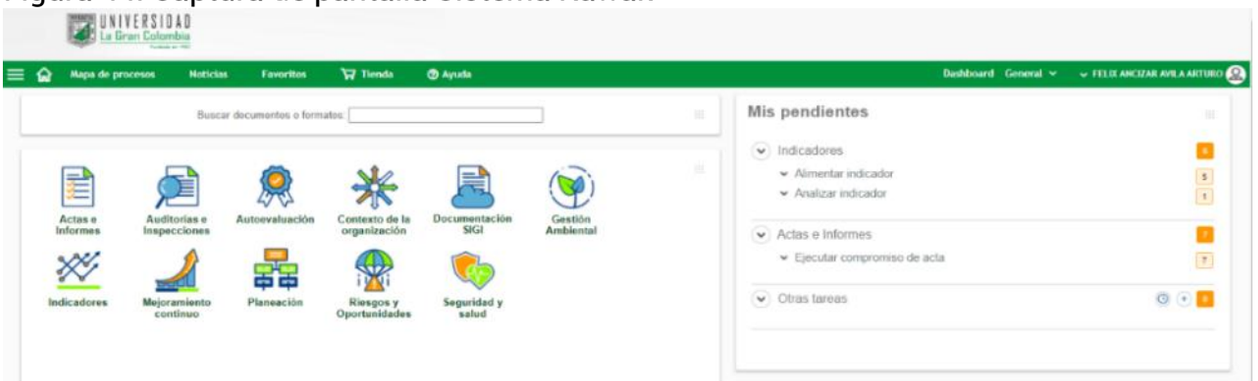


Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

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 vincula 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.

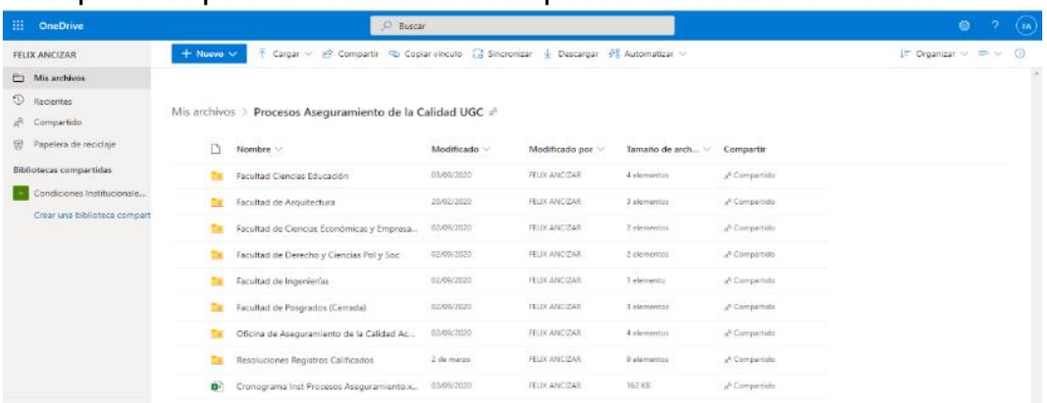
Figura 44. Captura de pantalla Sistema Kawak



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

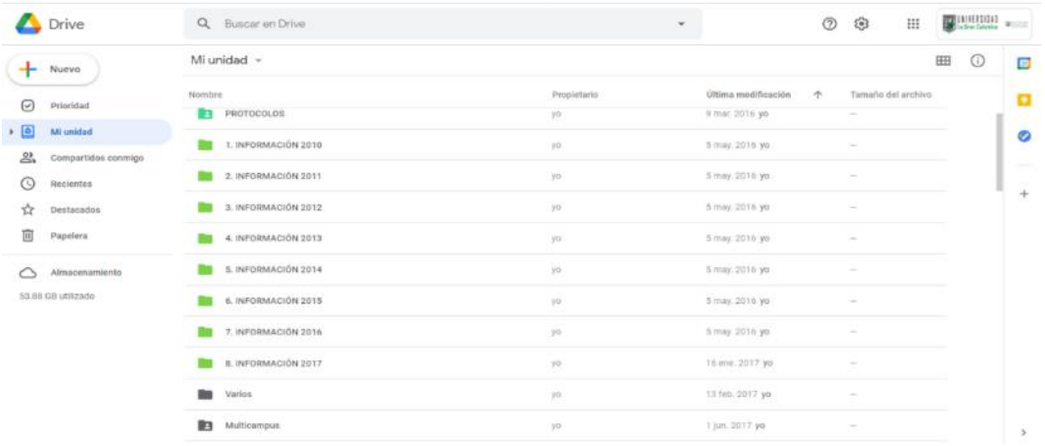
Por otra lado desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, se vienen consolidando desde varios años atrás una serie de herramientas tecnológicas que permiten la organización, disposición y salvaguarda de la información asociados a los procesos de Aseguramiento de la Calidad, en especial de aquellos 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 45. Captura de pantalla información dispuesta en OneDrive – Office



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

Figura 46. Captura de pantalla información dispuesta en Drive – Google



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad

De igual forma, cada uno de los programas tiene un comité de autoevaluación encargado de todos los procesos de mejoramiento continuo a partir de los resultados de la autoevaluación; así como, de la elaboración y seguimiento a los Planes de Mejoramiento. Es importante mencionar que los planes de mejoramiento se integran a los planes de acción anuales para contar con los recursos presupuestales necesarios para su ejecución. Estos planes son objeto de seguimiento permanente por parte de las Facultades, la oficina de Planeación de la Universidad, la coordinación de Autoevaluación, la Vicerrectoría Académica y el Comité Directivo Institucional.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad se alimenta de diversas fuentes de información internas (autoevaluación de programas, evaluación docente, evaluación de estudiantes, guía de evaluación y actualización curricular, sistema de alertas tempranas, estudio de seguimiento a graduados, estudio de percepción de empleadores, seguimiento a los planes de acción y de mejoramiento, etc.) y de fuentes externas, tales como: (SNIES, OLE, SPADIES, MinCiencias, SACES y CNA, entre otros). Es un sistema abierto, permanente y participativo que incluye la interacción y percepción de docentes, estudiantes, graduados, empleadores, gremios, administrativos y directivos.

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.

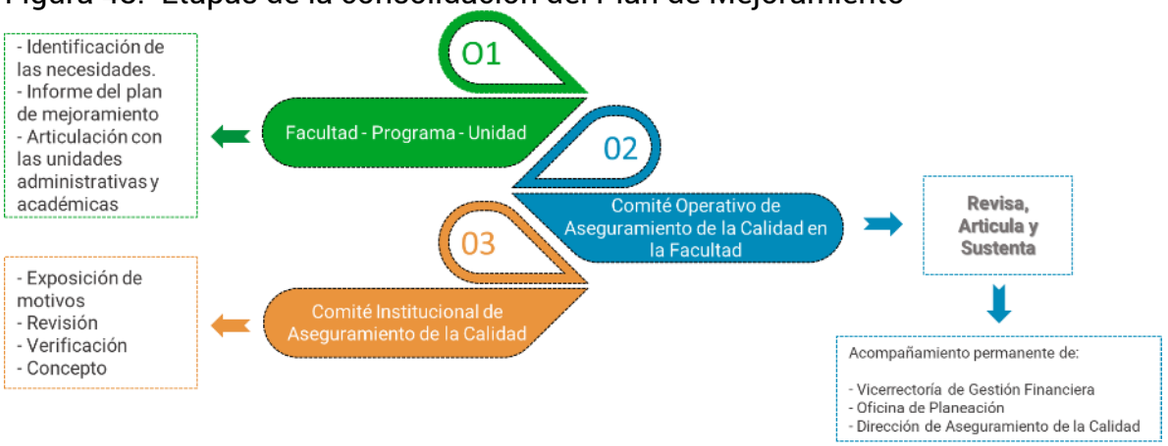
Figura 47. Sistema de información externo en el marco del Aseguramiento de la Calidad

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

En la universidad La Gran Colombia los planes de mejoramiento se encuentran articulados con los procesos de aseguramiento de la calidad, la planeación y el presupuesto general, contemplados en el Modelo institucional de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento.

En articulación con lo anterior, el proceso de mejoramiento busca permanente ejecución con el ciclo PHVA y como las actividades y acciones muestra el interés propio de los programas y la institución y se determina el ciclo que permite aplicación del plan de mejoramiento, teniendo en cuenta las siguientes fases:

Figura 48. Etapas de la consolidación del Plan de Mejoramiento



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

- Etapa 1 Facultad – Programa – Unidad: Bajo los principios de identificación y articulación de las necesidades, se realiza un informe descriptivo del plan de mejoramiento con base en los resultados generados a través de la autoevaluación

y la autorregulación, según la matriz del plan de mejoramiento. En el plan de mejoramiento se consignarán como mínimo los siguientes aspectos: objetivos, metas, acciones, actividades y recursos (humanos, físicos y financieros, entre otros).

- Etapa 2 Comité Operativo de Aseguramiento de la Calidad en la Facultad -COACF: El plan de mejoramiento será objeto de una revisión, sustentación y preaprobación por parte del Comité Operativo de Aseguramiento de la Calidad en la Facultad (COACF) para generar los análisis respectivos en articulación con la participación de la Vicerrectoría de Gestión Financiera, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, la Oficina de Planeación y los demás actores que se consideren necesarios en las apuestas de mejoramiento establecidas.
- Etapa 3 Comité Institucional de Aseguramiento de la Calidad - CIAC: Es el espacio de encuentro institucional colegiado para la generar la exposición de motivos que sustentan el plan de mejoramiento, la revisión y la verificación que conlleven a la definición y puesta en marcha del plan de mejoramiento.

En cuanto a los planes de mejoramiento derivados de las autoevaluaciones, se han alineado con el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo - PEID 2021-2027, en sus diferentes tiempos de cumplimientos, ejes estratégicos, objetivos y metas proyecto, con los planes de acción y con el presupuesto.

Finalmente, para evidencias la gestión y definición de los planes de mejoramiento, a través del siguiente anexo, se remite el ejemplo de los planes de mejoramiento aprobados en el marco del Comité Institución de Aseguramiento de la Calidad para los programas de Arquitectura, Licenciatura en Humanidades y Lenguas Castellana y Derecho, Maestría en Derecho Público y Administración de Empresas.

Figura 49. Estructura del Plan de Mejoramiento

UNIVERSIDAD La Gran Colombia UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PLAN DE MEJORAMIENTO - PROGRAMA										
CONDICIÓN DE CALIDAD / FACTOR	OPORTUNIDAD DE MEJORA (OM) / OBJETIVO	ACTIVIDAD(ES) PROPUESTA(S) PARA MEJORAMIENTO	PESO % RESPECTO A LA OM	META(S)	RESPONSABLE(S)	RECURSOS DISPONIBLES Y/O PROYECTADOS			TIEMPO PROYECTADO	
						FÍSICOS	TECNOLÓGICOS	FINANCIEROS (% proyectado disponible para inversión en el PM en cada año)	INICIO	FIN

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Anexo 4. 1. Ejemplo de planes de mejoramiento aprobados institucionalmente

- **El proceso de asignación financiera para los procesos de Aseguramiento de la Calidad**

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. 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.

Teniendo en cuenta el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027 y los planes de mejoramiento definidos en el marco de los procesos de Aseguramiento de la Calidad, se proyectaron y ejecutaron inversiones para la vigencia 2023 conforme con la siguiente información, pero que fue mayormente descrito en la Característica 12:

Tabla 58. Ejecución Presupuestal Consolidada 2022 - 2023

COMPARATIVO EJECUCIÓN Consolidada Bogotá – Armenia Diciembre 2022 – 2023						
Rubros	Ejecución 2022			Ejecución 2023		
	Presupuesto	Ejecuciones	%	Presupuesto	Ejecuciones	%
INGRESOS	122.790.530.140	94.481.287.676	77%	110.248.160.785	95.197.665.807	86%
INVERSIONES	20.115.972.191	12.214.101.218	61%	6.643.156.600	7.324.785.932	110%
GASTOS	102.674.557.949	89.619.334.724	87%	103.605.004.185	94.611.762.079	91%
RESULTADO PRESUPUESTAL	-	- 7.352.148.266		-	- 6.738.882.204	

Fuente: Departamento de Contabilidad y Presupuesto, UGC Bogotá, 2024
* Cifras expresadas en pesos colombianos (COP)

3.4.2. Característica 14. Procesos de Autorregulación

Tabla 59. Resultado de la autoevaluación: Característica 14. Procesos de Autorregulación

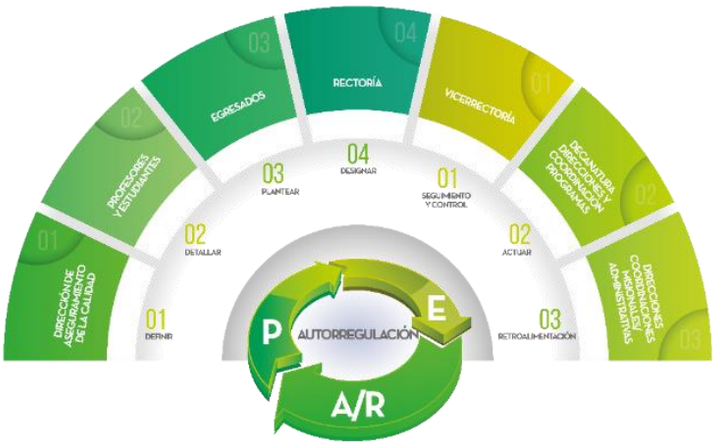
	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 14

Con relación a la descripción del proceso de autorregulación, primero se puntualiza que para la Universidad La Gran Colombia, la autorregulación es entendida como la capacidad que tiene la institución de tomar decisiones con base en los procesos de autoevaluación.

Figura 50. Línea de acción de la Autorregulación



Fuente: Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento, 2024
La autorregulación se fundamenta en tres actividades o pasos a seguir: planeación, ejecución, autorreflexión y retroalimentación, a continuación, se describe cada uno de ellos:

- Planeación: Define el plan de autorregulación en articulación con los resultados de la autoevaluación y el plan de mejoramiento definido.
- Ejecución: Proceso administrativo mediante el cual se ejecutan las actividades, tareas o acciones planeadas, en el tiempo y lugar diseñadas en la planeación.
- Autorreflexión y retroalimentación: Análisis y socialización de las acciones, destacando los elementos de mejora y el aprovechamiento de los recursos en la ejecución.

En la Universidad la consecución de las metas institucionales se sustenta desde la declaración de las Políticas que permiten la organización de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de 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 labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión 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.

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.

En materia de aseguramiento de la calidad se ha implementado diversas políticas y estrategias que promueven los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento, las cuales están alineadas con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión.

Figura 51. Políticas Institucionales

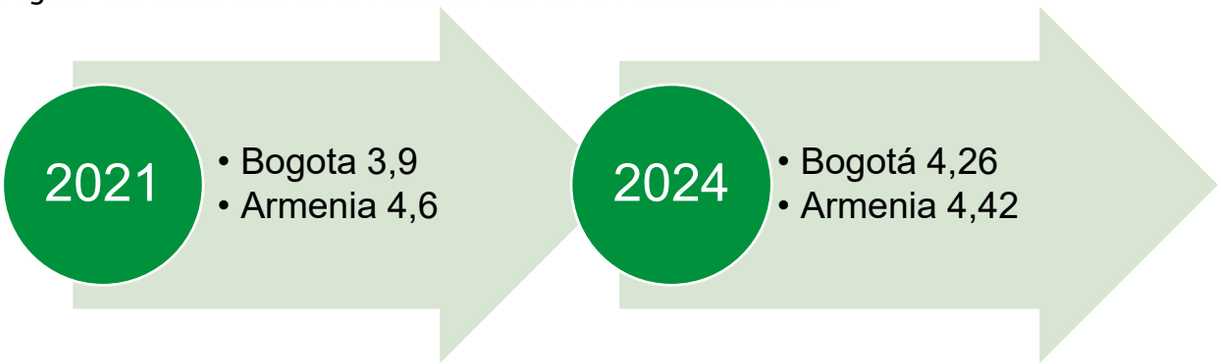
Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Anexo 4. 2. Políticas Institucionales
Anexo 4. 3. Memoria de consolidación de las Políticas Institucionales

Conforme con los procesos de autorregulación e implementación de las Políticas Académicos, la Institución evidencia una mejora en sus indicadores tanto de percepción

como documentales, aspectos reflejados en el consolidado de calificaciones obtenidas entre las autoevaluaciones institucionales realizada en 2021 y 2024.

Figura 52. Evolución en los resultados de la Autoevaluación



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Es preciso referir que la autoevaluación realizada en 2021 se centró en valorar las condiciones de calidad institucionales referidas en el Decreto 1075 de 2015, la autoevaluación de 2024 responde los lineamientos del Acuerdo 02 de CESU. A partir de esto se puede validar una mejora en la calificación obtenida, que pasa de 4.25 a 4.28.

3.4.3. Característica 15. Sistema interno de aseguramiento de la calidad

Tabla 60. Resultado de la autoevaluación: Característica 15. Sistema interno de aseguramiento de la calidad

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,53	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,45	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,60	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 15

La Universidad La Gran Colombia cuenta con un Sistema Interno de Aseguramientos y Gestión de la Calidad SIAGEC, que está compuesto por el Sistema Aseguramiento de Calidad con procesos de condiciones institucionales, obtención y renovación de registros calificados, autoevaluación, mejoramiento y acreditación de programas e institucional y el Sistema Integrado de Gestión Institucional SIGI Multicampus estructurado por macroprocesos y procesos que se encuentran integrados en la Política institucional de Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional.

El Aseguramiento de la Calidad en la Universidad La Gran Colombia se consolida como un proceso holístico donde tiene prelación la participación de la comunidad académica en la construcción de la calidad. 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 Multicampus, que abarca los procesos administrativos.

El Sistema tiene un alcance a nivel Multicampus y se consolida como un proceso de contrastación entre las acciones que se desarrollan en la Institución y su correspondencia con la misión, la visión, los principios y los 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 calidad que sustenten la toma de decisiones acordes y pertinentes con la realidad y las necesidades de la Institución.

Figura 53. Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad SIAGEC

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

EL SIAGEC Se nutre del análisis de las necesidades del contexto nacional e internacional, fortalecido a través de normativa interna y externas en alimentación permanente de información de la educación superior. Es soportado bajo el direccionamiento estratégico regulado a través del Proyecto Educativo Institucional - PEI, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2024-2027.

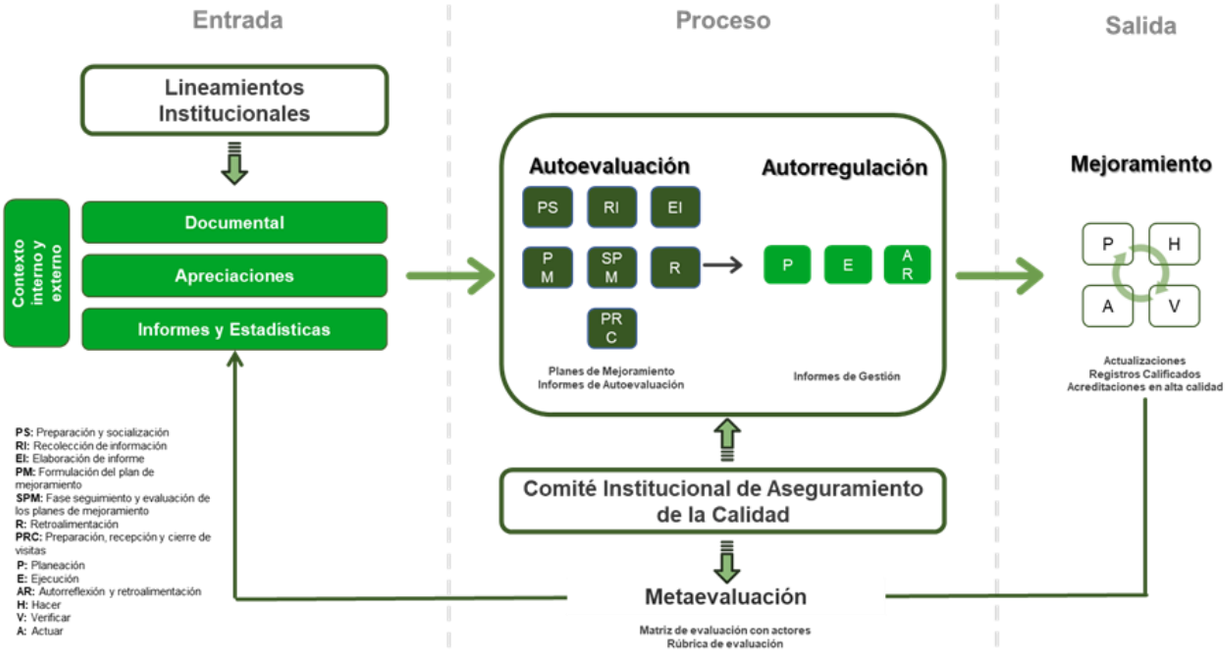
El Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad de la Universidad La Gran Colombia cuenta con 3 líneas de acción la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento.

- **Autoevaluación:** La Universidad La Gran Colombia fundamenta los procesos de autoevaluación para garantizar el aseguramiento de la calidad en materia de

conformación y actualización curricular, el registro calificado y la acreditación de alta calidad de la Institución y de los programas académicos, de acuerdo con la normativa y los lineamientos correspondientes.

- **Autorregulación:** Centrada en la capacidad de la Institución para tomar decisiones e implementar las acciones que aseguren la alta calidad, con base en los procesos de autoevaluación y el plan de mejoramiento.
- **Mejoramiento**: Proceso continuo soportado en el ejercicio de la autoevaluación; se basa en la implementación del ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar - PHVA, escenario de la construcción, la planeación, el seguimiento y el control de los procesos administrativos y académicos autoevaluados en la Universidad.

Figura 54. Sistema y subsistema de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

El sistema define el flujo de los procedimientos que inician con la entrada de información del contexto interno y externo para la búsqueda del mejoramiento representado en las actualizaciones, registros calificados y acreditaciones en alta calidad. El proceso se desarrolla a partir de tres subsistemas: la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento continuo.

La Universidad ha implementado sus procesos permanentes de autoevaluación de programas con fines de acreditación y registro calificado. Como política institucional, los instrumentos de autoevaluación de los programas académicos se han diseñado con base en los Lineamientos de Acreditación expedidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

- **Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI Multicampus**

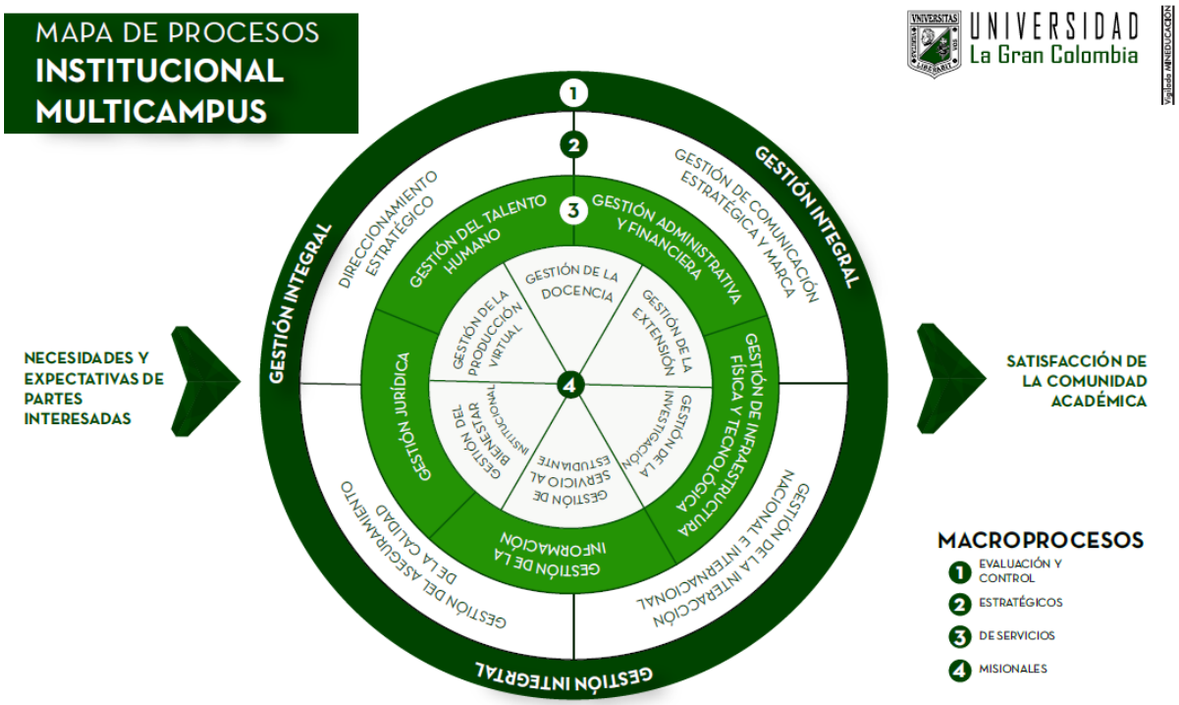
Los procesos administrativos de la Universidad en la Seccional Armenia están certificados bajo el estándar de la norma ISO 9001:2015, actualmente, se encuentran certificados 15 procesos y 5 subprocesos en el área académica, administrativa y financiera, que apoyan las actividades de investigación, proyección social y docencia de la Universidad. Dichos procesos cuentan con esta certificación desde el año 2009 y se han conservado hasta la fecha en cada proceso de auditoría externa. En la Sede Bogotá se cuenta con un Sistema Institucional organizado por cuatro macroprocesos, 16 procesos que están articulados de manera multicampus según la resolución rectoral 015 del 2022, además cuenta con la Norma Técnica NTC 5906:2012 Centros de conciliación, Arbitraje y Amigable Composición otorgada por la firma certificadora ICONTEC 2024.

En este sentido, la Universidad decidió dar un mayor alcance a los procesos certificados por el Sistema de Gestión de Calidad por lo que actualmente se está implementando el Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI Multicampus, con alcance al 100% de los procesos administrativos y académicos; además, de integrar los sistemas de gestión de la calidad (ISO 9001:2015), sistema de gestión ambiental (ISO 14001:2015) y seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001:2018) con 4 macroprocesos, 16 procesos caracterizados como Multicampus del cual se busca armonizar y articular los procedimientos y actores en la búsqueda de mantener y mejorar la calidad del servicio, rasgo distintivo que se pretende consolidar aún más tanto en la Sede Bogotá como la Seccional Armenia

El SIGI se caracteriza por la vinculación y participación de la comunidad administrativa y académica mediante la identificación e implementación de riesgos y oportunidades, riesgos e impactos, indicadores, análisis de contexto, salidas no conformes, planes de mejoramiento, auditorias, cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos, planes y programas ambientales y de seguridad y salud en el trabajo. La actualización del Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI Multicampus según Resolución Rectoral núm. 015 del 30 de junio de 2022, se constituye en la orientación estratégica y metodológica de la gestión por procesos a desarrollar en el marco de los sistemas de gestión.

Para la comprensión y el despliegue del desarrollo estructural del Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI, con el fin de cumplir los objetivos y los propósitos de los Macroprocesos a nivel Multicampus, a continuación, se relacionan los Macroprocesos Estratégicos, Macroprocesos Misionales, Macroprocesos de Servicios y Macroprocesos de Evaluación y Control:

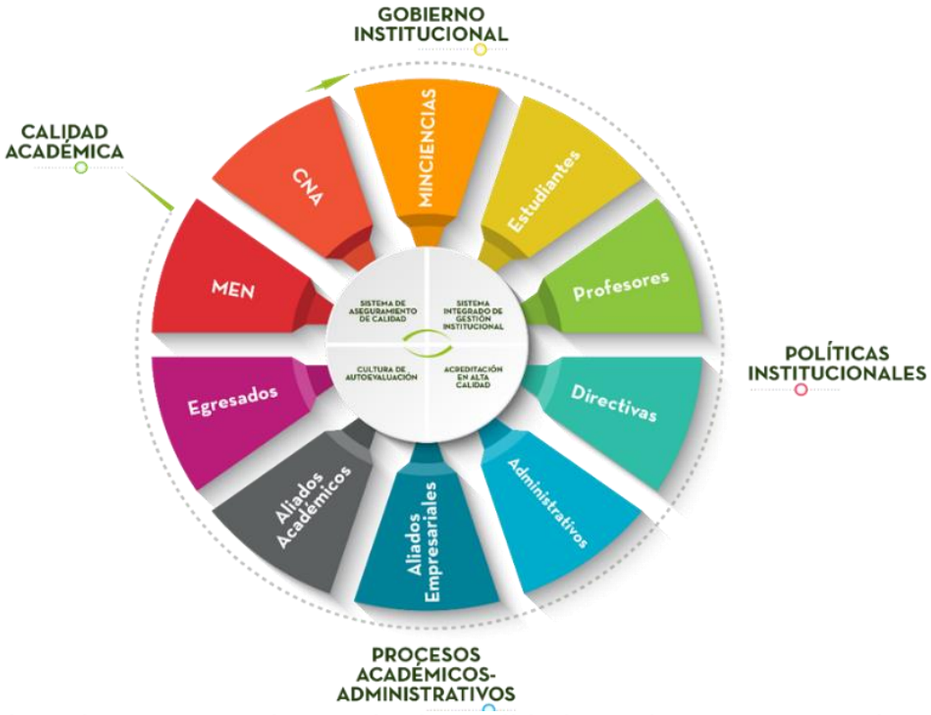
Figura 55. Actualización del mapa de procesos institucional multicampus



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

El Sistema Integrado de Gestión Institucional SIGI Multicampus, es una decisión estratégica de la organización tomada por la alta dirección, con el fin de facilitar el logro de los objetivos y asegurar a través de un enfoque integral, alineado con la estrategia de la Universidad buscando garantizar la satisfacción de las partes interesadas, una gestión ambiental como aporte a la responsabilidad social universitaria y procurando permanentemente el bienestar laboral de sus colaboradores.

Figura 56. Articulación de las partes interesadas en la Política de Aseguramiento y Sistema Integrado de Gestión de la Calidad



Fuente Política de Aseguramiento de la Calidad y Sistema Integrado de Gestión Institucional.

El compromiso por escuchar las voces y el sentir de la comunidad académica de la Universidad La Gran Colombia está al orden del día, en el periodo comprendido entre ellos meses de enero y septiembre de 2024, se realizó la autoevaluación con fines de acreditación en alta calidad multicampus con la participación de 2.137 integrantes distribuidos entre estudiantes, profesores, directivos, administrativos, aliados empresariales, aliados académicos y egresados que valoraron los factores, características y aspectos a evaluar.

Tabla 61. Participación de la comunidad académica multicampus en las encuestas de percepción 2024

Estamento	Bogotá	Armenia	Muestra definida	Cumplimiento muestral %
Estudiantes 2024	6.879	2.295	693	240%
Profesores 2024	480	251	366	155%
Graduados 2019-2024	27.470	2.815	717	72%
Administrativos 2024	428	147	309	118%
Grupo focal Egresados	13	18	31	100%
Grupo focal Aliados Empresariales y Académicos	10	11	21	100%
Total de la muestra	**35.280**	**5.537**	**2.137**	

Fuente: Informe del análisis de los resultados del indicador de percepción en la autoevaluación con fines de acreditación institucional en alta calidad multicampus, 2024

El Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad - SIAGEC, prevé los momentos de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y mejoramiento de las labores académicas y administrativas, teniendo en cuenta las labores de docencia, investigación, extensión y proyección social, el desempeño de los estudiantes, profesores, egresados y demás integrantes de la comunidad académica, lo que sin lugar a dudas permite garantizar la calidad y la mejora de los programas académicos, todo en concordancia con lo establecido en la Política Institucional de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento. En esta política se contemplan los siguientes procesos:

- **Análisis del contexto externo**: en el contexto externo se aborda el análisis de la situación local, regional, nacional y/o internacional para detectar las oportunidades y amenazas del medio; los problemas y necesidades, las tendencias del desarrollo económico y social, los planes de desarrollo generales y sectoriales, la oferta de programas académicos iguales o similares, el avance científico, técnico, tecnológico, económico, social y cultural, entre otros aspectos.
- **Análisis del contexto interno**: el contexto interno se definen los insumos, procesos e instrumentos para tener en cuenta, como son: los estudios de mercado, de factibilidad, las tendencias de desarrollo institucional, la documentación institucional, estadísticas, los resultados de las encuestas de percepción y de satisfacción, grupos focales, estudio de impacto, las comunidades académicas, los análisis de la infraestructura, los recursos financieros y humanos.

- **Logros en el marco del SIAGEC**

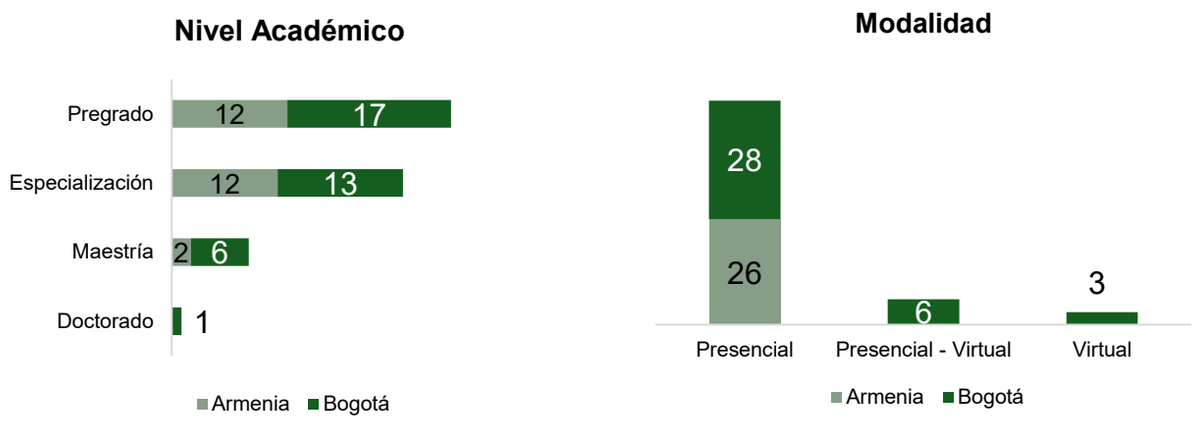
A través del SIAGEC la Universidad ha fomentado sus procesos de autoevaluación logrando una serie de hitos representativos, de los cuales vale la pena destacar el logro de obtención y renovación de registros calificados, así como también, el reconocimiento de Condiciones Institucionales, el Concepto técnico del Consejo Nacional de Acreditación - CNA en el marco del proceso de condiciones Iniciales con fines de Acreditación en alta calidad multicampus y las de acreditaciones en alta calidad de los programas.

Figura 57. Resultados obtenidos entre 2020 - 2024 en el marco del SIAC

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Seguramente uno de los logros más importantes del SIAGEC se concentra el manteamiento y mejoramiento del ofrecimiento académico de la Universidad. La Universidad La Gran Colombia en su capacidad multicampus ofrece a la comunidad 63 programas académicos de educación superior activos, 37 en la Sede Bogotá y 26 en la Seccional Armenia. Estos programas se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Figura 58. Ofrecimiento académico multicampus por nivel de formación y modalidad



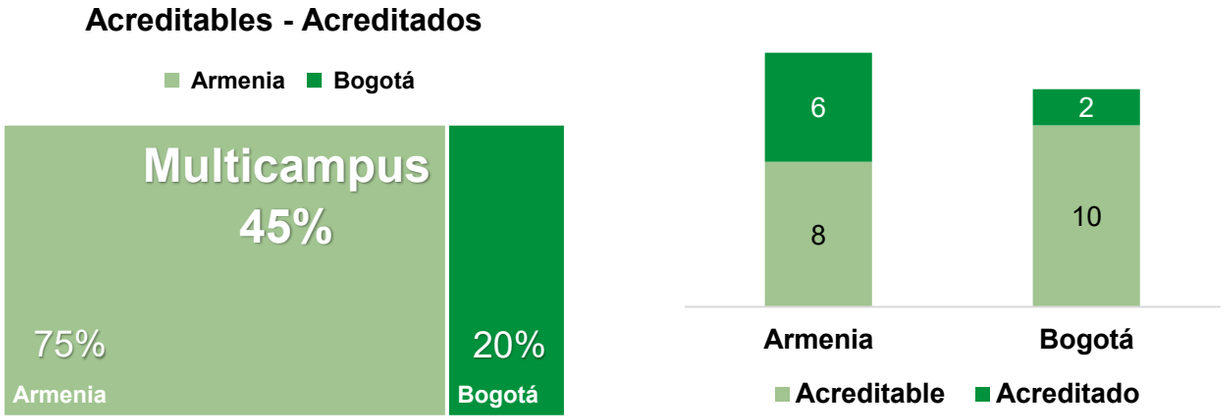
Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

La Universidad cuenta con una distribución de programas académicos concentrada en 46% que corresponde al nivel de formación de pregrado, 40% al de especialización y 13% al nivel maestría y 1% en Doctorado.

Frente a la modalidad es necesario referir que la Institución cuenta con la aprobación de programas académicos en las modalidades presencial (54), virtual (3) y, a partir del año 2021, ofrece programas bajo la estrategia de registro único donde los programas pueden desarrollarse tanto en presencial como en virtual (6).

En consideración de los programas acreditables, aquellos que cuenten con más de 8 años de funcionamiento continúo reportados en plataforma SNIES, es preciso referir las siguientes cifras:

Figura 59. Distribución de programas académicos acreditados por lugar de desarrollo



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Los procesos de aseguramiento de la calidad en la Universidad han permitido obtener el reconocimiento actual de acreditación en alta calidad para 8 programas académicos. En Bogotá, cuentan con acreditación los programas de Arquitectura y Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana, en Armenia, están acreditados Administración de Empresas, Arquitectura, Derecho, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Geográfica y Ambiental y las Maestría en Derecho Público. Al verificar el cumplimiento del porcentaje mínimo de programas acreditables acreditados, es preciso referir que a nivel multicampus la Universidad La Gran Colombia cuenta con el 45% en este indicador.

- En la Sede Bogotá 10 programa son acreditables (4 maestrías y 6 pregrados) de los cuales 2 están acreditados es decir el 20%.
- Para la Seccional Armenia los programas acreditables son 8 (7 pregrados y 1 Maestrías) de los cuales 6 están acreditados es decir el 75%.
- Para el cumplimiento institucional multicampus existen un total de 18 programas académicos acreditables de los cuales 8 están acreditados, es decir el 44%.

Se resalta que, en la Sede Bogotá se encuentran en proceso de acreditación en alta calidad los programas de Derecho y Contaduría Pública, los cuales ya cuenta con aprobación de Condiciones Iniciales.

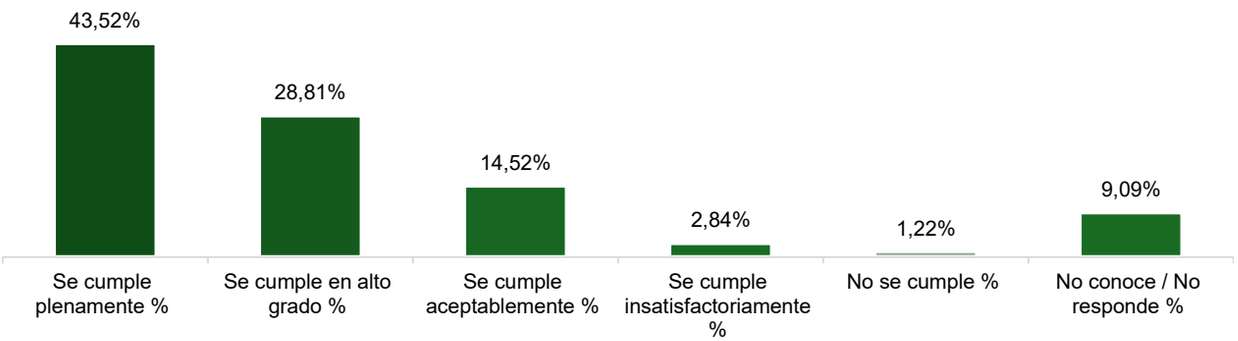
Durante el proceso de aprobación de Condiciones Iniciales, la Institución contaba con el 35% de los programas acreditables, acreditados; no obstante, para el actual proceso de Autoevaluación con Fines de Acreditación Institucional en Alta Calidad Multicampus el indicador ascendió a 44%, lo cual se sustenta en que, para la Sede Bogotá, se cuenta con 2 programas académicos acreditados, Arquitectura y Licenciatura en Humanidades y Lengua Castellana y en la actualidad se espera visita de verificación de la autoevaluación

con fines de acreditación en alta calidad de los programas de Derecho y Contaduría Pública; así mismo, la Seccional Armenia cuenta con 6 programas acreditados en alta calidad, Arquitectura, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Geográfica y Ambiental, Derecho, Administración de Empresas y la Maestría en Derecho Público.

La Universidad La Gran Colombia concibe la calidad como una cultura institucional que imprime a todos sus actores una responsabilidad permanente hacia el fin noble de la educación; esto es, la formación de seres humanos y ciudadanos responsables y comprometidos con la construcción de una nueva y solidaria civilización. Por tanto, la Universidad asume una actitud constante y un compromiso creciente por orientar todas las actuaciones institucionales hacia el aprendizaje de los estudiantes y hacia la transformación del contexto. En este sentido, cada integrante de la comunidad educativa se entiende como parte integral de un sistema vivo que aporta con sus actitudes, capacidades, creencias y acciones al gran propósito educativo trazado por la Institución. La calidad es una cultura que no es estática; al contrario, identifica y adapta a los procesos sociales, a los contextos de las personas y a las condiciones humanas.

Resultado del proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional en Alta Calidad Multicampus 2024, claramente se demuestra que el SIAGEC contribuye al mejoramiento de la institución, conforme con las siguientes percepciones:

Figura 60. Percepción de la Comunidad académica del Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad – SIAGEC



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Esto resultados se desagregan conforme con la percepción sobre las siguientes preguntas:

- Frente a la consulta ¿El Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad - SIAGEC contribuye al mejoramiento de la calidad de la Institución, los programas académicos y los procesos administrativos y financieros? Se observa una percepción positiva del 72,76%.
- Respecto a la percepción sobre si ¿La Universidad fomenta la participación de los diferentes actores de la comunidad académica en el Sistema Interno de

Aseguramiento de la Calidad - SIAGEC? Se obtuvo una calificación positiva del 71.75%.

3.4.4. Característica 16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo

Tabla 62. Resultado de la autoevaluación: Característica 16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo.

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,95	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,20	64%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE
Armenia	4,70	94%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 16

La Universidad cuenta con un Estatuto Docente aprobado mediante Acuerdo 002 de 2008 y reglamentado mediante Resolución 017 de 2011 que regula las relaciones administrativas, laborales y académicas entre la Universidad y los profesores, cuyo objetivo principal es garantizar la excelencia académica y generar los procesos de desarrollo docente a través de los mecanismos de vinculación, capacitación, estímulos y evaluación del desempeño. Los mecanismos de selección y evaluación docente se encuentran reglamentados en el Estatuto Docente Título IV, de la cualificación y evaluación académicas, art 17 al 19, y el título IX, del contrato de trabajo, Artículo 42. Así mismo, la Universidad ha expedido las siguientes normas y procedimientos relacionados:

En el sistema Interno de Aseguramiento y Gestión del Calidad – SIAGEC se percibe la evaluación como elemento fundamental para para el fortalecimiento de los procesos y la adaptación de nuevas estrategias y tendencia que coadyuven a mejorar la calidad de los servicios de la Universidad.

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 tres componentes, a saber: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación, y los actores involucrados son los estudiantes (heteroevaluación), directivas del programa (coevaluación) y profesor (autoevaluación) y los cuales se encuentran ponderados de la siguiente manera:

Tabla 63. 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: Dirección de Docencia UGC, 2024

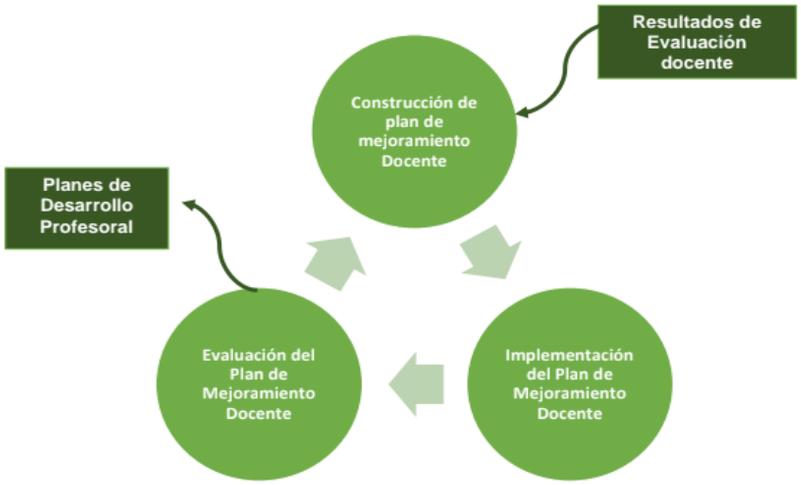
La Universidad genera una evaluación integral de los docentes grancolombianos, reconociendo los diversos campos en que se desempeña: docencia directa en cursos, actividades académico-administrativas, de investigación y extensión. En particular, el desarrollo y cumplimiento de los planes de trabajo docente 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.

Actualmente, la Universidad La Gran Colombia cuenta con los procedimientos: desarrollo profesoral y evaluación de desempeño profesoral que establecen la necesidad de establecer 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.

Anexo 4. 4.Desarrollo Profesoral - BTA-P2-C06-GPRO
Anexo 4. 5. Desarrollo Evaluación de Desempeño Profesoral-BTA-P1-C06-GPRO

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



Fuente: Dirección de Docencia, 2024.

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 y en caso de percibir valiosas recomendaciones y su calificación es menor a 4, se inicia un proceso de plan de mejoramiento que coadyuba a que el docente logre adaptarse al entorno académico y al contexto grancolombiano.

- **Evaluación administrativa**

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

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 4. 6. Caracterización del proceso – Gestión y Mejoramiento de la calidad académica
Anexo 4. 7. Procedimientos asociados al proceso de Gestión y Mejoramiento de la calidad académica

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 determinan 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 4. 8. Caracterización del proceso - Evaluación y Control

- **Evaluación del desempeño de los administrativos**

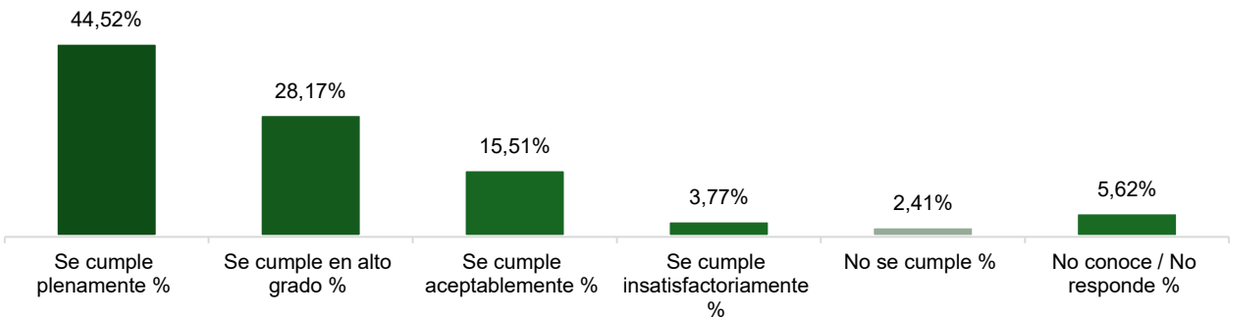
La evaluación del desempeño del personal administrativo de la Universidad se realiza anualmente por el jefe directo, bajo la supervisión del Departamento de Gestión del Talento Humano. Este proceso busca fortalecer las competencias técnicas y personales, mejorar el clima organizacional y motivar al personal.

La evaluación, de tipo 180 grados, mide cuantitativa y cualitativamente competencias como calidad y cantidad de trabajo, proactividad, orientación al cliente, trabajo en equipo, entre otras. Los resultados se consolidan para desarrollar planes de capacitación y bienestar.

Anexo 4. 9. Ejemplos de Evaluación de Desempeño

Respecto a la apreciación por parte de los miembros de la comunidad institucional en relación con la implementación y eficiencia de políticas, mecanismos y estrategias institucionales que garanticen la transparencia en la designación del personal académico, administrativo y de apoyo, se obtuvo los siguientes resultados.

Figura 62. Percepción sobre la designación del personal académico, administrativo y de apoyo



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

En el marco de la autoevaluación con fines de acreditación. institucional en alta calidad multicampus los resultados en el indicador de percepción positiva es del 72,69%. Este porcentaje recoge las apreciaciones identifican que se garantiza la transparencia y la aplicación de instrumentos de evaluación adecuados para el reconocimiento de los logros, la permanencia de los funcionarios académicos y administrativos, la coherencia entre las responsabilidades y la asignación de cargos; así mismo, la pertinencia de la estructura orgánica para el logro de la misión y visión institucional.

3.4.5. Juicio de calidad del Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación

Tabla 64. Resultados de la autoevaluación: Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,22	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,00	80%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,44	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 4

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.
- Sistema Integrado de Gestión Institucional SIGI Multicampus. Tiene como propósito: promover un servicio de calidad con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad académica propias del quehacer institucional, generar valor agregado a los procesos académicos y administrativos que conlleven al mejoramiento de la Institución y gestionar los riesgos y las oportunidades en el contexto institucional vinculando a las partes interesadas.

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:

1. Preparación y socialización,
2. Recolección de información,
3. Elaboración del informe,
4. Formulación de planes de mejoramiento,
5. Seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento,
6. Retroalimentación y
7. Preparación recepción y cierre de visita.

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.

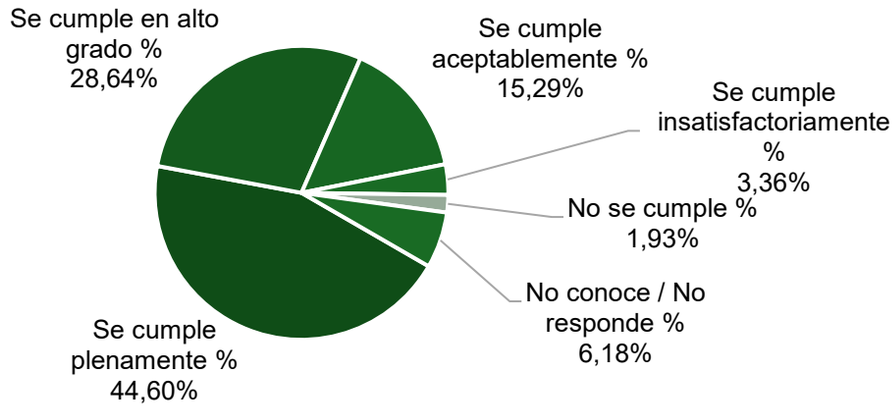
En el marco de los procesos de autoevaluación, la comunidad universitaria es consultada regularmente y en los términos definidos desde el proceso de autoevaluación que se lleva a cabo acorde con la guía para autoevaluación. Los registros pertinentes de los resultados obtenidos son consolidados y se reportan 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 que la Universidad a través de SIGI, realiza 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, el Factor obtuvo los siguientes resultados frente a la opinión de la comunidad académica:

Figura 63. Percepción del Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación



Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Para el ejercicio de autoevaluación con fines de acreditación institucional en alta calidad multicampus se logra consolidar una percepción positiva de 73,24%, voto de confianza de los integrantes por apreciar un trabajo, contante y dedicado al mejoramiento continuo de la institución, sus servicios y sus programas. Estos resultados reflejan el reconocimiento por parte de la comunidad académica en aspectos como los mecanismos e instrumentos de autoevaluación y la participación de diferentes actores.

Figura 64. Fortalezas del Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación

- El fortalecimiento y reconocimiento del Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad - SIAGEC
- Existencia de Políticas y lineamientos institucionales actualizados y articulados dentro del Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad -SIAGEC
- Disponibilidad de herramientas e instrumentos ampliamente socializados para desarrollar los ejercicios 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.
- La autoevaluación se nutre de los diferentes sistemas de evaluación que tiene la institución.
- Articulación directa entre al SIGI (procesos y procedimientos) y la gestión del Aseguramiento de la Calidad.
- Fuerte compromiso y vínculo de la alta dirección con los procesos de Aseguramiento de la Calidad

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Aspectos por mejorar factor 4

Figura 65. Aspectos por mejorar del Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación

- Fortalecer la sinergia de los procesos de Aseguramiento de la Calidad en los programas académicos y el componente administrativo entre la Sede y la Seccional.
- Fortalecer los sistemas de información y herramientas tecnológicas dispuestas para desarrollar los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de la calidad
- Robustecer la dinámica de asignación de recursos a los planes de mejoramiento.
- Mejorar la sistematización del seguimiento a los planes de mejoramiento.
- Continuar con la cultura de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento continuo

Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad, 2024

Anexo 4. 10. Matriz de juicio de calidad del Factor 4

FACTOR 5

ESTRUCTURA Y PROCESOS ACADÉMICOS

3.5. FACTOR 5. ESTRUCTURA Y PROCESOS ACADÉMICOS

3.5.1. Característica 17. Componentes formativos

Tabla 65. Resultado de la autoevaluación: Característica 17. Componentes formativos

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,03	81%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,93	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,13	83%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 17

La Universidad La Gran Colombia en coherencia con la misión, la visión y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) regulado por el Acuerdo No. 026 de 2021, cuenta con un Sistema de Gestión Curricular regulado por el Acuerdo 022 de 2021, en el cual se especifican, entre otros, los siguientes aspectos:

- Fundamentos pedagógicos y curriculares grancolombianos.
- Principios del sistema de gestión curricular: finalismo contextualizado, integralidad, pertinencia, principio sistémico y de consistencia curricular, flexibilidad y adaptabilidad , inter- y transdisciplinariedad, internacionalización del currículo, participación e interacción, transversalidad, y, problematización y propuestas de solución.
- Estructura del sistema curricular:
    - Nivel macrocurricular
    - Nivel mesocurricular: plan de estudios
    - Nivel microcurricular
- Aplicación de principios curriculares: internacionalización, flexibilidad, inter y transdisciplinariedad, formación investigativa, competencias del nuevo milenio, y, armonización curricular multicampus.
- Competencias y resultados de aprendizaje: mecanismos de construcción y evaluación.
- Sistema de créditos.
- Modalidades de los programas académicos.
- Actualización y evaluación curricular.
- Creación de nuevos programas académicos.
- Organismos de participación.
- Régimen de transición.

Tal como puede apreciarse, el sistema de gestión curricular contempla de manera integral, las diferentes características y aspectos solicitados por el CNA en el Factor 5: Estructura y Procesos Académicos.

Respecto a la característica 17, componentes formativos, puede destacarse que la Universidad ha desarrollado en los últimos años, y a partir de un ejercicio participativo de comunidades académicas, el ya mencionado: Sistema de Gestión Curricular regulado por el Acuerdo 022 de 2021, que contempla los niveles macro, principios desde la triada: conocimiento – contexto – perspectiva de humanidad, meso perfil de egresado para trazar plan de estudios desde la consistencia horizontal, vertical y transversal y micro, microcurrículos, y, syllabus o planes de aprendizaje para la reforma del aula. Este proceso curricular ha dado un dinamismo vital al ejercicio institucional y ya hace parte de una cultura de la calidad y la excelencia académica.

Anexo 5. 1. Sistema de Gestión Curricular
Anexo 5. 2. Artículo en Revista Sophia VII.

La Universidad no concibe el plan de estudios como un fin en sí mismo, sino un medio o instrumento a través del cual es posible alcanzar unas finalidades o intenciones educativas. Así pues, a mayor conciencia de los fines educativos, expresados en competencias y resultados de aprendizaje, mayor es la posibilidad de estructurar un sistema de formación que permita una aproximación a los propósitos esperados. (Guía para la Evaluación y Actualización de la Estructura Curricular, 2018).

Anexo 5. 3. Guía para la Evaluación y Actualización de la Estructura Curricular

Es necesario mencionar que este sistema de gestión curricular inició su diseño e implementación en la Seccional Armenia desde el año 2009, lo cual ha permitido un desarrollo de 15 años de apropiación y evaluación de logros en el 100% de los programas de pregrado y posgrado, con procesos de autorregulación y medición de resultados, que han permitido resignificaciones y mejoras en los procesos macro, meso y microcurriculares. En el caso de la Sede Bogotá y, gracias al ejercicio de articulación multicampus, su implementación inició en el año 2021, mediante la aprobación del Acuerdo 022 de 2021 que reguló el Sistema de Gestión Curricular, entre 2021 y 2024 se ha logrado un proceso de apropiación del Sistema en un 62%, al desarrollar estrategias de sensibilización constante con 39 de los programas académicos de pregrado y posgrado. Algunos de los resultados de la implementación, son 23 Proyectos Educativos de los Programas PEP que expresan la identidad académica, 31 programas cuentan con la declaración de los resultados de aprendizaje, 23 planes de estudio armonizados desde la consistencia vertical, horizontal y transversal y 666 syllabus actualizados que permiten renovar el desarrollo microcurricular.

Anexo 5. 4. Informes de Autorregulación Sede Bogotá

3.5.1.1. Sistema de Gestión Curricular para programas de pregrado y posgrado.

En el marco del Sistema de Gestión Curricular, la Universidad La Gran Colombia ha comprendido que una propuesta curricular no queda reducida a la agrupación de una serie

de cursos académicos; sino que, su estructura abarca tres grandes niveles de planeación en los cuales se incorporan los ideales de formación expresados en competencias y resultados de aprendizaje, así como, los mecanismos de medición de impactos en la formación que permitan valorar su alcance y opciones de mejoramiento:

- **Nivel Macro-curricular**, en el cual se establecen los fundamentos a partir de un modelo que consiste en el análisis de la triada: Conocimiento - Contexto - Perspectiva de Humanidad. La estrategia para la definición de los fundamentos y finalidades es el punto de partida y es la principal innovación del proceso de gestión curricular en la Institución. Todo el ejercicio curricular (y también el investigativo) parte del análisis de una triada que permite garantizar la coherencia sistémica y la búsqueda permanente de una educación contextualizada.

Figura 66. Modelo de la Triada

Fuente: Sistema de Gestión Curricular, 2021.

El cruce de categorías de esta triada, mediante un ejercicio de triangulación, permite la definición del perfil del programa, del perfil del graduado en términos de competencias y resultados de aprendizaje, los rasgos distintivos y valores agregados, el plan de estudios y la organización de todas las actividades académicas. Así mismo, a partir de estas triangulaciones se construyen las cuencas de problematización, sublíneas y líneas de investigación.

Este desarrollo macro-curricular puede evidenciarse en los Proyectos Educativos de Programa de los pregrados y postgrados.

Anexo 5. 5. PEP de programas de pregrado y posgrado, de Bogotá y Armenia

- **Nivel meso-curricular**, en el cual se estructura el plan de estudios como un medio para alcanzar los fines formativos definidos en el nivel macro. Los planes de estudio se configuran desde los principios de consistencia horizontal,

vertical y transversal para dar cumplimiento a los resultados de aprendizaje asociados al perfil del egresado. Esto se puede evidenciar en los PEP de cada programa; así como, en las matrices de alineación curricular que garantizan no solo la coherencia entre el perfil de egreso y el plan de estudios, sino, además, la identificación de los cursos en los cuales serán evaluadas las competencias y resultados de aprendizaje que el estudiante debe cumplir al finalizar el programa de pregrado o posgrado.

Anexo 5. 6. Ejemplos de matrices de Alineación de Resultados de Aprendizaje al finalizar el programa académico, para pregrado y posgrado de Bogotá y Armenia
Anexo 5. 7. Ejemplos de matrices de Rúbricas de Evaluación de los Resultados de Aprendizaje al finalizar el programa académico, para pregrado y posgrado de Bogotá y Armenia

- **Nivel Micro-curricular**, en el cual se definen los máximos ideales de formación de cada curso, expresados en competencias y resultados de aprendizaje asociados, alineados con los resultados de aprendizaje esperados al finalizar el programa académico. Se incluyen en este nivel de desarrollo, propio de cada asignatura: competencias específicas y genéricas que aportan al logro del perfil del egresado, resultados de aprendizaje asociados, plan temático, los referentes conceptuales, mecanismos de evaluación, rúbricas y demás elementos necesarios para garantizar la integralidad formativa a través de los micro-currículos (estructura general del curso) y, los syllabus o planes de aprendizaje (desglose detallado del microcurrículo).

Anexo 5. 8. Ejemplos de microcurrículos de programas académicos de pregrado y posgrado, de Armenia y Bogotá
Anexo 5. 9. Ejemplos de rúbricas de evaluación de los cursos

En la siguiente gráfica se sintetiza la estructura curricular en los niveles macro, meso y micro, según lo establece el Sistema de Gestión Curricular.

Figura 67. Esquema estructura curricular

Fuente: Sistema de Gestión Curricular, 2021

3.5.1.2. Mecanismos y Estrategias para la Evaluación y Actualización Curricular de programas de pregrado y posgrado:

La Universidad ha implementado instrumentos y guías que permiten avanzar en los procesos de Evaluación y Actualización de la Estructura Curricular, con el fin de orientar a las Facultades y sus comunidades académicas en el proceso de revisión y reforma de los programas de pregrado y posgrado. Este proceso de evaluación se enmarca en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y, por tanto, su desarrollo involucra la participación de todos los actores de la comunidad grancolombiana: estudiantes, docentes, graduados, empleadores y empresarios; así como directivos y administrativos de las diferentes unidades misionales y de apoyo a la academia.

La Guía de Evaluación y Actualización curricular del año 2018, hace parte integral del sistema de gestión curricular y brinda las pautas necesarias para la revisión y mejora de los procesos formativos de cada programa académico de pregrado y posgrado, en los niveles macro, meso y microcurricular. Es importante resaltar que, a partir de la revisión y actualización del análisis de la triada, se desprende la actualización de los perfiles de egreso, plan de estudios y microcurrículos.

Anexo 5. 10. Guía de Evaluación y Actualización Curricular

Con relación a la implementación de la Guía para la Evaluación y Actualización de la estructura Curricular en los últimos 5 años, se encuentra que la Seccional Armenia ha avanzado en los siguientes programas:

Tabla 66. Programas que han implementado procesos de evaluación y actualización curricular en los últimos 5 años, en la Seccional Armenia.

2018	2019	2020	2021	2022	2023 a 2024-1
Contaduría Pública	Arquitectura	Especialización en Derecho de Familia	Derecho	Ingeniería Agroindustrial	Gobierno y Relaciones Internacionales
Economía y Finanzas Internacionales	Maestría en Derecho Público	Especialización en Derecho Penal y Criminología	Especialización en Derecho Constitucional	Especialización en Gestión Ambiental	Especialización en Gestión y Construcción de Edificaciones
-	Ingeniería Agroindustrial	Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social	Especialización en Derecho Administrativo.	-	Arquitectura
-	-	Ingeniería Geográfica y Ambiental	Ingeniería Geográfica y Ambiental	-	Maestría en Derecho Público
-	-	-	Administración de Empresas	-	-

Fuente: Aseguramiento de la Calidad, UGC Armenia, 2024

Tal como se mencionó, la Sede Bogotá inició la implementación del Sistema de Gestión Curricular en el año 2021, con los siguientes logros en los últimos 3 años:

Tabla 67. Actualización de programas académicos a la partir del Sistema de Gestión Curricular, Sede Bogotá.

2021	2022	2023	2024-1
Especialización en contratación estatal*	Maestría en economía del desarrollo*	Maestría en contabilidad***	Licenciatura en lenguas modernas con énfasis en inglés ***
Especialización en casación penal*	Contaduría pública*	Doctorado en Justicia Constitucional***	Derecho***
Especialización en gerencia*	Especialización en diseño y construcción de obras de infraestructura y edificaciones**	Maestría en Derecho Sancionatorio y Disciplinario***	Especialización en pedagogía y docencia universitaria***
Especialización en derecho laboral y seguridad social*	Administración de empresas*	-	Licenciatura en matemáticas***
Economía*	Especialización en gerencia financiera*	-	Ingeniería civil***
Especialización en derecho administrativo*	Especialización en gerencia tributaria*	-	Arquitectura***
-	Maestría en representación política y gestión pública**	-	-

2021	2022	2023	2024-1
-	Especialización en derecho penal y procesal penal*	-	-
-	Especialización en control de gestión y revisoría fiscal*	-	-

Fuente: Dirección de Docencia Bogotá, 2024.

3.1.1.1. Evaluación del cumplimiento de los perfiles de egreso:

En el marco de la Guía de Evaluación y Actualización Curricular y teniendo en cuenta que algunos resultados de aprendizaje del graduado solo son posibles de evidenciar al finalizar el programa académico, la Universidad ha previsto una metodología que permite medir el impacto en la formación de los egresados y la percepción de los empleadores.

a) Evaluación con egresados y estudiantes de último semestre sobre el cumplimiento de sus perfiles de egreso:

Al finalizar el proceso de formación del programa académico se convoca a los estudiantes de último semestre y a los egresados que culminen su plan de estudios hasta 2 años después, contados a partir del momento de aplicación del instrumento. De esta manera se realiza un ejercicio de:

- Autoevaluación mediante la aplicación de una rúbrica asociada a los resultados de aprendizaje del egresado.
- Coevaluación mediante un ejercicio de grupo focal para identificar las fortalezas y debilidades en la formación, de tal manera que, se tracen planes de mejoramiento a nivel curricular y en el desempeño docente.

Anexo 5. 11. Ejemplo de instrumento Guía de evaluación del cumplimiento de resultados de aprendizaje al momento de egreso
Anexo 5. 12. Ejemplo de un informe de fortalezas y oportunidades de mejora curricular, derivado de la evaluación de egresados

b) Evaluación del perfil de egreso a partir de la percepción de empleadores:

De igual manera, con el fin de evaluar el desempeño de los egresados a partir de los resultados de aprendizaje, se aplica un instrumento de evaluación a los empleadores. En tal sentido, se realizan dos ejercicios:

- Evaluación por parte de los empleadores sobre el desempeño de los egresados.
- Grupo focal con empleadores para identificar las fortalezas y debilidades en la formación de los egresados y trazar planes de mejoramiento relacionados con los procesos curriculares y formativos del programa.

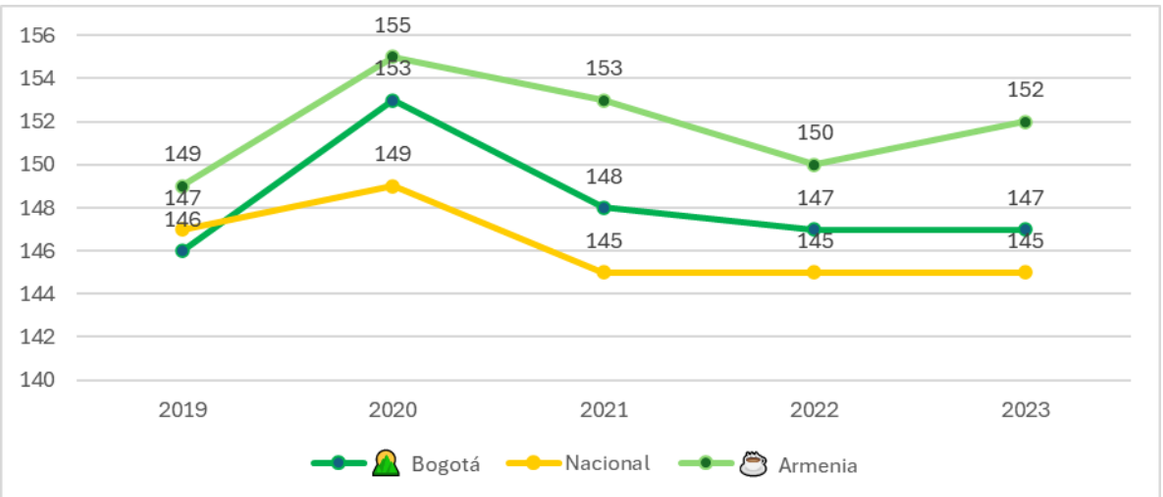
Anexo 5. 13. Ejemplo de instrumento Guía de evaluación de la percepción de empleadores sobre los desempeños y resultados de aprendizaje de los graduados

3.1.1.2. Medición de logros del Sistema de Gestión Curricular a través de los Resultados de las PRUEBAS SABER PRO.

Un indicador importante que permite a la Universidad evaluar el impacto de la implementación del Sistema de Gestión Curricular es el resultado de las PRUEBAS SABER PRO. Teniendo en cuenta que en el marco del Reglamento Estudiantil y la política de inclusión, la UGC recibe en su mayoría a estudiantes de escasos recursos, 80% estratos 1, 2 y 3, y no tiene barreras de exclusión por resultados SABER 11, los esfuerzos formativos son mayores para lograr nivelar las competencias genéricas y específicas, de tal manera que se puedan alcanzar buenos resultados al finalizar la carrera, en las PRUEBAS SABER PRO.

La Institución cuenta con los siguientes resultados globales en la aplicación de la prueba, demostrando que el sistema de gestión curricular ha generado impactos positivos en la formación, ya que la UGC se ubica por encima de la media nacional, tal como se aprecia en el periodo analizado 2019 a 2023:

Figura 68. Resultados globales de la UGC en las PRUEBAS SABER PRO frente al resultado nacional



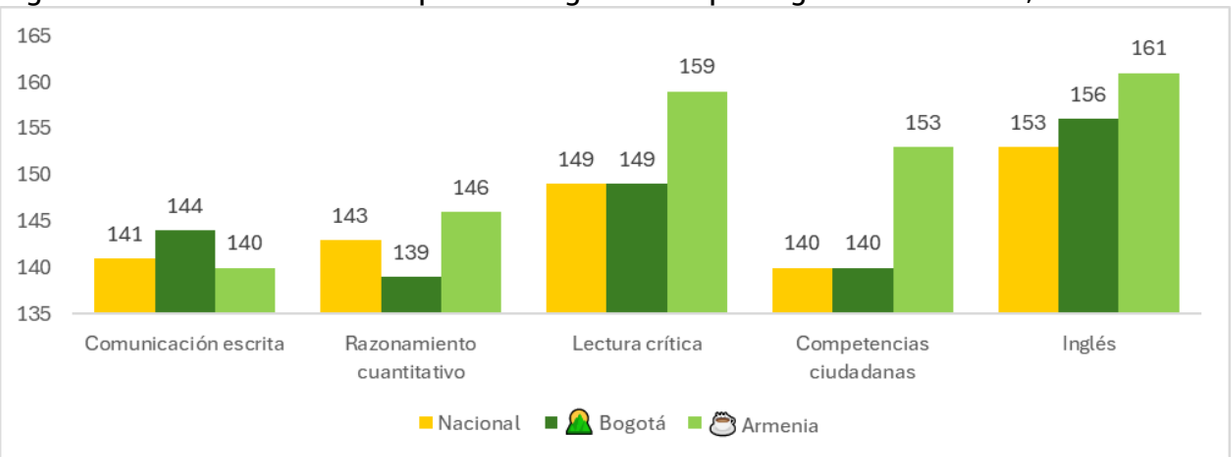
Fuente: Reportes ICFES, 2020-2024

Durante todo el periodo 2019 - 2024, la Sede Bogotá ha estado por encima de la media nacional, salvo en el año 2019. En cuanto a la Seccional Armenia, durante los últimos 5 años ha obtenido resultados por encima del promedio global de Armenia, del Quindío, de la Región Andina y de Colombia.

En lo que se refiere a los resultados en competencias genéricas, los datos muestran un desempeño favorable en comparación con el promedio nacional. La Seccional Armenia se

destaca en lectura crítica, competencias ciudadanas e inglés, con puntajes superiores al promedio general. De otro lado, la Sede Bogotá presenta el puntaje más alto en comunicación escrita y un alto desempeño en inglés. En conjunto, los resultados multicampus reflejan un rendimiento apropiado en diversas competencias genéricas, como se detalla a continuación:

Figura 69. Resultados en competencias genéricas por lugar de desarrollo, 2023



Fuente: Reportes ICFES, 2024

Los resultados globales, obtenidos a nivel multicampus, en cada uno de los núcleos básicos de conocimiento que agrupan los programas académicos ofrecidos por la Institución, pueden verificarse en la siguiente tabla que presenta su evolución entre 2019 y 2023.

Tabla 68. Resultados multicampus por núcleo básico de conocimiento

Periodo	2019	2020	2021	2022	2023
Derecho y afines	148	154	151	149	149
Administración	141	150	145	147	147
Educación	152	159	154	153	151
Arquitectura	144	151	145	143	143
Ingeniería civil y afines	145	151	147	145	144
Ingeniería agroindustrial, alimentos y afines	144	152	162	154	145
Economía	157	158	154	151	148
Contaduría y afines	139	148	145	142	140

Fuente: Reportes ICFES, 2020-2024

3.1.1.3. Medición de logros del Sistema de Gestión Curricular a través de los desempeños de los graduados y la percepción de los empleadores.

El fin último de todos los procesos formativos se mide realmente a partir del desempeño de los egresados, su facilidad para insertarse en el mundo laboral, sus éxitos profesionales, su calidad humana, la continuidad de sus estudios y la percepción de los empleadores sobre sus competencias.

Por lo anterior, la Universidad realiza de manera constante y sistemática estudios de seguimiento al desempeño de los graduados; así como, estudios de percepción sobre los empleadores. Esta información será descrita en detalle en el Factor 12. Comunidad de Egresados; no obstante, algunos datos relevantes que permiten evidenciar el impacto en la formación son:

- El 73% de los egresados de Bogotá y el 79% de los de Armenia, se encuentran vinculados laboralmente.
- El 96% de los egresados de Bogotá y el 96% de los de Armenia, desempeñan una actividad laboral directa o parcialmente relacionada con su título profesional.
- El 98% de los egresados de Bogotá y el 89% de los de Armenia, manifiestan una alta satisfacción, plenamente y alto grado, respecto a los aportes de la formación en la Universidad para consolidar su proyecto de vida.
- El 5% de los egresados de Bogotá y el 6% de los de Armenia, han logrado distinciones, reconocimientos y premios, por su desempeño laboral o académico.
- El 99% de los empleadores de Armenia, manifiestan que los egresados grancolombianos han superado las expectativas frente al aporte que hacen para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

3.1.1.4. Otros logros y reconocimientos del Sistema de Gestión Curricular y los procesos formativos que de él se derivan:

A continuación, se enuncian otros logros y reconocimientos obtenidos desde la implementación del Sistema de Gestión Curricular:

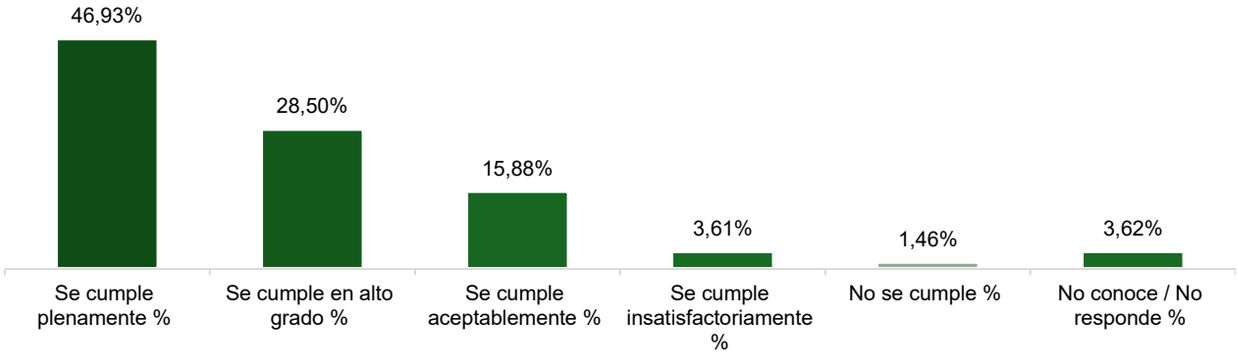
- Articulación permanente del currículo con las funciones misionales de investigación y proyección social, a partir del ejercicio de convergencia del análisis de la triada (conocimiento, contexto y perspectiva de humanidad).
- Madurez curricular de más de 15 años, que demuestra la trayectoria, confianza y apropiación de buenas prácticas entre los profesores, estudiantes y egresados, permitiendo la evaluación de los impactos en el proceso formativo en el caso de Armenia.
- Implementación del sistema de gestión curricular en la Sede Bogotá, logrando procesos de renovación, mejora y alta calidad en la definición macro, meso y micro de los programas de pregrado y posgrado.
- La experiencia del Sistema de Gestión Curricular se ha transferido a otras Instituciones Internacionales de Educación Superior, como es el caso de la Universidad de Guadalajara en México.
- El Sistema de Gestión Curricular ha garantizado el 100% de éxito de los procesos de obtención y renovación de registros calificados y acreditaciones de alta calidad.

- Se ha generado apropiación social del conocimiento y difusiones de gran impacto, a través de diferentes tipos de publicaciones:
  - 4 artículos en revistas indexadas
  - 3 capítulos de memoria de encuentros
  - 1 libro como resultado de investigación del grupo PAIDEIA
  - 1 ponencia en ASCÚN, en el encuentro nacional de Vicerrectores.
  - 1 ponencia en OSRU.
  - 1 presentación de experiencias en la red de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana, ÚRSULA.
  - 5 ponencias en la Asociación Colombiana de Facultades de Ingenierías, ACOFI.
  - 1 ponencia en la Asociación Colombiana de Facultades de Arquitectura, ACFA.
  - 1 ponencia en el Nodo eje cafetero de Grupos y Centros de Investigación Jurídica y Socio jurídica.
- El reconocimiento por parte del Consejo Nacional de Acreditación durante el proceso de solicitud de condiciones iniciales para la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia. Además, el CNA, solicitó a la Institución un video sobre la experiencia para presentarla como ejemplo exitoso en el encuentro nacional de rectores 2022. Video: https://www.youtube.com/watch?v=DdX3OsvVzZI .

3.1.1.5. Apreciación de la comunidad académica sobre la eficiencia de la implementación del Sistema de Gestión Curricular:

A continuación, se relaciona la apreciación de los miembros de la comunidad académica acerca de la eficiencia de políticas y estrategias institucionales para la formación integral, flexibilidad curricular, internacionalización e interdisciplinariedad.

Figura 70. Apreciación acerca de la eficiencia de políticas y estrategias institucionales para la formación integral, flexibilidad curricular, internacionalización e interdisciplinariedad



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Teniendo en cuenta la gráfica de percepción, se puede inferir que la comunidad académica tiene una percepción positiva en alto grado acerca de la Característica 17: Componentes Formativos.

3.5.2. Característica 18. Componentes pedagógicos y de evaluación

Tabla 69. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 18. Componentes pedagógicos y de evaluación

	Calificación numérica	Juicio valor cualitativo	Porcentaje de cumplimiento
Multicampus	4,80	96%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,77	95%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Armenia	4,83	97%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 18

La Universidad La Gran Colombia cuenta con espacios de discusión y formación pedagógica para los profesores, que permiten la implementación de los resultados de aprendizaje en la formación a estudiantes, el mejoramiento continuo del ejercicio docente y el fortalecimiento de los procesos pedagógicos y curriculares; acorde al Sistema Docente Grancolombiano regulado por el Acuerdo No. 023 de 2021 y el Estatuto Docente regulado por el Acuerdo No. 002 de 2008.

En el marco del Sistema Docente Grancolombiano se resalta el subsistema de Desarrollo Profesoral, donde se considera que es de vital importancia la cualificación y formación constante de sus docentes, como queda demostrado en el Título IV del Estatuto Docente, artículo 15. De este modo, la cualificación y perfeccionamiento docente se enfoca en las dimensiones pedagógicas, didácticas, interculturales, investigativas, de extensión, disciplinares y ciudadanas globales, con el propósito de fomentar la perspectiva ético-humanística.

3.1.1.6. Plan Anual de Formación Docente:

La Universidad ha proyectado un Plan Anual de Formación Docente, que incluye los siguientes ejes de formación:

- Formación en pedagogía, currículo y didáctica universitaria.
- Formación disciplinar y posgradual.
- Formación en Tecnologías y Virtualidad.
- Formación en Bilingüismo.
- Formación en filosofía Grancolombiana.

La especificidad de este plan de formación se detallará en el Factor 10. Comunidad de Profesores.

Anexo 5. 14. Plan Anual de Formación Docente 2023, Sede Bogotá
Anexo 5. 15. Plan Anual de Formación Docente 2023, Seccional Armenia

3.1.1.7. Formación orientada a la formulación, implementación y evaluación de Resultados de Aprendizaje:

En el marco del Plan Anual de Formación Docente, se realizan procesos de formación pedagógica para la implementación y evaluación de resultados de aprendizaje. En tal sentido, se han llevado a cabo las siguientes capacitaciones en la sede Bogotá y la seccional Armenia, desde el año 2019:

Tabla 70. Capacitaciones orientadas a la formulación, implementación y evaluación de resultados de aprendizaje, Sede Bogotá.

Año	Nombre de la capacitación	Tipo de formación (diplomado, curso, seminario…)	Número de docentes formados	Equivalencia porcentual respecto a la totalidad de profesores de planta en ese año de vigencia
2021	Capacitación de Resultados de Aprendizajes	Capacitación	26	12%
	Languages and Cultures Across The Curriculum	Curso	2	
	Curso Profesoral Grancolombianidad IV. Identidad Grancolombiana	Curso	20	
	Taller de redacción y ortografía	Curso	16	
	Curso Profesoral Grancolombianidad III. Modelos Pedagógicos	Curso	9	
2022	Capacitación de Resultados de Aprendizajes	Capacitación	35	18%
	Languages and Cultures Across The Curriculum	Curso	2	
	PEP: Una revisión desde las competencias y resultados de aprendizaje	Curso	5	
	Evaluar los resultados de aprendizaje: Una mirada para la acreditación de programas e institucional	Curso	4	
	Lengua de señas: Tus manos hablan	Curso	15	
	Conferencia: flexibilidad pedagógica, una necesidad para el siglo XXI	Conferencia	10	
	Curso: el arte de formular preguntas a la luz de los resultados de aprendizaje	Curso	22	
	Cualificación en construcción de contenido con miras a la virtualización de cursos - 60 horas	Curso	25	
2023	Capacitación de Resultados de Aprendizajes	Capacitación	38	100%
	Curso Estrategias para la incorporación de las Lenguas Extranjeras en el currículo	Curso	9	
	Prevención al *ciberbullyng*	Conferencia	103	

Año	Nombre de la capacitación	Tipo de formación (diplomado, curso, seminario…)	Número de docentes formados	Equivalencia porcentual respecto a la totalidad de profesores de planta en ese año de vigencia
	Metodologías innovadoras en la educación	Curso	108	
	Convivencia en las aulas	Conferencia	20	
	comunicación y empatía en las aulas	Curso	22	
	Prevención a la conducta suicida	Conferencia	57	
	Ortografía y redacción	Curso	6	
	Comunicación en el aula: consejos pedagógicos	Curso	73	
	Curso Diseño de rúbricas para la evaluación del aprendizaje	Curso	16	
	Curso Competencias en el diseño de contenidos con las herramientas digitales de *Genially®* y *Canva®*	Curso	21	
	Ensayos, resúmenes e infografías: Una ruta de formación de competencias del lenguaje en las aulas	Curso	17	
	Construcción de recursos didácticos como mediaciones pedagógicas (h5p)	Curso	10	
2024	Comunidad docente: didáctica y evaluación, un enfoque de innovación educativa	Curso	5	100%
	De la didáctica a la práctica experiencia docente en Arquitectura	Curso	9	
	Herramientas De Locución Para Docentes	Curso	5	
	preparación prueba estandarizada tipo saber pro-módulo de inglés miércoles 19 de junio	Curso	4	
	Revisión y evaluación de textos académicos	Curso	8	
	Sistema de gestión curricular I Fundamentos macro y meso curriculares (Sistema de Gestión Curricular)	Taller	50	
	Perspectiva de Desarrollo Pedagógico 1/08/2024	Taller	196	
	Técnica de proyección y cuidado de la vocal para docentes	Taller	7	
	Sistema de gestión curricular I: Fundamentos microcurriculares (Syllabus)	Taller	111	
	MOOC "Estrategias para la incorporación de las lenguas extranjeras en el currículo"	MOOC	4	
	Introducción a la Teoría de Grafos	Curso	4	

Fuente: Dirección de Docencia Bogotá, 2024.

Es importante destacar que, en el caso de la Sede Bogotá el Programa de Cualificación Docente cuenta con una línea de formación pedagógica y didáctica que se trata de un conjunto de estrategias relacionadas con la apropiación de competencias y capacidades profesorales para enseñar, evaluar y motivar el aprendizaje en los estudiantes. Allí, se retoma la construcción de escenarios didácticos y pedagógicos desde los propósitos formativos y los resultados de aprendizaje. Este proceso de formación profesoral lo lidera la Dirección de Docencia en articulación con la Facultad de Ciencias de la Educación, lo cual ha permitido generar 34 iniciativas con la certificación de 995 participaciones

docentes entre 2021-2024. Así mismo, se desarrollaron capacitaciones sobre los resultados de aprendizaje con la participación de 99 docentes. De esta manera, se trata de una estrategia articulada para favorecer a la disposición de aprendizaje permanente del cuerpo profesoral ahondando en ejercicios reflexivos que denoten transformaciones, mejoramientos e innovaciones en las prácticas pedagógicas.

Tabla 71. Capacitaciones orientadas a la formulación, implementación y evaluación de resultados de aprendizaje, Seccional Armenia.

Año	Nombre de la capacitación	Tipo de formación (diplomado, curso, seminario	Número de docentes formados	Equivalencia porcentual respecto a la totalidad de profesores de planta en ese año de vigencia
2019	Taller normas APA	Taller	26	19,19%
	Lectura crítica para Saber pro / planes de aprendizaje	Taller	75	65,55%
	Resultados saber pro y plan de aprendizaje	Taller	102	55,6%
	Taller actualización microcurrículos	Taller	52	47,7%
2020	Diplomado en competencias pedagógicas para la educación mediada por tecnologías	Diplomado	168	100%
	Taller de rúbricas	Taller	185	100%
2021	Diplomado en competencias pedagógicas para la educación mediada por tecnologías	Diplomado	27	11%
	Diseño de instrumentos de evaluación para el aprendizaje	Taller de formación	20	25%
2022	Diplomado Virtual en Competencias Pedagógicas para la Docencia Universitaria	Diplomado	78	14,44%
	Diseño de instrumentos de evaluación	Taller de formación	19	12,22%
	Microcurrículo y Planes de Aprendizaje	Taller de formación	19	21,11%
2023	Diplomado Virtual en Competencias Pedagógicas para la Docencia Universitaria	Diplomado	29	12,24%
	Diseño de instrumentos de evaluación	Taller de formación	28	19,38%
	Microcurrículo y Planes de Aprendizaje	Taller	46	18,36%
	Taller de rúbricas	Taller	202	33,67%
	Saber Pro y competencias genéricas	Taller	154	48,97%
2024-1	Diplomado Virtual en Competencias Pedagógicas para la Docencia Universitaria	Diplomado	38	2,04%
	Competencias, resultados de aprendizaje y rúbrica	Curso Taller	34	39,79%

Fuente: Vicerrectorías de Desarrollo Académico Bogotá y Armenia, 2024.

Es importante destacar que, en el caso de la Seccional Armenia, se diseñó un Diplomado en Pedagogía y Docencia Universitaria de 150 horas totalmente virtual, que debe ser tomado de manera obligatoria por todos los docentes nuevos que ingresan a la Institución. Este diplomado introduce a los nuevos profesores en el sistema de gestión curricular y les brinda las bases para la definición e implementación de resultados de aprendizaje. Para la evaluación final del diplomado, cada docente debe entregar la siguiente producción que es revisada y corregida por la Escuela de Pedagogía y Docencia: microcurrículo y plan de aprendizaje de la asignatura incorporando resultados de aprendizaje, rúbricas de evaluación según el nivel de competencia se espera alcanzar, diseño del curso en la plataforma Moodle con actividades para el aprendizaje independiente y para tutorías complementarias asistidas por el docente. En este enlace se puede ingresar al diplomado virtual: https://postgrados.ugca.edu.co/ Usuario: multicampus Clave: Multicampus1. A la fecha se ha logrado la formación de 81,37 % de los profesores de planta actualmente vinculados.

Gracias al apropiado nivel de formación pedagógica de los profesores de la Universidad, se ha logrado la implementación y evaluación de resultados de aprendizaje, la incorporación de didácticas emergentes, el uso de tecnologías de la información, y la apropiación curricular:

Tabla 72. Número y Nivel máximo de formación pedagógica de los docentes, Sede Bogotá

Tipo de vinculación	Universitario y licenciados	Especialización en pedagogía o equivalentes	Maestría en Educación	Doctorado en Educación	Total de docentes con formación pedagógica	Formación en áreas disciplinares	Total de docentes
Tiempo completo	14	10	67	2	93	212	**305**
Medio Tiempo	2	5	13	1	21	54	**75**
Cátedra	2	1	2		5	18	**23**
Total	**16**	**16**	**82**	**3**	**119**	**284**	**403**

Fuente: Dirección de Docencia, 2024

Tabla 73. Número y Nivel de formación pedagógica de los docentes, Seccional Armenia

Tipo de vinculación	Diplomado en pedagogía o equivalentes	Especialización en pedagogía o equivalentes	Maestría en Educación	Doctorado en Educación	Total
Tiempo completo	92	3	12	0	107
Medio Tiempo	41	3	3	0	47
Cátedra	67	2	11	1	81
Total	200	8	26	1	235

Fuente: Dirección de Docencia, 2024

Se puede concluir que a nivel multicampus se cuenta con una planta profesoral que se ha formado en términos de pedagogía, didáctica y educación, lo cual permite el desarrollo de las competencias y los resultados de aprendizaje declarados en los programas académicos.

3.1.1.8. Espacios para la discusión pedagógica y la construcción curricular de los profesores:

Los principales espacios diseñados para la discusión pedagógica y la construcción curricular son:

- Comunidades Académicas: son espacios docentes dispuestos para la discusión académica y pedagógica de los programas académicos. Estos espacios son autogestionados por los profesores y permiten la construcción colegiada de los aspectos académicos, curriculares, pedagógicos, investigativos y de relacionamiento local, nacional e internacional de cada programa académico. En el caso de la Sede Bogotá, estos espacios desde el 2021 se han fortalecido en procura de la apropiación y la implementación del Sistema de Gestión Curricular, lo cual se ha liderado desde la Vicerrectoría de Desarrollo Académico, las Decanaturas y la Dirección de Docencia. En el caso de la Seccional Armenia, desde hace 15 años, los profesores se reúnen todos los lunes en las tardes. Para fomentar la amplia participación, este espacio se bloquea en el sistema de clases, de tal manera que ninguno tenga cruce de horarios y se facilite su asistencia.
- Comité Curricular de Programa: Luego de la construcción y las propuestas concebidas por las comunidades académicas, el comité curricular de programa es la instancia que se encarga de asesorar, diseñar, implementar y evaluar todo lo concerniente al sistema de gestión curricular.
- Consejo de Facultad: es la instancia que aprueba las propuestas curriculares, los procesos de actualización, innovación y/o creación de nuevos programas, a nivel de Facultad. Cuenta con la representación de los estamentos estudiantiles, profesorales y egresados.
- El Consejo Académico: es el máximo órgano de deliberación curricular, el cual reúne la participación de los diferentes estamentos a nivel multicampus, es el encargado de evaluar y aprobar los cambios, actualizaciones y la creación de nuevos programas académicos a nivel institucional.

Anexo 5. 16. Actas de evidencias y resultados de las discusiones pedagógicas de las Comunidades Académicas, comité curricular, Consejo de Facultad y Consejo Académico, Bogotá y Armenia

Estos espacios de discusión pedagógica han permitido la actualización del nivel macrocurricular (análisis de la triada y ajustes a los perfiles de egreso); la renovación y/o creación de planes de estudio (meso-curricular), verificando que sean coherentes con los perfiles de egreso declarados; la implementación a nivel microcurricular de resultados de aprendizaje, rúbricas y mecanismos de evaluación, actualización de contenidos y referentes bibliográficos, implementación de secuencias didácticas, entre otros.

En los últimos 5 años, como resultado de estas discusiones, se ha logrado además la aprobación de actualizaciones y creaciones de nuevos programas académicos, tal como se presenta a continuación:

Tabla 74. Número de programas que han sido aprobados por el Consejo Académico para actualización curricular y creación de programas nuevos

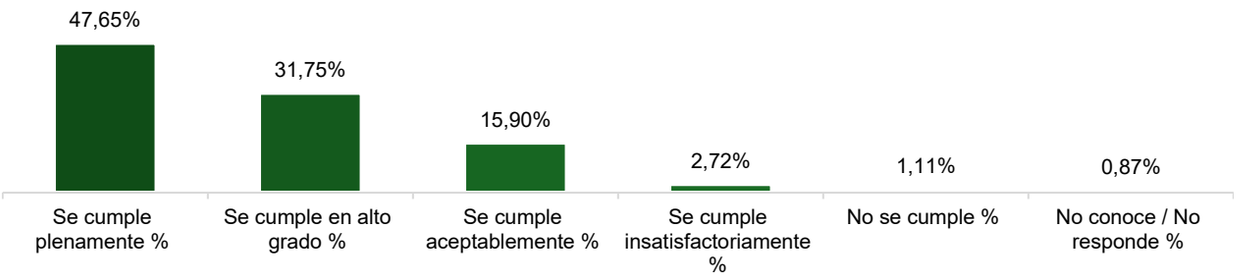
Año	Aprobación de actualización curricular de programas de pregrado y posgrado	Aprobación de creación de nuevos programas de pregrado y posgrado
2019	1	6
2020	4	2
2021	15	0
2022	19	5
2023	4	1
2024-1	4	1
Total	47	15

Fuente: Secretaría General, 2024.

3.1.1.9. Apreciación por parte de la comunidad académica:

La comunidad académica tiene una percepción positiva acerca del seguimiento, evaluación y ajuste a las políticas, criterios y mecanismos de evaluación estudiantil en la Institución, en favor del logro de los Resultado de aprendizaje de sus estudiantes, junto con las acciones emprendidas como resultado de dichas apreciaciones, lo que se puede evidenciar en la siguiente imagen.

Figura 71. Percepción sobre la evaluación aplicada para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje de las áreas de conocimiento que aborda la Universidad



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La gráfica anteriormente citada, demuestra una percepción positiva del 79,4%, sumando plenamente y alto grado, lo que permite inferir la gestión y los resultados de los procesos de innovación pedagógica y académica, así como el logro de los resultados de aprendizaje.

3.5.3. Característica 19. Componente de interacción y relevancia social

Tabla 75. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 19. Componente de interacción y relevancia social

	Calificación numérica	Juicio valor cualitativo	Porcentaje de cumplimiento
Multicampus	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 19

Como ya ha sido reiterado, la Universidad La Gran Colombia, consciente de la importancia de que los procesos académicos y formativos estén en coherencia con las dinámicas sociales, culturales, políticas, económicas y ambientales, fundamenta sus procesos educativos a partir del análisis de la triada: conocimiento – contexto – perspectiva de humanidad. El análisis del segundo eje se encuentra en un proceso constante de revisión y actualización para comprender e incorporar las crisis y desafíos del entorno regional, nacional e internacional. De esta manera, se posibilita que la comprensión de las realidades y la inclusión de tendencias del contexto, formen parte estructural de los componentes de interacción desde la concepción misma del Proyecto Educativo del Programa, impactando todo el proceso curricular e investigativo.

Figura 72. Eje del análisis del contexto en la Triada

Fuente: Sistema de Gestión Curricular, 2021.

El eje de análisis del contexto permite a cada programa la revisión permanente de los componentes de interacción, a partir de la identificación de las crisis y desafíos en los diferentes ámbitos de interrelación de los programas, los cuales, se convierten en

categorías de revisión y discusión constante entre profesores y estudiantes. Para realizar el análisis de contexto se utiliza la siguiente matriz:

Figura 73. Matriz de análisis de contexto

Relación	Región	País	Mundo
Privado			
Público			
Comunidad			

Crisis y Desafíos

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS DEL CONTEXTO (CRISIS Y DESAFÍOS)

Fuente: Sistema de Gestión Curricular, 2021.

Los análisis de contexto se convierten en categorías que se triangulan con los demás de ejes de la triada (conocimiento y perspectiva de humanidad). Como se explicó, de esta triangulación surgen: el perfil del programa; perfil de egreso con las competencias y resultados de aprendizaje; rasgos diferenciales y valores agregados; plan de estudios con las matrices de alineación curricular; microcurrículos alineados a las demandas del contexto; además, las líneas, sublíneas y cuencas de problematización.

El sistema curricular es secuencial y armónico, por tanto, los análisis del contexto regional, nacional y mundial tienen efectos sobre los perfiles, los procesos formativos, los contenidos curriculares, prácticas académicas, así como también, sobre las líneas y proyectos de investigación del programa, logrando una total coherencia desde los niveles macro, meso y microcurriculares.

Figura 74. Sistema de Gestión Curricular

Fuente: Sistema de Gestión Curricular, 2024

Anexo 5. 17. Ejemplos del análisis del contexto en los programas de la UGC

De igual manera, la Guía de Evaluación y Actualización Curricular, desarrolla una serie de preguntas para el proceso de revisión del impacto del programa frente al análisis del contexto:

a) Según las crisis y desafíos del contexto regional, nacional y mundial identificados actualmente en el PEP, ¿de qué manera específica ha contribuido el programa a minimizar esas dificultades y a enfrentar los retos? ¿Qué impactos positivos se pueden evidenciar?
b) ¿Qué compromisos o "deudas" pendientes tiene aún el programa frente a las crisis y desafíos del contexto regional, nacional e internacional?
c) ¿Qué impactos ha generado el programa en el sector ¿público, privado y comunitario a partir de la formación a estudiantes?
d) ¿Qué compromisos o "deudas" pendientes tiene aún el programa frente al sector público, privado y comunidad a partir de la formación a estudiantes?
e) ¿Cuáles son las categorías actualizadas para el análisis de contexto? teniendo en cuenta las que permanecen y las nuevas categorías
f) ¿De qué manera estas categorías de análisis del contexto afectan, modifican, ajustan o actualizan, el perfil del programa?, ¿sus énfasis formativos?, ¿generan valor agregado y aportan al rasgo diferencial?
g) ¿De qué manera se verán reflejados los análisis de las crisis y desafíos del contexto en el plan de estudios?

Dichas preguntas, permiten la reflexión de los impactos del programa y a su vez la consolidación de programas académicos pertinentes y contextualizados, en coherencia con las dinámicas y las necesidades formativas, que se materializa en un currículo integral como propuesta metodológica y pedagógica, que fortalece la inter y multidisciplinariedad.

Anexo 5. 18. Ejemplos de evaluación y actualización del análisis del contexto en programas académicos, según la guía de evaluación y actualización curricular

Como resultado de la evaluación sistemática y estructurada de la triada, especialmente en el eje de contexto, los programas académicos han realizado modificaciones a los perfiles de egreso, planes de estudio, microcurrículos y demás aspectos relacionados con la formación. Esto se puede evidenciar en la actualización de los PEP de cada programa de pregrado y posgrado, así como en la actualización de los microcurrículos. Ahora bien, con el fin de ejemplificar este aspecto; a continuación, se presentan algunos cambios que han surgido a partir de aspectos que han sido incorporados al perfil formativo de los programas académicos, a partir de los análisis de contexto regional, nacional e internacional.

Tabla 76. Ejemplos del efecto de la evaluación sistemática y estructurada de las necesidades del contexto sobre la formación ofrecida, Sede Bogotá

Programa Académico	Ejemplo de un (1) Aspecto incorporado en la configuración curricular del programa	Nivel de transformación curricular implicado			Fuente de identificación de las necesidades del contexto			
		Macro-curricular	Meso-curricular	Micro-curricular	Matriz de crisis y desafíos del contexto			Grupo focal de empleadores
					Regional	Nal	Internal	
Contaduría pública	La existencia de diferentes estándares internacionales como las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) resaltan la importancia de una formación alineada con los criterios globales de transparencia y comparabilidad financiera. **ARMONIZACIÓN DE COMPETENCIAS CON NIIF**	X	X	X	X	X	X	
Licenciatura en Matemáticas	Se reconoce la variedad de contextos escolares (poblaciones escolares clasificadas por: etapas educativas; necesidades educativas; factores socioeducativos y culturales; por modalidad de enseñanza; por tipo de institución educativa; por tipos de niveles educativos [...]); brinda herramientas para que el profesional en educación matemática grancolombiana evalúe y actualice su práctica profesional según los factores contextuales emergentes. **DESARROLLO DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS EN CONTEXTOS NO ESCOLARIZADOS**	X	X	X	X	X	X	
Arquitectura	El programa se mantiene actualizado con las tendencias y avances en la arquitectura, lo que garantiza que los estudiantes estén preparados para enfrentar los desafíos del sector. **INSERCIÓN DE METODOLOGÍAS BIM EN PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS**	X	X	X	X	X	X	X
Derecho	Articulación de habilidades tecnológicas propias al área disciplinar del derecho, relacionado con el análisis de información y el uso de tecnologías para la toma de decisiones, la prevención y la resolución de conflictos en los distintos niveles organizacionales **VINCULACIÓN DEL PAPEL DE LAS TECNOLOGÍAS EN LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE**	X		X	X	X	X	X
Especialización en Diseño y Construcción de Obras de Infraestructura y Edificaciones	Se requiere un especialista que integre armónicamente tanto la normativa ambiental, así como la relacionada con la gestión de riesgos (Ley 1523/2012), en las diversas fases de los proyectos de infraestructura. **INCORPORACIÓN DE CURSO C3-Análisis y Modelación Numérica en Ingeniería (2 créditos)**				X	X	X	X

Programa Académico	Ejemplo de un (1) Aspecto incorporado en la configuración curricular del programa	Nivel de transformación curricular implicado			Fuente de identificación de las necesidades del contexto			
		Macro-curricular	Meso-curricular	Micro-curricular	Matriz de crisis y desafíos del contexto			Grupo focal de empleadores
					Regional	Nal	Internal	
Doctorado en Educación	Análisis de problemas del contexto como cuencas de reflexión y desarrollo formativo: Formar en un pensamiento situado, contextualizado, interdisciplinario y pertinente, para la comprensión, la búsqueda y la implementación de soluciones a problemas educativos propios de la formación, la enseñanza y el aprendizaje o de situaciones particulares en los territorios, donde la confluencia educativa con otros sectores puede contribuir al desarrollo. Definición de cuenca de problematización en articulación con líneas de investigación del programa				X	X	X	
Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria	a nivel local las demandas han sido mucho más exigentes. además de los impactos de la globalización, la aceleración de los tiempos gracias a las tecnologías de la comunicación y a la proliferación cultural de la modernidad tardía, los maestros colombianos deben atender a un nuevo contexto en el cual se pretende promover ejercicios de paz y reconciliación social. **incorporación de una nueva modalidad**	X	X	X	X	X	X	

Fuente: Dirección de Docencia, 2024

Tabla 77. Ejemplos del efecto de la evaluación sistemática y estructurada de las necesidades del contexto sobre la formación ofrecida, Seccional Armenia.

Programa Académico	Ejemplo de un (1) Aspecto incorporado en el perfil formativo	Nivel de transformación curricular implicado			Fuente de evaluación de las necesidades del contexto			
		Macro-curricular	Meso-curricular	Micro-curricular	Matriz de crisis y desafíos del contexto			Grupo focal de empleadores
					Regional	Nal	Internal	
Medicina Veterinaria y Zootecnia	Competencias para la atención de fauna silvestre	X	X	X	X			X
Ingeniería Geográfica y Ambiental	Competencias y R Az para la formulación proyectos de investigación y desarrollo, valorando el contexto geográfico y ambiental en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y	X	X	X	X			X

Programa Académico	Ejemplo de un (1) Aspecto incorporado en el perfil formativo	Nivel de transformación curricular implicado			Fuente de evaluación de las necesidades del contexto			
		Macro-curricular	Meso-curricular	Micro-curricular	Matriz de crisis y desafíos del contexto			Grupo focal de empleadores
					Regional	Nal	Internal	
	la cuarta revolución industrial							
Gobierno y Relaciones Internacionales	Competencias y RRAA para el análisis de Gobierno y Política en América Latina y la Responsabilidad Internacional del Estado	X	X	X		X	X	
Arquitectura	Ajuste a las competencias del perfil del graduado, alineando los respectivos resultados de aprendizaje dentro de la ruta curricular para alcanzarlos.	x		X	X	X		
Administración de Empresas	Competencias y RRAA para la apropiación de técnicas y tecnologías, para el análisis de datos y el uso óptimo de los sistemas de información en organizaciones. Competencias y RRAA para la evaluación de procesos empresariales bajo sistemas integrados de gestión que permitan el mejoramiento continuo en todas sus áreas. Competencias y RRAA para la transformación digital de las organizaciones.	X	X	X	X	X	X	X

Programa Académico	Ejemplo de un (1) Aspecto incorporado en el perfil formativo	Nivel de transformación curricular implicado			Fuente de evaluación de las necesidades del contexto			
		Macro-curricular	Meso-curricular	Micro-curricular	Matriz de crisis y desafíos del contexto			Grupo focal de empleadores
					Regional	Nal	Internal	
	Competencias y RRAA para gestionar procesos de emprendimiento y empresarismo, para la promoción y concreción de ideas de negocio nuevas, en coherencia con el tejido empresarial del departamento.							
Maestría en Derecho Público	Competencias y RRAA para profundizar en la filosofía e historia del derecho y la participación ciudadana en la gestión pública	X	X	X	X	X		X
Especialización en Inteligencia de Mercados y Comercio Electrónico.	Competencias y RRAA para la apropiación de la analítica de datos e inteligencia de mercados en función del marketing. Competencias y RRAA para la apropiación de innovaciones tecnológicas para desarrollar estrategias de marketing y diversificación de los canales de comercialización.	X	X	X	X	X	X	X
Especialización en Gestión y Construcción de Edificaciones	Se realiza un mayor énfasis en el desarrollo de competencias dentro de la etapa de planeación de un proyecto con calidad, teniendo como base el trabajo interdisciplinario.	X		X	X	X		X

Fuente: Vicerrectoría de Desarrollo Académico Armenia, 2024

3.5.4. Característica 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos

Tabla 78. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos.

	Calificación numérica	Juicio valor cualitativo	Porcentaje de cumplimiento
Multicampus	4,53	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,40	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,65	93%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 20

La Universidad La Gran Colombia cuenta con políticas institucionales para la creación, modificación y ampliación de la oferta de programas académicos de pregrado y de posgrado, las cuales están definidas en el Sistema de Gestión Curricular.

La creación de nuevos programas debe responder a las necesidades reales de los contextos a los cuales llegan, estar alineados con las exigencias del siglo XXI para la formación, por tanto, deben seguir cuatro (4) fases claramente definidas y explicadas en el capítulo 7 del sistema de gestión curricular, a saber:

- Fase I. Análisis del contexto y pertinencia.
- Fase II. Estudio integral de factibilidad.
- Fase III. Formulación del documento base y aprobación del Consejo Académico.
- Fase IV. Presentación del documento maestro para aprobación ante el Ministerio de Educación Nacional.

Anexo 5. 19. Ejemplo del desarrollo de las fases para la creación de nuevos programas

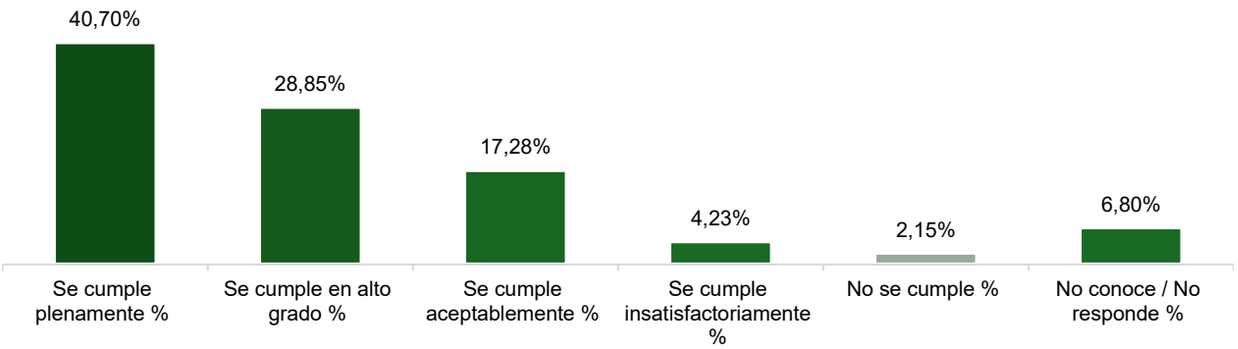
En el caso de las modificaciones de modalidad, extensiones a otros lugares de desarrollo y actualizaciones de planes de estudio de programa, se debe desarrollar el capítulo 6 del Sistema de Gestión Curricular, acompañado de la Guía de Evaluación y Actualización Curricular. Estos soportes se sustentan ante el Consejo Académico con los respectivos planes de transición.

Anexo 5. 20. Ejemplo de planes de transición en caso de modificaciones al plan de estudios

La comunidad académica grancolombiana tiene una percepción positiva correspondiente al 63.55% acerca de la eficiencia de las políticas, estrategias y apoyos institucionales para

la creación, modificación, implementación de lugares de desarrollo y cierre de programas académicos y sus modalidades.

Figura 75. Percepción sobre la Característica 20. Creación y modificación de programas.



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Respecto a la eficiencia de las políticas, estrategias y apoyos institucionales para la creación, modificación, implementación de lugares de desarrollo y cierre de programas académicos y sus modalidades, se concentra una percepción positiva del 68%.

3.5.5. Juicio de calidad del Factor 5. Estructura y procesos académicos

Tabla 79. Resultados de la autoevaluación: Factor 5. Estructura y procesos académicos

	Calificación numérica	Juicio valor cualitativo	Porcentaje de cumplimiento
Multicampus	4,43	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,36	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,49	90%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 5

La Universidad cuenta con políticas actualizadas que, de manera efectiva e integral, posibilitan la articulación de los procesos académicos y curriculares para lograr una efectiva gestión de los componentes formativos, pedagógicos, de evaluación, de interacción y de relación social, así como la promoción de actividades académicas y procesos formativos de alta calidad, rigor y exigencia, demostrando un experiencia y trayectoria, con un alto nivel de apropiación para la evaluación y actualización curricular.

Los niveles macro, meso y microcurriculares se han concebido de manera secuencia y coherente para soportar los resultados de aprendizaje, toda esta organización académica es de corte finalista y se orienta de manera sistemática e intencionada a lograr los propósitos trazados en el perfil de egreso de cada programa de pregrado y posgrado. La construcción curricular, así como su actualización y evaluación, están articuladas al

sistema de aseguramiento de la calidad y, por tanto, involucran la participación activa de todos los estamentos internos, así como, la retroalimentación del sector externo para la resignificación y mejora de los perfiles, competencias, resultados de aprendizaje y contenidos formativos.

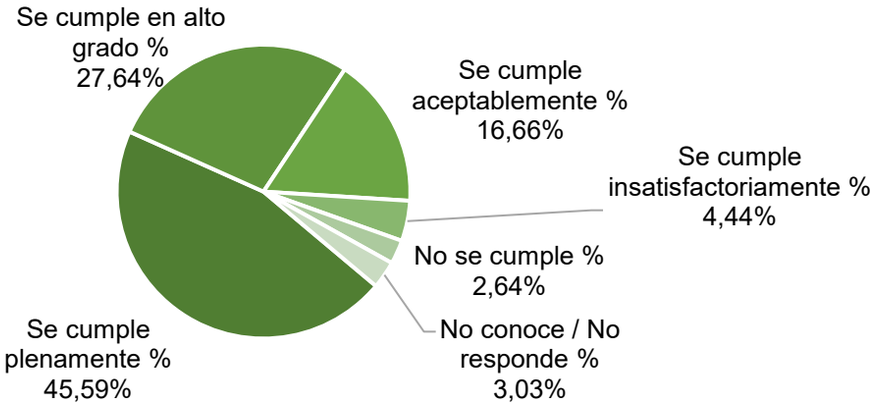
Como resultado de la implementación de las políticas pedagógicas y curriculares, la Universidad se ha posicionado en los resultados de las pruebas SABER PRO, con promedios por encima de la media nacional, durante los últimos cinco años.

La Universidad La Gran Colombia cuenta con instancias como la Dirección de Docencia y la Escuela De Pedagogía, que fomentan y promueven la formación de los profesores, para lograr la apropiación de los resultados de aprendizaje, mediante diferentes estrategias y espacios de discusión que permiten la construcción y evaluación de estos.

Para garantizar la interacción, la pertinencia y la relevancia social, el sistema de gestión curricular ha incorporado mecanismos para el análisis del contexto local, regional, nacional e internacional, con el fin de incorporar los desafíos y retos a la formación de los estudiantes, de tal manera que puedan atender a las demandas propias de los cambios sociales, culturales, ambientales y tecnológicos. Estos mecanismos, han permitido fortalecer la flexibilidad, la interdisciplinariedad y la inserción de los estudiantes y profesores en los contextos propios del campo de formación.

El sistema de gestión curricular ha definido con claridad los procesos para la creación, modificación y ampliación de programas académicos de pregrado y posgrado. Estas políticas se aplican de manera consistente y cuentan con el aval de los Consejos de Facultad y del Consejo académico.

Figura 76. Percepción sobre el Factor 5: Estructura y procesos académicos.



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Las encuestas de percepción de autoevaluación de los programas académicos asociadas al Factor 5: Estructura y procesos académicos, demuestran una percepción positiva del

74,45%, como resultado de la percepción de la comunidad académica, que a su vez genera la construcción de planes de mejoramiento.

La Universidad La Gran Colombia cuenta con un Sistema de Gestión Curricular, aprobado mediante el Acuerdo 022 de 2021 que regula los procesos macro, meso y microcurriculares. Este sistema se fundamenta en el modelo de análisis de la triada: conocimiento – contexto – perspectiva de humanidad, a partir del cual se definen las finalidades formativas y se logra la articulación entre currículo e investigación. Dicha política ha fortalecido las estrategias de formación, apropiación y evaluación de resultados de aprendizaje; los mecanismos de interacción; la coherencia y alineación entre el tipo de asignatura, competencias, resultados de aprendizaje, estrategias pedagógicas, metodologías de enseñanza; y la evaluación de los desempeños de los graduados. Así mismo, posibilita la flexibilidad, la interdisciplinariedad, y la internacionalización del currículo.

La Universidad cuenta con políticas, instancias, mecanismos y espacios que fortalecen el desarrollo integral de los profesores. De manera constante se desarrollan procesos de capacitación y acompañamiento para la actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología de los programas académicos y el logro de los resultados de aprendizaje.

A partir del análisis de la triada, la Universidad La Gran Colombia ha construido planes de estudios acordes con las demandas, necesidades y desafíos del contexto local, regional, nacional e internacional. El análisis permanente del entorno cambiante de la disciplina y del contexto ha permitido garantizar la adecuación flexible del sistema curricular a las exigencias del entorno cambiante, garantizando la pertinencia y la capacidad de adaptación.

Como resultado de la implementación del sistema de gestión curricular, tanto la Sede Bogotá, como la Seccional Armenia, han logrado posicionarse por encima de la media nacional en los resultados de las pruebas SABER PRO durante los últimos 5 años. Este logro es meritorio, teniendo en cuenta que, en el marco de la filosofía institucional, no se discriminan estudiantes con bajos resultados Saber 11 al momento de ingreso, y que, además, el 80% de los estudiantes pertenecen a estratos 1, 2, y 3, con una alta participación de estudiantes trabajadores.

La Institución aplica de manera sistemática las políticas para la creación, modificación y actualización de programas académicos, bajo principios de alta calidad y pertinencia regional.

Figura 77. Fortalezas del Factor 5. Estructura y procesos académicos

- Existencia de un Sistema de Gestión Curricular
- Existencia políticas, instancias, mecanismos y espacios que fortalecen el desarrollo integral de los profesores.
- A partir del análisis de la triada, se han construido planes de estudios acordes con las demandas, necesidades y desafíos.
- La institución ha logrado posicionarse por encima de la media nacional en los resultados de las PRUEBAS SABER PRO.
- La institución aplica de manera sistemática las políticas para la creación, modificación y actualización de programas académicos.

Fuente: Vicerrectorías de Desarrollo Académico Bogotá y Armenia, 2024

Aspectos por mejorar Factor 5

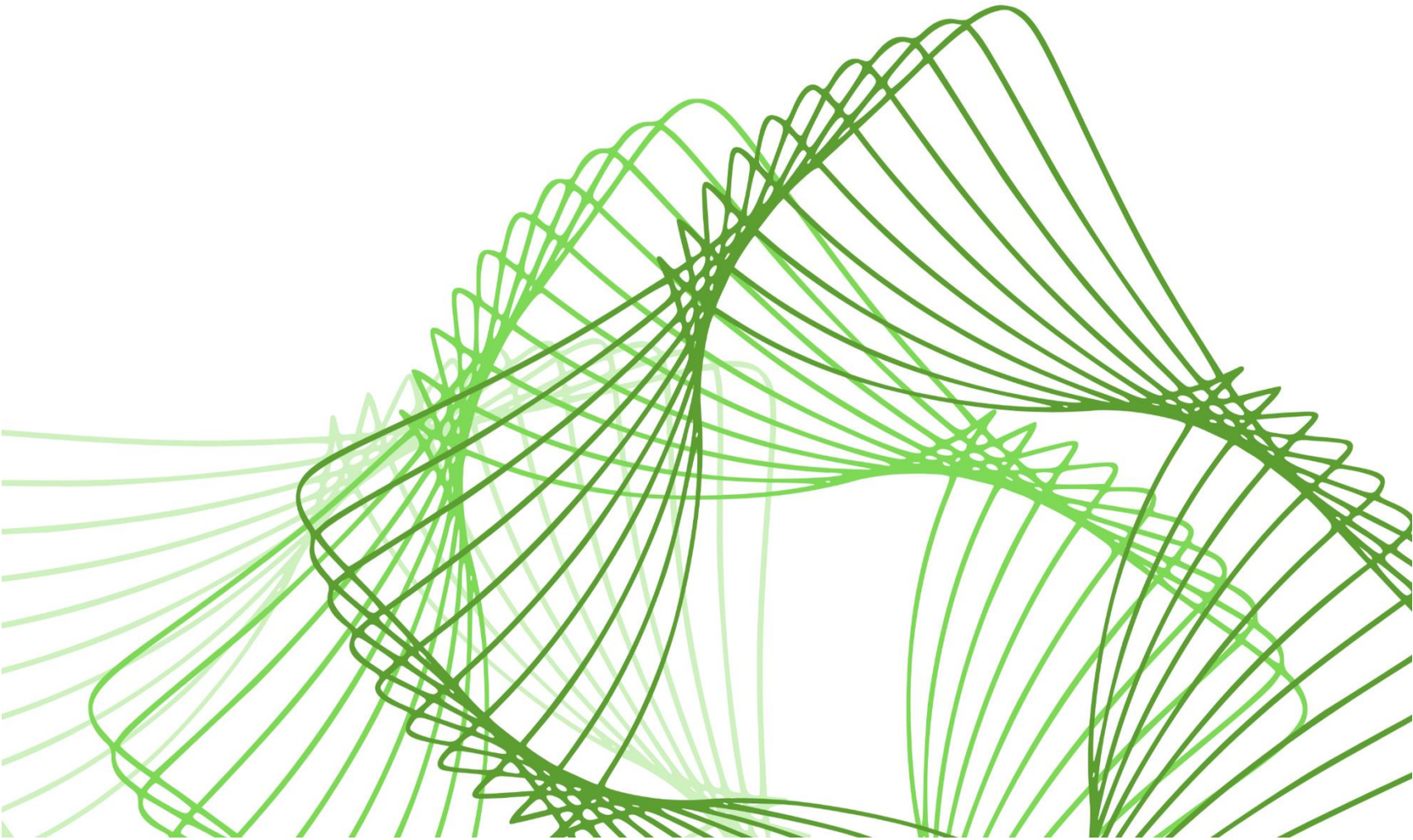
- Sistematización de experiencias pedagógicas desde la innovación educativa y mejoramiento de procesos académicos a nivel multicampus.
- Promover laboratorios de experiencias educativas que promuevan la práctica reflexiva y la producción de saberes pedagógicos y didácticas específicas a nivel multicampus.
- Articulación y comunicación oportuna del proceso de creación o modificación de programas académicos con las unidades misionales y las dependencias institucionales.
- Sistematización y acompañamiento a la evaluación de los procesos académicos y los resultados de aprendizaje de los programas, acorde a los lineamientos del CNA.
- Formular nuevos programas académicos de pregrado y postgrado en modalidad virtual que responda a las necesidades académicas y formativas de la región y el país.

Fuente: Vicerrectorías de Desarrollo Académico Bogotá y Armenia, 2024

Anexo 5. 21. Matriz de juicio de calidad Factor 5

FACTOR 6

APORTES DE LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA CREACIÓN



3.6. FACTOR 6. APORTES DE LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA CREACIÓN

3.6.1. Característica 21. Formación para la investigación, creación e innovación

Tabla 80. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 21. Formación para la investigación, creación e innovación

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,88	78%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,67	73%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,10	82%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 21

La regulación específica de las actividades de investigación se encuentra consignada en la Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural del año 2021, aprobada a través del Acuerdo 007 del 28 de julio de 2021, expedido por la Consiliatura de la Universidad La Gran Colombia. En ella se establece el compromiso de la Institución con la generación de condiciones que fomenten la articulación entre los programas académicos que son ofertados, su proyección social y el quehacer investigativo orientado a la producción en ciencia, tecnología e innovación.

Esta política de investigaciones es complementada con los siguientes instrumentos normativos:

- Acuerdo 002 del 28 de febrero de 2011, mediante el cual se aprobó el sistema de prevención y control de plagio de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia
- Acuerdo 002 del 12 de marzo de 2012, mediante el cual se reglamentaron los incentivos a docentes por producción investigativa
- Acuerdo 009 del 25 de junio de 2012, mediante el cual el Consejo Académico de la Universidad La Gran Colombia (UGC) aprobó el Reglamento Editorial de la Universidad.
- Acuerdo 020 del 3 de agosto de 2013, mediante el cual se aprobó el Estatuto de Propiedad Intelectual de la Seccional Armenia
- Acuerdo 025 del 6 de agosto de 2013, mediante el cual se creó el Comité de Ética en Investigación de la Seccional Armenia
- Acuerdo No. 003 del 18 de marzo de 2014, mediante el cual el Consejo Académico de la Universidad aprobó el Estatuto de Propiedad Intelectual.
- Acuerdo 011 del 11 de abril de 2014, mediante el cual se reglamentó la presentación y aprobación de los trabajos de grado vía semillero de los estudiantes de pregrado de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia

- Acuerdo No. 007 del 29 de julio de 2014, mediante el cual el Consejo Académico aprobó la conformación de un Comité Institucional de Ética.
- Acuerdo No. 009 del 31 de octubre de 2017, mediante el cual se aprobó una reforma al inciso sexto del artículo 28 y los artículos 32 y 33 del Estatuto Docente de la Universidad. (Incentivos)
- Reglamento del Consejo de Investigación e Innovación, aprobado por el Consejo de Investigación e Innovación el 26 de agosto de 2022.
- Resolución Rectoral N° 010 del 27 de agosto de 2024, mediante el cual se aprobaron los lineamientos institucionales de acceso abierto a la producción científica, académica e institucional de la Universidad.

En el siguiente anexo se consolidan los actos administrativos que regulan el ejercicio investigativo en la Universidad La Gran Colombia:

Anexo 6. 1. Normativa UGC sobre investigaciones

La Universidad La Gran Colombia reconoce en la investigación, el desarrollo tecnológico, la innovación y la creación artística y cultural, el ejercicio propio y necesario para la producción y transferencia de conocimiento. De la misma manera, consciente de las necesidades y realidades de diferentes sectores de la sociedad, concibe que este saber conduce a la solución de los problemas del entorno y, en la misma medida, el papel de la apropiación social como el mecanismo para impactar en los dichos entornos.

Así, plantea, a través de su Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural, el Sistema Institucional de Ciencia, Tecnología e Innovación: cultura de la investigación y formación en competencias investigativas, que busca "fortalecer y desarrollar las capacidades de investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación artística y cultural de la Universidad La Gran Colombia, mediante la implementación de estrategias que permitan ampliar el impacto de sus contribuciones al desarrollo social, económico, ambiental y sostenible del país" (Acuerdo 007 de 2021, p. 226).

Este sistema tiene por objetivos específicos:

- Incentivar una cultura de la innovación a través de la sensibilización, formación y acompañamiento permanente en investigación, investigación aplicada e innovación.
- Fortalecer competencias y habilidades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en estudiantes, docentes, graduados y administrativos.
- Desarrollar capacidades académicas, administrativas, tecnológicas a nivel institucional en las facultades y en los programas, para la investigación fundamental, la investigación aplicada y la innovación, de modo que se genere en el talento humano de la Universidad conocimiento actualizado, competencias, habilidades en investigación, ciencia, tecnología e innovación, acorde con las

realidades del contexto, las tendencias delas disciplinas, las exigencias del mercado y los lineamientos de la política y del Estado.

- Fortalecer en las facultades y en cada uno de los programas la creación, apropiación, gestión y transferencia interna y externa de conocimiento, alineados con las realidades del contexto, las tendencias de las disciplinas, las exigencias del mercado y los lineamientos de la política y del Estado.
- Fomentar la transferencia de los resultados de investigación y la apropiación social del conocimiento derivado de las actividades de investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación artística y cultural desarrolladas en la Universidad.

Así mismo, contempla cuatro estrategias que se presentan en la siguiente figura.

Figura 78. Sistema Institucional de Ciencia, Tecnología e Innovación: cultura de la investigación y formación en competencias investigativas.

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Dicho sistema comporta la articulación de funciones en el entorno institucional que aseguren un esquema propicio para la gestión de la investigación, a través de la gestión de publicaciones, transferencia de resultados de investigación, gestión de la innovación, y procesos de extensión de la investigación y de internacionalización de la investigación.

La investigación puede cumplir esta función en la medida en que explore nuevas fronteras, como es el caso de los recientes paradigmas que ofrece la sociedad, la tecnología, la revolución económica y los medios de comunicación, mediante el desarrollo de modelos para la solución de problemas, involucrando al estudiante, al docente y al egresado en la práctica investigativa como un elemento de su cotidianidad, en torno a los cuales se constituyan los semilleros y grupos de investigación.

La investigación en la Universidad La Gran Colombia asume también los parámetros que exigen los procesos de autoevaluación con fines de acreditación según los criterios señalados por el Consejo Nacional de Acreditación y partiendo del hecho investigativo como un eje que atraviesa vertical y transversalmente todos los programas académicos de la Institución, que actualicen y permitan interactuar los programas de postgrado, como especializaciones y maestría con los de pregrado.

Periódicamente se realiza un seguimiento de la implementación de la Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Creación Artística y Cultural, utilizando sus indicadores. Esta información se presenta en el Anexo siguiente, donde se muestran las mediciones de los indicadores por año, a partir de la actualización de la política en 2021, así como los ejercicios de evaluación llevados a cabo tanto por la sede de Bogotá como por la Seccional de Armenia. Estos análisis se convierten en una herramienta clave para la toma de decisiones relacionadas con los procesos y la implementación de la política en la Universidad.

Anexo 6. 2. Matriz de seguimiento Política de Investigaciones multicampus

La primera estrategia de la política de investigación se orienta a promover la capacidad de indagación y búsqueda, y la formación de un espíritu investigativo, creativo e innovador en los estudiantes; para ello se desarrollan las siguientes líneas de acción:

- Núcleo de formación en investigación con espacios incluidos en el plan de estudios desde primero hasta último semestre;
- Proyecto integrador;
- Escuelas de formación investigativa;
- Movilidad investigativa internacional de estudiantes (programa delfín);
- Plan lector y mapa bibliográfico,
- Articulación de la formación investigativa entre pregrado y posgrado, y,
- Jóvenes investigadores e innovadores.

Adicionalmente, se realiza *formación investigativa a docentes,* liderada por las Direcciones de Investigaciones y la Dirección de Docencia de Bogotá y la Escuela de Pedagogía y Docencia de Armenia.

De las anteriores estrategias se destacan los siguientes resultados:

- **Núcleo de formación en investigación con espacios incluidos en el plan de estudios desde primero hasta último semestre**

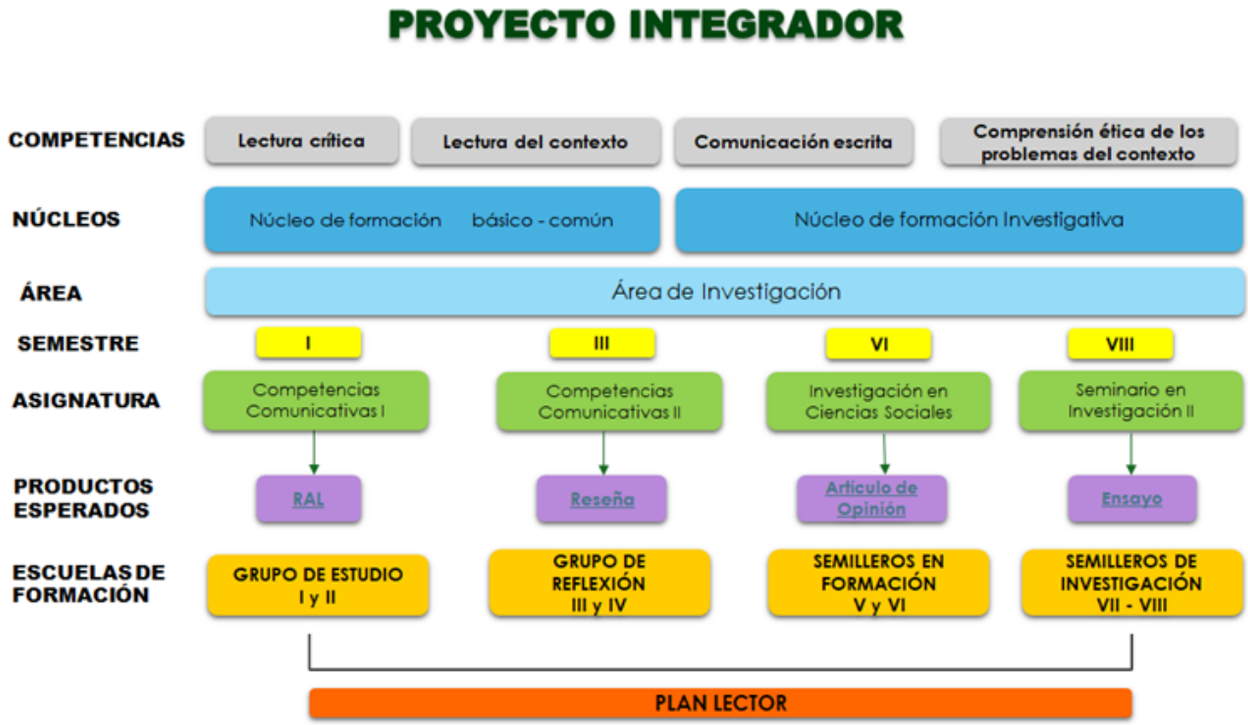
Estrategia pedagógica que propende por la incorporación de la investigación como eje articulador del proceso curricular. Comprende espacios académicos que van desde el primero hasta el último semestre de los programas académicos, buscando fortalecer

competencias argumentativas, analíticas y críticas en los estudiantes. Este núcleo procura el desarrollo de habilidades investigativas como la observación crítica de los problemas del contexto, la argumentación y la generación de propuestas concretas desde el ámbito de aplicación del conocimiento específico.

- **Proyecto Integrador**

Esta estrategia institucional fue desarrollada en las comunidades académicas lideradas desde la Vicerrectoría de Desarrollo Académico de la Seccional Armenia y posteriormente ampliado a toda la Universidad, como propuesta para desarrollar competencias investigativas en todos los estudiantes, incluso en aquellos que no optan por la participación en semilleros. Con estos proyectos se busca la coherencia vertical en el currículo, como estrategia para abordar problemas del entorno con una mirada holística, fortalecida desde diferentes espacios académicos de un mismo semestre. La Figura 79. Proyecto Integrador, presenta la fundamentación del proyecto integrador y sus aspectos más relevantes. Los programas han implementado el proyecto integrador en cuatro (4) semestres dentro de los programas académicos, según las necesidades de cada uno. Para esto, las asignaturas disciplinares, investigativas y electivas aportan al desarrollo integral de procesos de investigación relacionadas con el área del conocimiento específico y con el nivel de formación de los estudiantes.

Figura 79. Proyecto Integrador



Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Las temáticas de los proyectos integradores se formulan a partir de las matrices de crisis y desafíos del contexto, definidas en los grupos de investigación, de las cuales surgen a su vez las cuencas, sublíneas y líneas de investigación. Los productos derivados del proyecto integrador evidencian las habilidades interpretativas, argumentativas y propositivas que se van adquiriendo en los diversos cursos académicos conforme a lo establecido en el área de formación investigativa.

La presentación de los proyectos integradores al final de cada semestre, se realiza con la participación de investigadores internos y externos, quienes realizan la evaluación de los proyectos, retroalimentan a los estudiantes y verifican su calidad. A continuación, se relacionan algunas cifras de presentación de proyectos integradores:

- **Escuelas de formación investigativa**

Son los espacios opcionales para aquellos estudiantes, que, desde el inicio de su plan de formación, desean fortalecer las competencias que desarrolla el Área de Formación Investigativa y el Proyecto Integrador. El propósito fundamental de esta apuesta es la consolidación de los grupos de estudio, grupos de reflexión y semilleros de investigación, que promueven la adquisición de competencias investigativas con el liderazgo de los grupos de investigación.

El proceso de formación investigativa evidencia la adquisición de las diferentes competencias en los estudiantes, que les permiten intervenir el contexto con soluciones pertinentes, y así mismo participar de otros espacios.

En la siguiente tabla se evidencia la participación de estudiantes a nivel multicampus en el periodo comprendido entre el 2019-2024:01 participación en las escuelas de formación en investigación con un total de 1829, en los semilleros vinculados a grupos de investigación 445 y estudiantes vinculados a semilleros de investigación 3986

Tabla 81. Número de estudiantes vinculados a escuelas de formación en investigación 2019 al 2024-I en nivel multicampus

Año	Escuelas de formación			Semilleros vinculados a grupos de investigación			Estudiantes vinculados a semilleros de investigación		
	Bogotá	Armenia	Total	Bogotá	Armenia	Total	Bogotá	Armenia	Total
2019	0	119	119	31	21	52	351	122	473
2020	0	155	155	45	23	68	520	155	675
2021	167	196	363	49	22	71	588	196	784
2022	330	237	567	57	22	79	563	172	735
2023	105	181	286	60	26	86	530	134	664
2024-1	105	234	339	56	33	89	532	123	655
Total	**707**	**1122**	**1829**	**298**	**147**	**445**	**3084**	**902**	**3986**

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Los semilleros de investigación a nivel multicampus, se ha logrado una producción destacada en los últimos 5 años, tal como: 540 participantes en eventos, 22 premios de reconocimientos, 118 memorias, 45 libros, capítulos y artículos para un total de consolidado de 725 productos como se observan en la siguiente tabla.

Tabla 82. Resultados de producción de los semilleros de investigación 2019 - 2024-I en nivel multicampus

Sede / Seccional	Resultados - Productos				
	Participaciones en eventos	Premios o reconocimientos	Memorias	Libros, capítulos de libro, artículos	Total
Bogotá	322	11	3	21	357
Armenia	218	11	115	24	368
Total multicampus	**540**	**22**	**118**	**45**	**725**

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

La producción de los semilleros vinculados a los grupos de investigación de la Universidad está relacionada principalmente con las actividades de apropiación social del conocimiento participando con un total de 540 participaciones en eventos en redes de conocimiento especializado y obteniendo un total de 22 premios o reconocimientos. Además, cabe destacar que los estudiantes de los semilleros han desarrollado 163 productos de generación de nuevo conocimiento en coautoría con los docentes investigadores, tales como artículos en revistas indexadas y no indexadas, publicaciones de libros, capítulos de libro, entre otros, contribuyendo con la producción científica de la Universidad y representando así un impacto importante producto del proceso de formación en semilleros de investigación.

- **Movilidad investigativa internacional de estudiantes (programa delfín)**

Las estancias nacionales e internacionales de investigación se concretan a través del Programa Delfín. Desde el año 2016, la Universidad fue pionera en la adhesión al programa de Verano de la Investigación Científica y Tecnológica Investigación del Pacífico y el Programa Delfín cuyo objetivo es "fortalecer la cultura de colaboración entre las Instituciones de Educación Superior y Centros de Investigación integrantes del programa (en diferentes países, principalmente en México), a través de la movilidad de profesores investigadores, estudiantes y de la divulgación de productos científicos y tecnológicos". En estas estancias se realizan diversas actividades académicas, de investigación y capacitación relacionadas con la ejecución de proyectos de investigación de docentes adscritos a las instituciones o centros del programa, los cuales han sido previamente seleccionados por el estudiante de conformidad con su área de conocimiento y tema de interés.

En cuanto a movilidad saliente un total de 110 participantes y la movilidad entrante con 77 participante para un total multicampus e 187 personas de la comunidad

Tabla 83. Número de participaciones entrantes y salientes en el marco del programa Delfín

Año	Movilidad saliente			Movilidad entrante			Total Multicampus
	Bogotá	Armenia	Total	Bogotá	Armenia	Total	
2019	4	8	12	0	2	2	14
2020	3	6	9	3	1	4	13
2021	23	18	41	18	2	20	61
2022	14	10	24	9	6	15	39
2023	11	14	25	10	14	24	49
2024-1	4	6	10	10	11	21	31
Total	**59**	**62**	**121**	**50**	**36**	**86**	**207**

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

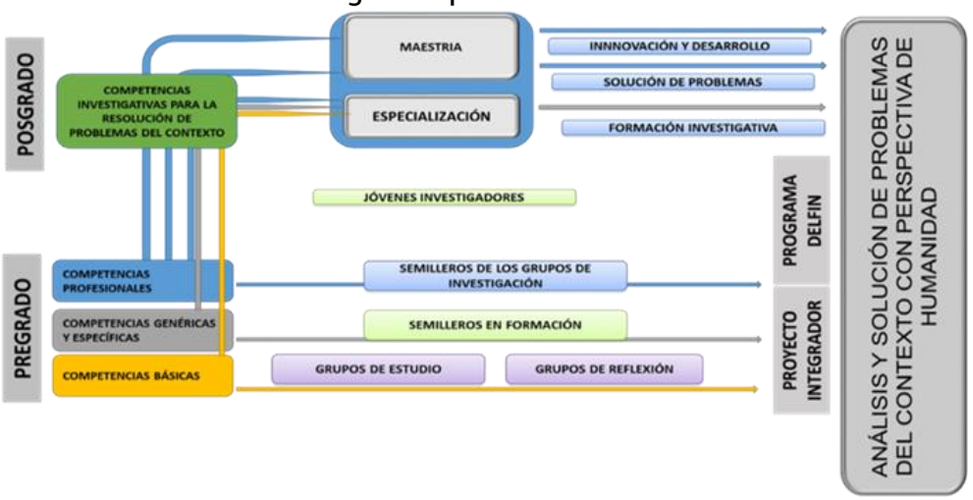
- **Plan lector y mapa bibliográfico**

El Plan Lector y el mapa bibliográfico es la estrategia de lectura y escritura considerado por la Universidad fundamental para la formación de los futuros profesionales, en particular al momento de entrar en contacto con múltiples textos, que de una u otra manera supeditan su actividad intelectual y laboral. Las acciones encaminadas a su implementación son lideradas por las Facultades con el apoyo de la Dirección de Investigaciones para mejorar competencias lecto-escriturales de los estudiantes y generar las condiciones para reflexionar críticamente las situaciones, crisis, posibilidades y potencialidades que se expresan en el desarrollo del territorio.

- **Articulación de la formación investigativa entre pregrado y posgrado**

La Universidad cuenta con unos procesos de articulación entre pregrado y posgrados en las diferentes facultades, a través de la articulación del fortalecimiento de competencias básicas y genéricas para todo profesional con las competencias cada vez más especializadas de los campos del conocimiento y de las exigencias del ejercicio de las disciplinas y de las profesiones adquiere un valor superior.

Figura 80. Articulación de la investigación por niveles de formación



Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

El esquema describe la articulación con un proceso formativo e investigativo desde pregrado hasta posgrado, que permita una formación sistémica, secuencial y coherente desde sus inicios profesionales hasta el posgrado realizado. Así, también se logra la articulación curricular e investigativa del pregrado y los posgrados.

- **Jóvenes Investigadores e Innovadores**

La Universidad cuenta con un programa de formación para futuros jóvenes investigadores, pensada para lograr la exitosa participación en las Convocatorias del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. La información de participantes de estas estas estrategias de fomento a la investigación un total de 8 integrantes se aprobaron en la convocatoria interna y un total de 34 en la convocatoria Minciencias

Tabla 84. Número de estudiantes en las convocatorias nacional e institucional de Jóvenes investigadores en nivel multicampus.

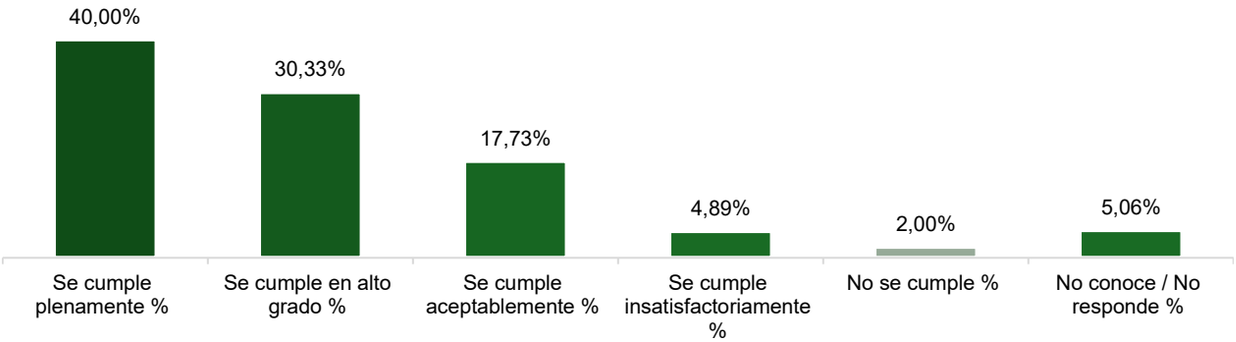
Año	Convocatoria Institucional			Convocatoria Minciencias			Total Multicampus
	Postulados	Aprobados	Total	Postulados	Aprobados	Total	
2019	3	1	4	7	1	8	12
2020	0	0	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	12	2	14	14
2022	5	2	2	6	6	12	14
2023	5	2	2	0	0	0	2
2024-1	0	0	0	0	0	0	0
Total	**13**	**5**	**8**	**25**	**9**	**34**	**42**

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

Anexo 6. 3. Participaciones en el Programa Institucional de Jóvenes investigadores y Programa Nacional de Jóvenes Investigadores de Bogotá y Armenia

Finalmente, en la siguiente figura, se presenta el índice de percepción de la comunidad académica de la Universidad, sobre la eficiencia de la formación en investigación.

Figura 81. Percepción de la comunidad académica sobre la eficiencia de formación en investigación



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

En la gráfica anterior se puede observar que el 70,33% de los estudiantes, tienen una muy buena percepción de la eficiencia en la formación en investigación en la Universidad, lo que es consecuencia de la implementación de los procesos institucionales orientados hacia esta área, dejando solamente un 17,73% de los estudiantes que consideran que se cumple aceptablemente, y un 6,89% que no se cumple.

3.6.2. Característica 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación

Tabla 85. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,99	80%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,83	77%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,16	83%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 22

La segunda estrategia de la Política va dirigida a fortalecer y consolidar las capacidades para la gestión del conocimiento y de la investigación. Dentro de esta, la estrategia de proyectos y programas de investigación, creación Artística y Cultural se constituyen en columna vertebral para los procesos investigativos, lo que permite responder de manera pertinente a las crisis y desafíos del contexto y que imponen retos disciplinares.

En este sentido, se concibe la investigación como un proceso complejo de construcción y validación del conocimiento, considerando en el mismo el desarrollo y apropiación de la innovación tecnológica. La Universidad concibe la investigación como una actividad fundamental de su quehacer académico, siempre orientado a la transformación de la realidad y el cambio social. En esta estrategia se establecen líneas de acción como los grupos, investigadores, las líneas, los proyectos y las redes de investigación, aspectos clave para ejecutar los procesos investigativos (tanto investigación formal como formativa) y nutrir con sus resultados los procesos académicos de los programas.

- **Grupos de investigación**

Los grupos de investigación constituyen la instancia en la que se concreta no solo la función investigativa mediante actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación que dan aliento al sistema, sino también la conformación de comunidades académicas que permitan, en palabras de Bejarano, Vélez y Acevedo (2012), la generación de "espacios de intercomunicación, integración de subjetividades, creación colegiada que permita asumir con los pares la responsabilidad de construir conocimiento, el cual no se queda en la mera teoría sino que avanza hacia acciones concertadas" (pág. 15). Estos se

encuentran alineados con las líneas de investigación declaradas en los programas académicos de la Institución.

La Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural, como un organismo integrado al Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, adopta el proceso de reconocimiento de grupos definido por Minciencias. En consecuencia, los grupos de investigación reconocidos en la Universidad son aquellos que cumplen con los requisitos mínimos exigidos por el Sistema Nacional, entre los que cuentan la demostración continua de resultados verificables, derivados de proyectos y de otras actividades procedentes del plan de acción de cada grupo.

Tabla 86. Grupos de investigación Sede Bogotá y Seccional Armenia

Grupo	Código del Grupo	Año de conformación	Categoría grupo		Sede
			Convocatoria 833 - 2019	Convocatoria 894 - 2021	
Diseño y Gestión del Hábitat Territorial	COL0102274	2006	B	B	Bogotá
Hábitat Tecnológico y Construcción	COL0034129	2006	C	C	Bogotá
Educación y pedagogía	COL0041239	2006	Reconocido	B	Bogotá
Educación de Vanguardia	COL0047575	2007	C	C	Bogotá
Economía Global y Gestión Empresarial	COL0075293	2006	C	B	Bogotá
Teoría del Derecho, de la Justicia y de la Política	COL0075239	2006	A	A	Bogotá
Derecho constitucional, Reforma de la administración de justicia y bloques de constitucionalidad	COL0075079	2006	A	B	Bogotá
Grupo de Investigación en Derecho Penal Contemporáneo	COL0081755	2006	Reconocido	C	Bogotá
CIGRRII Centro de Estudios Investigativos en Gobierno y Relaciones Internacionales	COL0212739	2020	-	Nuevo	Bogotá
Desarrollos de la Ingeniería Civil en y para Ámbitos Urbanos	COL0041749	2006	C	C	Bogotá
Estudios Socio-humanísticos para la Transformación	COL008190	2006	-	No categorizado	Bogotá
Estudios Interdisciplinares en Contabilidad*	COL009890	2007	C	C	Bogotá
Tendencias Contables Contemporáneas: Control, Gestión y Gobernabilidad*	COL008170	2006	C	C	Bogotá
PAIDEIA	COL006543	2004	B	B	Armenia
Territorio y Arquitectura Sustentable	COL016491	2013	B	B	Armenia
Gerencia de la Tierra	COL012793	2011	B	B	Armenia
Agroindustrialización GIDA	COL004013	2004	B	C	Armenia

Grupo	Código del Grupo	Año de conformación	Categoría grupo		Sede
			Convocatoria 833 - 2019	Convocatoria 894 - 2021	
Gestión Contable, Financiera y Tributaria	COL009396	2009	C	B	Armenia
Gestión Del Desarrollo	COL005877	2004	B	C	Armenia
Gestión Empresarial	COL011328	2010	B	B	Armenia
Derecho, Estado y Ciudadanía	COL007659	2007	B	B	Armenia

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

* Grupos de investigación en fase de fusión con el grupo de Investigación Economía Global y Gestión Empresarial, por lo que no se agrega enlace al GrupLAC.

En este sentido, y producto del fortalecimiento en procesos investigativos con grupos y proyectos de investigación, se destaca que en los últimos años se ha incrementado la producción científica y bibliográfica. A continuación, se registra la productividad consolidada de los grupos de Investigación de la Universidad La Gran Colombia, según las tipologías de productos avalados por Minciencias, durante los últimos 5 años.

Tabla 87. Cantidad de productos de los grupos de investigación por lugar de desarrollo 2019 - 2024-1

Productos		Bogotá	Armenia	Total multicampus
Núm. Artículos	**Indexados**	175	35	210
	Divulgación	23	16	39
Núm. Libros	**Completos**	56	5	61
	Capítulos	156	24	180
Núm. trabajos de grado	**Pregrado**	531	95	626
	Maestría	182	54	236
	Doctorado	9	1	10
Núm. de patentes		0	3	3
Actividades de Apropiación Social del Conocimiento		150	5	155
Divulgación pública de la ciencia		942	250	1192
Producción en artes, arquitectura y diseño		10	11	21
Desarrollo tecnológico e innovación		38	10	48
Formación de Recurso Humano		36	86	122
Total productos		**2.308**	**609**	**2917**

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Conforme con el desarrollo multicampus de los procesos de investigación, se pueden referir 2917 productos de investigación, los cuales pueden ser consultados a detalle en los cuadros maestros.

Acorde con los resultados expuestos, en la Universidad se evidencia una producción, distribuida en las diferentes tipologías manejadas por Minciencias, resultado del desarrollo de la investigación propiamente dicha realizada con los grupos de investigación, así como de la investigación formativa surtida al interior de la Institución, con un total de 2917 productos, destacándose un número importante de productos de generación de nuevo conocimiento, para un total de 234 productos de esta tipología en los últimos 5

años. Se destaca la consecución de 3 patentes de invención en la Seccional Armenia, producto del trabajo de los docentes investigadores de las facultades de Ingeniería y Arquitectura.

En este punto también cabe destacar la producción en artes, arquitectura y diseño, producto de los ejercicios de investigación-creación de la Universidad, tema al que la Universidad le ha venido apostando desde sus capacidades, tanto en la Sede Bogotá como en la Seccional Armenia, logrando un total de 21 productos de esta tipología en los últimos 5 años.

Así mismo, dentro de la producción como resultado de investigación, los docentes investigadores han incorporado procesos de formación investigativa a través de los semilleros, los cuales han redundado en 872 trabajos de grado entre pregrado, maestría y doctorado. En este mismo sentido, el aporte a direcciones de tesis de doctorado permite ver la cooperación con otras instituciones en el marco de los proyectos de investigación.

En lo que respecta a las actividades y productos de desarrollo tecnológico e innovación, la Universidad ha contribuido de manera significativa, mediante la construcción y apoyo de normativas, conceptos y regulaciones de implicación y alcance gubernamental, y administrativo local y regional, para un total de 48 productos.

Igualmente, producto de las investigaciones con impacto en el contexto, se ha logrado una transferencia y apropiación social de los resultados de investigación, por lo que la tipología de actividades de apropiación social del conocimiento y divulgación pública de la ciencia, se constituye en la categoría con más alto número de producción, para un total del 1347 productos, situación que ha permitido clasificar en los grupos de investigación de la Universidad en los últimos 5 años en el *Ranking U-sapiens* en la categoría de apropiación social del conocimiento ocupando los primeros lugares a nivel nacional, entre los grupos evaluados, tanto en la Sede Bogotá como en la Seccional Armenia.

Es importante señalar que se han incrementado y consolidado las redes académicas e investigativas con entidades, centros de pensamiento y universidades, tanto nacionales como internacionales; lo que repercute en las formas de investigación formativa e innovación científica.

En el siguiente anexo se puede consultar de manera detallada, la productividad de los grupos de investigación.

Anexo 6. 4. Productividad grupos de investigación 2019-2024-1 multicampus

- **Proyectos de investigación**

Los proyectos de investigación en la Universidad deben responder a los siguientes criterios:

- Estar relacionados con las líneas de investigación y permitir la convergencia entre el conocimiento, el contexto y la perspectiva de humanidad.
- Ser pertinentes a la luz de las problemáticas propias de los contextos local, nacional e internacional.
- Posibilitar la transferencia de conocimiento.
- Subordinar el método a la inventiva, partiendo del hecho de que no existe norma en la metodología científica que no haya sido atacada y desconocida en algún momento de la historia (Bejarano, Vélez y Acevedo, 2012, p. 16).

Los proyectos de investigación son propuestos por docentes investigadores quienes presentan el proyecto al grupo de investigación correspondiente, que actuando como comunidad académica determina su pertinencia disciplinar, posteriormente se remite al Comité de Investigaciones de la Facultad, el cual valora la viabilidad interna y externa de la propuesta, para luego ser remitidos a la Dirección de Investigaciones para realizar la revisión de los aspectos metodológicos, la calidad técnica, resultados e impactos esperados, presupuesto y cronograma y finalmente, es el Consejo Institucional el órgano encargado de la aprobación final, otorgando el aval técnico y financiero. En la siguiente tabla, se puede observar una síntesis de los proyectos de investigación desarrollados por los grupos de la Universidad

Tabla 88. Proyectos de Investigación 2019 - 2024 multicampus.

Grupos de investigación asociados	Proyectos culminados	Proyectos en desarrollo	Financiación		Docentes Investigadores
			Interna	Externa	
Diseño y Gestión del Hábitat Territorial	15	7	22	16	16
Hábitat Tecnológico y Construcción	3	3	6	6	6
Educación y pedagogía	10	6	14	5	10
Educación de Vanguardia	4	9	7	5	8
Economía Global y Gestión Empresarial	3	2	3	3	3
Teoría del Derecho, de la Justicia y de la Política	9	1	6	3	4
Derecho constitucional, Reforma de la administración de justicia y bloques de constitucionalidad	2	9	6	2	4
Grupo de Investigación en Derecho Penal Contemporáneo	2	3	4	1	6
CIGRRII Centro de Estudios Investigativos en Gobierno y Relaciones Internacionales	1	1	1	0	4
Desarrollos de la Ingeniería Civil en y para Ámbitos Urbanos	2	6	4	2	7
Estudios Socio-humanísticos para la Transformación	1	5	6	0	11
Tendencias Contables Contemporáneas: Control, Gestión y Gobernabilidad*	1	0	1	0	0

Grupos de investigación asociados	Proyectos culminados	Proyectos en desarrollo	Financiación		Docentes Investigadores
			Interna	Externa	
Estudios Interdisciplinares en Contabilidad*	3	0	3	3	0
Territorio y Arquitectura Sustentable	5	8	9	4	10
Derecho, Estado y Ciudadanía	21	3	24	0	19
PAIDEIA	3	0	2	1	2
Gerencia de la tierra	4	3	7	0	7
Agroindustrialización GIDA	4	3	6	1	7
GECOFIT	3	0	3	0	2
Gestión del Desarrollo	5	1	6	0	5
Gestión Empresarial	4	3	7	0	4
TOTAL	**105**	**73**	**147**	**52**	**135**

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Anexo 6. 5. Detalle de proyectos de investigación 2019-2024-1 multicampus

Como resultado de los desarrollos investigativos de los grupos de Investigación de la Universidad, se puede evidenciar una importante producción investigativa articulada a los proyectos de investigación ejecutados por los docentes investigadores. De esta manera, los proyectos de investigación se han articulado con investigadores y financiado con en conjunto con universidades e instituciones, tanto públicas como privadas, de índole nacional e internacional.

Se destaca entonces la realización de 178 proyectos entre las sedes de Bogotá y Seccional Armenia, de los cuales 105 proyectos han sido culminados y 73 se encuentran en ejecución. Igualmente se han logrado tener 52 proyectos con financiación de entidades externas de diferentes índoles (públicas y privadas).

Proyectos con impacto en el sector externo: De los proyectos y productos evidenciados con anterioridad se subraya el trabajo colaborativo tanto interno, entre los grupos de investigación, como externos, con grupos de investigación de otras instituciones de educación superior, y con colaboración de diferentes organismos de la cuádruple hélice Universidad-Empresa-Estado-Sociedad Civil, los cuales enriquecen el trabajo inter y transdisciplinar de los procesos investigativos. Se destaca que del total de proyectos de los grupos de investigación durante los años 2019 al 2024-1 (178 proyectos) 74 proyectos han generado impactos atinentes a la solución de problemas de la sociedad y mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo productivo, económico y/o social de las regiones y del país.

- **Apoyos para los docentes investigadores:**

Dentro de los apoyos establecidos institucionalmente para los docentes investigadores se tiene lo siguiente:

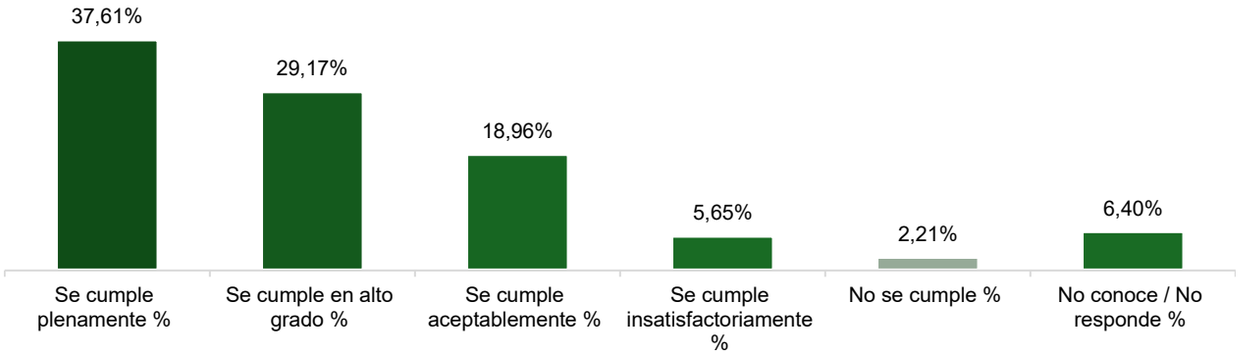
1. Incentivos por la producción bibliográfica: este incentivo se entrega exclusivamente a los docentes que cumplen la función misional de investigadores y se les entrega anualmente un estímulo económico por publicaciones de la siguiente manera:
    - Libro resultado de investigación: 4 SMMLV
    - Artículo publicado en revista Q1: 6 SMMLV
    - Artículo publicado en revista Q2: 5 SMMLV
    - Artículo publicado en revista Q3: 4 SMMLV
    - Artículo publicado en revista Q4: 3 SMMLV
    - Artículos publicados en revistas indexadas en Publindex: 3 SMMLV
    - Por obtener una citación: 1 SMMLV
2. Publicación de los libros resultado de investigación: la Universidad La Gran Colombia destina los recursos financieros y de recurso humano para realizar todo el proceso de evaluación por pares académicos externos, corrección ortotipográfica y de estilo, diseño y diagramación, registro ante la cámara colombiana del libro (ISBN y Código de Barras) y publicación de los ejemplares, además de la distribución y depósitos legales.
3. Apoyo financiero para la participación en eventos locales, regionales, nacionales e internacionales de docentes investigadores y sus semilleros de investigación, en lo relacionado con transporte, hospedaje y alimentación.
4. Apoyo financiero para la publicación de los artículos en revistas científicas externas en lo relacionado con traducciones y demás costos asociados a dicha publicación.
5. Asignación de recursos económicos para la ejecución de los proyectos de investigación, a través de la Convocatoria de Proyectos Julio César García y en general asignación de rubros específicos para el desarrollo de los proyectos de investigación en el caso de la Seccional Armenia.
6. Apoyo para estudios posgraduales, el cual está reglamentado a través del Acuerdo 001 de 2012, otorgando un apoyo del 30% para especializaciones, 40% para maestrías y 60% para doctorados.
7. Destinación exclusiva en el periodo intersemestral para aquellos docentes investigadores que reciban estudiantes en el marco del programa Delfín.
8. Para el caso de convocatorias, licitaciones, consultorías o asesorías con el sector externo y se obtengan recursos para la ejecución del proyecto, la Universidad reconoce un porcentaje de estos recursos, para el pago de los honorarios adicionales para el docente investigador, siempre y cuando los términos de referencia lo permitan.

En el siguiente anexo se pueden revisar las cifras puntuales de los incentivos entregados a los docentes investigadores multicampus. Se destaca que en los últimos 5 años se han entregado incentivos en las diferentes categorías mencionadas anteriormente y según los lineamientos institucionales.

Anexo 6. 6. Incentivos a docentes investigadores multicampus

Finalmente, en la siguiente figura, se presenta el índice de percepción de la comunidad académica de la Universidad, sobre la producción en investigación.

Figura 82. Percepción de la comunidad académica sobre la producción en investigación



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

En la gráfica anterior se puede observar que el 66,78% de los encuestados, tienen una muy buena percepción de la producción en investigación en la Universidad, lo que es consecuencia de la implementación de los procesos institucionales orientados hacia esta área, dejando solamente un 18,96% de los encuestados que consideran que se cumple aceptablemente, y un 7,86% que no se cumple.

3.6.3. Juicio de calidad del Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación

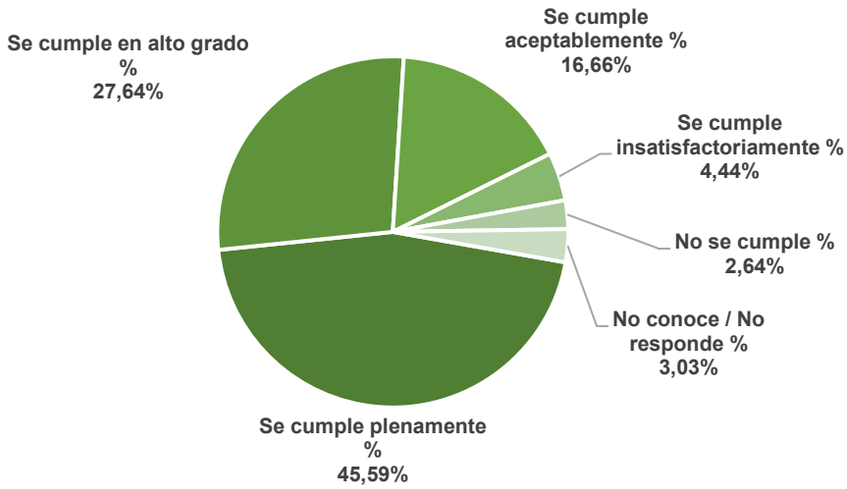
Tabla 89. Resultados de la autoevaluación: Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,94	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,75	75%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,13	83%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 6.

Figura 83. Percepción sobre el Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Como se puede apreciar en la anterior figura, la percepción sobre el factor es muy satisfactoria, desde el entendido de que el 68,38% de la población encuestada, considera que cumple en alto grado y plenamente las estrategias y líneas de acción relacionadas con los aportes a la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación artística y cultural. Así mismo, un 18,41% considera que se cumple aceptablemente, y solamente un 7,46% se encuentra insatisfecho al respecto, o considera que no se cumple.

En conclusión, en el presente factor se puede observar que la investigación constituye un proceso importante dentro de la Universidad y que como tal, está soportado a partir de la Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural, que fue actualizada a su tercera versión en el año 2021, y que a su vez establece unas estrategias y líneas de acción claras, tanto en lo atinente a la formación investigativa de estudiantes, graduados y docentes, como en la gestión y producción del conocimiento.

En este orden de ideas, y en lo referente a la formación investigativa, se puede observar cómo se han establecido y ejecutado líneas de acción claras que permiten aportar al logro de capacidades en estudiantes, egresados y docentes, tanto dentro como fuera del plan de estudios, dentro de las cuales se encuentran: un núcleo de formación en investigación, el proyecto integrador, las escuelas de formación investigativa, estancias nacionales e internacionales de investigación, el plan lector y mapa bibliográfico y jóvenes investigadores e innovadores. Todas estas, con resultados notables, dentro de los que se destaca la producción y publicación por parte de estudiantes pertenecientes a semilleros de investigación, en conjunto con sus docentes tutores, la activa participación de estudiantes en estancias en el marco de programa delfín, y la participación en proyectos

de investigación en el marco del programa de jóvenes investigadores e innovadores, tanto institucional como a través de las convocatorias de Minciencias, entre otros.

Por otro lado, en lo relacionado con la gestión y producción del conocimiento, se evidencia una alta capacidad investigativa consolidada por parte de los grupos de investigación, tanto de la Sede Bogotá como de la Seccional Armenia, que han venido en ascenso gracias a la formación de docentes y al desarrollo de productos anclados a las líneas y sublíneas de investigación, estructuradas en función de la triada. Así mismo, en materia de producción científica se cuenta con un significativo número de productos, tanto de profesores, como de estudiantes, los cuales se han publicado en revistas indexadas (nacionales e internacionales) y se han visibilizado a través de libros, capítulos de libro, ponencias y experiencias de apropiación del conocimiento en diferentes espacios. Estas producciones cuentan, además, con citaciones que evidencian la calidad y pertinencia de los resultados.

Figura 84. Fortalezas del Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación

- Alineacion de la Política de Investigación, Desarrollo Tecnológico, Innovación y Creación Artística y Cultural actualizada a su tercera versión a través del Acuerdo 007 de 2021
- Existencia de un núcleo de formación en investigación en todos los programas académicos de la Universidad, tanto de pregrado como de postgrado.
- Existencia de estrategias para la formación en competencias investigativas a estudiantes, graduados y docentes investigadores.
- El Fomento de la investigación a traves de iniciativas diseñadas e implementadas para la producción de conocimiento orientada hacia procesos de apropiación social y transferencia a sectores beneficiados, a través de proyectos que reconocen las necesidades del contexto.
- Existencia de unas líneas, sublíneas de investigación y cuencas de problematización que soportan los grupos de investigación.
- Existencia de grupos de investigación con trayectoria académica y categorizados ante Minciencias, que soportan y consolidan los resultados de investigación, acordes a los objetivos institucionales
- Desarrrollo de proyectos de investigación con procesos de transferencia y con impacto en contextos locales, regionales y nacionales
- Programa de establecimiento y entrega de incentivos a los docentes investigadores a partir del Estatuto Docente y a través de la implementación de otras estrategias

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Indicadores de impacto en el Factor 6

Tabla 90. Indicador de Impacto 1 - Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación

Indicador	Descripción	Formula
Cantidad de estudiantes de semilleros de investigación, con publicaciones	Total de estudiantes pertenecientes a semilleros de investigación, con publicaciones resultado del trabajo investigativo desarrollado en los mismos	Total de estudiantes en semilleros de investigación/Estudiantes en semilleros con publicaciones
Medición		
2023	**Sede Bogotá:**	

Indicador	Descripción	Formula
	170 estudiantes pertenecientes a semilleros de investigación con publicaciones de los 530 estudiantes integrantes de semilleros. **Seccional Armenia:** 68 estudiantes pertenecientes a semilleros de investigación con publicaciones de los 134 estudiantes integrantes de semilleros de investigación	
2024	**Sede Bogotá:** 85 estudiantes que integran a semilleros de investigación con publicaciones de los 532 estudiantes integrantes de semilleros. **Seccional Armenia:** 22 estudiantes pertenecientes a semilleros de investigación con publicaciones de los 123 estudiantes integrantes de semilleros de investigación	

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Tabla 91. Indicador de Impacto 2 - Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación

Indicador	Descripción	Formula
Proyectos con impacto o transferencia en el sector externo	Proyectos de investigación que hayan generado un proceso de transferencia o impacto relevante en el sector externo en términos de su aporte a la solución de problemas de la sociedad, con la transformación de productos o procesos que eleven la calidad de vida de comunidades, con el incremento de la competitividad empresarial, y con la conservación, recuperación y desarrollo de las regiones, entre otros.	Total, de proyectos con impacto o transferencia en el sector externo / Total de proyectos de investigación en ejecución o culminados
Medición		
2023	**Sede Bogotá: 7 proyectos culminados en 2022, de 20 en desarrollo evidencian resultados de impacto al 2023.** **Seccional Armenia:** 9 proyectos de investigación con impacto o transferencia en el sector externo, de los 26 proyectos en ejecución o culminados durante el 2023	
2024	**Sede Bogotá:** 7 proyectos en desarrollo evidencian actividades para implementación y transferencia en comunidades de 35 proyectos activos. **Seccional Armenia:** 8 proyectos de investigación con impacto o transferencia en el sector externo, de los 25 proyectos en ejecución o culminados durante el 2024	

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Aspectos por mejorar del Factor 6

Figura 85. Aspectos por mejorar del Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación

- Continuar con la tendencia al aumento de la producción de nuevo conocimiento mediante la coautoría entre los estudiantes de semilleros o jóvenes investigadores y los docentes miembros de los grupos de investigación.
- Mejorar los procesos de socialización del Plan de Formación en Investigación con las Unidades Académicas
- Fomentar la producción de alto impacto tanto para la comunidad científica, como para los diferentes sectores de la sociedad
- Establecer mecanismos de evaluación de impacto de la actividad científica en la Universidad que pondere las diversas variables que intervienen en la ciencia, el desarrollo tecnológico, la inovación y la apropiación social del conocimiento

Fuente: Dirección de Investigaciones Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Anexo 6. 7. Matriz de juicio de calidad del Factor 6

FACTOR 7

IMPACTO SOCIAL

3.7. FACTOR 7. IMPACTO SOCIAL

3.7.1. Característica 23. Institución y entorno

Tabla 92. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 23. Institución y entorno

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,40	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,20	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,60	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 23

La Universidad La Gran Colombia comprometida con la atención de necesidades del entorno y la generación de impactos positivos en la sociedad, cuenta con el Modelo Institucional de Responsabilidad Social, el cual busca fortalecer la formación de una cultura ciudadana, que respeta los derechos humanos fundamentales, trabaja por la preservación del medio ambiente, desarrollo sostenible, la investigación de carácter social, con prácticas ecológicas, investigativas, docentes con lo cual se fomenta el aprendizaje autónomo, y en especial la práctica aplicada a la solución de problemas reales de las comunidades; estos aspectos se articulan a los fundamentos institucionales de la Universidad La Gran Colombia, plasmados en el PEI, y de este modo se vincula el sector educativo, con el sector productivo y las comunidades en general. El modelo tiene 5 dimensiones: buen gobierno, formación humana y académica, investigación socialmente responsable, desarrollo y proyección social, y sostenibilidad ambiental.

Anexo 7. 1. Modelo RSU

Así mismo, la Universidad cuenta con la Política Institucional de Extensión y Proyección Social, la cual declara esta función misional como la interacción e integración de la Universidad con los diferentes sectores de la sociedad donde se vinculan estudiantes, profesores, egresados y administrativos. De esta manera se consolidan cuatro fundamentos educativos: ser, saber, saber hacer y saber convivir como un proceso para la trasformación integral de la comunidad universitaria desde los ámbitos académicos, laborales, familiares, sociales y culturales, con un impacto directo en la realidad local, regional, nacional e internacional.

La política cuenta con 4 líneas de acción que permiten un efectivo y eficaz relacionamiento de la Universidad con el sector externo: gestión social y solidaria, interacción con los egresados, innovación, emprendimiento y transferencia, y articulación con el medio, a las cuales se hace seguimiento semestralmente.

Anexo 7. 2. Política Institucional de Extensión y Proyección Social
Anexo 7. 3. Seguimiento a la política de extensión 2022 - 2024/1

Figura 86. Líneas de acción- Política Institucional de Extensión y Proyección Social

Fuente: Dirección de Extensión y Proyección Social, 2024

A continuación, se presentan los principales programas, estrategias y actividades que se promueven desde la Universidad en la sede de Bogotá y la Seccional Armenia, con participación de su comunidad universitaria y con impactos directos en el entorno:

3.7.1.1. Línea de gestión social y solidaria

Desde esta línea se generan espacios disruptivos que permitan la creación de alternativas de solución que respondan a problemáticas reales con la participación de los estudiantes, egresados, docentes y administrativos de la Universidad a través del desarrollo de proyectos de impacto con poblaciones, en especial en condición de vulnerabilidad, propendiendo por una academia al servicio y para el beneficio de la sociedad.

- **Sede Bogotá**

La Sede Bogotá, en respuesta a la primera línea de gestión de la Política Institucional de Extensión y Proyección social, ha generado una constante interacción entre la academia y el sector real, teniendo como prioridad, formar excelentes profesionales, con sentido sensible a las problemáticas del contexto, enmarcando sus actividades al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Permitiendo que el estudiante tenga contacto directo con la realidad de su entorno.

A continuación, se presentan las principales estrategias:

a) Gestión de Proyectos Sociales

La articulación de los programas académicos con el sector real, promueven la participación y liderazgo de los docentes, estudiantes y la misma comunidad beneficiada, en el desarrollo de proyectos de impacto social, desde las áreas del saber respectivas. Por lo tanto, se ha realizado diferentes actividades que responden a las problemáticas del entorno, local, regional y nacional.

En el transcurso del período de 2019 a 2024-1 los programas académicos han desarrollado actividades como: asesorías, asistencia técnica, acompañamiento, proyectos, programas y capacitaciones a la sociedad, entre otras acciones, teniendo como principal metodología el aprendizaje y el servicio. En el marco de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), los proyectos de aprendizaje y servicio se desarrollan a partir de las necesidades del entorno, desarrollando competencias sociales, disciplina y promoviendo el relacionamiento entre docentes, estudiantes y comunidades.

En alianzas con las diferentes organizaciones del sector productivo la Facultad de Arquitectura lideró proyectos que vincularon a 316 estudiantes y beneficiaron a 2.279 personas, lo cual generó un impacto en las comunidades, aportando a la transformación social y al cumplimiento de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, numerales 4,8,10,11,16 y 17. De igual forma, la Facultad de Ciencias de la Educación reporta un alcance de 111 estudiantes vinculados a proyectos sociales, con 272 beneficiados, en el entorno local y regional; la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales gestionó en el periodo de 2022 a 2023 un proyecto social que alcanzó un total de 32 beneficiados de las capacitaciones en Marketing digital, Fortalecimiento en habilidades blandas y emprendimiento.

Así mismo, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales vinculó a 1.639 estudiantes a distintas comunidades vulnerables, por medio de los convenios con entidades del sector público, en atención a usuarios, a ciudadanos, asesorías jurídicas y normativas, entre otros temas de proyección social, dando como resultado 175.604 beneficiados de la ciudad de Bogotá.

- **Pastoral Universitaria**

El Centro de Pastoral Universitaria impulsa en los miembros de la Universidad el desarrollo de la dimensión espiritual capaz de entrar en diálogo con las diversas realidades del mundo, permitiendo a los estudiantes, administrativos y comunidades potencias el servicio al prójimo y la vivencia práctica de un liderazgo auténticamente de los valores, principios y virtudes cristianas. Siendo los estudiantes el activo más valioso en la construcción de todos los procesos, alineándose plenamente con sus principios fundacionales, que guían todas las acciones emprendidas por la pastoral.

Uno de los principales procesos de la Pastoral Universitaria es el Programa de "Discipulado- Apostolado" en el cual, están agrupadas todas aquellas actividades que por

su carácter formativo promueven el desarrollo de las dimensiones del ser en un ámbito teórico- práctico. El acercamiento a las comunidades son el aspecto más relevante de la Pastoral Universitario ya que permite que los estudiantes salgan a otros espacios o ambientes de conflicto y vulnerabilidad, en el cual, se desarrolla un servicio específico a la comunidad.

Las actividades más destacadas del Programa son: Convivencia de Primer Nivel Taller de Liderazgo, Retiro Espiritual, Convivencia de Agentes, Convivencia de Cultura Convivencia Ambiental, Encuentros Formativos Misión de Semana Santa, Misión de Navidad y Apostolado.

Siendo el apostolado un valioso proceso de Voluntariado que acciona a los estudiantes en cuatro frentes de trabajo, lo cultural, el liderazgo, apoyo a la Fundación Anawin y la evangelización.

- **Voluntariado**: Las misiones descritas son iniciativas comunitarias que buscan fortalecer la fe y el espíritu solidario, especialmente durante las celebraciones de Semana Santa y Navidad.

Figura 87. Actividades Pastoral Universitaria

Fuente: Pastoral Universitaria, 2024

Anexo 7. 4. Informe Pastoral Universitaria

- **Consultorios**

Los consultorios permiten la articulación académica y social en el entorno local a partir de asesorías y asistencia técnica a las comunidades en general, de esta manera, desde las diferentes disciplinas los estudiantes aportan a la transformación social y calidad de vida de las personas.

Consultorio Arquitectónico: El Consultorio ha impulsado la gestión académica y social en la comunidad local a través de asesorías y asistencia técnica, generando espacios de capacitación, prácticas y proyectos dirigidos a la población. A la vez, reafirma el compromiso social del programa mediante escenarios que favorecen la formación integral de los estudiantes, contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural de la región, y enriqueciendo la experiencia social e investigativa en el ámbito de la Arquitectura.

Desde su creación, Consultorio ha atravesado dos etapas significativas. En 2004, comenzó sus actividades gracias a un convenio de cooperación con la Alcaldía de La Candelaria, estableciendo su sede en una de las casas comunitarias, donde se ofrecieron servicios de asesoría en arquitectura. Posteriormente, tras un proceso de reestructuración, reanudó sus labores en 2009, enfocándose en promover la gestión académica y social mediante convenios, asesorías y procesos sociales que, alineados con su misión educativa, generan espacios de capacitación, prácticas, semilleros de proyección social y asistencia técnica a la comunidad.

Entre 2019 y el primer semestre de 2024, se brindaron 345 asesorías técnicas a la comunidad, tanto en La Candelaria como en otras localidades de Bogotá y municipios cercanos. Durante la pandemia de COVID-19 en 2020, el Consultorio se adaptó a un formato virtual, aumentando significativamente las consultas en línea. Las consultas abordaron diversos temas, con predominancia en normativa (23%), licencias de construcción (18%) y ampliaciones (13%). También se realizaron jornadas de capacitación sobre trámites de curaduría, normativas de patrimonio y cursos prácticos en áreas como el tallado en madera y diseño gráfico, beneficiando a 238 estudiantes.

En total, se ejecutaron diez cursos cortos con la participación de 13 profesionales, y durante 2020 y 2021 se realizaron cinco *webinars*, alcanzando 2.480 estudiantes. Entre 2022 y 2024, se llevaron a cabo tres jornadas de cualificación y cinco recorridos en Teusaquillo. Esto ha permitido una vinculación de 4.215 personas a las jornadas de capacitación y 124 a los recorridos por las zonas históricas de Bogotá.

Figura 88. Actividades Consultorio Arquitectónico

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

Anexo 7. 5. Facultad de Arquitectura- Consultorios

Consultorio Jurídico José Ignacio Talero Losada: El Consultorio Jurídico de la Universidad La Gran Colombia ofrece asesoría jurídica y asistencia legal gratuita a personas sin recursos económicos para contratar a un abogado de confianza. Este consultorio tiene cobertura en diferentes localidades de la ciudad mediante convenios suscritos con prestigiosas instituciones de la capital. En los últimos cinco años, ha beneficiado a un promedio de 47.996 usuarios y tramitado más de 13.000 actuaciones judiciales.

Centro de Conciliación: El programa cuenta con dos centros de conciliación: el de mínima cuantía adscrito al Consultorio Jurídico "José Ignacio Talero Losada" y el de Arbitraje y Amigable Composición de mayor cuantía, reglamentado por la Resolución núm. 004 del 28 de febrero de 2017. Estos centros median en la solución de conflictos transaccionales, formando a los estudiantes en la práctica de la conciliación como mecanismo alternativo para la resolución de conflictos.

Salas Jurídicas: Permiten descentralizar la atención en asesorías y elaboración de documentos jurídicos directamente con la comunidad. En estos escenarios, se llevan a cabo talleres en colegios públicos y privados sobre temas de conciliación, mediación, gobierno escolar, violencia juvenil, responsabilidad penal para adolescentes, y bullying, entre otros. Actualmente, el programa cuenta con salas jurídicas en diversas instituciones, como la Sala Jurídica Ciudad Jardín, Ministerio del Trabajo, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), entre otras.

Observatorio de Derechos Humanos: Reglamentado en la Resolución N.º 045 del 30 de septiembre de 2016, el observatorio ofrece a los estudiantes un espacio para la formación en análisis y reflexión sobre la coyuntura nacional en materia de derechos humanos.

Laboratorio de Criminalística: La Universidad La Gran Colombia fue pionera en crear un laboratorio didáctico de investigación criminal, formando a sus alumnos y apoyando la administración de justicia. Desde su creación en 2012, el laboratorio ha ofrecido diplomados en investigación criminal para el Sistema Penal Acusatorio.
Consultorio Núcleo de Apoyo Contable y Fiscal (NAF): Los consultorios NAF (Núcleos de Apoyo Fiscal) y los Consultorios de Inspiración Empresarial son iniciativas clave en la gestión social de la Universidad La Gran Colombia. Los consultorios NAF ofrecen asesoramiento fiscal gratuito a personas y pequeñas empresas, ayudándoles a cumplir con sus obligaciones tributarias y a mejorar su gestión financiera. Por otro lado, los Consultorios de Inspiración Empresarial brindan apoyo a emprendedores y pequeñas empresas en áreas como la planificación estratégica, el marketing, la reestructuración corporativa, la incubación de ideas de negocio y la administración del Talento Humano. Estos consultorios no solo proporcionan un servicio valioso a la comunidad, sino que también permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en un entorno real y adquirir experiencia práctica.

Entre 2019 y 2022, implementó el Consultorio Núcleo de Apoyo Contable y Fiscal (NAF), que vinculó a 854 estudiantes y benefició a 314 personas. En el periodo 2023 al 2024-1, se consolidaron los convenios con la Asociación de San Victorino (ASOSANVICTORINO).

Consultorio de Inspiración Empresarial: Uno de los principales servicios de extensión son los Consultorios de Inspiración Empresarial y Consultorios. Estos consultorios ofrecen asesoramiento gratuito a pequeñas y medianas empresas, así como a emprendedores locales, en áreas como la gestión financiera, la planificación estratégica, el marketing y la gestión de recursos humanos. Además, los Núcleos de Apoyo Fiscal (NAF), proporcionan orientación en temas tributarios, ayudando a los contribuyentes a cumplir con sus obligaciones fiscales y a mejorar su gestión financiera. Estos servicios permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en un entorno real, mientras que las empresas y emprendedores se benefician de asesoramiento especializado.

Para el Consultorio de Inspiración Empresarial se consolidaron los convenios con la **Asociación de San Victorino (ASOSANVICTORINO),** la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)** y el **Instituto Nacional para Ciegos (INCI**), inaugurando el **Consultorio de Inspiración Empresarial**, el cual, cuenta con un espacio físico ubicado en el **Centro Comercial NEOS**, brindando asesoría empresarial, contable y económica a toda la comunidad local. Así mismo, se crea la plataforma virtual, con apoyo de la Vicerrectoría de Innovación y Empresarismo, ampliando su alcance a otros territorios de Colombia; vinculando **12** estudiantes.

Cátedra - Consultorio Ingenierías: La facultad de Ingenierías cuenta con una cátedra de consultorios cuyo propósito es aplicar los conceptos de la ingeniería en casos reales, formulando problemas presentando, analizando y evaluando alternativas de solución, hasta llegar a prediseños, actividades que son socializadas en las ferias semestrales de Expo-materiales, Expodiseño, Expoconstrucción, que organiza la misma.

Figura 89. Actividades en el Consultorio Ingenierías

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

- **Emprendimiento en comunidades:**

Incubar Colombia – Incubadora de Empresas de Base Tecnológica: Fundada por las universidades: Universidad La Gran Colombia, la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano y la Universidad Incca de Colombia; con 24 años de experiencia en procesos de Pre-incubación, Incubación y Fortalecimiento Empresarial, quien a lo largo de su trayectoria ha beneficiado aproximadamente personas, mujeres cabeza de hogar, trabajadores informales, personas en condición de discapacidad y jóvenes; promoviendo en ellos el emprendimiento empresarial como proyecto de vida, mediante la ejecución de convenios y contratos por prestación de servicios celebrados con alcaldías locales como la Candelaria, los Mártires, Usaquén y en alianza con la Universidad La Gran Colombia – Puente Aranda, Barrios Unidos y Usaquén.

Figura 90. Incubar Colombia

Fuente: Registro fotográfico – Incubar Colombia Emprendedores localidades de Bogotá

En el año 2014 a la fecha, Incubar Colombia incursionó en el sector solidario, realizando alianzas de largo aliento con los Fondos de Empleados desde la prospectiva de impulsar la cultura del emprendimiento empresarial y con él, la creación y fortalecimiento de empresas lideradas por los asociados a los fondos, junto con sus integrantes del núcleo familiar. Desde el año 2019 al 2024 – I se han impactado a 572 asociados e integrantes del núcleo familiar; logrando en ellos un pensamiento empresarial, la consolidación de sus modelos de negocio innovador, la formulación de planes de negocio, planes de mercadeo y comercial, planes financieros, direccionamientos estratégicos, que orientan la puesta en marcha y el escalamiento de sus proyectos de vida como empresarios, quienes se suman y aportan proactivamente al tejido empresarial del país.

Figura 91. Actividades Incubar Colombia

Fuente: Registro fotográfico Incubar Colombia – Fondos de Empleados

Anexo 7. 6. Incubar Colombia

- **Seccional Armenia**

La línea de **Gestión Social y Solidaria** de la Universidad se enfoca en fomentar la responsabilidad social y el compromiso ciudadano entre los estudiantes y la comunidad universitaria. A través de diversas estrategias y programas como el voluntariado, el programa universitario de apoyo a la comunidad PUAC, los proyectos sociales articulados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los consultorios, las prácticas pedagógicas sociales y otros, se generan espacios de interacción con comunidades vulnerables, permitiendo que los estudiantes y docentes se involucren activamente en proyectos que promuevan el desarrollo social, la inclusión y la equidad. Estas iniciativas no solo contribuyen a mejorar la calidad de vida de los grupos beneficiados, sino que también enriquecen la formación integral de los estudiantes, desarrollando en ellos valores de solidaridad, empatía y liderazgo social.

A continuación, se presentan las principales estrategias en la Seccional Armenia:

Programa de Voluntariado: Se centra en el trabajo con poblaciones vulnerables a través de proyectos institucionales o en alianza con organizaciones solidarias, y están enmarcados en tres áreas: 1) Desarrollo y cambio social. 2) Recreación, cultura y deporte. 3) Responsabilidad Ambiental. La vinculación a esta experiencia se da por convocatoria abierta difundida entre la comunidad universitaria a través de los diferentes medios de comunicación institucionales, en los cuales son invitados los estudiantes, profesores y egresados.

El programa inició en la Seccional en 2018, y desde el 2019 hasta el periodo 2024-1, **312 voluntarios** han tenido la posibilidad de vivir esta experiencia solidaria, con la cual se han impactado **17.572 personas de comunidades** en asentamientos humanos informales como Nuevo Armenia y Patio Bonito Bajo; adultos mayores de centros de atención especializados para esta población como San Vicente de Paul en Armenia y Circasia, y Manos Unidas de Dios; adolescentes en etapas de gestación y lactancia que no cuentan con una red de apoyo familiar; niños, niñas y adolescentes en especial condición de vulnerabilidad; población reinsertada; mujeres privadas de la libertad del Centro de Reclusión Villa Cristina, entre otros. De igual manera, se ha fortalecido el voluntariado ambiental que fomenta actividades encaminadas al cuidado y restauración del medio ambiente, así como del cuidado y protección animal.

Figura 92. Voluntariado "Dibujos de Libertad" en el Centro de Reclusión para mujeres Villa Cristina de Armenia

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

Este programa ha traspasado las fronteras y en alianza con el programa de Movilidad Internacional de Voluntariados Interculturales MIVI se ha logrado que **13 estudiantes** contribuyan de manera significativa a comunidades con necesidades en **7 países**: Alemania, España, Estonia, Finlandia, Grecia, Islandia y México, creando un impacto social positivo y duradero mientras desarrollan habilidades interculturales, amplían su perspectiva sobre la diversidad y los desafíos globales. En estos países han realizado actividades como el cuidado de huertas orgánicas que garantizan el auto sostenimiento de la comunidad; recuperación de caminos en Villa Ambrakia, Grecia; reconstrucción de la memoria histórica de antiguos centros de concentración nazi en Alemania; apoyo a actividades de cuidado y restauración ambiental en España y restauración de lugares históricos en México, entre otros.

Figura 93. Voluntariado internacional en la Vanhamäki Foundation en Suonenjoki, Finlandia

Fuente: Dirección de Extensión, 2024
Anexo 7. 7. Voluntariado

a) Gestión de proyectos sociales

En la Seccional Armenia son una herramienta fundamental para el desarrollo comunitario y la formación integral de los estudiantes. En esta se incluyen el programa universitario de apoyo a la comunidad PUAC, que promueve la colaboración entre estudiantes y diversas organizaciones sociales. Además, los proyectos de aprendizaje y servicio, enmarcados dentro de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, generando un impacto positivo. Asimismo, los proyectos que articulan el aula con iniciativas de impacto social y aquellos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reflejan un compromiso activo con la transformación social, fortaleciendo tanto la educación como el bienestar de las comunidades. También se incluyen estrategias como el programa Cátedra de la Paz, la Pastoral Universitaria y las prácticas pedagógicas sociales.

- **Programa Universitario de Apoyo a la Comunidad - PUAC**: a través del PUAC se realizan abordajes de sensibilización social y se canalizan esfuerzos institucionales para impactar positivamente las comunidades más desfavorecidas, al tiempo que se involucra la comunidad universitaria en una mirada viva de la realidad y se motiva en los estudiantes un compromiso social desde la formación socio humanística e investigativa. Este programa se ha centrado los últimos años en el trabajo con Asentamientos Humanos Informales como el asentamiento Nuevo Armenia y Patio Bonito Bajo, y se ha extendido a comunidades rurales como la Vereda Murillo y poblaciones en especial condición de vulnerabilidad como la Asociación Renacer y Asmufare, beneficiando 9.961 personas.

  En el contexto del PUAC, se destacan los proyectos “Vivo mi Barrio", el cual se detalla a continuación, y el proyecto de cooperación internacional "Fomento de los

derechos humanos en cuatro comunidades educativas del departamento del Quindío", desarrollado en alianza con la ONG Enfants de l'Espoir de Luxemburgo, la Fundación Niños de la Esperanza y diversas instituciones del departamento. Desde su inicio en 2023, la iniciativa ha beneficiado a aproximadamente 320 estudiantes de las instituciones educativas Antonio Nariño de Calarcá, Henry Marín Granada de Circasia y La Isabela de Montenegro, así como a 44 docentes y 40 padres de familia. Además, ha contado con la participación de todas las facultades, las cuales han contribuido en el diseño y la implementación de talleres enfocados en los derechos humanos y en la construcción de un proyecto de vida basado en la formación integral.

Figura 94. Proyecto en derechos humanos, actividad "un día en tus zapatos"

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

Anexo 7. 8. PUAC

- **Vivo Mi Barrio**: su propósito es mejorar la calidad de vida de una comunidad en especial, a través del trabajo interinstitucional y comunitario y el desarrollo y la ejecución de programas y proyectos como experiencia y referente para otras comunidades. Es una iniciativa que aborda la dimensión social, económica y ambiental y se trabaja en articulación con la Cámara de Comercio y la Alcaldía de Armenia. Durante el 2023 y 2024 se impactaron 3.416 habitantes del barrio La Grecia de Armenia, donde la Universidad lideró acciones encaminadas a mejorar el desarrollo social de la comunidad a través de talleres de seguridad alimentaria, brigadas jurídicas, proyectos para adecuación de escenarios deportivos, campañas de cultura ciudadana, formación en bilingüismo, entre otros. De igual manera, se realizaron acciones encaminadas a la generación de empleo y el desarrollo

empresarial, y se promovió la sostenibilidad ambiental desde el programa de Universidad Verde.

Figura 95. Vivo mi Barrio, capacitación en conservas a madres cabeza de hogar del barrio La Grecia

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

- **Aprendizaje y Servicio**: en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), los proyectos de aprendizaje y servicio invitan a la reflexión, el pensamiento crítico y la ejecución de proyectos a partir de las necesidades del entorno, promueve el desarrollo de competencias sociales y disciplinares en los estudiantes, mientras sirven a grupos poblacionales o comunidades en condición de vulnerabilidad a través de tres componentes principales: el servicio solidario, el protagonismo de los estudiantes y los aprendizajes curriculares planificados. Entre 2019 y 2024-1, la UGC Armenia ha desarrollado 88 proyectos con participación de 345 estudiantes, beneficiando a 623 familias y los habitantes de los municipios de Quimbaya, Salento, Montenegro, Córdoba, Circasia, Pijao y Armenia.

Anexo 7. 9. Aprendizaje y Servicio

- **Proyectos de Impacto Social**: Estos proyectos se llevan a cabo de manera independiente del área del conocimiento correspondiente a los programas académicos de la Universidad. Sin embargo, cuentan con la participación y liderazgo de docentes y estudiantes, quienes aportan sus conocimientos y habilidades sociales, así como, con el apoyo de las comunidades o personas beneficiadas. El objetivo es contribuir a la transformación social, promoviendo el desarrollo sostenible y el empoderamiento local. Desde 2021 hasta el primer semestre de 2024, se han ejecutado 64 proyectos, en los cuales han participado 258 estudiantes, beneficiando a un total de 11,580 personas.

Anexo 7. 10. Proyectos Impacto Social

- **Proyectos alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:** Estos proyectos están alineados con el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) 2021-2027 y se centran en abordar problemáticas socialmente relevantes, contribuyendo así a la consecución de la Agenda 2030 (ODS) mediante la participación activa de la comunidad universitaria. Actualmente se ejecutan 4 proyectos con impactos positivos en la sociedad como son:

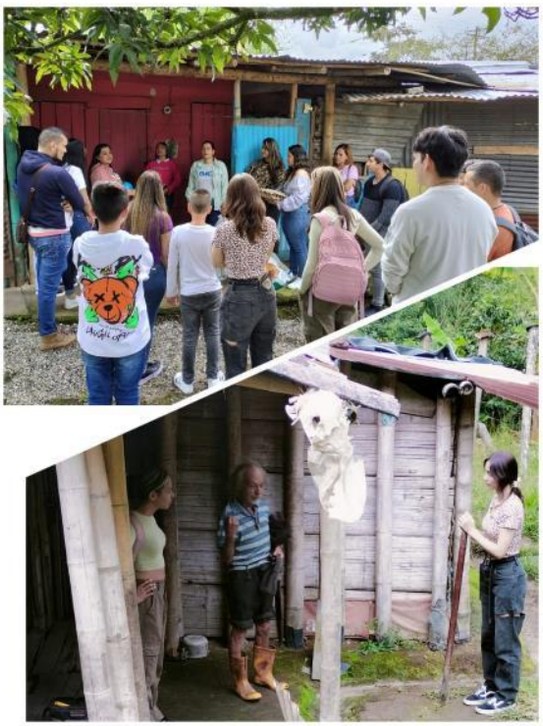
  - **Convivencia, Liderazgo y Conciliación Escolar**: el programa fortalece y afianza las relaciones entre los niños, niñas y adolescentes, así como entre estos y los demás intervinientes en el proceso formativo de las instituciones educativas del Departamento del Quindío, tales como sus núcleos familiares, la comunidad estudiantil y la sociedad en general. En él participan estudiantes de los programas de Derecho, Gobierno y Relaciones Internacionales, y Comunicación Social y Periodismo. Desde el 2019 y hasta el 2024-1 se han formado 482 conciliadores escolares en 15 colegios del Quindío.
  - **Gestores Ambientales y Territoriales**: a través del programa liderado desde la Facultad de Ingenierías, contribuye con el diseño, formulación y ejecución del Proyecto Ambiental Escolar-PRAE en las Instituciones de educación de básica secundaria, de modo que, a partir del trabajo colectivo articulado, se construyan capacidades y liderazgos comprometidos con las realidades ambientales locales. Desde 2019 y hasta 2024-1 se han formado 136 gestores en 21 instituciones de educación media.
  - **Empresarios SOS**: es un programa donde participan conjuntamente estudiantes de Contaduría Pública, Administración de Empresas y Economía y Finanzas Internacionales, con el propósito de
  - **Consultorio en el Territorio:** el programa está enfocado en el mejoramiento de condiciones habitacionales, desde el diagnóstico y propuesta arquitectónica de viviendas, instituciones públicas, servicios e infraestructuras en las diferentes comunidades urbanas y rurales en condición de vulnerabilidad, riesgo y bajos ingresos económicos, con un concepto de carácter social, académico e institucional con proyección externa y auto sostenible. Se lidera desde la Facultad de Arquitectura y cuenta con 3 escenarios de actuación: Consultorio en mi barrio, Consultorio en mi pueblo y Consultorio en mi verdea. Desde 2019 hasta el primer semestre de 2024, estos programas han involucrado a 73 estudiantes y 28 docentes, beneficiando a 18 instituciones de la región y 24.523 personas. Con este programa, la Universidad recibió en el año 2024 el **PREMIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL** otorgado por Camacol, al mejor programa de gestión con la comunidad.

Anexo 7. 11. Conciliación Escolar
Anexo 7. 12. Gestores Ambientales
Anexo 7. 13. Empresarios SOS
Anexo 7. 14. Consultorio en el Territorio
Anexo 7. 15. Informe de impacto TeleAmiga y RadioAmiga

- **Prácticas Pedagógico-Sociales**: se lideran desde el Centro de Pensamiento La Esperanza, promoviendo la solidaridad humana y social de los estudiantes en los semestres II, III, V, mediante el desarrollo de acciones educativas y solidarias, a fin de generar una formación profesional integral mediante la presencia en comunidades vulneradas para desarrollar procesos de formación en valores y el fortalecimiento de un espíritu solidario. Desde el 2019 y hasta el 2024-1 se han realizado 63 prácticas pedagógicas sociales con participación de 1.419 estudiantes grancolombianos, beneficiando a 3.156 personas.

  En la siguiente fotografía se ilustra la participación de estudiantes de la cátedra Humanismo Cristiano, realizando actividades con el grupo de adultos mayores, "Corazones Dorados", ubicados en el lote de talleres departamentales desde el terremoto en Armenia. Allí los estudiantes Grancolombianos, en compañía del voluntariado del movimiento juvenil YMCA, hicieron recuperación de zonas comunes, adecuación locativa y compartieron víveres con los abuelos. La acción de amor con el prójimo más desamparado es una demostración de sensibilidad humana.

Figura 96. Día de amor por el prójimo desde la cátedra de humanismo cristiano



Fuente: Dirección de Extensión, 2024

Anexo 7. 16. Acciones Solidarias

- **Programa Cátedra de la Paz**: busca promover la convivencia pacífica, el respeto por los derechos humanos y la resolución de conflictos, fomentando en los jóvenes, a través de la formación axiológica, el diálogo, la justicia y la solidaridad, logrando contribuir a la reconstrucción de una sociedad equitativa y más humana. Se lidera desde el Centro de Pensamiento La Esperanza, "Don Pedro Laín Entralgo" y ha logrado formar desde 2019 y hasta 2024-1 a 894 jóvenes líderes de 28 instituciones educativas y organizaciones juveniles del Quindío; siendo capacitados con herramientas teóricos prácticas que les permite tener mayor comprensión de los problemas sociales, fomentar el compromiso cívico y dar respuesta a los conflictos de su entorno de manera pacífica.

Anexo 7. 17. Cátedra de la Paz

- **Pastoral Universitaria:** Para el desarrollo de las potencialidades espirituales de la comunidad universitaria se llevan a cabo actividades que propician la reflexión y el encuentro con Dios, a través de orientación y acompañamiento espiritual, convivencias, retiros, talleres y charlas a estudiantes, personal administrativo y docentes que proyecten sus convicciones y expectativas relacionadas con temas de trascendencia en el campo espiritual y moral. De igual forma, se realizan celebraciones eucarísticas en fechas especiales y acompañamiento en la vivencia de los sacramentos y orientación espiritual a la comunidad institucional, cuando lo requiere. Desde el 2020 a 2024-1 se tiene registro de 3258 personas participantes.

Anexo 7. 18. Pastoral U

b) Emprendimiento en comunidades

Este espacio ha sido creado para apoyar a las comunidades organizadas a través de asociaciones cooperativas u otras formas de economía solidaria, con el objetivo de fortalecer sus procesos de emprendimiento. La iniciativa se desarrolla en tres etapas fundamentales:

- **Formación**: Las comunidades participan inicialmente en un curso de economía solidaria, donde adquieren los conocimientos necesarios para gestionar sus asociaciones y emprendimientos bajo los principios de esta economía.
- **Asesoría y consultoría**: En esta etapa, la Universidad, a travestis s del semillero de emprendimiento, realiza un diagnóstico situacional de las empresas participantes. A partir de este análisis, se construye un plan de mejoramiento o acción, con el fin de guiar a las asociaciones hacia un crecimiento estructurado y sostenible.
- **Ejecución**: Finalmente, se busca la colaboración de aliados estratégicos para llevar a cabo las actividades propuestas en el plan de acción, consolidando así los procesos emprendidos en las etapas anteriores.

Hasta la fecha, se ha trabajado con la Asociación de Artesanos Arte Corazón, apoyándola en la primera etapa de formación en economía solidaria, con la participación de 20 artesanas asociadas. En la segunda etapa, donde se realizó el diagnóstico situacional y se construyó el plan de acción, participaron 20 asociados, dos practicantes de la Universidad del Quindío y el líder del Semillero de Emprendimiento de la Universidad de La Gran Colombia, junto con el apoyo de Quindío Solidario. Actualmente, se encuentra en la fase de ejecución, enfocada en fortalecer a la Asociación de Artesanas Arte Corazón para que se posicione en el mercado, identifique sus productos clave y consolide su empresa desde una perspectiva estratégica y empresarial.

Este esfuerzo conjunto busca no solo el desarrollo económico de las asociaciones, sino también su sostenibilidad a largo plazo, brindándoles herramientas efectivas para crecer y prosperar en el mercado.

Figura 97. Artesanas de la Asociación Arte Corazón en feria de emprendimiento

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

c) Consultorios

En la Seccional Armenia se tienen 4 consultorios que prestan atención a la comunidad sin costo alguno y en los cuales participan estudiantes y docentes de las diferentes Facultades: Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación José J. Jiménez Álzate, Consultorio Urbano, Consultorio de Núcleo de Apoyo Fiscal – NAF en alianza con la DIAN, y el Centro de Desarrollo Empresarial (se presenta en la línea de innovación y emprendimiento).

- **Consultorio Jurídico José J. Jiménez Álzate**: brinda servicios legales gratuitos a la comunidad en diversas áreas del derecho, como derecho civil, penal, laboral y familiar, permitiendo que los estudiantes del programa de Derecho apliquen sus conocimientos en un entorno práctico bajo la supervisión de docentes. A través de este espacio, se ha logrado impactar 20.988 personas de sectores vulnerables, con la participación de 5.333 estudiantes grancolombianos entre el 2019 y el 2024-1, al

tiempo que se ha contribuido de manera directa en la relación entre la Universidad, Sociedad y el Estado, potenciando el aprendizaje de los estudiantes mediante la atención en intervención de problemáticas sociales reales.

El Consultorio Jurídico extiende sus servicios a las comunas de Armenia y los demás municipios del Quindío a través de las **Brigadas Jurídicas**. Entre 2019 y 2024-1 se han realizado 58 brigadas en los sectores menos favorecidos del Departamento.

- **Centro de Conciliación**: busca generar espacios para dirimir conflictos a través de los que se susciten entre la población vulnerable del Departamento del Quindío, de sus zonas aledañas y del territorio nacional, lo cual contribuye de manera efectiva en la resolución de conflictos de forma eficiente y ágil de la región. Entre el 2019 y el 2024-1 se han realizado 697 audiencias de conciliación.

Anexo 7. 19. Consultorio Jurídico y CC

- **Consultorio Urbano**: pretende formar integralmente a los estudiantes de la Facultad de Arquitectura, ofreciendo asesoría técnica para la solución de problemas habitacionales con asistencia preferencial hacia entidades oficiales, la población de escasos recursos económicos, e instituciones sin ánimo de lucro a partir de la proyección social. Desde el Consultorio se presta servicios de apoyo y asesoría a entidades o particulares en cuanto a las reglamentaciones sobre usos del suelo, urbanismo, construcción para el desarrollo de la actividad edificadora y de urbanización de predios que se encuentran vigentes para el municipio de Armenia y los municipios del departamento, tipologías, fichas normativas, ordenamiento territorial, historia de la ciudad, entre otros. Desde el Consultorio Urbano también se realiza atención en los barrios, veredas y municipios del Quindío a través del programa Consultorio en el Territorio, y entre 2019 y 2021-1 se han beneficiado 388 personas a partir de este apoyo.

Anexo 7. 20. Consultorio Urbano

- **Consultorio Núcleo de Atención Fiscal (NAF)**: es una iniciativa conjunta entre la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia. Su objetivo es fortalecer la formación integral de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en especial aquellos del Programa de Contaduría Pública. El NAF ofrece asesoría tributaria y fiscal a pequeñas y medianas empresas, así como a personas naturales que requieran orientación en temas como la actualización del RUT, la creación de usuarios ante la DIAN, la recuperación de contraseñas para acceder al portal de la DIAN y la solicitud de citas para la obtención del RUT. Desde su apertura en 2023, el NAF ha desarrollado seis proyectos, beneficiado a alrededor de 194 personas, y ha contado con la participación de 23 estudiantes y 3 docentes.

Anexo 7. 21. Consultorio NAF

3.7.1.2. Línea de innovación, emprendimiento y transferencia

Desde la línea de Innovación, Emprendimiento y Transferencia se gestiona la transferencia y apropiación social de conocimiento a partir de los procesos académicos e investigativos generados por la comunidad universitaria, para aportar soluciones innovadoras de alto impacto y promover el fortalecimiento del ecosistema empresarial.

Sede Bogotá

Mediante el acuerdo No. 008 del 29 de 2022 se complementa la Política de Innovación de la Universidad La Gran Colombia. Se reconoce la importancia de la Innovación y la generación de nuevo conocimiento soportadas desde la investigación básica, la investigación aplicada, el desarrollo experimental, las invenciones y el desarrollo tecnológico, para favorecer la innovación en productos, procesos y modelos de negocio, con el fin de llevarlos al mercado real, con la visión de transformar realidades en la sociedad. La política de innovación de la Universidad La Gran Colombia, se soporta en modelos propios de innovación, transformación digital y empresarismo, facilitando el desarrollo de hojas de ruta, para el desarrollo de programas, proyectos y actividades que promuevan la Investigación, Ciencia, Tecnología, Innovación, la transformación digital, la extensión y el empresarismo.

Anexo 7. 22. Política de Innovación

- **Programa de Innovación y Empresarismo**

En el año 2021, nace la Dirección de Empresarismo, adscrita a la Vicerrectoría de Innovación y Empresarismo de la Universidad La Gran Colombia. La Dirección lidera los procesos de sensibilización, formación y acompañamiento a estudiantes, investigadores, egresados, docentes y administrativos emprendedores empresarios, para poder convertir sus ideas, emprendimientos y empresas en modelos de negocios, creativos, innovadores y de alto impacto.

Desarrolla un modelo validado de Preincubación, Incubación, puesta en marcha y aceleración de empresas de base tecnológica, spin off, startup, que le aportan al país en el desarrollo, calidad de vida con productividad y competitividad.

La Dirección de Empresarismo lleva a cabo procesos que se vinculan con Incubar Colombia Incubadora de Empresas de Base Tecnológica de la Universidad, en las fases de incubación, fortalecimiento y aceleración empresarial, acercando a los emprendimientos y empresas en el relacionamiento Universidad – Empresa – Estado –Sociedad, en un proceso de escalamiento empresarial dentro de la cadena de valor del emprendimiento. Mediante el programa Innovación y Empresarismo ha impactado desde 2021 al 2024-I a 2.354 estudiantes y egresados de la Universidad La Gran Colombia, bajo el modelo de

sensibilización, formación y acompañamiento, a través de talleres de sensibilización, jornadas de formación y sesiones de acompañamiento personalizado y grupal.

Figura 98. Actividades en empresarismo

Fuente: Registro fotográfico - Dirección de Empresarismo, 2024

El programa busca crear y desarrollar en los estudiantes, egresados, investigadores un pensamiento empresarial, que facilite la creación de empresas dinámicas, recorriendo un camino que permite comprender desde cualquier iniciativa empresarial como es la conexión entre la innovación, el desarrollo tecnológico en la creación de valor continuo, para contribuir al crecimiento, desarrollo y escalabilidad del tejido empresarial del país.

Anexo 7. 23. Emprendimiento Empresarial

- **Consultorías Empresariales**

La Dirección de Empresarismo junto con Incubar Colombia ofrecen servicios de consultoría especializada a estudiantes, investigadores, docentes, administrativos y a emprendedores empresarios externos.

Las consultorías se desarrollan bajo la metodología mapa de acompañamiento, facilitando la identificación de las necesidades, el planteamiento de la hoja de ruta y el seguimiento a los resultados logrados. Del año 2019 al 2024-I, se han realizado 1.718 consultorías a emprendedores empresarios.

Anexo 7. 24. Consultorías Empresariales

- **Feria Emprendedores Empresarios Grancolombianos**

La Universidad La Gran Colombia promueve espacios para visibilizar las ideas, los modelos de emprendimiento, los emprendimientos y empresas lideradas por los estudiantes, investigadores y egresados de la Universidad. Estos espacios, cuentan con el acompañamiento de la Dirección de Empresarismo, Incubar Colombia, el Centro de Innovación y Talento y las facultades, Incubar Colombia; contribuyendo al fortalecimiento de capacidades, habilidades y competencias comerciales, de relacionamiento y proyección de los emprendimientos en cada uno de los eslabones de la cadena de valor del emprendimiento empresarial.

Figura 99. Feria emprendedores grancolombiano

Fuente: Dirección de Empresarismo, 2024

Figura 100. Feria emprendedores grancolombiano

Fuente: Dirección de Empresarismo, 2024

Anexo 7. 25. Emprendimiento Empresarial

- **Transferencia y apropiación social del Conocimiento:** El contexto es una de las fuentes de oportunidades para innovar y generar nuevos productos, procesos, modelos de negocio. En la Universidad La Gran Colombia se generan proyectos y actividades competitivas apoyándose en sus ejes misionales, aportando al desarrollo y fortalecimiento de capacidades, habilidades y competencias de los estudiantes, egresados, docentes, y en la comunidad en general, logrando la consolidación y desarrollo de nuevos productos, procesos y modelos de negocio, como la mejora continua de los procesos existentes, impactando al tejido social y empresarial.

  Por más de 15 años, la facultad ha venido desarrollando el proyecto "Maratón Matemática" el cual, pone a prueba los conocimientos del área de matemáticas a los estudiantes de los grados décimo (10°) y Undécimo (11°) de las instituciones educativas distritales, nacionales e internacionales, logrando impactar a más de **274** beneficiados por año, de regiones Bogotá y sus aledaños.

  El Programa de Licenciatura en Lenguas Modernas con Énfasis en Inglés, ha desarrollado un proyecto de impacto social, con el grupo de mujeres productoras de la Localidad de La Candelaria **"Aprendiendo inglés para vender al mundo",** proyecto de transferencia del conocimiento el cual lidero la enseñanza de conceptos básicos de inglés para las mujeres emprendedoras de la Candelaria, permitiendo que estas puedan vender sus productos a los turistas que visitan la cuidad provenientes de los diferentes lugares del mundo.

- **Incubar Colombia:** Incubar Colombia transfiere su modelo propio de pre-incubación, incubación y fortalecimiento empresarial al sector solidario, específicamente a los fondos de empleados. Producto de esta transferencia se ha dado lugar a la creación de programas como Fempha Emprende, Emprende y Construye de Fecolsa.

  Programa Fempha Emprende

  Nace en el año 2019 en la alianza entre Incubar Colombia y el FEMPHA Fondo de Empleados, cuyo objeto es objeto general es: "Fomentar y contribuir al fortalecimiento de la Cultura del Emprendimiento en FEMPHA Fondo de Empleados, que favorezca el mejoramiento de oportunidades de ingreso, desarrollo y calidad de vida de los asociados al fondo y su núcleo familiar". Desde el año 2019 al 2024-I se han beneficiado a 228 asociados e integrantes del núcleo familiar; logrando la consolidación de 46 proyectos de emprendimiento, el fortalecimiento de 36 unidades productivas y 15 empresas.

Programa Emprende y Construye de Fecolsa

Nace en el año 2021 en la alianza entre Incubar Colombia y el Fondo de Empleados de FECOLSA cuyo objeto es objeto general es: "Implementar el programa Emprende y Construye, promoviendo la cultura del emprendimiento y empresarismo en los asociados y sus familias, mediante el desarrollo de acciones, que impulsen y fortalezcan sus ideas de negocios y/o empresas constituidas, bajo el modelo de Sensibilización, Formación consultiva y Acompañamiento; favoreciendo el mejoramiento de oportunidades de ingreso, desarrollo y calidad de vida de los asociados al fondo y sus familias". Desde el año 2019 al 2024-I se han beneficiado 191 asociados e integrantes del núcleo familiar; logrando la consolidación de 16 proyectos de emprendimiento, el fortalecimiento de 58 unidades productivas y 8 empresas.

Figura 101. Actividad Programa Emprende y Construye

Fuente: Registro fotográfico Incubar Colombia, 2024

Anexo 7. 26. Transferencia y apropiación social

Seccional Armenia

- **Transferencia y apropiación social del Conocimiento:** Una lectura permanente del contexto le permite a la Universidad formar profesionales idóneos y con el perfil apropiado a los desafíos actuales, desarrollar investigaciones pertinentes y en concordancia con las necesidades de las organizaciones, proponer proyectos que se articulen a las dinámicas sectoriales, así como realimentar permanentemente el currículo y las líneas de investigación. La transferencia de resultados académicos ha contribuido al crecimiento del desarrollo socio económico de la población y de las empresas de la región. Desde el 2019 y hasta el 2024-1 se han realizado 320 transferencias de resultados de investigación a través de apropiación social del conocimiento o derivadas de proceso académicos. Aunque siempre se parte del análisis del contexto para el planteamiento de proyectos y es el insumo para los ejercicios académicos e investigativos, siempre será necesario trabajar en pro de

incrementar la transferencia de conocimiento científico y tecnológico que contribuya al desarrollo social y económico de los sectores productivos.

Anexo 7. 27. Transferencia

- **Ruta de Fomento Empresarial:** La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia comprometida con la formación de profesionales con mentalidad creativa y propositiva, cuenta con una Ruta de Fomento Empresarial, diseñado desde el Centro de Desarrollo Empresarial y la Dirección de Extensión y Proyección Social, que incluye, entre otros, dos seminarios, uno en Innovación y Emprendimiento y otro en Plan de Negocio, como una estrategia que busca la articulación de los diferentes programas que se ofrecen al interior de cada dependencia para crear una ruta que atienda a las necesidades empresariales de los actores que conforman la comunidad académica grancolombiana desde la etapa de ideación hasta la etapa de fortalecimiento empresarial.

  A través de la Ruta de Fomento Empresarial se incentiva la participación de los estudiantes en escenarios de ideación, campamentos de ideación (Bootcamp), salidas académicas, semillero de emprendimiento, opción de grado creación de empresa (en pregrado), entre otros, en aras de promover procesos de innovación, emprendimiento y transferencia, a partir de los conocimientos adquiridos y productos derivados de su quehacer formativo.

  En su gran mayoría, estas actividades se articulan al ecosistema de emprendimiento regional y nacional, a través de la participación en escenarios como la Red Regional de Emprendimiento, la Red Eje Emprende de ASCUN, y la alianza con programas como CINNE y CEmprende de INNPULSA, con el cual se tiene firmado un memorial de entendimiento para trabajar articuladamente en el fortalecimiento del ecosistema del emprendimiento e innovación del departamento del Quindío

Anexo 7. 28. Memorial INNPULSA

- **Semillero de Emprendimiento UGC**

  Es un espacio de formación y acompañamiento para los estudiantes de pregrado y posgrado, empresas familiares, así como para los egresados Grancolombianos, y personas externas que tengan una idea de negocio. En él, se promueven la generación y maduración de las iniciativas desde la metodología de pensamiento de diseño y se brinda acompañamiento en la consolidación del plan de negocios en escenarios tecnológicos globales, lo que permite a los estudiantes el fortalecimiento de sus unidades productivas, generando nuevos escenarios de negociación, valores agregados y estrategias de comercialización para que sus propuestas sean rentables y sostenibles. La idea central de este ejercicio académico articulado con el sector externo es promover el espíritu emprendedor y

la creación de empresas, como aporte al desarrollo económico regional. El semillero se materializa a través del Seminario en Innovación y Emprendimiento el cual se ofrece con acceso gratuito. Los estudiantes y egresados del nuevo programa podrán participar de estos espacios que fomentan el emprendimiento.

Figura 102. Apertura Semillero de Emprendimiento 2024

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

Desde su creación en 2019 y hasta 2024-1, se han formado 208 estudiantes, logrando que 55 de sus iniciativas empresariales trasciendan. Estos emprendimientos generan estrategias de extensión con formación a diferentes sectores de la sociedad, entendiendo el emprendimiento como necesidad de innovar, generar riqueza y desarrollar el potencial creativo con la finalidad de buscar la independencia económica y desarrollo humano.

Anexo 7. 29. Emprendimiento

- **Actividades de innovación y emprendimiento**: son espacios creados para fortalecer la generación de ideas en los estudiantes, a través de talleres de innovación, webinars, salidas académicas, bootcamps, entre otros. Desde el 2019 y hasta el 2024-1 se han vinculado 2590 estudiantes a este tipo de actividades, destacándose los campamentos de innovación - bootcamps, donde los participantes enfrenan desafíos, identificando necesidades y problemáticas del entorno para generar soluciones. En el mismo periodo de tiempo, han participado 316 personas en los campamentos de innovación.

Anexo 7. 30. Actividades de Innovación

- **Red de empresarios UGC**: esta iniciativa nace en 2020 con el propósito de apoyar a la comunidad Grancolombiana que cuente con un emprendimiento o con empresa formalmente constituida, de tal manera que, a través de la "Red Empresarios UGC", pueden fortalecer su unidad de negocio, ampliar su mercado dando a conocer su oferta de bienes y servicios, aunado a conformar una red de apoyo empresarial. A la fecha, hacen parte de la red, 34 empresarios, entre estudiantes, egresados y docentes.

Anexo 7. 31. Directorio Red Empresarios

- **Centro de Desarrollo Empresarial**: es una dependencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, que trabaja en el apoyo a la creación de empresas, el fortalecimiento y desarrollo de las Mipymes del Departamento del Quindío, a través de servicios de asesoría y consultoría, y la formación de los empresarios y emprendedores en procura del fortalecimiento del sector y la perdurabilidad de las unidades productivas en un entorno de mejoramiento de la productividad y competitividad. A través de él, en los últimos 5 años, se ha apoyado más de 260 micros, pequeñas y medianas empresas del departamento del Quindío de diferentes sectores económicos.

  Actualmente el Centro de Desarrollo Empresarial acompaña empresas de la región en procesos como: formalización empresarial, contabilidad para Pymes, planeación estratégica y marketing digital. Adicional a ello, ha realizado trabajo de impacto social como la formación de mujeres emprendedoras de la fundación Entrelazados en temas de creación de marca, contabilidad para pequeñas empresas, mercadeo y comercio electrónico; capacitación a mujeres emprendedoras del departamento para la creación y consolidación de sus unidades de negocio y emprendimiento, y formación a vendedores informales, en servicio al cliente, mercadeo y contabilidad básica, entre otros.

- **Opción de grado creación de empresa**: los estudiantes de todos los programas académicos de pregrado de la UGC Armenia pueden optar por esta modalidad, la cual se convierte en una estrategia académica para fomentar la iniciativa empresarial y contribuir al desarrollo socioeconómico local y regional. Está reglamentada bajo el acuerdo núm. 003 de 2015 y se lidera desde el Centro de Desarrollo Empresarial. Desde el 2019 hasta EL 2024-1, 19 estudiantes se han graduado por la opción de grado creación de empresa.

Anexo 7. 32. Opción de grado creación de empresa

- **Programa Empresarios SOS.**: se trabaja articuladamente con Actuar Famiempresas direccionado al apoyo en consultoría para empresas que requieren salir de diferentes tipos de crisis. El Centro de Desarrollo Empresarial con el apoyo de docentes y estudiantes, acompaña anualmente a por lo menos 10 empresas de la región en procesos como: formalización empresarial, contabilidad para Pymes, planeación estratégica y marketing digital. En el año 2019 se realizó una

capacitación a mujeres emprendedoras del departamento para la creación y consolidación de sus unidades de negocio y emprendimiento. En el año 2021 se formó a 10 vendedores informales, en: servicio al cliente, mercadeo y contabilidad básica. Proceso articulado entre la Secretaría de Desarrollo Económico de Armenia y el CDE de la UGC Armenia.

3.7.1.3. Línea de articulación con el medio

La Universidad ha establecido sólidos esquemas de interacción con el sector empresarial y el sector público, creando alianzas estratégicas que fomentan la generación de soluciones locales basadas en perspectivas globales. Estas colaboraciones se materializan en proyectos conjuntos de investigación, programas de prácticas, consultorías y asesorías técnicas, donde los estudiantes y docentes aplican conocimientos adquiridos en el aula para abordar retos específicos de la comunidad.

Desde la línea de **Articulación con el Medio**, se gestionan alianzas estratégicas con el Estado, el sector productivo y la sociedad civil creando sinergias de trabajo desde la docencia, la investigación y la proyección social, con el fin de promover el desarrollo social y el crecimiento económico. Una de las principales estrategias de trabajo articulado por el sector externo son las prácticas académicas, las cuales permiten la integración de conocimientos desde los perfiles académicos con las necesidades del sector empresarial y gubernamental. A continuación, se presentan las estrategias para la Sede Bogotá y la Seccional Armenia:

Sede Bogotá

- **Prácticas y pasantías universitarias:** Son espacios de formación académica que tienen los estudiantes para la aplicación de los conocimientos adquiridos, fomentar las destrezas y habilidades que se han venido desarrollando en la formación y se fortalecen en las prácticas y pasantías. En el periodo de **2019 a 2024-1** por medio del relacionamiento constante con el sector real, los programas académicos y la Dirección de Extensión han gestionado convenios y acuerdos con entidades del sector público y privado, permitiendo la adecuada formación profesional, articulando con los objetivos de las organizaciones aliadas y las necesidades del contexto actual. La **Facultad de Arquitectura**, vinculó a **383** estudiantes; la **Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales**, logró la vinculación de **7.372** estudiantes, especialmente en servicio a la comunidad; la **Facultad de Ciencias de la Educación**, gestionó **958** estudiantes vinculados; y la **Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales** realizó la vinculación de **196** estudiantes; finalmente la **Facultad de Ingenierías** vinculó a **114** estudiantes.

- **Servicios académicos de extensión:** Son espacios de formación no formal y servicios académicos orientados a fortalecer capacidades en las organizaciones del sector productivo y público, en ámbitos de la ciencia, la tecnología, el desarrollo social, económico, político y cultural, permitiendo la aplicación de saberes y

conocimientos para atender diferentes necesidades del entorno, incluyendo programas de educación continua y espacios de participación de los docentes, los estudiantes y los graduados de la comunidad universitaria. En este sentido la Universidad, desde la **Facultad de Ingenierías** por medio del evento **Expomateriales y Expodiseño**, en el periodo de **2019 a 2024-1** ha vinculado a **3.364** estudiantes y recibido a **348** externos interesados en las tendencias de la ingeniería. Por su parte la **Facultad de Arquitectura** en el marco de la **Conferencia Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Arquitectura (CLEFA),** convoco a más de **22** países del mundo, en temáticas de *Tecnología, Patrimonio, Territorio e Investigación,* lo cual, involucra a sector público, productivo y educativo. Así mismo, la **Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales** por medio de **Foros y Conferencias Internacionales** vinculó a **1.738** estudiantes y conto con la participación de más de 20 organizaciones a nivel internacional y nacional. A su vez, la **Facultad de Ciencias de la Educación** por medio del **Congreso Internacional en Innovación Educativa y Territorio**, con participación internacional.

- **Visibilidad nacional e internacional:** El propósito de contribuir a la sociedad, las Facultades y la Dirección de Extensión, ha consolidado el relacionamiento interinstitucional, participando de las redes académicas y sociales que permiten estrechar vínculos y generar procesos académicos solidos con el sector privado, las entidades gubernamentales y demás actores de la sociedad. Así mismo, se propicia acciones y convenios que permitan desarrollar y visibilizar los procesos académicos de la Universidad en otros escenarios. La **Facultad de Ingenierías** vinculó a **81** estudiantes a Redes interinstitucionales. La **Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales** vinculó a **2.673** estudiantes.

Seccional Armenia

La Seccional Armenia ha establecido alianzas estratégicas con los sectores empresarial y público para generar soluciones locales con un enfoque global. Estas colaboraciones se materializan en proyectos de cooperación, proyectos de investigación, prácticas profesionales, trabajos de grado, asesorías y consultorías, entre otros. En este marco, la Seccional dispone del **Banco de Desafíos UGC**, una plataforma que conecta a estudiantes y docentes con retos reales planteados por empresas e instituciones, fomentando así soluciones innovadoras y un aprendizaje práctico.

Además, mediante convenios con organizaciones empresariales y entidades gubernamentales, la Universidad participa activamente en la resolución de problemáticas locales. Actualmente, la Seccional Armenia cuenta con 219 convenios interinstitucionales que facilitan el trabajo conjunto con diversos actores sociales, impulsando, entre otras iniciativas, el desarrollo de prácticas universitarias.

En este sentido, la participación en redes y foros internacionales permite a la Universidad enriquecer su visión con experiencias y modelos de éxito de otros países, que luego son adaptados e implementados en el contexto local. De este modo, la Universidad no solo

cumple con su misión educativa, sino que también asume un papel protagónico en el desarrollo económico y social, impulsando la innovación y el progreso mediante la transferencia de conocimiento y la vinculación efectiva con el sector productivo y el gobierno.

En esta línea se cuentan con programas y estrategias como:

- **Banco de Desafíos UGC**: es un instrumento de articulación con el sector externo, cuya finalidad es el conocimiento primario de las problemáticas, necesidades y desafíos del entorno, para un mejor direccionamiento y actuación de la Universidad, que genere el impacto social deseado. Se inició el piloto en 2022, y a la fecha se han recibido 9 desafíos empresariales, a los cuales se les ha dado trámite a través de procesos investigativos y de prácticas con las Facultades.

Figura 103. Estrategias de articulación que tiene la Seccional Armenia para atender los desafíos del sector externo.

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

- **Prácticas Universitarias**: reglamentadas mediante el Acuerdo 002 de 2018 se define como un espacio de formación académica que tiene el estudiante para aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas a lo largo de su formación profesional, articulado con los objetivos de una organización y a las necesidades del entorno. Los estudiantes deben cumplir con 320 horas de práctica como requisito de grado, y pueden realizarlas en alguna de las 4 modalidades: profesional, investigativa, social e internacional. Desde el 2019 hasta 2024-1, se han vinculado a las prácticas universitarias 852 estudiantes de los diferentes programas académicos.

  Al finalizar cada práctica se realiza una evaluación de desempeño del practicante por parte de la entidad, que tiene como objetivos: 1) Evaluar los conocimientos académicos y las competencias actitudinales del practicante durante el desarrollo de la práctica. 2) Identificar la pertinencia del programa académico con las necesidades del entorno, desde el impacto generado por el practicante al interior de las Organizaciones. 3) Evaluar los procesos académicos y administrativos de la Universidad, con relación al practicante.

  En este sentido, la coherencia de las prácticas universitarias frente a las demandas del sector externo ya sea en instituciones, entidades o empresas, se refleja

claramente en la evaluación de desempeño de los practicantes, realizada por los empresarios o tutores organizacionales responsables de su supervisión. En dicha evaluación se analizan varios aspectos, como la formación profesional del practicante tanto desde el saber cómo desde el ser, el impacto de la práctica en la organización, la pertinencia de esta, y algunos aspectos institucionales relacionados.

Anexo 7. 33. Prácticas
Anexo 7. 34. Evaluación de desempeño del practicante 2021-2024

- **Escenarios de Desarrollo Regional y Nacional**: la Universidad participa activamente en 80 escenarios entre mesas sectoriales, comités técnicos, comités gremiales y mesas de trabajo, que retroalimentan el proceso curricular, investigativo y de proyección social, y a su vez posibilitan un trabajo conjunto y de equipo con los diversos actores del ámbito local, regional y nacional. Entre los más representativos, se destacan ASCUN, Red de Instituciones de Educación Superior del Quindío - Red IQ (Ver Anexo F7C23-28 Memorial de entendimiento RED IQ), Comisión Regional de Competitividad, Red Regional de Emprendimiento, la Comisión Regional de Ordenamiento Territorial, el Comité Interinstitucional de Educación Ambiental – CIDEA, el Comité Municipal de Paisaje Cultural Cafetero, entre otros.

Anexo 7. 35. Participación en escenarios de desarrollo regional

- **Servicios académicos de extensión**: con la participación de estudiantes y docentes, la Universidad realiza consultorías, interventorías y proyectos especiales con entidades del sector público y privado en las diferentes disciplinas. Estos proyectos se articulan a través de la Oficina de Proyectos Especiales, el Consultorio Jurídico, el Consultorio Urbano y el Centro de Desarrollo Empresarial, los espacios académicos de Consultorios, o solicitudes expresas que surgen de la participación en redes y en escenarios de desarrollo regional. En los últimos años se han realizado 20 procesos en esta área con entidades externas.

Anexo 7. 36. Servicios de extensión

- **Educación Continua**: La Universidad ofrece formación continua a través de una amplia variedad de cursos, talleres, workshops, seminarios, diplomados y webinars, todos diseñados para alinearse con los requerimientos del mercado y las necesidades de actualización de sus egresados. Estas estrategias se han consolidado en un portafolio denominado **EDU360°**, el cual tiene como objetivo potenciar la calidad educativa y promover la innovación en los procesos de enseñanza-aprendizaje, satisfaciendo así las demandas del mercado laboral actual. Abarca diversas áreas: sector construcción, jurídico, empresarial, digital, emprendimiento, ingenierías y crecimiento personal. Además, se ajusta la oferta educativa no solo a las necesidades individuales, sino también a las

particularidades de las empresas, creando programas personalizados que favorezcan su desarrollo.

Desde 2019 hasta 2024-2, la Universidad ha llevado a cabo 298 programas de educación continua, detallados en el anexo, lo que refleja su firme compromiso con la formación continua y el desarrollo profesional. Este enfoque integral no solo enriquece la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y egresados, sino que también fortalece la vinculación con el sector productivo, contribuyendo a la formación de profesionales altamente capacitados y competitivos en el mercado laboral.

Anexo 7. 37. Educación Continua

- **Programa Universidad Verde**: La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, como respuesta a los desafíos que plantean los principios y políticas globales del desarrollo sustentable y ambiental, se ha declarado la Universidad Verde del Eje Cafetero desde el año 2015, aunando esfuerzos en materia de conservación del ambiente y búsqueda de la sostenibilidad en todos sus procesos y con la participación de toda la comunidad universitaria. Es así como se ha permeado el aula, los procesos investigativos y de proyección social, se han posicionado los "Programas Verdes" y se han promovido estrategias y actividades para la gestión adecuada de residuos, la optimización de los recursos naturales y la generación de conciencia ambiental, permitiéndonos estar desde el 2014 en el *Ranking Green Metric*, que mide los campus universitarios sostenibles en el mundo. Todos estos esfuerzos han cobrado relevancia, hasta lograr ser incluido en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo 2021 – 2027 en el eje de "Sostenibilidad y Expansión", focalizado a la estructuración de las políticas y acciones que fomenten el desarrollo sostenible de la Universidad.

  La comunidad universitaria, especialmente los estudiantes participan de programas, proyectos y actividades de Responsabilidad Ambiental como el programa "Soy Ecograncolombiano", jornadas de recolección de residuos posconsumo, sembratón de árboles (ver gráfica siguiente), cursos de educación ambiental como la cátedra verde o asignaturas de sustentabilidad, "Día R" – día de la responsabilidad ambiental, entre otros.

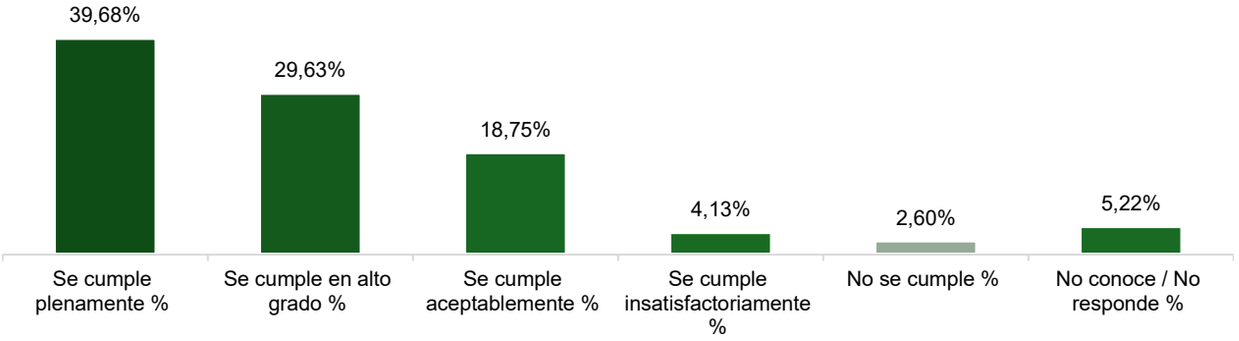
Figura 104. Siembra de árboles barrio la Grecia, 2022

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

Anexo 7. 38. Universidad Verde

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta de percepción realizada con los miembros de la comunidad universitaria, donde se preguntó si ¿La Institución gestiona de manera eficaz y permanente el relacionamiento con el sector externo para aportar al estudio y la solución de problemas? En el informe de análisis de los resultados obtenidos, se evidencia una percepción positiva de 69,31% de la comunidad académica en lo referente a la articulación con una gestión en relacionamiento con el sector externo y aporte al estudio y la solución de problemas. En la siguiente figura se presentan los resultados:

Figura 105. Percepción de la Comunidad académica sobre relacionamiento con el sector externo



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

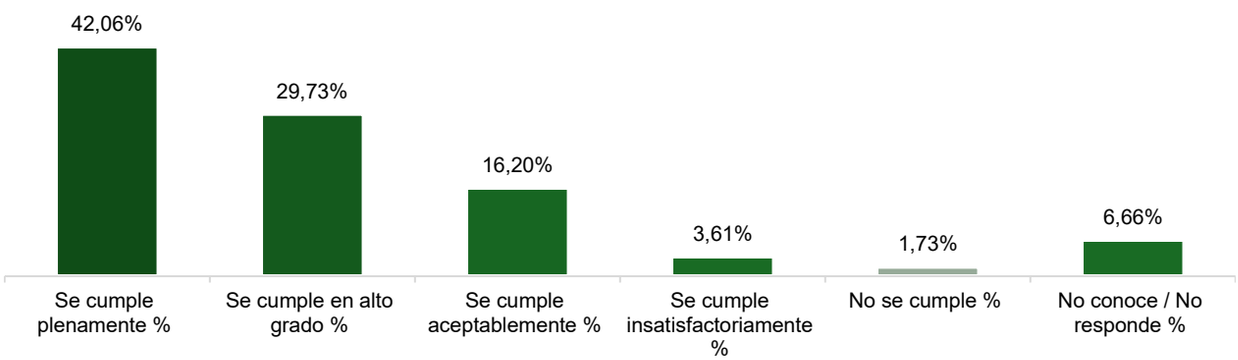
Los resultados obtenidos indican una percepción mayoritariamente positiva por parte de los miembros de la comunidad académica sobre la gestión de la Institución en su

relacionamiento con el sector externo. Un 39.68% de los encuestados afirma que se cumple plenamente con esta gestión, lo que sugiere una apreciación sólida y favorable hacia las acciones emprendidas por la Institución en su misión de abordar problemas del entorno. Además, el 29.63% de los participantes considera que se cumple en alto grado, lo que refuerza la idea de que existe un reconocimiento significativo de los esfuerzos realizados. Sin embargo, es importante señalar que un 18.75% opina que la gestión se cumple aceptablemente, lo que podría indicar áreas de mejora y la necesidad de fortalecer las estrategias de relacionamiento para alcanzar un cumplimiento más pleno.

Por otro lado, un 4.13% considera que se cumple insatisfactoriamente, y un 2.60% señala que no se cumple en absoluto. Estos porcentajes, aunque pequeños, son indicativos de insatisfacciones que la Institución debería atender. Finalmente, el 5.22% que no conoce o no responde sugiere que hay un porcentaje de la comunidad académica que podría beneficiarse de una mayor comunicación sobre las acciones y su impacto.

De igual manera, se consultó con la comunidad académica si ¿Las actividades de extensión o proyección social realizadas por la Universidad son pertinentes y aportan al beneficio de las comunidades y el sector externo?, a lo que se obtuvo una apreciación positiva del de 71,80%, evidenciando una la alineación entre las actividades de extensión o proyección social de la Universidad y las necesidades de las comunidades. En la siguiente figura se presentan los resultados:

Figura 106. Percepción de la Comunidad académica sobre el aporte de las actividades de extensión o proyección social



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Los resultados de esta pregunta muestran un alto nivel de satisfacción entre los miembros de la comunidad académica respecto a la pertinencia y el impacto de las actividades de extensión o proyección social de la Universidad. Un 42.06% de los encuestados opina que estas actividades se cumplen plenamente, lo que destaca un reconocimiento claro de los esfuerzos institucionales por contribuir al bienestar de las comunidades y del sector externo. El 29.73% adicional señala que se cumplen en alto grado, lo que, sumado al

porcentaje anterior, refleja un consenso positivo sobre la efectividad de los programas de extensión. A pesar de estos resultados favorables, un 16.20% considera que las actividades se cumplen aceptablemente, lo que sugiere que, aunque hay una valoración positiva, existe margen para la mejora y la optimización de dichas iniciativas.

Es relevante también el 3.61% que opina que las actividades se cumplen insatisfactoriamente y el 1.73% que indica que no se cumplen. Aunque estos porcentajes son bajos, representan preocupaciones que podrían ser investigadas para mejorar la respuesta a las necesidades de las comunidades. Finalmente, el 6.66% que no conoce o no responde puede indicar una falta de información o comunicación efectiva sobre las actividades de extensión, lo que sugiere que la Institución podría beneficiarse de esfuerzos adicionales para informar y sensibilizar a su comunidad.

3.7.2. Característica 24. Impacto cultural y artístico

Tabla 93. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 24. Impacto cultural y artístico

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,67	93%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,73	95%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Armenia	4,60	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 24

La Universidad La Gran Colombia en el marco del compromiso con la gestión, protección y salvaguarda del patrimonio cultural y artístico, ha adoptado una postura integral que abarca tanto el patrimonio material como inmaterial. La Universidad, consciente del legado cultural con que cuenta el país, se ha alineado con la normatividad vigente para garantizar que su preservación trascienda generaciones. Este compromiso se ve reflejado en la inclusión de estrategias de estudio, protección y promoción del patrimonio en las actividades formativas, docentes, científicas y de extensión. Valorando el papel de la Universidad como un actor clave en la protección de la riqueza cultural de las comunidades, fomentando el respeto por las tradiciones y los saberes ancestrales, así como la preservación de los bienes naturales y culturales.

A lo largo de muchos años, se han implementado diversas iniciativas que promueven la conciencia y el cuidado del patrimonio cultural entre la comunidad académica y la sociedad en general. Estas incluyen proyectos de investigación en artes y humanidades, actividades de extensión cultural, talleres de sensibilización sobre el patrimonio y alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para el rescate y conservación de bienes de interés cultural, tradiciones y manifestaciones culturales. De esta manera, la Institución

no solo responde al llamado de la normatividad, sino que también se convierte en un referente de la gestión cultural responsable, integrando a estudiantes, profesores y la comunidad en general en un esfuerzo colectivo para salvaguardar el patrimonio cultural y natural.

Teniendo en cuenta el contexto regional y el patrimonio que circunda cada una de las sedes, a continuación, se presentan las acciones adelantadas en la Sede Bogotá y en la Seccional Armenia para la gestión, protección y salvaguarda del patrimonio cultural; asimismo, se debe seguir promoviendo la creación espacios institucionales que visibilicen la producción cultural y artística universitaria, mediante la organización de eventos, exposiciones, presentaciones y otras actividades culturales que fomenten el análisis y salvaguarda del patrimonio cultural.

Sede Bogotá

La Candelaria una localidad emblemática de la Capital de Colombia; ubicada en el Centro de Bogotá, constituye el núcleo del tejido histórico de Bogotá y Colombia, lugar que fue el centro religioso y administrativo, de la ciudad. Desde su fundación a la actualidad, el centro de Bogotá en especial, la zona de la Candelaria ha sido testigo de importantes eventos históricos, políticos y sociales, desde la independencia de Colombia, esta localidad, se ha convertido en un lugar de gran relevancia para la identidad de la Nación.

La Candelaria es reflejo de patrimonio histórico y cultural, siendo la sede política del país, a la vez, que posee la riqueza arquitectónica de la zona y es considera el albergue de museos importantes de la nación, dejando en manifiesto la grandeza cultural, que es fuente de orgullo de los colombianos. La localidad promueve el turismo Internacional, recibiendo visitantes de todo el mundo. Es la zona de Bogotá con mayor incidencia para la educación y la cultura, realizando actividades y diálogos interinstitucionales, nacionales e internacionales.

El centro de Bogotá, en específico la localidad de la Candelaria es sede de las principales Instituciones de educación Superior de la ciudad. El origen de las primeras universidades del país tuvo sus inicios en esta zona, las cuales contaban con la cercanía a los centros religiosos y el poder político de la nación. La creación de instituciones educativas de alto nivel ha permitido que esta localidad sea de alto impacto para el resto de la ciudad, confirmando la declaración de la UNESCO como la Capital Mundial del Libro, la “Atenas Suramericana”.

En este sentido, la Universidad La Gran Colombia ha destinado recursos significativos a la restauración, mantenimiento y puesta en valor de sus edificaciones. Del 2021 al 2023 la Universidad realizo una inversión de $19.611.501.149, para la conservación del patrimonio arquitectónico y cultural, apostando por la preservación de su identidad y legado histórico. La Institución no solo garantiza la durabilidad de espacios emblemáticos, sino que también fomenta un sentido de pertenencia en su comunidad académica y administrativa.

Esta inversión estratégica no solo beneficia a los estudiantes y docentes actuales, sino que también contribuye al enriquecimiento del patrimonio cultural de la ciudad y del país.

La recuperación y puesta en valor del patrimonio arquitectónico de la Universidad tiene un impacto positivo en su entorno inmediato y en la localidad de la Candelaria. Al restaurar los edificios, se generan espacios públicos de calidad y se contribuye a fortalecer el tejido social, al igual contribuye a mejorar la seguridad de los visitantes y turistas extranjeros.

Figura 107. Fachada Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales UGC

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

La Universidad La Gran Colombia demuestra su compromiso con la sostenibilidad al invertir en la rehabilitación de sus edificios históricos. Al adaptar estos espacios a las necesidades actuales, se promueve y contribuye a la construcción de un futuro más sostenible.
Anexo 7. 39. Informe Propiedad Planta 2021- 2023

La Universidad, mediante la organización de eventos institucionales e interinstitucionales contribuye a la identidad de la localidad La Candelaria, con el desarrollo de los servicios de Extensión. De igual forma promueve las alianzas con la comunidad, siendo este el principal beneficiado en la formalización proyectos con organizaciones locales, que permiten desarrollar iniciativas para el fomento del turismo, la cultura y la valorización del patrimonio.

Por su parte la Facultad de Arquitectura apoya la riqueza arquitectónica de la Candelaria, con su programa de Vigías del Patrimonio Cultural, el cual involucra estudiantes en la difusión del patrimonio cultural e inmaterial, a través de diversas actividades de apropiación social. Los estudiantes aprenden a valorar y respetar la diversidad cultural, fomentando la conciencia sobre la importancia de preservar el legado histórico. Así mismo la Facultad hace parte de la Cátedra Bogotá Centro, que a continuación se describe:

Cátedra Bogotá Centro

Es un curso que plantearon los decanos de las cinco Facultades de Arquitectura que hacen parte de la Corporación Universidades del Centro pensando en compartir de manera común un curso que permitiera conoce las diferentes universidades y su metodología y permitiera reconocer el lugar donde están enmarcadas las universidades como es el centro histórico de Bogotá.

En el segundo semestre del año 2022 se realizó la primera versión de este curso, presentando una temática articuladora y común entre universidades. La propuesta desde la Universidad La Gran Colombia, fue la importancia de patrimonial como marco referencial que permitiera entender el centro histórico declarado monumento Nacional.

La Cátedra esta por su cuarta (4ta) versión, destacando los talleres prácticos, los recorridos guiados, el trabajo con los docentes y trabajo autónomo. El funcionamiento del curso se divide en dos sesiones, una son las sesiones autónomas con las universidades y la segunda son las sesiones conjuntas universidades. En la Universidad La Gran Colombia la Cátedra Bogotá es un curso de electiva disciplinar, que tiene como requisito en su syllabus 2 créditos y 64 horas.

Figura 108. Cátedra Bogotá Centro

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

La Cátedra Bogotá, es un espacio que permite el dialogo activo, y el desarrollo de proyectos que buscan la investigación sobre diferentes aspectos del patrimonio arquitectónico de Bogotá, aportando valiosos conocimientos y perspectivas.

Anexo 7. 40. Curso Cátedra Bogotá Centro-F.Arq

Impacto Cultural y Artístico:

La Institución, se destaca e impacta socialmente por medio de los procesos académicos, artísticos y culturales de la Oficina de Bienestar Universitario, que desde el 20219 al 2024-1 ha logrado destacarse a nivel local y nacional por medio de los grupos deportivos y artísticos, participando en festivales, torneos y eventos, como: Festival Regional Universitario de Salsa, Tango y Bachata ASCUN Cultura, Festival Regional Universitario de Danza Folclórica ASCUN Cultura, Encuentro Regional Universitario de Tunas ASCUN Cultura, Encuentro Regional Universitario de Tunas ASCUN Cultura, Festival Regional de la Canción ASCUN Nodo Bogotá, Juegos Deportivos Universitarios Distritales ASCUN – DAF Nodo Bogotá, entre otros.

Se destaca el primer puesto y mejor vestuario en el FESTIVAL REGIONAL UNIVERSITARIO DE DANZAS URBANAS Y DEL MUNDO ASCUN.

Figura 109. Festival regional universitario de danzas urbanas y del mundo ASCUN

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

Esto ha permitido que los estudiantes promuevan las actividades culturales y artísticas, a la vez que se incentivan a participar en diferentes eventos culturales y sociales a nivel local y nacional, como: "Joropo al Parque" de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Festival Khawala, Torneo Deportivo Grupo Cerros, Competencia Nacional de Salsa y Bachata Soy Artista 2023, Pereira – Risaralda, entre otros más, en los que la Institución sobresalió por su

compromiso y empatía con la población espectadora. Dando, cumpliendo con la misión y visión fundacional y propósito social.

Seccional Armenia

El Paisaje Cultural Cafetero de Colombia (PCCC) fue declarado Patrimonio Mundial por la UNESCO el 25 de junio de 2011, reconociendo su valor excepcional como un territorio donde se entrelazan la naturaleza, la cultura y la tradición cafetera. Este paisaje abarca más de 141.000 hectáreas distribuidas en los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda y el norte del Valle del Cauca, y es un reflejo del esfuerzo y la resiliencia de las comunidades campesinas que han mantenido viva la tradición del cultivo de café por más de un siglo. La declaratoria destaca no solo la belleza escénica de las montañas cubiertas de cafetales, sino también el patrimonio inmaterial asociado a la cultura cafetera, como las costumbres, las festividades y los conocimientos transmitidos de generación en generación. Este reconocimiento subraya la importancia de conservar este legado cultural y natural, que es emblemático para Colombia y el mundo.

La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, a través de su programa de Arquitectura aportó la tipificación, caracterización y un inventario inicial de los bienes inmuebles que reflejan las principales características de la arquitectura cafetera y cómo ésta ha venido dándole durante las últimas 80 décadas un sello a la cultura de la región, articulado a los otros 15 atributos sobre los cuales se obtiene la declaratoria. Este proceso se presentó a través de un *brochure*, el cual fue analizado por la UNESCO y a partir del cual se otorgó la inclusión del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano en la lista de Patrimonio de la Humanidad, dentro de este proceso, en los años subsiguientes, y a través del Plan para la Conservación del Paisaje Cultural Cafetero, el Programa de Arquitectura ha aportado aproximadamente 400 inventarios y valoraciones de bienes inmuebles, como también inventarios de 100 fincas cafeteras ubicadas en suelo rural del Departamento del Quindío, inventario que hace parte del sistema de patrimonio del Ministerio de Cultura.

De igual forma, en los años subsiguientes, el Semillero de Investigación en Patrimonio del Programa de Arquitectura ha venido trabajando en diversas fases para delimitar, definir y lograr articular con los entes públicos estrategias para la conservación de este bien, tal es el caso de delimitación de áreas principales de bienes y muebles patrimoniales en zonas urbanas de varios municipios del departamento, como también sus instrumentos de gestión; de igual forma, se han realizado investigaciones en articulación y red con diferentes universidades de la región en torno a oficios del paisaje cultural cafetero, en donde se resalta el trabajo de los artesanos con materiales y técnicas propias de la región que han dado también identidad al paisaje cultural cafetero. Así mismo, y en la actualidad, se viene trabajando un inventario de bienes muebles e inmuebles religiosos que también hacen parte integral de la declaratoria y del paisaje cultural cafetero.

A continuación, se presentan los principales aportes de la Universidad para la conservación y apropiación del patrimonio cultural material e inmaterial en la región.

- **Libro Oficios del Paisaje Cultural Cafetero**

La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia a través de la Facultad de Arquitectura y su grupo de investigación Territorio y Arquitectura Sustentable cuentan con la línea de investigación Arquitectura y Hábitat Sustentable, sublime gestión del patrimonio, en el marco de la cual se aborda el **Paisaje Cultural Cafetero de Colombia** (PCCC) y de forma particular el reconocimiento de los oficios en los municipios de los departamentos de Risaralda, Quindío y Caldas, con la participación de dos universidades aliadas: la Universidad Católica de Pereira y su programa de Diseño Industrial, y la Universidad de Caldas con el Doctorado en Diseño y Creación, y el apoyo y la información de los Laboratorios de Artesanías de Colombia.

Figura 110. Libro Oficios del Paisaje Cultural Cafetero

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

De este proyecto se realiza la publicación del **libro resultado de la investigación "Oficios del Paisaje Cultural Cafetero"** que recopila las historias de 45 exponentes de las labores artesanales en los departamentos de Risaralda, Caldas y Quindío, que se propuso identificar los oficios presentes en el territorio mediante un trabajo de campo en los 22 municipios de los 51 de esta región cafetera, donde se encontraron distintas manifestaciones de la artesanía tradicional, indígena y contemporánea. contribuyendo así al conocimiento y divulgación del valor II del PCC cultura cafetera para el mundo.

Anexo 7. 41. Libro Oficios PCCC

- **Inventarios de los Bienes de Interés Cultural (BIC)**

La actualización de los inventarios de Bienes de interés cultural (BIC) de los municipios, es un ejercicio en el cual la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia y su facultad de Arquitectura realiza desde el año 2005 cuando se implementa la metodología por parte del Ministerio de Cultura. Los inventarios de patrimonio cultural son una herramienta para

identificar, documentar y visibilizar los bienes y manifestaciones culturales propios de las comunidades y colectividades, a su vez busca facilitar el conocimiento y la apropiación social del patrimonio cultural de la Nación y contribuye a fortalecer la capacidad social de gestión del patrimonio de las comunidades locales y a orientar la toma de decisiones de política pública encaminadas a su protección y conservación.

Durante los últimos años se han actualizado los inventarios BIC de los municipios de Córdoba (2017), Salento (2019) y Calarcá (2020), en procesos que involucran docentes investigadores, estudiantes de semilleros de investigación y practicantes.

Anexo 7. 42. Inventarios BIC Córdoba
Anexo 7. 43. Inventarios BIC Salento
Anexo 7. 44. Inventarios BIC Calarcá

- **Comités Técnicos Departamentales del convenio 1769/09**

Constituyen los espacios de coordinación de las acciones y proyectos del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano en el ámbito departamental. Está conformado por: el secretario de cultura o su delegado, un delegado de las secretarías de desarrollo, planeación y turismo departamentales o las unidades que hagan sus veces. Un delegado de la corporación autónoma. Un delegado de las universidades) Un delegado del comité de cafeteros. Un delegado del Consejo Departamental de Patrimonio correspondiente h) Un delegado de la Caja de Compensación correspondiente Un delegado del SENA correspondiente, Un delegado del Comité Regional de Competitividad.

Su objetivo es orientar de mejor manera las acciones que en torno al paisaje se tomen en el territorio, así como contribuir a la divulgación de este, es un espacio de concertación, proposición y liderazgo en procesos encaminados al cumplimiento del plan de manejo que busca, la apropiación y conservación del Paisaje por parte de la población, de manera sostenible y en armonía con las actividades económicas que se desarrollan en la zona.

La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia aporta a este comité los resultados de los procesos investigativos de sus diferentes facultades en lo patrimonial, económico, turístico. Ambiental y agro sostenible y educativos. Acompaña formulación de proyectos, evalúa propuestas y participa activamente en los eventos y actividades programadas que conmemoran la fecha de inclusión del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano (PCCC) en la lista del patrimonio mundial.

- **Norma técnica sectorial colombiana NTS-TS 001**

Esta norma específica los requisitos de gestión, así como aquellos relacionados con la sostenibilidad ambiental, sociocultural y económica, aplicables a un destino turístico o a un área turística dentro del mismo. Este instrumento promueve la adopción de un enfoque basado en normas de producto, permitiendo que el destino o área turística demuestre, de manera permanente, que cumple con los requisitos establecidos.

El numeral 10.2.5 de la NTS-TS 001 define los deberes de los municipios frente a la conservación, protección y uso sostenible del patrimonio Cultural en los destinos o áreas turísticas, los cuales son:

A) Identificar el patrimonio cultural material e inmaterial para promover su buen uso y aprovechamiento, incluyendo los bienes de interés cultural (BIC).

   La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia y su Facultad de Arquitectura aporta el inventario previo del área urbana del municipio bienes en el área rural dentro del PCCC, instrumentos de gestión y planificación del patrimonio cultural inmueble en el casco urbano de los municipios para su conservación protección y uso sostenible.

Anexo 7. 45. NTS-TS 001 Calarcá
Anexo 7. 46. Plan Auditoria NTS-TS-01

B) Adelantar acciones con las organizaciones o entidades que trabajen y contribuyan a la preservación, promoción y conservación del patrimonio cultural.

   La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia y su Facultad de Arquitectura hace transferencia de conocimiento a la administración municipal, sensibilización, divulgación y apropiación con la Página de la Universidad visitas digitales de los bienes inmuebles, publicación de Oficios Tradicionales correspondientes al patrimonio intangible y que vincula a los artesanos de los municipios, exposiciones fotográficas.

- **Proyecto de fortalecimiento del PCCC en el Quindío**

Este proyecto ejecutado con la Gobernación del Quindío a través de la Secretaría de Turismo, Industria y Comercio en el 2019, tuvo por objeto "Aunar esfuerzos entre la Universidad La Gran Colombia y el Departamento del Quindío con el fin de fortalecer iniciativas lideradas por el Centro Gran Colombiano del PCCC, orientadas a la investigación, e innovación, aplicadas en los instrumentos de planificación del territorio en el marco del potencial productivo, económico, social, cultural, turístico, y con un enfoque dirigido a resaltar, promover y difundir la importancia del Paisaje Cultural Cafetero para el Departamento del Quindío." El proyecto tuvo una duración de 4 meses y los productos entregados por la Universidad La Gran Colombia fueron:

1) Documento diagnóstico que incluye la matriz de impacto cruzado
2) Documento de lineamientos estratégicos transversales del PCCC para orientar los instrumentos de planificación de las Entidades Territoriales del Departamento.
3) Documento de lineamientos para el fortalecimiento de las iniciativas del Centro Gran Colombiano del PCC

4) Evidencias de divulgación
5) Infografía y piezas de comunicación
6) Evidencias de las etapas: actas, asistencias
7) Registro fotográfico

Anexo 7. 47. convenio Gobernación en PCCC

- **Diplomado en Planificación Participativa y Estratégica**

La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia llevó a cabo el diplomado en planificación participativa y estratégica dirigido a los Consejos Territoriales de Planeación Departamental. El objetivo principal de esta capacitación fue fortalecer las temáticas relacionadas con las funciones de los consejeros territoriales en la implementación de la **Planeación Participativa y Estratégica** a nivel municipal, regional y nacional, y en el módulo 1 se trabajó en torno al desarrollo regional, planificación del territorio y ciudadanía, y ordenamiento territorial frente al Paisaje Cultural Cafetero de Colombia. El diplomado constó de ocho módulos y contó con la participación de 40 asistentes.

Anexo 7. 48. Contrato Diplomado Consejeros

- **Divulgación de las historias de vida y productos de los artesanos partícipes en el proyecto Oficios del Paisaje Cultural Cafetero.**

En 2019, el proyecto de investigación "Oficios del paisaje cultural cafetero" unió esfuerzos entre Artesanías de Colombia, el programa de Diseño Visual de la Universidad de Caldas, investigadores de la Universidad Gran Colombia Seccional Armenia y de la Universidad Católica de Pereira. El objetivo principal del proyecto es reconocer las historias de vida, las técnicas y los productos de quienes desarrollan oficios; de manera que la información fue recabada a partir del registro fotográfico y audiovisual, así como de la aplicación de encuestas entre otros métodos.

Como resultado de este proyecto, en 2020 se presentó la muestra fotográfica "Oficios del Paisaje Cultural Cafetero: Manos Artesanas". Esta exposición, que captura la esencia del trabajo artesanal de la región, fue publicada en el sitio web de la Pinacoteca de la Universidad de Caldas, permitiendo a un público más amplio apreciar la riqueza y diversidad de estos oficios tradicionales de los artesanos del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano.

De igual manera, la muestra fotográfica fue exhibida en Octava Semana de la Fotografía (ver siguiente figura), organizada por la Facultad de Arquitectura de la Universidad La Gran Colombia Sede Bogotá, donde se desarrollaron procesos de apropiación social del territorio, dando a conocer los lugares de trabajo de los artesanos, las herramientas y procesos que intervienen en su proceso de creación así como los productos que elaboran en el marco de un territorio reconocido por sus valores patrimoniales dentro del Paisaje Cultural Cafetero.

Figura 111. Muestra fotográfica manos artesanas

Fuente: Dirección de Extensión, 2024
Anexo 7. 49. Artesanos y oficios

Esta publicación, resultado de la colaboración entre entidades de Risaralda, Caldas y Quindío, cuenta con un ISBN electrónico (978-958-8487-76-2) y otro impreso (978-958-8487-78-6). La obra se divide en 6 capítulos, dos de los cuales fueron elaborados por la Dra. Gloria Inés Duque, investigadora del grupo Territorio y Arquitectura Sustentable de la Seccional Armenia. Sus contribuciones, 'Patrimonio de la humanidad, Paisaje Cultural Cafetero de Colombia' y 'Los oficios de Quindío', enriquecen significativamente el primer y último capítulo del libro.

- **XX Festival internacional de la imagen**

Desde 1997, el Departamento de Diseño Visual de la Universidad de Caldas realiza el Festival Internacional de la Imagen, con el apoyo de la Fundación Instituto de Investigaciones de la Imagen en Manizales, Colombia. El Festival es un encuentro de cultura digital que, en sus 19 ediciones, ha logrado establecer una red internacional de instituciones, investigadores y creadores que cada año intercambian experiencias y conocimientos, por lo cual se ha posicionado como un evento de relevancia internacional y referencia académica en el diseño, el arte, la ciencia y la tecnología.

En la versión XX del festival realizado en el 2021, la Seccional Armenia participó con Oficios del Paisaje Cultural Cafetero en la categoría “convocatoria académica”, así como en el Foro Académico Internacional de diseño y creación, y expuso un panel sobre el proyecto.

Anexo 7. 50. Festival internacional

- **Bienal Iberoamericana de Diseño (BID)**

La Bienal Iberoamericana de Diseño (BID), organizada por la Fundación Diseño Madrid, tiene lugar cada dos años en la Central de Diseño de Matadero Madrid, centro de creación

contemporánea promovido por el Área de Gobierno de Cultura y Deportes del Ayuntamiento de Madrid, y es la cita más importante del diseño contemporáneo iberoamericano.

La BID es una iniciativa que permite al público acercarse a la disciplina del diseño y su entorno, además de ser un punto de encuentro, por un lado, para la reflexión y el pensamiento y, por el otro, para establecer relaciones entre profesionales, con empresas del sector y el ámbito académico. Año tras año se consolida como un foro para generar ideas y compartirlas. La participación en su convocatoria ofrece a los participantes el acceso al Sello BID, marca de calidad y estándar de excelencia y conlleva una serie de oportunidades de visibilidad.

En la octava versión de la BID realizada en 2022, el Comité Asesor seleccionó el proyecto "Libro Oficios del Paisaje Cultural Cafetero" (Código BID22_CO_G_762) para formar parte de la exhibición en la Exposición BID22 y quedó incluido en el catálogo impreso oficial de la Bienal y online, en la galería de trabajos de su portal web.
Anexo 7. 51. BID

- **28 Bienal colombiana de Arquitectura y Urbanismo**

La Bienal Colombiana de Arquitectura y Urbanismo se ha consolidado como un evento insigne en el mundo de la arquitectura. Este encuentro cultural y académico, organizado desde 1962 por la Sociedad Colombiana de Arquitectos, tiene como objetivo seleccionar las obras y trabajos más significativos en los diferentes campos de la arquitectura, ejecutados y terminados en el territorio nacional durante los cinco años anteriores a la convocatoria. La Bienal destaca principalmente aquellos proyectos cuya calidad contribuye a preservar y mejorar los valores urbanos, históricos, ambientales, sociales y culturales del medio en el cual han sido realizado.

En la versión 28 de la Bienal realizada en Bucaramanga en el año 2022, el comité de juzgamiento otorgó una distinción especial al proyecto IT-415836 Oficios del Paisaje Cultural Cafetero Risaralda, Caldas, Quindío, en la categoría de investigación, teoría y crítica.

Figura 112. Participación en la 28 Bienal de Arquitectura y Urbanismo

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

Anexo 7. 52. Bienal Colombiana de Arquitectura

- **Inventario del patrimonio mueble e inmueble de los templos de las diócesis de Pereira y Armenia**

En el marco del proyecto "Territorio y Arquitectura Sustentable: Gestión del Patrimonio", la Universidad Católica de Pereira y la Universidad Católica de Caldas, en colaboración con las diócesis de Pereira y Armenia, realizaron un inventario y valoración exhaustiva del patrimonio religioso de la región. El objetivo central fue analizar la influencia de la liturgia católica en la arquitectura y los elementos presentes en los templos seleccionados, con el fin de determinar su valor cultural y patrimonial. Para lograrlo, se llevaron a cabo diversas acciones como la identificación detallada de los templos y sus contenidos, el estudio de la relación entre la arquitectura y los objetos litúrgicos, y la valoración cultural de estos bienes desde una perspectiva patrimonial.

- **Programa Nacional Vigías del Patrimonio Cultural**

El Programa Nacional Vigías del Patrimonio Cultural es una estrategia de participación ciudadana gestada por la Dirección de Patrimonio para reconocer, valorar, proteger y divulgar el patrimonio cultural mediante la conformación de brigadas voluntarias de ciudadanos que velen por la protección de la herencia cultural, y para ampliar el cuerpo operativo dedicado a la valoración y el cuidado del patrimonio de las localidades y regiones colombianas" (Ministerio de Cultura).

La Gobernación del Quindío, de acuerdo con los aportes y méritos de diversas personalidades del departamento, ha nombrado a la docente del Programa de Arquitectura,

Magíster Gloria Inés Duque Arango, como vigía del patrimonio cultural, por lo cual, han sido reconocidos sus aportes y esta experiencia permanentemente se traslada al aula, para incentivar en los estudiantes desde la postura de la arquitectura, por la protección de los bienes de interés cultural y patrimonial.

Anexo 7. 53. Vigías del patrimonio

- **Electivas libres que promueven la cultura**

Desde el Departamento de Bienestar Universitario se orientan cursos electivos libres como Café y Barismo que fomentan el reconocimiento de cada individuo y su entorno dentro del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano, ya que allí se realizan visitas a diferentes locaciones donde se muestra el beneficio del café y su preparación. Desde el curso electivo libre Cátedra Verde se hace el reconocimiento a los elementos que componen el Paisaje Cultural Cafetero Colombiano y su biodiversidad.

De igual manera, a través de los grupos representativos en música y danzas (ver fotografía) adscritos al Departamento de Bienestar Universitario se fomentan las tradiciones y se protege y salvaguarda el patrimonio cultural, por medio del dueto de música andina colombiana "Matices" y un ensamble de danza folclórica.

Y se realizan exposiciones de arte, se ofrecen cursos de arte y color, así como las agrupaciones de música y danza enfocadas en folclor que buscan también el reconocimiento y bienestar integral de los estudiantes.

Anexo 7. 54. Electivas Culturales

3.7.3. Juicio de calidad del Factor 7. Impacto social

Tabla 94. Resultados de la autoevaluación: Factor 7. Impacto social

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,53	91%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,46	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,60	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 7

La Universidad La Gran Colombia está comprometida con formar profesionales sensibles a las necesidades globales, por lo tanto, la Dirección de Extensión dando cumplimiento a la misión y visión institucional, integra potencialmente la Política de Institucional de Extensión y Proyección Social y el Modelo de Responsabilidad Social Universitaria

Multicampus, para fortalecer los procesos de formación profesional y el objetivo principal de generar un alto impacto en la sociedad. Así mismo, se enfoca en integrar la responsabilidad social en todas las dimensiones de la Institución, incluyendo la formación académica, la investigación y la gestión administrativa. Su objetivo es formar profesionales sensibles y comprometidos con las actuales problemáticas del entorno y la promoción del desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad.

La Universidad cuenta con una Política Institucional de Extensión y Proyección Social, aprobada en su última actualización mediante acuerdo 005 de 2021, a través de la cual, busca fortalecer la vinculación con la comunidad, promoviendo el desarrollo social y educativo a través de proyectos que respondan a necesidades locales, regionales y nacionales. La política se estructura en 4 líneas estratégicas que facilitan la interacción con la sociedad, los sectores productivos públicos y privados, y las organizaciones para generar impactos positivos en el desarrollo económico, ambiental, tecnológico, social y cultural. Las 4 líneas son: gestión social y solidaria, interacción con los egresados, innovación, emprendimiento y transferencia, y articulación con el medio, y a continuación se compilan los principales programas, proyectos y actividades que se desarrollan desde la Sede Bogotá y la Seccional Armenia.

La primera línea estratégica de la Política Institucional de Extensión y Proyección Social busca la transformación social y la construcción de un futuro mejor y más sostenible para todos. Por lo tanto, se enmarca en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, haciendo frente a las problemáticas del contexto actual. Igualmente, esta línea estratégica maneja cuatro aspectos fundamentales para el pleno desarrollo académico, las cuales son: Gestión de proyectos sociales, Gestión solidaria y desarrollo de empresas Comunitarias, Consultorios y Voluntariado Institucional.

En consiguiente, la Sede de Bogotá realiza programas y actividades que promueven proyectos sociales, proyectos de Aprendizaje y Servicio y los Consultorios Jurídico, Arquitectónico y Empresarial, el centro de conciliación José Ignacio Talero Losada, al igual que los proyectos de economía solidaria que gestiona el Centro de Pensamiento La Esperanza "Don Pedro Laín Entralgo". Así mismo, la Seccional Armenia gestiona el programa de voluntariado, el programa universitario de apoyo a la comunidad – PUAC, el programa vivo mi barrio, proyectos sociales con todas las facultades, muchos de ellos bajo la metodología aprendizaje y servicio, las prácticas pedagógicos – sociales, el consultorio jurídico, el centro de conciliación, brigadas Jurídicas y el programa Cátedra de la paz.

En la Línea de acción Innovación, Emprendimiento y Transferencia se enfoca en la promoción de una cultura de innovación y emprendimiento entre estudiantes, docentes y comunidades beneficiadas. Esta línea se centra en tres componentes claves: Gestión de la Innovación, Fomento al emprendimiento y creación de empresas de base tecnológica y Transferencia del tecnologías y conocimiento. Por tanto, los tres aspectos impulsan el desarrollo y creación de productos y servicios innovadores.

La Universidad ha venido trabajando desde la Sede Bogotá, mediante las actividades en trasferencia de tecnologías y conocimiento, los programas de sensibilización y formación, el fomento de creación de emprendimiento. Los programas y proyectos del Centro de Innovación y Talento, el acompañamiento de la Dirección de Empresarismo e Incubar Colombia en la formulación de proyectos para estudiantes y comunidad local. La Seccional Armenia, por su parte, contribuye mediante la Ruta de Fomento Empresarial, el Semillero de Emprendimiento UGC, la Red de empresas UGC, el Centro de Desarrollo Empresarial, el Programa S.O.S empresarios, la Opción de grado creación de empresa y las actividades de innovación y emprendimiento.

La última línea de acción, Articulación con el Medio, genera estrategias de interacción para el constante relacionamiento con las entidades públicas y el sector productivo, enfocado en generar soluciones con productos y servicios de impacto local, regional, nacional e internacional. Igualmente, se fortalecen las relaciones y las redes con los espacios de formación académica para la aplicación del conocimiento y el fomento de habilidades y destrezas. Los aspectos que componen esta línea son las prácticas y pasantías universitarias, los servicios de extensión y la visibilidad nacional e Internacional.

Desde la sede de Bogotá, se realizan las prácticas y las pasantías a nivel local y regional, espacios Interinstitucionales, nacionales e Internacionales como Expo materiales y Expodiseño y la Conferencia Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Arquitectura (CLEFA), los programas de formación continua, foros y conferencias y la visibilidad mediante las Redes y alianzas. Por su parte la Seccional Armenia ejecuta programas y actividades de extensión como prácticas universitarias, Banco de Desafíos UGC, servicios académicos de extensión como consultorías e interventorías, participación en Escenarios de Desarrollo Regional y Nacional, Educación Continua, Consultorio Urbano, programa Universidad Verde y programa de Gestores Ambientales.

Por otro lado, y fijando la atención en el IMPACTO CULTURAL Y ARTÍSTICO, que general la Universidad La Gran Colombia ha adoptado un enfoque integral para la gestión y preservación del patrimonio cultural y artístico, tanto material como inmaterial, articulándose con las normativas vigentes. Este compromiso se refleja en la inclusión de estrategias de estudio y promoción del patrimonio en diversas actividades académicas y de extensión.

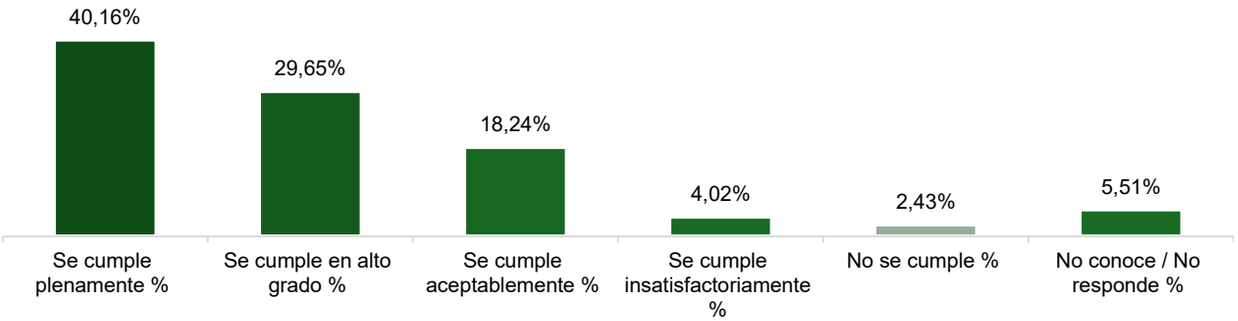
En su sede de Bogotá, la Universidad ha contribuido significativamente al patrimonio cultural de La Candelaria, un área emblemática de la capital que alberga importantes instituciones educativas y eventos históricos. A través de proyectos de conservación y colaboración con la comunidad, se han promovido actividades que refuerzan la identidad cultural de la localidad. Busca ser un actor clave en la protección de las tradiciones y el legado cultural del país, realizando iniciativas que fomentan la conciencia sobre la importancia del patrimonio por medio del programa de Vigías del Patrimonio Cultural para la conservación arquitectónica y Cátedra Bogotá.

En la Seccional Armenia, la Universidad ha jugado un papel importante en el

reconocimiento del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano, declarado Patrimonio Mundial por la UNESCO. Mediante el programa de Arquitectura, ha realizado inventarios y caracterizaciones de la arquitectura cafetera, contribuyendo a la conservación y promoción del patrimonio cultural de la región. Las iniciativas incluyen investigaciones sobre los Oficios del del Paisaje Cultural Cafetero, del cual se han realizado publicaciones a nivel nacional e internacional, en el XX Festival internacional de la imagen, Bienal Iberoamericana de Diseño, 28 Bienal colombiana de Arquitectura y Urbanismo, por mencionar algunos. También se ha participado en la actualización de inventarios de Bienes de Interés Cultural, facilitando la gestión del patrimonio local y apoyando la participación comunitaria en su conservación. La Universidad ha ejecutado en alianza con la Gobernación del Quindío varios proyectos, entre ellos el fortalecimiento del PCCC en el Quindío. A nivel interno, la seccional promueve cursos libres en café y barismo, cátedra verde, y cuenta con grupos representativos en música y danzas, para fomentar las tradiciones culturales entre la comunidad universitaria.

La Universidad se posiciona como un referente en la gestión cultural responsable, integrando a estudiantes, docentes y la comunidad en un esfuerzo colectivo por salvaguardar el patrimonio cultural y natural de Colombia.

A continuación, se presenta la gráfica de percepción de la comunidad universitaria sobre el Factor 7 – impacto social.



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

El análisis de la percepción de la comunidad académica revela un panorama alentador. Más del 69% de los encuestados (40,16% plenamente y 29,65% en alto grado) expresaron una valoración positiva sobre el impacto social de la Universidad La Gran Colombia. Estos resultados indican un alto nivel de satisfacción y conformidad de la Institución, así mismo con un 18,24% indican que se cumple aceptablemente, seguido con un 4,02% donde indican que se cumple insatisfactoriamente, un 2,43% no se cumple y por último un 5,51% no conoce o no responde acerca del impacto social que ejerce la Universidad.

A continuación, se presenta el cuadro maestro con las cifras 2019-2024/1 de la Sede Bogotá. En este factor, la Universidad La Gran Colombia refleja su compromiso con la sociedad y su capacidad para generar cambios positivos en el entorno. A través de sus diversas iniciativas, la Institución demuestra una sólida trayectoria en la generación de

conocimiento, la formación de profesionales competentes y la contribución al desarrollo sostenible. A continuación, se presentan las fortalezas identificadas:

Figura 113. Fortalezas del Factor 7. Impacto social

- La Universidad cuenta con la Política Institucional de Extensión y Proyección Social, lineamientos, programas y planes para la relación con el sector externo.
- Amplio relacionamiento con el sector externo, con alianzas estratégicas y convenios nacionales e internacionales con organizaciones públicas y privadas.
- Reconocida trayectoria social en la atención a comunidades a través de consultorios y proyectos de impacto social con participación de estudiantes, docentes y egresados.
- Participación en redes y agremiaciones del orden regional y nacional enfocadas en contribuir al análisis de políticas públicas, el desarrollo de programas y trabajo colaborativo.
- La privilegiada ubicación de la Universidad, tanto en la Sede Bogotá como en la Seccional Armenia, favorece la gestión y desarrollo de proyectos y programas de enfoque cultural, patrimonial, y artístico que vinculan lo formativo con lo histórico y el servicio a la comunidad.

Fuente: Dirección de Extensión Sede Bogotá y Dirección de Extensión y Proyección Social Seccional Armenia, 2024.

Indicadores de impacto en el Factor 7. Impacto social

Tabla 95. Indicador de Impacto 1 - Factor 7. Impacto social

Indicador	Descripción	Fórmula		
Tasa de creación de proyectos de emprendimiento por estudiantes	Este indicador mide el porcentaje de proyectos de emprendimiento en fase de pre-incubación de los estudiantes, tras su paso por los programas de fomento empresarial de la Universidad. Evalúa el éxito de la formación y apoyo al emprendimiento.	**TCPE = NPEE / TEPFE * 100** **TCPE**: Tasa de creación de proyectos de emprendimiento **NPEE**: Número de proyectos de emprendimiento creados por estudiantes **TEPFE**: Total estudiantes en programas de fomento empresarial		
Medición				
Sede	**Año**	**NPEE**	**TEPFE**	**TCPE**
Bogotá	2022	25	29	86%
Armenia	2022	14	35	40%

Indicador	Descripción			Fórmula
Bogotá	2023	20	25	80%
Armenia	2023	31	59	52%

Fuente: Dirección de Extensión Sede Bogotá y Dirección de Extensión y Proyección Social Seccional Armenia, 2024.

Tabla 96. Indicador de Impacto 2 - Factor 7. Impacto social

Indicador	Descripción	Formula
Porcentaje de Empresas impactadas a través de prácticas profesionales	Este indicador mide el porcentaje de empresas del sector público y privado que se han impactado a través de prácticas profesionales de estudiantes de pregrado, en relación con el total de convenios existentes de prácticas.	**PEICP = NEEP / TCPV * 100** **PEICP**: Porcentaje de empresas impactadas con prácticas **NEEP**: Número de empresas con estudiantes en práctica **TCPV**: Total convenios de prácticas vigentes

Medición				
Sede	**Año**	**NEEP**	**TCPV**	**PEICP**
Bogotá	2022	322	145	**222%**
Armenia	2022	155	122	**127%**
Bogotá	2023	198	189	**105%**
Armenia	2023	191	215	**89%**

Fuente: Dirección de Extensión Sede Bogotá y Dirección de Extensión y Proyección Social Seccional Armenia, 2024.

Aspectos por mejorar del Factor 7

Figura 114. Aspectos por mejorar del Factor 7. Impacto social

- Fortalecer la transferencia de conocimiento científico y tecnológico hacia el desarrollo social y económico de los sectores productivos.
- Crear espacios institucionales que visibilicen la producción cultural y artística
- Continuar fortaleciendo la articulación con el sector externo

Fuente: Dirección de Extensión Sede Bogotá y Dirección de Extensión y Proyección Social Seccional Armenia, 2024.

Anexo 7. 55. Matriz de juicio de calidad del Factor 7

FACTOR 8

VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

3.8. FACTOR 8. VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

3.8.1. Característica 25. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales

Tabla 97. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 25. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,23	85%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,82	76%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,63	93%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 25

La Universidad La Gran Colombia, en su política de mayor alcance académico institucional, el Proyecto Educativo Institucional - PEI, brinda las herramientas para la articulación con todas las políticas y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) a través de lineamientos orientados a todos los niveles de la organización, con el fin de promover la consistencia y la coherencia desde los Proyectos Educativos de Programa -PEP acorde a cada área del conocimiento.

El PEI asume como funciones sustantivas la docencia, investigación, innovación y creación artística y cultural; la investigación, proyección social y la extensión; internacionalización y bienestar institucional, necesarias para avanzar de forma armónica, bajo procesos de sinergia, propendiendo la mayor pertinencia e impacto integral al interior y exterior del accionar académico.

La internacionalización como eje transversal de la Universidad, promueve la consolidación de profesionales con competencias que faciliten su inserción en contextos globales con una visión que asume las nuevas tendencias sin descuido del contexto local y de la identidad nacional. Como función misional, se enfoca en generar estrategias que permitan a los estudiantes, profesores, graduados y administrativos reconocer diferentes culturas y aprender de ellas; fomenta el uso del multilingüismo en los procesos formativos, de investigación y extensión; promueve la movilidad entrante y saliente de estudiantes y docentes; el acceder a recursos y saberes del orden mundial para comparar y mejorar sus actividades misionales, y de gestión; incorporar referentes sobre el estado del arte de las disciplinas, las últimas tendencias del conocimiento en las actualizaciones de sus estructuras macrocurriculares, mesocurriculares y microcurriculares y promueve la cooperación con entidades extranjeras para el cumplimiento de sus fines educativos.

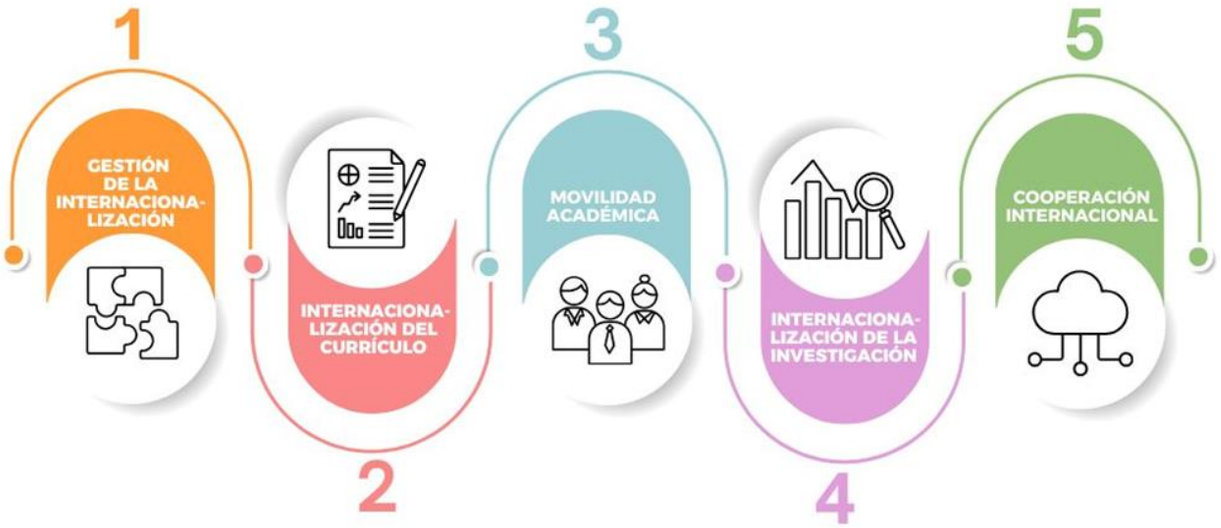
Los mecanismos de interacción con comunidades locales, regionales, nacionales y globales están regidos desde las Políticas institucionales de Extensión y Proyección Social

(Acuerdo 005 de 2021), Política de Internacionalización (Acuerdo 007 de 2021) y la Política de Multilingüismo "*Languages and Cultures Across the Curriculum*" (Acuerdo 005 de 2021).

Anexo 8. 1. Políticas institucionales de Extensión y Proyección Social
Anexo 8. 2. Política Institucional de Internacionalización
Anexo 8. 3. Política de Multilingüismo "Languages and Cultures Across the Curriculum"

En la Política Institucional de Internacionalización se trazan líneas de acción; por un lado, la inserción en contextos académicos nacionales e internacionales y, por otro lado, el fortalecimiento de las relaciones externas de profesores y estudiantes, las cuales se desarrollan a través de las siguientes 5 estrategias:

Figura 115. Ejes estratégicos de la Política de Internacionalización.



Fuente: ORII, 2024

Así mismo, adscrito al Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID 2021 – 2027), se ha consolidado el eje de internacionalización como uno de los cinco ejes prioritarios de la planeación institucional. En este sentido, todos las Facultades estructuran un plan de acción anual en el cual evidencian de qué manera se desarrollará la internacionalización del currículo, la movilidad académica de estudiantes y docentes, la promoción del multilingüismo a través de asignaturas que incorporan herramientas para la promoción y uso de una segunda lengua, la internacionalización de la investigación y publicaciones en coautoría y la internacionalización en casa.

Adicional a lo anterior, la Universidad se encuentra avanzando en la consolidación de alianzas que eleven los niveles de la internacionalización en los diferentes programas académicos y el perfil internacional de los egresados, con la proyección de dobles titulaciones con universidades extranjeras, entre las cuales se destaca las mesas de trabajo con la Florida Global Universidad en Estados Unidos, La Universidad de Burgos y

La Universidad de Vigo en España, con quienes se están adelantando los respectivos estudios curriculares para la consolidación de los convenios y determinación de los cursos objetivo de reconocimiento internacional por parte de ambas universidades. Estas mesas de trabajo buscan impactar los siguientes programas académicos.

Anexo 8. 4. Dobles titulaciones

Tabla 98. Avances en la consolidación de alianzas para la oferta académica de dobles titulaciones.

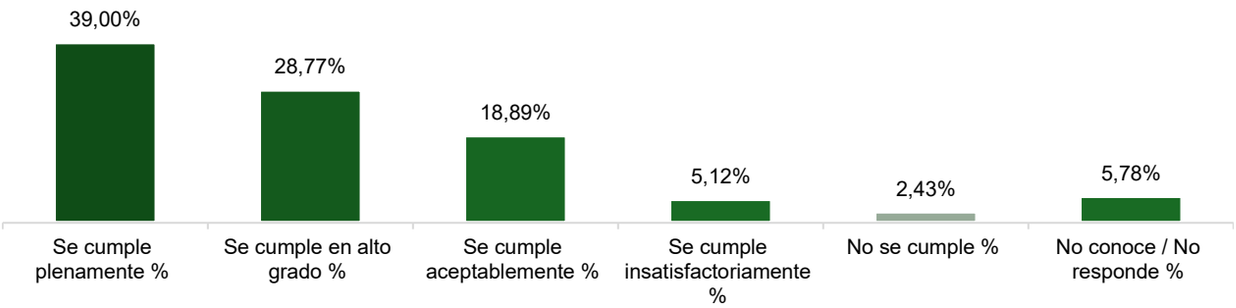
País	Universidad	Facultad Beneficiada	Programa Beneficiada	Nivel de formación	Estado	Aplicación multicampus
España	Universidad de Burgos	Facultad de Derecho Ciencias Políticas y Sociales	Gobierno y Relaciones internacionales	Pregrado	Estudio curricular	Sede Bogotá
	Universidad de Vigo	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Administración de Empresas.	Pregrado	Estudio curricular	Sede Bogotá
			Economía.	Pregrado		
		Facultad de Ciencias de la Educación	Licenciatura en Pedagogía Infantil.	Pregrado	Estudio curricular	Sede Bogotá
			Licenciatura en Ciencias Sociales.	Pregrado	Estudio curricular	Sede Bogotá
		Facultad de Arquitectura	Maestría en Conservación del Patrimonio	Posgrado	Estudio curricular	Sede Bogotá
			Maestría en Intervención y Gestión del Patrimonio Cultural Inmueble	Posgrado	Estudio curricular	Sede Bogotá
Estados Unidos	Florida Global University	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Administración de Empresas	Pregrado	Suscripción convenio – otro si	Sede Bogotá Seccional Armenia
			Economía	Pregrado	Suscripción convenio – otro si	Sede Bogotá Seccional Armenia
			Contaduría Pública	Pregrado	Suscripción convenio – otro si	Sede Bogotá Seccional Armenia
			Maestría en Dirección de Organizaciones	Posgrado	Suscripción convenio – otro si	Seccional Armenia
		Facultad de Derecho Ciencias Políticas y Sociales	Comunicación Social y Periodismo	Pregrado	Suscripción convenio – otro si	Sede Bogotá Seccional Armenia
		Facultad de Ciencias de la Educación	Maestría en Educación	Posgrado	Suscripción convenio – otro si	Sede Bogotá

Fuente: ORII, 2024

La Universidad La Gran Colombia en el marco de sus procesos de aseguramiento de la calidad, propicia diferentes espacios para conocer la percepción de la comunidad académica entorno a las estratégicas Institucionales desplegadas para fomentar la

internacionalización de las funciones formativas, académicas, investigativas y de extensión, en el último Informe de análisis de los resultados del indicador de percepción, el Factor 8. Visibilidad Nacional e Internacional arrojó un resultado en la Sede Bogotá del 55,17% y en la Seccional del 80,37% de percepción positiva y 67,77% percepción positiva multicampus.

Figura 116. Percepción de la comunidad académica sobre el Factor 8. Visibilidad Nacional e Internacional



Fuente: Resultados de las encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024 .

Ahora bien, los análisis que se realizan a las encuestas de percepción frente a los procesos de internacionalización de la Universidad, se complementan y robustecen con los escenarios de medición de metas institucionales del PEID 2021-2027, que se articula con los diferentes planes de internacionalización de los programas académicos, y frente al cual se realiza seguimiento periódico acorde a los planes de acción anual, lo cual ha permito obtener desde la vigencia de la actualización de las políticas un avance del 46,37% (Informe al Plenum 2023) en tan solo 3 años de los 7 que tiene vigencia el PEID 2021-2027. Estos procesos de seguimiento a metas ha permito generar una articulación en los procesos administrativos y académicos, para que sean más homogéneos en la Sede como en la Seccional y focalizar esfuerzos para la materialización de los objetivos declarados en la Política Institucional de Internacionalización.

Anexo 8. 5. Informe al Plenum 2023

Respecto a la disponibilidad y evolución de los convenios en materia de interacción institucional, cuenta con las siguientes cifras.

Tabla 99. Convenios académicos por año 2019 - 2024-I

Año	Bogotá			Armenia		
	Alcance geográfico del convenio		Total Sede	Alcance geográfico del convenio		Total Seccional
	Nacional	Internacional		Nacional	Internacional	
2019	90	49	**139**	183	27	**210**
2020	99	48	**147**	188	30	**218**
2021	98	59	**157**	191	23	**214**
2022	199	76	**275**	197	25	**222**

Año	Bogotá			Armenia		
	Alcance geográfico del convenio		Total Sede	Alcance geográfico del convenio		Total Seccional
	Nacional	Internacional		Nacional	Internacional	
2023	199	86	**285**	233	28	**261**
2024-1	213	89	**302**	249	28	**277**
Total	**898**	**407**	**1305**	**1241**	**161**	**1402**

Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Para el periodo 2024-1 la Universidad La Gran Colombia a nivel multicampus cuenta con 579 convenios de interacción activos y vigentes, los cuales han permito a la Universidad La Gran Colombia tener presencia en los 5 continentes del mundo, de los cuales se ilustran los más representativos:

Figura 117. Convenios de mayor impacto Multicampus

Fuente: ORII, 2024

La caracterización y evidencia de los convenios se puede consultar el siguiente anexo.

Anexo 8. 6. Convenios activos 2023 y caracterización

De igual forma, la interacción de la comunidad académica de la Universidad surge del relacionamiento con las redes académicas, investigativas, especializadas, de internacionalización, extensión, entre otras; siendo para la Universidad de gran importancia propiciar estos escenarios, toda vez que se incentiva el trabajo colaborativo,

el intercambio de información, la creación de comunidades de conocimiento y el préstamo de recursos con grupos especializados en diferentes áreas del conocimiento o interés en la Funciones propias de la Educación superior. Así mismo, las redes permiten posicionar la Universidad en estos entornos académicos nacionales e internacionales. Las principales redes académicas multicampus se ilustran a continuación

Figura 118. Redes académicas de mayor impacto Multicampus

Fuente: ORII, 2024.

Anexo 8. 7. Relación de redes académicas activas Sede Bogotá
Anexo 8. 8. Relación de redes académicas activas Seccional Armenia

De la interacción de las redes académicos ha de resaltarse los resultados e impactos positivos que se han consolidado a través del trabajo colaborativo de los diferentes programas académicos e incluso de las unidades misionales de la Universidad, de las cuales sea pertinente resaltar las siguientes para la Sede Bogotá:

- ASCUN, Coordinación de la Red ASCUN de Bienestar Universitario nodo centro desde el 2019 -2022.
- Asociación Colombiana de Derecho Procesal Constitucional, Publicaciones de libros de parte de la Universidad UGC- y estancias académicas internacionales que se realizan de forma anual.
- CUCB - Corporación de Universidades del Centro de Bogotá, la realización de la catedra Bogotá, curso común de todos los programas de Arquitectura de las Universidades miembro y que es diseñado e impartido de manera colaborativa.
- Programa Delfín, Fortalecimiento de competencias investigativas a través de experiencias internacionales que se realizan anualmente.
- CAEL - Red Centro de Investigaciones y Altos estudios Legislativos CAEL, el diseño y desarrollo de la Maestría en Representación Política y Gestión Pública.

- REDCOLSI - Red Colombiana de Semilleros de Investigación, la participación constante de los semilleros de investigación que han permitido lograr la visibilización y reconocimiento de sus trabajos investigativos.
- Red ECOCIUDADES, la realización anual del Congreso Internacional EcoCiudades versión XVII que tiene como producto la publicación de Memorias, así como la consolidación de proyectos de investigación.
- RED SIBGUADUA Red de investigación en bambú y guadua, ha permitido la proyección en el sector de la construcción con guadua e impulso de los proyectos de investigación sobre el tema. De igual forma el desarrollo de patentes.
- SCA - Sociedad Colombiana de Arquitectos, avance en la regularización del ejercicio profesional de la arquitectura en Colombia, al igual que la participación y reconocimientos en concursos anuales y bianuales.
- UDEFAL - Unión de Escuelas y Facultades de Arquitectura de Latinoamérica, Liderar la Presidencia de la UDEFAL. Consolidar una comunidad académica de 22 países. Presidir la Coordinación de 2 eventos internacionales 2022 y 2023: Organización de la CLEFA 2022 y 2023. Construcción de un manifiesto mundial sobre la enseñanza y el ejercicio de la arquitectura, para ser elevado a la UIA.
- Vigías del Patrimonio Cultural – MinCultura, Concientización de la ciudadanía y la comunidad académica sobre la importancia y valor del patrimonio. Actuación sobre el patrimonio cultural de La Candelaria, Teusaquillo y otras localidades de Bogotá. Liderazgo para la difusión del patrimonio cultural.
- AAULA - Asociación de Arquitectos, Urbanistas e investigadores de Latinoamérica y el Caribe, Cooperación internacional en Taller Vertical en el Urabá Antioqueño - Jurados internacionales.
- CPNAA - Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus profesiones Auxiliares. Presidir la coordinación y logística en cooperación de eventos académicos como el XII SICA.
- ACFA - Asociación Colombiana de Facultades de Arquitectura. Publicación de experiencias significativas de semilleros de investigación.
- Actualización de procesos e instrumentos de la planificación territorial
- SisPT - Sistema de Planeación Territorial, Actualización de procesos e instrumentos de la planificación territorial.
- Unión Universitaria en Producción y Consumo Sostenible, Desarrollo e implementación estrategias de formación, investigación, gestión y proyección social en producción y consumo sostenible.
- AsoSísmica - Asociación Colombiana de Ingeniería Sísmica, Apoyo a la interpretación y aplicación de la normativa sismorresistente para edificaciones.
- CEPAL - Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Cooperación para el desarrollo de investigaciones y documentos académicos.
- Red Basura Cero Internacionalización, realización del Congreso Basura Cero en alianza con universidades brasileras. Establecimiento de alianzas estratégicas y participación en eventos internacionales. constitución de la Red Basura Cero Colombianas. Fortalecimiento de relaciones con países de Latinoamérica para impulsar políticas Basura Cero.

- Red Académica Colombiana de Economía de Francisco, Desarrollo de la red con participación de 11 universidades. Establecimiento de congresos anuales (4ta versión), creación de plataforma con convenio CELAM y participación en la COP16.
- Red de Aprendizaje y Servicio Solidario, consolidación de la Red Colombiana con varias universidades y promoción de intercambios interinstitucionales. Además, miembros de la red fueron jurados en las ferias de la cultura.
- Red Latinoamericana de centros y programas de escritura, Publicación de artículos de investigación: Círculos de escritura y estrategias de regulación en tesistas de la Maestría en Educación de la Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá, Colombia), https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9237110. Prácticas de literacidad en la clase Poesía Colombiana: enseñanza literaria en contexto, https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9554035
- Red iberoamericana de la Haya, Ponencias internacionales, publicación de capítulos de libro en la Editorial Tirant Lo Blanche.
- École doctorale droit-université de Bordeaux, publicación de Artículo científico y ponencia.
- ASCOFADE - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FACULTADES DE EDUCACIÓN, participación en encuentros mensuales y a través de los cuales accedemos a información, convocatorias y oportunidades para alianzas y actividades académicas propias del sector.
- RUCC - RED DE UNIVERSIDADES CATÓLICAS DE COLOMBIA, movilidad de un estudiante de la Especialización a la Universidad Javeriana y se aportó un capítulo de libro sobre metodología de la investigación, en colaboración con la Universidad Juan de Castellanos.
- RCP - Red Colombiana de Posgrados, Se presentó dos ponencias en el evento de experiencias de posgrados.
- PILA - Programa de Intercambio Académico Latinoamericano, Consolidación de un programa de becas de intercambio para estudiantes con excelencia académica que ha permitido entregar cada semestre un cupo de movilidad a cada facultad.
- RED RIUC - Red para la Internacionalización del Currículo de las Universidades, participación en la mesa de visibilidad y la generación de espacios de capacitación para los docentes de la Universidad en la incorporación de herramientas para la internacionalización del aula.

La Seccional Armenia demuestra un compromiso inquebrantable con la colaboración académica y el desarrollo regional y nacional al formar parte de 30 redes académicas. Esta activa participación la posiciona como un referente en la construcción de conocimiento y soluciones innovadoras. Destaca su participación en redes como la Red Regional de Emprendimiento, donde ha impulsado el fortalecimiento del ecosistema emprendedor por medio de asesoría, consultoría y capacitación a numerosas empresas en el Quindío; la Red Corporación Quindío Competitivo, donde ha contribuido significativamente al fortalecimiento del tejido empresarial local, así como la creación del manual de procesos de compensación ambiental. Además, su participación en la Red de Movilidad Internacional de Voluntariados Interculturales MIVI ha enriquecido la experiencia de los

estudiantes, promoviendo el intercambio cultural y la solidaridad global. En el anexo de redes académicas, se incluye en detalle los logros derivados de la participación en estas redes, que generan un impacto positivo en la comunidad académica y en el entorno productivo.

Los convenios más representativos de la Universidad La Gran Colombia, permiten el desarrollo de diversos proyectos que han aportado a la internacionalización de las diferentes funciones sustantivas. Es así, como, en el campo de la internacionalización de la investigación, la Universidad fomenta la formulación y desarrollo de proyectos de investigación, desarrollo, innovación y/o creación, en cooperación con instituciones internacionales. Esta estrategia consolidada en la Convocatoria "Julio Cesar García" ha permitido cada año para la Sede Bogotá que entre el 77% al 91% de los proyectos activos de investigación contengan una aspecto de cooperación internacional, sea esta para el cofinanciamiento, producción en coautoría, establecimiento de redes internacionales y transferencia de conocimiento con universidades internacional, especialmente con los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, México, Panamá, Perú, Estados Unidos, Alemania, España, Francia, Roma e Indonesia.

Tabla 100. Convenios académicos por año 2019 - 2024-I

Año	Cantidad de proyectos activos	Cantidad de proyectos activos con cooperación internacional	Porcentaje de proyectos en cooperación
2022	12	11	91%
2023	44	34	77%
2024	38	33	86%

Fuente: Dirección de Investigación 2024.

Anexo 8. 9. Evidencia de proyectos de investigación en cooperación internacional

En cuanto a la investigación formativa, se debe destacar el importante escenario de interacción e inmersión de los estudiantes de semilleros quienes tienen la oportunidad de realizar estancias investigativas en el marco de la alianza del programa Delfín, que han generado el fortalecimiento de los lazos interinstitucionales con Universidades principalmente de México, Ecuador y Perú.

Anexo 8. 10. Movilidades del programa Delfín 2019 al 2024-1s

Las alianzas internacionales han aportado significativamente a la interacción de los docentes y estudiantes quienes a través de diferentes escenarios de movilidad académica han podido interactuar con comunicades académicas de países como: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, España, Italia, Guatemala, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Reino Unido y Estados Unidos, principalmente en eventos académicos, realizando cursos cortos o como docentes invitados.

Igualmente el modelo pedagógico y curricular de los programas de la Universidad La Gran Colombia contempla, desde la concepción misma del programa, realizar: un

análisis de las tendencias del conocimiento desde el fundamento epistemológico, pasando por referentes fundantes y autores actuales; un análisis del contexto, que incluye aspectos desde el ámbito internacional, nacional y local con tendencias globales del conocimiento, estudios comparados con programas homólogos nacionales e internacionales, un análisis de crisis y desafíos de la disciplina en el contexto regional, nacional y mundial. Estos aspectos se incluyen en la planeación del análisis de la triada tal como se presenta en los planes de internacionalización a 7 años de los programas académicos y en los documentos maestros tanto de registro calificado como de acreditación de alta calidad.

Anexo 8. 11. Planes de internacionalización

Debe resaltarse que los programas académicos que cuenta con planes de internacionalización presentados en el marco de obtención de sus registros calificado o de acreditación de alta calidad, se les realiza un seguimiento periódico, lo que permite realizar ajustes en las estrategias que ayuden al cumplimiento de los objetivos propuestos. De igual forma, los planes de internacionales son armonizados con los Planes de Acción Anual de cada facultad y programa, con el fin de garantizar que las iniciativas de internacional aporten al Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID 2021-2027) específicamente en su eje No. 2 de Internacionalización, el cual también cuenta con un seguimiento bimensual por la alta dirección y la Consiliatura, siendo la Dirección Nacional de Planeación la dependencia encargada de consolidar las evidencias y seguimiento a su cumplimiento.

Es importante señalar, que la Dirección de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales (ORII) realiza mesas de trabajo con las facultades a fin de orientar la construcción de sus planes de acción anual, asegurando que a nivel institucional cada programa este contribuyendo a las metas institucionales y que sus iniciativas sean homogéneas entre sí.

En cuanto a la Internacionalización del currículo, las alianzas han permitido apropiar estrategias que permiten la configuración de Aulas Internacionalizadas a través de Clases Espejo y Trabajos Colaborativos en Línea - COIL, con 25 Universidades internacionales principalmente de Perú, México, Paraguay, Republica Dominicana, Chile, Argentina, Ecuador y Estados Unidos, aportando de este modo a la interacción de la comunidad académica en escenarios nacionales e internacionales.

Anexo 8. 12. Evidencias de las actividades de internacionalización en el aula

De igual forma, la infraestructura de convenios ha permito a la Universidad postular proyectos para el fortalecimiento de la internacionalización en las diferentes líneas de acción del ICETEX, logrando financiación para el desarrollo de proyectos en el programa de subvenciones y expertos internacionales, para el fortalecimiento del multilingüismo y conservación de lenguas nativas con Instituciones de educación superior nacionales e internacionales, los cuales se describen a continuación:

Tabla 101. Proyectos de cooperación internacional que fortalecen el desarrollo académico y administrativo 2023-2024

Nombre proyecto	Entidades participantes	Valor del proyecto
Bogotá		
Campamentos de Liderazgo para la Educación Internacional	Líder: Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. Consorcio: Universidad La Gran Colombia, Corporación Universitaria UNITEC, Universidad San Marcos San José, Universidad Nacional José C. Paz Buenos Aires (Total 11 IES).	El valor del proyecto ascendió a $289.000.000 MCTE de los cuales la subvención del ICETEX correspondió a $200.000.000 MCTE.
Internacionalización de Saberes Ancestrales	Líder: Universidad La Gran Colombia. Consorcio: CUN, Unicervantes, Universidad Tecnológica de Panamá, Universidad de Burgos-España.	El valor del proyecto ascendió a $677.803.044 MCTE de los cuales la subvención del ICETEX correspondió a $200.000.000 MCTE.
Lenguas vivas. Acercamiento multicultural	Líder: Universidad La Gran Colombia. Aliados: Universidad Católica de Lovaina y Universidad de Baja California. Comunidad para impactar: Docentes de colegios de Bogotá, Choachí, Fomeque, Ubaque, Cumaral y el Colegio.	El valor del proyecto ascendió a $40.000.000 MCTE los cuales son otorgados por el ICETEX.
Agroecología y enfoques ancestrales sostenibles del pueblo Ticuna	Líder: Universidad La Gran Colombia. Aliados: Universidad de Salamanca España.	El valor del proyecto ascendió a $40.000.000, MCTE los cuales son otorgados por el ICETEX.
Armenia		
Internacionalización Estratégica para IES: Innovación y Competitividad Global	Líder: Universidad de Ibagué Aliados: Universidad del Quindío Universidad La Gran Colombia Universidad Católica de Temuco Chile	El valor del proyecto ascendió a 260.000.000, MCTE de los cuales la subvención del ICETEX correspondió a $200.000.000 MCTE
Fortalecimiento en la enseñanza del idioma francés en el programa Profesional de Lenguas Extranjeras	Líder: Universidad La Gran Colombia.	El valor del proyecto ascendió a $20.000.000, MCTE los cuales son otorgados por el ICETEX.

Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Anexo 8. 13. Evidencias de asignación de recursos para la internacionalización del ICETEX 2024

Para la Universidad La Gran Colombia es importante generar espacios que faciliten la interacción de la comunidad académica en entornos académicos nacionales e internacionales, para lo cual genera establece diferentes apoyos y auxilios económicos. En particular, estos apoyos se concentran en el pago de tiquetes aéreos, hospedaje y auxilio de movilidad, tanto para docentes como para estudiantes, conforme lo dispuesto por la honorable Consiliatura en acuerdo No. 004 del 2022 (aunado a esto, los docentes reciben sin novedad su asignación salarial y el pago de prestaciones sociales.

Anexo 8. 14. Acuerdo 004 del 2022

Así mismo, los estudiantes que realizaron las movilidades académicas internacionales, se les otorgó un descuento en el valor de la matrícula, del 90% hasta el año 2022 y a partir del año 2023 en adelante este descuento se fijó en el 80% conforme con lo dispuesto por la

Honorable Consiliatura en Acuerdo No. 004 del 2023, adicionalmente y según el tipo de alianzas con quien se realiza la movilidad, se puede otorgar otro tipo de contraprestación a los estudiantes por parte del aliado como hospedaje y alimentación, como ocurre en el programa de movilidad PILA y en convenios que tiene estos beneficios. Los apoyos económicos en el descuento en el valor de la matrícula otorgados en los últimos 5 años ascienden a la suma de $512.234.288,00 MCTE, los cuales se relacionan a continuación:

Anexo 8. 15. Acuerdo 004 del 2023

Tabla 102. Descuento en el valor de la matrícula para estudiantes que realizan su intercambio académico.

Periodo	Número de matrículas con beneficios	Monto descuento	Total
Bogotá			
2019-2	14	$51.809.400,00	$375.494.881,00
2020-1	27	$100.451.700,00	
2022-2	16	$62.248.950,00	
2023-1	14	$58.359.163,00	
2023-2	15	$54.820.868,00	
2024-1	10	$47.804.800,00	
Armenia			
2019-1	3	$3.463.200,00	$ 136.739.407,00
2019-2	10	$27.042.154,00	
2020-1	5	$16.580.700,00	
2021-2	2	$6.894.600,00	
2020-1	1	$3.799.800,00	
2022-2	5	$15.105.600,00	
2023-1	5	$19.926.026,00	
2023-2	4	$13.254.527,00	
2024-1	8	$30.672.800,00	

Fuente: Departamento de Cartera, 2024.

3.8.2. Característica 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes

Tabla 103. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes

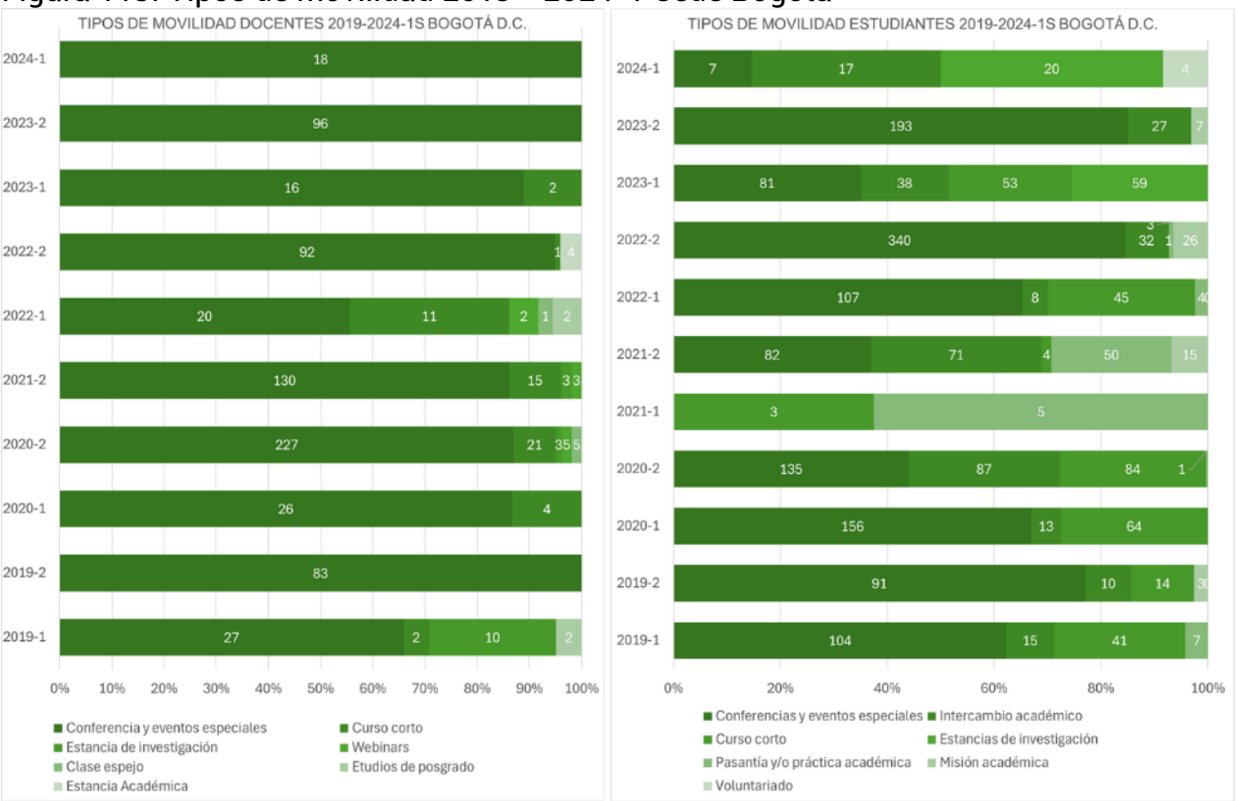
	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,45	69%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE
Bogotá	3,40	68%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE
Armenia	3,50	70%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 26

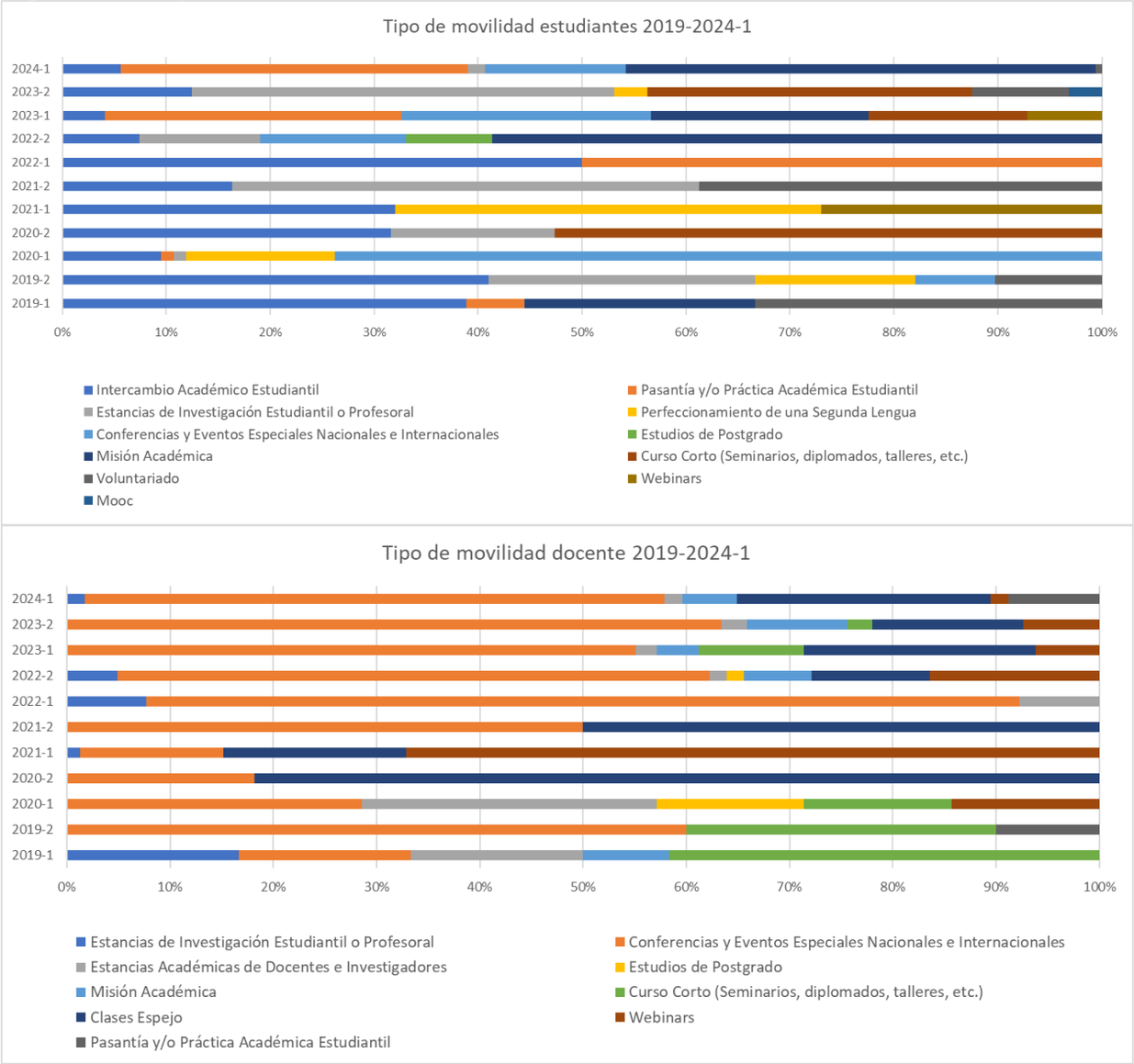
Dentro de la segunda línea de acción de la Política Institucional de Internacionalización se desarrolla la Movilidad académica de estudiantes y docentes, la cual considera 12 tipos de movilidad académica; intercambio académico, estancias de investigación, seminarios internacionales, voluntariados, curso corto en instituciones nacionales y extranjeras, conferencias y eventos especiales, entre otras.

Figura 119. Tipos de movilidad 2019 - 2024-1 Sede Bogotá



Fuente: ORII Bogotá 2024.

Figura 120. Tipos de movilidad 2019 - 2024-1 Seccional Armenia



Fuente: ORII Armenia 2024.

Para el logro de estas movilidades la Universidad apertura convocatorias semestrales de movilidad en las cuales los estudiantes y docentes podrán desarrollar actividades desde la parte académica, investigativa, o de extensión. Así mismo, se propician espacios a través de los convenios y alianzas internacionales. A continuación, se presentan las cifras de movilidad institucional.

Tabla 104. Movilidad 2019 - 2024-1 Multicampus

Año	Bogotá								Armenia								Total Multicampus
	Estudiantes				Docentes				Estudiantes				Docentes				
	Entrante		Saliente		Entrante		Saliente		Entrante		Saliente		Entrante		Saliente		
	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional	Nacional	Internacional	
2019	4	26	131	124	37	87	27	53	1	27	3	26	0	14	0	8	**568**
2020	54	324	34	128	107	183	82	47	1	85	6	30	0	10	0	8	**1099**
2021	19	124	7	80	56	90	5	5	58	43	10	37	38	38	0	4	**614**
2022	0	66	366	134	39	94	11	35	91	7	10	15	34	11	19	10	**942**
2023	33	256	59	96	37	77	25	26	62	23	117	58	53	13	14	10	**959**
2024-I	4	20	6	18	15	14	9	9	21	21	176	20	19	17	21	10	**400**
Total	**114**	**816**	**603**	**580**	**291**	**545**	**159**	**175**	**234**	**206**	**322**	**186**	**144**	**103**	**54**	**50**	**4582**

Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2022.

Anexo 8. 16. Consolidado de movilidad

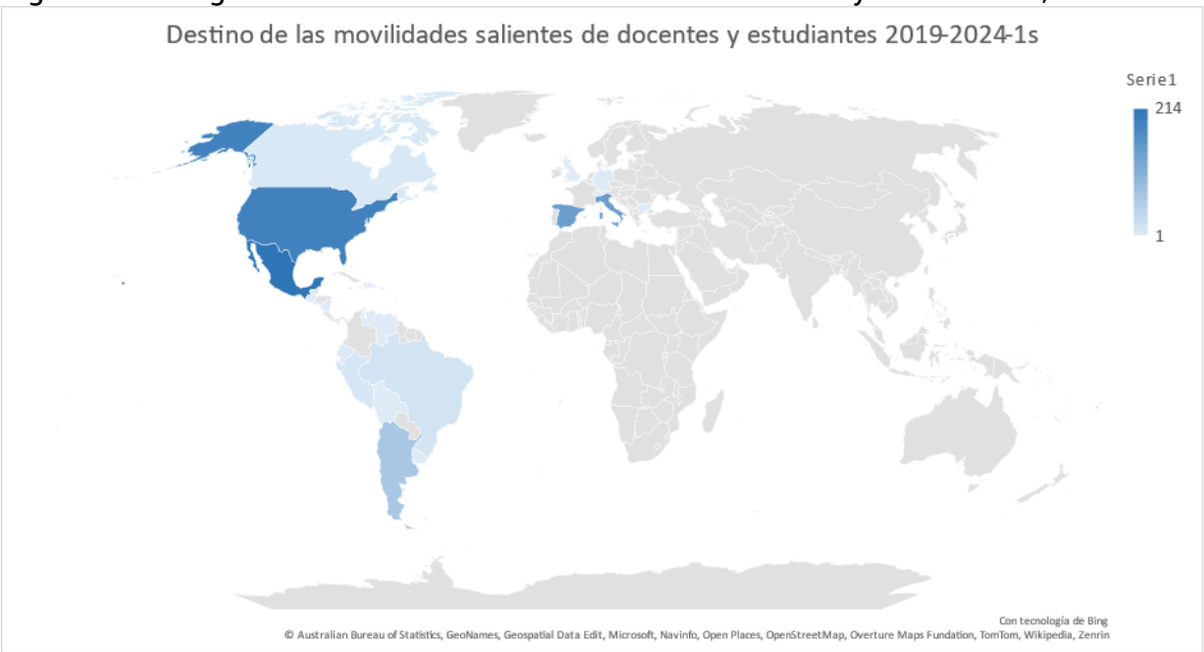
Desde el año 2019 hasta el primer semestre de 2024, se logró 5.495 movilidades de estudiantes y profesores a nivel multicampus, de este resultado se debe resaltar que en las movilidades entrantes han permitido que la comunidad académica interactúe con docentes y estudiantes de origen de 33 países y de los 5 continentes del mundo, como se observa en la siguiente figura, siendo los principales países de origen de mayor interacción México, República Dominicana, Brasil, Argentina, Panamá.

Figura 121. Origen de las movilidades entrantes de docentes y estudiantes, 2019-2024-1s

Fuente: ORII 2024

Así mismo, en la movilidad saliente internacional de docentes y estudiantes han permito que se interactúe con comunidades académicas y científicas de 25 países principalmente de los continentes de América y Europa, siendo los destinos más frecuentes: México, Estados Unidos, Italia, España, Chile, Argentina y Brasil.

Figura 122. Origen de las movilidades salientes de docentes y estudiantes, 2019-2024-1s



Fuente: ORII 2024.

De igual forma debe destacarse, los resultados obtenidos en el fortalecimiento de las estrategias de internacionalización en el aula, con el desarrollo de clases espejo y COIL, escenarios que han impactado directamente procesos académicos y formativos, debido a su apropiación por todas las facultades y que en el último año han impacto a 1.517 estudiantes, y que han permitido el desarrollo de competencias globales al fomentar la interacción con estudiantes de otros países, al igual que facilita la reflexión en torno a las nuevas tendencias de cada disciplina y que son objeto de investigación en otras latitudes.

Tabla 105. Iniciativas de internacionalización en el aula 2023 a 2024-1 Multicampus

Año	Facultad	No. de estrategias	Asistentes	Universidades aliadas
Bogotá (497)				
2023	Arquitectura	1 COIL	29	• Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México
	Ingenierías	1 clase espejo 1 COIL	34	• Universidad de América de Colombia y la Benemérita • Universidad Autónoma de Puebla de México

Año	Facultad	No. de estrategias	Asistentes	Universidades aliadas
	Derecho, Ciencias Políticas y Sociales	6 clases espejo	254	• Universidad del Norte de Paraguay • Escuela Nacional del Ministerio Público, República Dominicana • Escuela de Investigaciones Criminales, República Dominicana • Universidad Autónoma de Santo Domingo, República Dominicana
	Ciencias de la Educación	2 clases espejo 1 COIL	47	• Universidad de Monserrate de Colombia • Universidad Católica del Norte de Chile
	Ciencias Económicas y Empresariales	2 clases espejo 1 COIL	26	• Universidad César Vallejo de Perú
2024-1	Arquitectura	3 COIL 1 clase espejo	68	• Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México • Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, República Dominicana • Instituto Politécnico Nacional, México • Pontificia Universidad Católica del Ecuador
	Ciencias de la Educación	2 clases espejo	10	• Universidad Minuto de Dios, Colombia • Fundación Universitaria Compensar, Colombia
	Ciencias Económicas y Empresariales	2 clases espejo	29	• Universidad Santo Tomás, Colombia • Uninpahu, Colombia
Armenia (1020)				
2023	Arquitectura	1 COIL	29	• Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México
	Derecho, Ciencias Políticas y Sociales	11 clases espejo	153	• Universidad Nacional de José Clemente Paz Argentina • Universidad Autónoma de Juárez - México • Universidad Nacional de México • Universidad de Santander • Instituto Politécnico Nacional de México • Universidad Veracruzana - México • Universidad de Santander • Universidad de Caldas • Universidad Autónoma del Estado de México, • Universidad de Guadalajara - México

Año	Facultad	No. de estrategias	Asistentes	Universidades aliadas
	Ingenierías	1 clases espejo	23	• Instituto Politécnico Nacional IPN, México
	Ciencias Económicas y Empresariales	5 clases espejo	160	• Universidad Javeriana Bogotá • Instituto Universitario Central Técnico del Ecuador • Southeast Raleigh Magnet High School, USA
2024-1	Arquitectura	1	30	• Universidad del Bosque de la ciudad de Bogotá
	Derecho, Ciencias Políticas y Sociales	7	191	• Universidad de Guadalajara- México • Universidad de Ciencias de la Seguridad del Gobierno de Nuevo León México • Corte Interamericana de Derechos Humanos
	Ingenierías	2	83	• Uniminuto
	Ciencias Económicas y Empresariales	2	138	• UNAD -Col • Universidad Estatal de Sonora
	De la Vida	1	213	• Universidad Nacional del Nodeste- Argentina

Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2022.

Anexo 8. 17. Evidencias clases espejo

Así mismo, la Institución implementa estrategias de internacionalización de la investigación, que facilitan el intercambio de ideas, metodologías y recursos entre investigadores de diferentes países, a su vez permite abordar problemáticas desde diferentes perspectivas que finalizan en generación de nuevo conocimiento, esencial para el avance científico y tecnológico a nivel global. El programa Delfín nos ha permitido realizar estancias investigativas a 121 jóvenes investigadores vinculados a semilleros de investigación en los últimos 5 años, tal como se presenta en la tabla a continuación:

Tabla 106. Estudiantes en movilidad del programa Delfín 2019 a 2024-1 Multicampus

Año	Entrante	Saliente
Bogotá		
2019	0	4
2020	3	3
2021	18	23
2022	9	14
2023	10	11
2024-1	10	4
Armenia		
2019	2	8
2020	1	6
2021	2	18
2022	6	10

Año	Entrante	Saliente
2023	14	14
2024-1	11	6
Total	**84**	**121**

Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

El detalle de los estudiantes que participaron en el programa Delfín y su debida identificación al programa académico al cual pertenecen se puede consultar en el siguiente anexo.

Anexo 8. 18. Estudiantes participantes del programa Delfín

A través de las redes de contacto también se desarrollan seminarios como opción de grado, una oportunidad de desarrollo profesional a través del intercambio cultural, que ayudan a visibilizar la calidad académica de la Institución y conlleva a fortalecer lazos de cooperación internacional para el desarrollo de nuevas actividades de internacionalización como clases espejo, conferencias o eventos, investigaciones en coautoría entre otras.

A continuación, se presentan los datos del seminario internacional como opción de grado desde 2019 a 2024-1

Tabla 107. Seminario Internacional / Opción de Grado

Año	Facultad	Programa	País	Cantidad
Bogotá				
2019	Ingeniería	Ingeniería Civil	México	13
			Chile	48
	Derecho y Ciencias Políticas y Sociales y Ciencias Empresariales	Derecho	Italia	13
			España	22
			Italia	18
	Ciencias Económicas y Empresariales	Administración de empresas, Economía y Contaduría Pública	España	9
	Ciencias de la Educación	Ciencias Sociales	España	1
2020	Ingeniería	Ingeniería Civil	Chile	13
			México	18
			España	30
			México	18
	Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	Derecho	México	21
			Italia	37
			México	25
2021	Ingeniería		México	2
	Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	Derecho	España	79
			Italia	41
2022	Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	Derecho	España	39
2023	Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	Derecho	Italia	4
	Ciencias Económicas y Empresariales	Contaduría Pública	Italia	3
	Ciencias Económicas y Empresariales	Economía	Italia	1
Armenia				
2020	Arquitectura	Arquitectura	Panamá	26

Año	Facultad	Programa	País	Cantidad
2020	Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	Derecho	Italia	8
2021	Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	Derecho	Italia	17
2023	Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	Derecho	México	19

Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Anexo 8. 19. Matriz de movilidad

Dado la transversalidad de la Internacionalización en las demás funciones sustantivas de la Universidad, se debe resaltar que en cuanto a los procesos formativos se realiza procesos de resignificación curricular, en los cuales prima la revisión de las tendencias globales y problemáticas que cada disciplina, lo cual se traduce en la actualización de microcurrículos.

Por otra parte, en los procesos de cualificación docente, se generan escenarios de revisión de las principales tendencias pedagógicas a fin de que cada año la oferta de cursos tenga como rasgo distintivo la internacionalización, sea esta con el desarrollo de temáticas globalmente relevantes y pertinentes para el ejercicio docente.

En cuanto a los procesos de proyección social, debe resaltarse el compromiso institucional para que los programas académicos desarrollen proyectos en el marco de los Objetivos de Desarrollo, esto con el fin de promover el dialogo en la comunidad académica con las principales problemáticas globales y como desde cada disciplina se pueden generar iniciativas que impactan positivamente el entorno y sociedad.

3.8.3. Juicio de calidad del Factor 8. Visibilidad nacional e internacional

Tabla 108. Resultados de la autoevaluación: Factor 8. Visibilidad nacional e internacional

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,84	77%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,61	72%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,07	81%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024.

Síntesis juicio de calidad del Factor 8

La Universidad La Gran Colombia desde su marco institucional ha priorizado la internacionalización como un propósito misional, transversal a la docencia, la investigación y la proyección social, lo que permite definir los lineamientos generales para la inserción de los programas en contextos académicos e investigativos, así como el fortalecimiento de las relaciones externas de estudiantes, profesores y tutores, en el

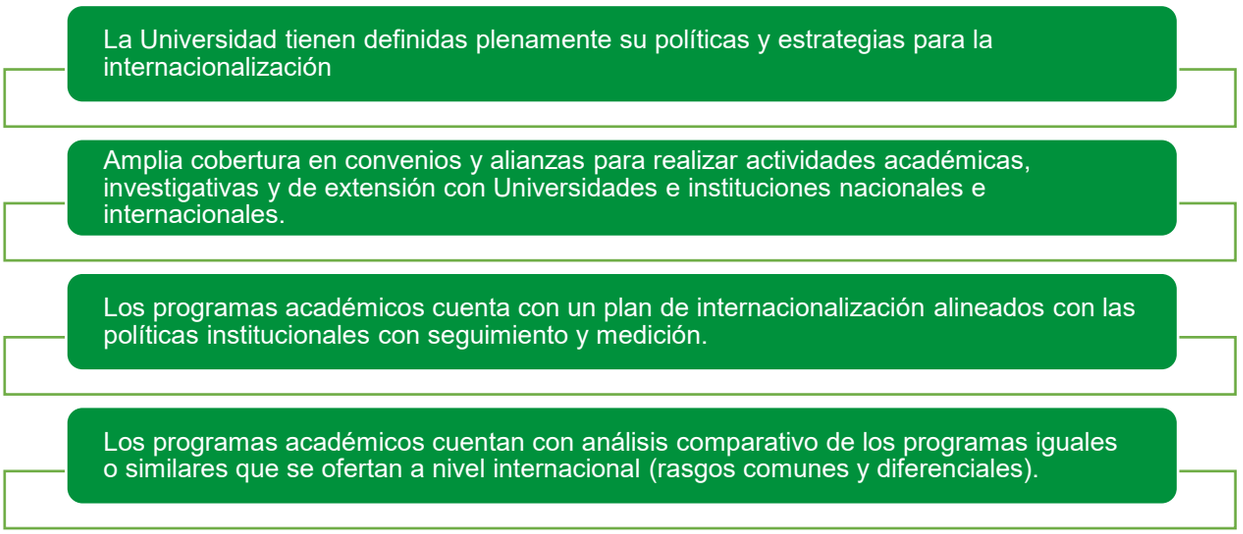
entorno local, nacional e internacional con base en los principios, dando respuesta a los servicios que ofrece a su comunidad académica y aliados estratégicos de manera presencial y a distancia.

La inserción en contextos académicos nacionales e internacionales, ha permitido que los docentes y estudiante compartan experiencias con otros países, fortaleciendo sus capacidades interculturales, ampliando su visión, fortaleciendo el uso de las TIC dado que las movilidades no se limitan a lo presencial e instalando nuevas capacidades de internacionalización que mejoran tanto la enseñanza como el aprendizaje en el aula.

Así mismo, las relaciones externas de profesores y estudiantes ha generado intercambios académicos con países de los 5 continentes, visualizando la Universidad a nivel internacional y construyendo espacios para vincular la comunidad académica en múltiples actividades que complementan los planes de estudios.

La internacionalización en la educación superior es fundamental ya que permite la interacción y colaboración entre docentes y estudiantes de diversas culturas y contextos. Al eliminar fronteras y romper paradigmas, se fomenta la creación de nuevo conocimiento desde perspectivas múltiples, lo que enriquece el proceso educativo. Este intercambio no solo fortalece el aprendizaje, sino que también impulsa la innovación y la adaptabilidad en un mundo globalizado, preparando a los actores educativos para enfrentar retos con una visión más amplia y enriquecida. Así, la internacionalización se convierte en un motor esencial para la calidad y relevancia del conocimiento en la actualidad.

Figura 123. Fortalezas del Factor 8. Visibilidad nacional e internacional



Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Indicadores de impacto en el Factor 8

Tabla 109. Indicador de Impacto 1 - Factor 8. Visibilidad nacional e internacional

Indicador	Descripción	Formula
Participación de estudiantes en movilidad académica	Mide la proporción de estudiantes que participan en movilidad académica.	(Total de estudiantes con participación en movilidades / total de estudiantes matriculados ×100
Medición		
2023	(972/12816)*100=8%	
2024	(328/6120)*100=5%	

Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

Aspectos por mejorar Factor 8

Figura 124. Aspectos por mejorar del Factor 1. Identidad Institucional

- Mejorar la artículación y seguimiento de los planes de internacionalización de los programas con el PEI, las Políticas Institucionales y el PEID.
- Ampliar la cobertura de iniciativas de actividades para la internacionalización en el aula
- Robustecer el modelo de comparación curricular que se gesta en los procesos de aseguramiento de la calidad.
- Consolidar la estrategia curricular para el dominio de competencias digitales y globales.
- Consolidar oportunidades para la doble titulación en programas de pregrado.
- Nivel de estrategias de divulgación para mejorar la visibilidad de los programas académicos respecto al contexto profesional nacional e internacional.

Fuente: ORII Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024.

Anexo 8. 20. Matriz de Juicio de Calidad Factor 8

FACTOR 9

BIENESTAR INSTITUCIONAL

3.9. FACTOR 9. BIENESTAR INSTITUCIONAL

3.9.1. Característica 27. Estructura y funcionamiento del Bienestar Institucional

Tabla 110. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 27. Estructura y funcionamiento del Bienestar Institucional

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,36	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,32	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,40	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 27

La Universidad La Gran Colombia cuenta con la Política de Bienestar Institucional[9] (2021) y el Modelo de Bienestar Institucional de (2021)[10] según el acuerdo 005 del 27 de abril de 2021 de la Honorable Consiliatura[11], allí se 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 de la comunidad académica en pro del beneficio colectivo. 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.

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.

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

[9] Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 005 de 27 abril de 2021. Política de Bienestar Institucional. Consultado el 05 de septiembre de 2024. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/bienestar-institucional-u-la-gran-colombia.pdf>

[10] Universidad La Gran Colombia. Consejo Académico. Acuerdo 021 de 285 de julio de 2021. Modelo de Bienestar Institucional. Consultado el 05 de septiembre de 2024. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/bienestar-institucional-u-la-gran-colombia.pdf>

[11] Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 005 de 27 abril de 2021. Política de Bienestar Institucional. Consultado el 05 de septiembre de 2024. Disponible en https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/bienestar-institucional-u-la-gran-colombia.pdf>

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, descritas en la siguiente figura, para la implementación de la Política de Bienestar Institucional.

Figura 125. Líneas de acción de la Política de Bienestar Institucional

Fuente: Bienestar Universitario, 2024.

Anexo 9. 1. Política de Bienestar Institucional

En el marco de la Política de Bienestar Institucional, la Universidad concibe el Bienestar como un eje transversal de la vida universitaria, mediante el desarrollo de actividades y la prestación de servicios que tienen como objetivo facilitar la convivencia, el desarrollo humano, la formación integral y la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad académica.

En este sentido, la Política cuenta con 9 líneas estratégicas para su implementación y desarrollo, en donde se incluyen 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; las becas y 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 social y ambiental; así como la

construcción de un clima organizacional adecuado que estimule la sana interacción de los grancolombianos.

A continuación, se presenta la participación de la comunidad en los diferentes programas y servicios de Bienestar Institucional (Sede Bogotá, Seccional Armenia y Multicampus):

Tabla 111. Participación de la comunidad institucional programas y servicios Bienestar Universitario 2019-2 a 2024-1

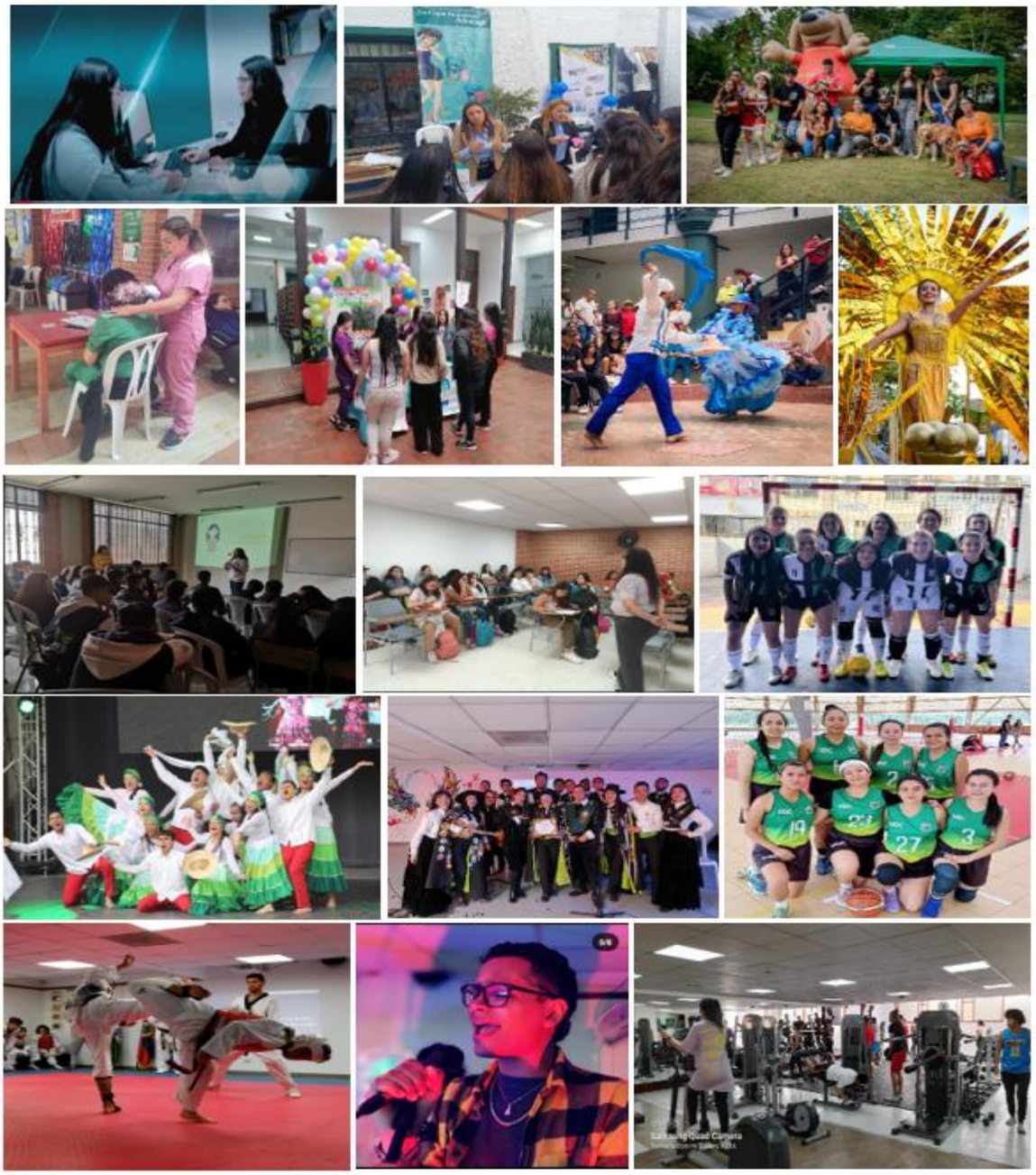
Programa	Bogotá	Armenia	Multicampus
Deporte	25.502	12.910	38.412
Cultura	35.644	18.648	54.292
Permanencia y graduación	7.173	21.126	28.299
Servicio médico	25.303	3.410	28.713
Servicio psicológico	4.435	13.515	17.950
Salud y seguridad en el trabajo	11.856	3.733	15.589
Becas	1.575	1.688	3.263
Apoyos económicos	0	443	443
Total	**111.488**	**75.473**	**186.961**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá y Armenia, 2024.

Como se aprecia en las tablas anteriores la participación en los diferentes servicios de Bienestar ha sido constante por parte de la comunidad institucional a nivel multicampus, con servicios pertinentes y diversos, que dan respuesta a las necesidades de estudiantes, docentes, administrativos, egresados y grupo familiar. A lo largo del periodo 2019-2 a 2024-1 se han implementado diferentes estrategias para motivar la participación y el bienestar de todos los miembros, a través de jornadas de inducción, sensibilizaciones y capacitaciones, charlas, jornadas de integración, torneos, concursos, retos, videos, presentaciones y eventos en arte y cultura, atenciones en salud y asesorías de diversa índole, que han permitido lograr un mayor acercamiento y generar bienestar a los miembros de la Institución.

La Universidad La Gran Colombia a nivel multicampus demuestra una participación importante en los servicios y actividades de bienestar en toda la comunidad académica, y continúa con el compromiso de incentivar a estudiantes de posgrado, profesores, personal administrativo y egresados en hacer parte de estas actividades y servicios, en aras de que estos estamentos puedan aprovechar los espacios orientados a mejorar la calidad de vida y bienestar integral. Articulado a este aspecto, es importante también para la Institución continuar con el mejoramiento de espacios para el bienestar y disfrute de toda la comunidad grancolombiana.

Figura 126. Actividades de Bienestar Universitario



Fuente: Departamento de Bienestar Universitario, 2024.

Figura 127. Actividades de Bienestar Universitario

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá y Armenia, 2024.

Anexo 9. 2. Evidencias aspecto a evaluar 77 Sede Bogotá, Seccional Armenia

- **Diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales, médicos y ambientales de la comunidad institucional.**

Para la Institución es de vital importancia el bienestar integral y la permanencia de todos sus miembros, es por ello, que se cuenta con diferentes mecanismos para identificar y prevenir riesgos psicosociales, médicos y ambientales que pueda afectar negativamente al personal académico y administrativo.

Desde la Política de Bienestar Institucional de la Universidad, a través de la línea estratégica de Desarrollo Humano y Prevención del Riesgo Psicosocial, se promueven acciones y programas que facilitan la realización de los proyectos de vida de sus miembros. Se fomenta el sentido de pertenencia y se fortalecen las relaciones humanas, la adaptabilidad y el desempeño de las personas en comunidad, mediante la promoción y desarrollo de habilidades y aptitudes que mejoren los aspectos personales, académicos y laborales con actividades culturales, artísticas, espirituales, ambientales, sociales y económicas.

Desde la línea estratégica de Clima Organizacional y Calidad de Vida, desde el Departamento de Gestión del Talento Humano, se desarrollan acciones para identificar los riesgos psicosociales y laborales de los trabajadores de la Institución, a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015, capítulo 6 y las demás normas aplicables al sector educativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo). Así mismo el bienestar del personal directivo, administrativo y docente, en la Política de Gestión del Talento Humano,[12] "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… *proporcionando espacios sanos, seguros y saludables que permitan la ejecución de sus actividades laborales velando por el bienestar*, la felicidad laboral, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad".

Así mismo, el Departamento de Bienestar, y en coordinación con diferentes dependencias de la Institución implementa acciones de intervención a problemáticas personales o sociales, que atenten a la sana convivencia institucional (violencia, consumo de sustancias psicoactivas, conductas inadecuadas, desadaptación, entre otras).

Aunado a lo anterior, la Política de Permanencia y Graduación "Soy y Seré UGC" de 2021[13], establece el compromiso de la Institución con el bienestar y la atención de todos los miembros de la comunidad académica, para que desde un enfoque preventivo la Universidad identifica los riesgos psicosociales, médicos y ambientales de la comunidad

[12] Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 005 de 27 de abril de 2021. Política Institucional de Gestión del Talento Humano. Consultado el 05 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/gestion-del-talento-humano-u-la-gran-colombia.pdf>

[13] Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 007 de 28 de julio de 2021. Política Institucional de Permanencia y Graduación Soy y Seré UGC Consultado el 05 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/permanencia-y-graduacion.pdf >

institucional para posteriormente brindar acompañamiento integral personalizado permanente, diseñando los protocolos de ingreso y adaptación al entorno académico y garantizando el acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes provenientes de distintos grupos poblacionales, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional en la Política de Educación Superior Inclusiva, identificando los grupos priorizados, dentro del abordaje de la inclusión y la equidad.

Es importante enfatizar que la Universidad La Gran Colombia fue concebida como una Institución solidaria y cristiana, con una clara vocación hacia la inclusión social de los estudiantes menos favorecidos, así como, se define en los principios fundacionales establecidos en sus Estatutos. Es así como la Institución ha tenido flexibilidad en los requisitos de ingreso por haberse constituido como una Universidad solidaria, que asume el compromiso con la educación de las personas de menores recursos económicos y, en especial, de los trabajadores y la mujer, ya que se fundó como la primera Institución del país en ofrecer educación superior nocturna y con precios de matrículas bajos que ha conservado a lo largo de sus años de funcionamiento. Esto se ve reflejado en la caracterización semestral de los estudiantes, que se elabora al interior de la Institución.

Adicionalmente la Universidad a nivel multicampus cuenta con la Política de Desconexión Laboral Responsable (2024)[14] cuyo objetivo es garantizar el derecho a la desconexión laboral fuera de la jornada de trabajo de los empleados de la Universidad La Gran Colombia, para posibilitar un buen clima organizacional en condiciones de equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, mediante la toma de conciencia así como fomentar y promover relaciones sociales y laborales armónicas entre los trabajadores y distintos niveles jerárquicos de la Universidad y resolución armónica de conflictos que puedan surgir.

Por otro lado, la Institución aprobó la Política Institucional de Seguridad Vial [15](2024) mediante la cual se busca fomentar la seguridad vial de los integrantes de la comunidad administrativa y académica de la Universidad, mediante proyectos, planes y programas encaminados a la prevención de los accidentes de tránsito que se pudiesen desencadenar durante el cumplimiento de sus actividades laborales.

Todos estos esfuerzos dan cuenta del compromiso institucional frente al diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales, médicos y ambientales de la comunidad académica y administrativa; así como, a la inclusión de poblaciones que requieren acompañamiento.

a) Permanencia y Graduación

[14] Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 008 de 25 de junio de 2024. Política de Desconexión Laboral Responsable. Consultado el 05 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/3.%20Poli%CC%81tica%20de%20Desconexio%CC%81n%20Laboral%20Responsable%20VR14Jun2024%20publicar.pdf >

[15] Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 008 de 25 de junio de 2024. Política Institucional de Seguridad Vial. Consultado el 05 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/bogota/documentos/Politicas/2024/2.%20Poli%CC%81tica%20Institucional%20de%20Seguridad%20Vial%20VR14Jun2024-publi%20(2).pdf>

La Universidad, como espacio de formación y desarrollo integral, reconoce la importancia de promover el bienestar emocional de sus estudiantes. Ante la identificación de grupos de estudiantes en situación de vulnerabilidad psicosocial, se han diseñado una serie de acciones estratégicas encaminadas a prevenir, detectar y atender oportunamente cualquier señal de malestar psicosocial las cuales se encuentran descritas en la Política de Permanencia y Graduación Soy y Seré UGC.

La Universidad La Gran Colombia mediante la Política Institucional de Inclusión ¡UGC para Todos! cumple con el propósito general de la misión institucional en cuanto a la "formación integral y permanente de sus miembros, la búsqueda de la verdad a través de la investigación, la innovación, la generación de nuevo conocimiento y la comunicación del saber". Esta política permite materializar las acciones estratégicas para fomentar la permanencia y ofrecer una educación pertinente y de calidad, enmarcada dentro del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID, que cubre las necesidades generales y específicas de la comunidad grancolombiana, en el marco de los fundamentos jurídicos y políticos de la igualdad de las personas.

Anexo 9. 3. Política Institucional de Inclusión ¡UGC para Todos!

- **Alertas tempranas**

Con el fin de conocer y crear un perfil que permita identificar sus principales características, teniendo en cuenta talantes de orden académico, laborales, sociodemográficos, familiares y personales, se realiza una caracterización cada periodo académico, dirigida a los nuevos estudiantes que ingresan a la Universidad La Gran Colombia, mediante la aplicación de una encuesta virtual implementada en la plataforma ADVISER para la Sede Bogotá, la cual identifica el nivel de riesgo en cada factor de deserción establecido por el Ministerio de Educación Nacional, siendo académicos, económicos, psicosociales y familiares, los cuales dan respuesta a la realidad en la que se encuentran los estudiantes cuando ingresan al primer semestre.

En la Política de Permanencia y Graduación, dichos riesgos son denominados "alertas tempranas" de manera que cada respuesta de los estudiantes cuenta con una parametrización interna, cuyo análisis permite diseñar y ejecutar las estrategias encaminadas a convertir el riesgo de deserción en oportunidades de Permanencia.

Tabla 112. Alertas tempranas caracterización 2019-2 - 2024-1

Facultad	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	112	56	53	95	120	113	44	131	106	55
Facultad de Arquitectura	54	54	11	46	51	56	61	58	51	30

Facultad	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Facultad de Ingenierías	46	38	39	27	46	26	45	42	39	18
Facultad de Ciencias de la Educación	189	225	45	145	222	225	153	230	239	89
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	162	197	89	448	193	206	82	168	238	106
Total	**563**	**570**	**237**	**761**	**632**	**626**	**385**	**629**	**673**	**298**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá, 2024

En la Seccional Armenia también es prioritaria la prevención de las alertas psicosociales en aras de garantizar el bienestar y la calidad de vida de la comunidad educativa, fomentando un ambiente académico idóneo y saludable, así mismo, identificar a tiempo los riesgos que vulneren la salud y permanencia, y trabajar sobre las habilidades blandas, hábitos de vida saludables y ofrecer recursos de apoyo psicológico.

Desde la entrevista de ingreso, se fortalece el proceso para identificar a aquellos estudiantes que manifiestan necesitar apoyo psicológico. En este sentido, los estudiantes son remitidos al equipo psicológico para que reciban la atención correspondiente, garantizando la seguridad, pertinencia y oportunidad del servicio.

De igual forma, desde esta entrevista se identifican otros riesgos, tales como estudiantes foráneos, estudiantes extra-edad que llevan mucho tiempo desescolarizados, estudiantes que están al cuidado de otras personas, estudiantes que viven solos y no tienen una red de apoyo cercana.

Por otra parte, se cuenta con un sistema de seguimiento académico que permite identificar oportunamente los estudiantes con dificultades académicas o de adaptación, las cuales pueden estar relacionadas con factores psicosociales. En este sentido, los estudiantes son remitidos a través de la plataforma SAE - Sistema de Apoyo Estudiantil, para recibir atención oportuna.

Ante la identificación de grupos de estudiantes en situación de vulnerabilidad psicosocial, se han diseñado una serie de acciones estratégicas encaminadas a prevenir, detectar y atender oportunamente cualquier señal de malestar psicosocial las cuales se encuentran descritas en la Política de Permanencia y Graduación.

En el siguiente cuadro se presenta un resumen con el número de alertas psicosociales entre los periodos 2020-1 y 2024-1 de la Seccional Armenia:

Tabla 113. Alertas psicosociales 2020 - 2024 Coordinación de Permanencia Seccional Armenia

Programa Académico	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Administración de Empresas	48	48	109	79	17	23	39	28	24
Arquitectura	147	129	163	157	75	84	128	81	114
Comunicación Social y Periodismo	9	10	36	17	7	3	4	7	24
Contaduría Pública	36	28	53	39	12	16	19	12	12
Derecho	641	480	765	839	376	360	399	355	392
Economía	9	5	14	11	1	N/A	N/A	N/A	N/A
Economía y Finanzas Internacionales	6	9	24	29	19	21	41	18	40
Gobierno y Relaciones Internacionales	38	28	66	78	28	26	17	11	25
Ingeniería Agroindustrial	31	28	26	19	6	9	20	8	3
Ingeniería Civil	N/A	N/A	N/A	N/A	20	28	44	22	44
Ingeniería Geográfica y Ambiental	69	62	96	66	22	19	38	24	32
Medicina Veterinaria y Zootecnia	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	40	115	79	120
Profesional en Lenguas Extranjeras	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	40	44	114
Total	**1034**	**827**	**1352**	**1334**	**583**	**629**	**904**	**689**	**944**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Seccional Armenia, 2024

- **Intervención**

En cuanto a la intervención la Institución cuenta con atención psicológica disponible durante toda la jornada estudiantil, garantizando así la accesibilidad y confidencialidad. Las consultas se realizan tanto presenciales como virtuales con el fin de dar respuesta a las necesidades de la población.

- **Reconocimiento de poblaciones inclusivas**

En el marco de la Política Institucional de Inclusión ¡UGC Para Todos![16], se realiza el proceso de inclusión de las poblaciones que se reconocen como personas con discapacidad, minorías étnicas, grupos minoritarios poblacionales y víctimas del conflicto armado en Colombia, garantizando el acceso, la permanencia y la graduación y promoviendo la eliminación de las barreras institucionales y psicosociales y realizando los ajustes pertinentes a las metodologías académicas.

Teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional en la Política de Educación Superior Inclusiva, la Universidad ha abordado las siguientes poblaciones, reconociendo las siguientes:

[16] Universidad La Gran Colombia. Honorable Consiliatura. Acuerdo 007 de 12 de mayo de 2020. Política Institucional de Inclusión ¡Ugc Para Todos!. Consultado el 05 de septiembre de 2024. Disponible en <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/universidad/politicas-institucionales/inclusion-ugc-para-todos-u-la-gran-colombia.pdf>

Tabla 114. Inclusión de las poblaciones 2019-2 - 2024-1 Sede Bogotá

Descripción	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Víctimas del conflicto armado	32	8	11	17	25	30	15	38	45	19
Condición de discapacidad	18	11	6	9	10	9	5	23	8	10
Grupos étnicos	4	1	2	8	1	14	7	27	24	7
Afrocolombianos	4	3	3	9	9	2	3	8	13	15
Rom	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Total	**60**	**23**	**22**	**43**	**45**	**55**	**30**	**97**	**91**	**51**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá, 2024.

Tabla 115. Inclusión de poblaciones 2020-1 a 2024-1 Coordinación de Permanencia Seccional Armenia

Descripción	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Víctimas del conflicto armado	4	10	13	16	33	36	38	32	59
Condición de discapacidad	29	23	39	29	26	26	23	29	27
Comunidades indígenas	0	0	2	2	7	8	5	4	12
ICBF	8	7	7	4	6	2	3	3	5
Afrocolombianos	0	2	6	8	8	15	15	14	21
Rom	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	**41**	**42**	**68**	**59**	**80**	**87**	**84**	**82**	**124**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Seccional Armenia, 2024.

Se dispone de atención y seguimiento a los diferentes grupos de riesgo identificados, tales como estudiantes en condición de discapacidad, estudiantes mayores, estudiantes de otras regiones y estudiantes en situación de vulnerabilidad psicosocial, víctimas del conflicto armado y minorías étnicas. Para la atención de estos grupos, la Institución ha establecido e implementado los siguientes mecanismos:

- Caracterización y consolidación de la información de la población desde su proceso de admisión y entrevista.
- Talleres de adaptación a la vida universitaria, técnicas de estudio desde la inducción a estudiantes nuevos y espacios para mejorar la adaptación al proceso universitario.
- Atención y acompañamiento individual en los casos identificados desde el proceso de admisión y entrevista, dependiendo del caso, a través del sistema de alertas tempranas.
- Atención psicosocial, orientada a la atención de estudiantes, mediante el servicio psicológico, para el manejo de situaciones emocionales y evitar que incidan en el buen desarrollo académico.
- Servicio de asesoría académica: a través de asesorías, los estudiantes reciben orientación y acompañamiento para resolución de requerimientos y necesidades de orden académico y administrativo.
- Apoyo financiero a esta población, a través de auxilios, becas, facilidades de pago, becas por desempeño académico.
- Auxilios en alimentación, transporte y conexión a internet a población de los grupos priorizados.

- Procesos educativos de inclusión para población desescolarizada, con dificultades, en condición de discapacidad asociada a disminución física o cognitiva o condiciones de desplazamiento.
- Capacitaciones a docentes en estrategias pedagógicas para la atención de necesidades educativas especiales, asociadas a la discapacidad.
- Formación en cursos en Lengua de Señas, orientados a capacitar a estudiantes, docentes y funcionarios para la atención de estudiantes con limitaciones auditivas.
- Seguimiento y asesoría para necesidades educativas asociadas a las discapacidades identificadas para el desarrollo de procesos metodológicos y pedagógicos.
- Adecuaciones en infraestructura para facilitar la accesibilidad y la movilidad de la población en los diferentes bloques de la Institución.

Desde la Política de Inclusión se abordan acciones encaminadas a la sensibilización de la comunidad en temas tales como: respeto por el otro, autocuidado, reconocimiento de la diferencia y proyecto de vida. De igual forma, las rutas de atención son un mecanismo de seguimiento que permite construir desde el aula alternativas de resolución de conflicto y valorar la diferencia. Lo anterior, se refuerza durante la ruta académica de los estudiantes en el núcleo de formación socio-humanístico, liderado desde el Centro de Pensamiento Don Pedro Laín Entralgo, en el desarrollo de la línea estratégica de Formación Ético-humanística, que hace parte de la Política de Bienestar Institucional.

De la misma manera, la Institución cuenta con selecciones deportivas, grupos culturales y la Pastoral Universitaria como una estrategia que brinda insumos para direccionar los apoyos y acompañamiento integral, que redunda en promover la permanencia estudiantil.

- **Prevención (Talleres y campañas)**

Se realizan acciones estratégicas que comprende el acompañamiento a estudiantes por repitencia de asignaturas, talleres sobre técnicas de estudio, manejo del tiempo, habilidades blandas, comunicación y empatía en el aula, manejo del estrés académico, encuentros sincrónicos de padres, conversatorios acerca de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, ciberbullying, metodologías innovadoras en la educación, manejo de finanzas personales, elaboración de hoja de vida, preparación de entrevista laboral y atención personalizada a estudiantes que lo requieran, entre otras acciones, las cuales orientan la construcción de su proyecto de vida y presentan alternativas de solución propendiendo por la permanencia y graduación en los tiempos establecidos.

Así mismo, se ofrecen talleres y capacitaciones al personal docente y administrativo sobre herramientas para identificar y responder de manera adecuada ante situaciones de riesgo psicosocial. De esta forma, se enfatiza en la importancia de crear un ambiente de aula seguro y respetuoso, y en la detección temprana de signos de alerta en los estudiantes.

Dentro de la prevención se realizan acciones y campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de la salud mental, los signos de

alerta de problemas psicológicos y los recursos disponibles en la institución. Estas actividades se difunden a través de diversos canales de comunicación (redes sociales, televisores, visitas a los salones, entre otros).

Por otro lado, se implementan programas que fomentan estilos de vida saludables, como talleres de manejo del estrés, técnicas de relajación, promoción de la actividad física, alimentación equilibrada, entre otros. Además, se busca integrar estos hábitos saludables en las actividades cotidianas de la Universidad.

Tabla 116. Talleres y Campañas 2019-II a 2024-I Sede Bogotá

Año	Número de eventos	Resultados de participación
2019	1	12
2020	12	6920
2021	3	498
2022	62	12890
2023	24	2611
2024-1	11	578
Total	**113**	**23509**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá, 2024.

Tabla 117. Talleres y Campañas 2019-II a 2024-1 Seccional Armenia

Año	Número de eventos	Resultados de participación
2019	33	773
2020	38	687
2021	15	1225
2022	59	1098
2023	65	2762
2024-1	50	1809
Total	**260**	**8354**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Seccional Armenia, 2024.

b) Servicio Psicológico

El servicio psicológico de la Universidad La Gran Colombia está comprometido con la salud mental de toda la comunidad académica, prestando los acompañamientos en atención individual y grupal, primeros auxilios psicológicos, atención en crisis (depresión, ansiedad, estrés), orientación vocacional, talleres formativos, campañas de promoción y prevención en salud mental, los cuales se aplican en un ambiente solidario y empático.

Adicionalmente se cuenta con herramientas y estrategias que promueven la salud mental; permitiendo al servicio psicológico contar con la información pertinente para orientar y

acompañar a la comunidad académica en el cuidado de la salud mental, prevención, detección y atención en todo tipo de violencia de la siguiente manera:

Formato de historia clínica y diagnóstico: El formato de historia clínica y diagnóstico ubicado en el sistema Adviser (Sede Bogotá) y en el aplicativo de historia clínica (Seccional Armenia), es la herramienta que se utiliza en el servicio para tomar los datos sociodemográficos, motivos de consulta y el registro del seguimiento pertinente que necesita cada acompañamiento, teniendo información rigurosa del cuidado de la salud mental en cada uno de los estudiantes, docentes o administrativos que solicitan sesiones individuales.

Guías y rutas de intervención: Con el objetivo de ser oportuno en cada caso y realizando un seguimiento a los motivos de consultas consignados en el formato de "historia clínica y diagnóstico", se crean guías y protocolos de manejo para los diagnósticos más frecuentes dentro de la comunidad académica, cada guía cuenta con el paso a paso que se debe llevar a cabo para prestar un acompañamiento pertinente a cada consultante, respetando la individualidad y la particularidad en todos los casos.

Campañas de promoción y prevención en salud mental: Las campañas de prevención y promoción de la salud mental que realiza el servicio de psicología de la Universidad La Gran Colombia, se proyectan teniendo en cuenta la adaptación al entorno universitario, la sana convivencia, el cuidado de la salud mental de toda la comunidad académica, incluyendo estudiante, docentes y administrativos.

Tabla 118. Participación de la comunidad en talleres formativos y campañas de promoción y prevención 2019-2 - 2024-1 Sede Bogotá

Participación	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Talleres formativos	389	779	1144	0	0	0	0	224	864	469
Campañas de promoción y prevención	410	208	380	0	140	125	105	0	96	351
Total	**799**	**987**	**1524**	**0**	**140**	**125**	**105**	**224**	**960**	**820**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá, 2024.

Tabla 119. Participación de la comunidad en talleres formativos y campañas de promoción y prevención 2019-2 - 2024-1 Seccional Armenia

Participación	2019	2020	2021	2022	2023	2024-1
Talleres formativos y campañas de promoción y prevención	773	687	1225	1098	2762	1809

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Armenia, 2024.

c) Servicio médico

La Universidad La Gran Colombia, en el marco de atención integral en salud y habilitada ante la Secretaría de Salud tanto en Bogotá como en Armenia, como prestador de servicios con objeto social diferente, brinda servicio de medicina general y desarrolla actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades, coadyuvando en la protección

específica y detección temprana de patologías prevenibles, en alianza con diferentes instituciones públicas y privadas, fundaciones sin ánimo de lucro y universidades que poseen programas de salud en beneficio de toda la comunidad grancolombiana.

El servicio de consulta médica y actividades de enfermería a libre demanda a toda la comunidad educativa se prestan mediante una atención humanizada y profesional que se registra en el software médico ADVISER para la Sede Bogotá y el aplicativo de historia clínica para la Seccional Armenia.

Acorde al perfil epidemiológico (principales causas de consulta médica) en estos últimos cinco años (2019–2024), se planifican las actividades en salud para el siguiente periodo académico, dando respuesta a las necesidades de la comunidad académica y administrativa.

Tabla 120. Principales causas de consulta Sede Bogotá 2019-2 a 2024-1

	Descripción	Consultas
1	Rinofaringitis aguda viral (resfriado común)	929
2	Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	526
3	Cefalea	523
4	Faringitis aguda debida a otros microorganismos especificados	499
5	Gastritis agudas	318
6	Migraña	231
7	Lumbago no especificado	199
8	Náusea y vómito	181
9	Amigdalitis aguda, no especificada	137
10	Mareo y desvanecimiento	120
	Total	**3363**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá, 2024.

Tabla 121. Principales causas de consulta Seccional Armenia 2019-2 a 2024-1

	Descripción	Cantidad
1	Sospecha COVID 19	372
2	Certificado médico (salidas académicas)	360
3	Rinofaringitis aguda	208
4	Cefalea	206
5	Virosis	184
6	Diarrea	182
7	Apertura historia clínica	168
8	Consulta general	160
9	Migraña	144
10	Gastritis	102
	Total	**2086**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Armenia, 2024.

Dentro de las actividades dirigidas a toda la comunidad grancolombiana, se desarrollan campañas de bienestar y salud integral que impactan la salud sexual y reproductiva

(bienestar emocional, prevención y atención a violencia sexual, prevención de infecciones de transmisión sexual, noviazgos sanos, planificación familiar, salud bio-psico-espiritual); prevención de enfermedades cardiovasculares y metabólicas (alimentación y nutrición saludable, tamizajes de riesgo cardiovascular, glucometrías, evitar consumo de sustancias psicoactivas alcohol, drogas, cigarrillos), promoción de la actividad física, relaciones y movilidad social sana; salud visual con campañas y tamizaje visual, prevención de síndrome informático; sueño saludable con campañas y talleres de higiene del sueño, prevención de apnea del sueño, uso correcto de dispositivos electrónicos; prevención de cáncer útero, mama, próstata, infecciones respiratorias y enfermedades inmune prevenibles, con talleres y campañas de vacunación contra la Covid19, influenza, neumococo.

Con ocasión a la emergencia sanitaria por Covid-19 y el aislamiento preventivo obligatorio decretado por el gobierno nacional a partir del mes de marzo de 2020, se brindaron servicios de salud a través de teleconsulta y teleorientación, de igual forma se realizó seguimiento en salud física y mental a toda la comunidad universitaria y una vez se retornó a la presencialidad se aplicaron los protocolos de bioseguridad para ingreso a todas las instalaciones y se llevaron a cabo jornadas de vacunación contra el Covid-19 a toda la comunidad y grupo familiar.

De manera complementaria, la Seccional Armenia cuenta con convenios de descuento para la comunidad grancolombiana con entidades de salud de la región, en caso de que cualquier estudiante, docente, administrativo o miembro de su grupo familiar requiera un servicio diferente al servicio médico o psicológico de la Universidad, pueda acceder a él con tarifas preferenciales. Actualmente están vigentes convenios de descuento con: ópticas, clínicas odontológicas, servicios de imágenes diagnósticas, laboratorios clínicos, gimnasios, centros de estética, en la ciudad de Armenia.
A continuación, se detalla la participación de la comunidad grancolombiana en actividades de promoción y prevención en salud como talleres, campañas y realización de la Semana de la salud.

Tabla 122. Participación de la comunidad grancolombiana en actividades de promoción y prevención en salud como – 2024-1 Sede Bogotá

Participación	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Talleres y campañas	540	4131	8540	5342	5180	2549	2092	1596	1745	1075
Semana de la salud	3218	0	385	0	0	0	0	0	5146	0
Total	**3758**	**4131**	**8925**	**5342**	**5180**	**2549**	**2092**	**1596**	**6891**	**1075**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá, 2024.

Tabla 123. Participación de la comunidad en actividades de promoción y prevención 2019-2 – 2024-1 Seccional Armenia

Participación	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Talleres y campañas	2629	1521	8418	2317	3757	4609	3119	3985	5418	5122

Semana de la salud	1650	0	0	125	0	426	0	1231	0	462
Total	**4279**	**1521**	**8418**	**2442**	**3757**	**5035**	**3119**	**5216**	**5418**	**5584**

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Seccional Armenia, 2024.

El Servicio médico de la Universidad cuenta con profesionales en Medicina General y Enfermería, quienes brindan servicios de salud ambulatorios de baja complejidad, de acuerdo con sus competencias y experiencia. Dicho personal está capacitado para la atención de situaciones de urgencia o emergencias que se presenten al interior de la Institución, tanto por miembros de la comunidad académica como para visitantes. Se brindan los siguientes servicios:

- Atención de pacientes por consulta externa (medicina general) y enfermería, para atención de afecciones de salud física que se presenten, así como promoción de estilos de vida saludable y la resolución de eventos en salud que puedan ser manejados desde la baja complejidad, con los recursos disponibles por la Seccional.
- Atención de primeros auxilios/primer respondiente, a realizarse en caso de presentarse algún evento de urgencia/emergencia, buscando la estabilización clínica inicial de la persona afectada y la activación de canales de atención pertinentes, de acuerdo con la situación y los recursos disponibles.
- Urgencias: son situaciones en salud que precisan una atención inmediata por parte del personal de salud, pero no está en riesgo la vida de la persona. Se refiere principalmente a situaciones como: síntomas respiratorios leves o moderados (tos, dolor de garganta, dolor de oído, etc.), síntomas gastrointestinales leves o moderados (vómito, diarrea, dolor abdominal, etc.), síntomas urinarios, traumas leves (esguinces, quemaduras leves, trauma de tejidos blandos, etc.)
- Emergencia: consiste en situaciones críticas que implican peligro evidente para la vida de una persona y, por lo tanto, requiere atención inmediata. Son ejemplos de emergencias: dolor torácico típico, cambios neurológicos agudos, síntomas respiratorios o abdominales severos, traumas mayores (craneoencefálico moderado o severo, fracturas, quemaduras mayores, etc.).
- Área Protegida – Emermédica (Sede Bogotá) y EMI (Seccional Armenia): es un servicio de atención médica a través de un prestador externo, al cual pueden acceder los estudiantes, docentes o colaboradores o externos cuando surge algún evento que se catalogue como urgencia o emergencia médica dentro de las instalaciones de la Universidad.
- Póliza de accidentes estudiantiles con Seguros del Estado: es un servicio de atención médica para los estudiantes activos, en caso de sufrir un accidente. Tiene cobertura a nivel nacional, los siete días de la semana e incluye un amplio portafolio de servicios.

d) Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se tienen establecidas actividades orientadas no sólo al cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de riesgos laborales, sino también, a la puesta en marcha de planes y programas que superen las expectativas de las necesidades de las partes interesadas. Para ello, la Universidad La Gran Colombia, cuenta con una matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual constituye una parte fundamental para la estructuración de planes de trabajo de la implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, los cuales hacen parte del plan integral de trabajo propuesto de manera anual.

De acuerdo con las necesidades establecidas, se encuentran en ejecución los siguientes sistemas o programas:

- **Sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos:** Cargos operativos *(Departamento de Planta Física: Servicios Generales, aseo y mantenimiento, infraestructura tecnológica)*:

  Para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos, se cuenta con la programación y ejecución de pausas activas de manera quincenal en las cuales se logra la cobertura de personal administrativo y docente, sin embargo, es importante recalcar que el autocuidado es indispensable para el mantenimiento de manera autónoma del cuidado de los miembros superiores e inferiores, para lo cual se les deja un código QR para el ingreso a la cartilla institucional de pausas.

  De la misma manera, se realiza seguimiento a las 7 enfermedades laborales calificadas a 2023, de las cuales 6 se han presentado en la sección de Aseo y Mantenimiento, y la restante, generada en la oficina de Cartera. Diagnósticos asociados a miembros inferiores o superiores, 100% de los diagnósticos de origen osteomuscular.

- **Sistema de vigilancia para manejo de sustancias químicas:** Enfoque realizado a las áreas o departamentos que usan sustancias químicas para el desarrollo de su labor (Laboratorios, servicios generales, aseo y mantenimiento, Campus)

  En el año 2023 se identificaron 16 sustancias químicas en la sección de Aseo y mantenimiento; 42 sustancias en servicios generales. Adicionalmente, se han programado y ejecutado capacitaciones al personal en el correcto uso de estas, así como también en el uso adecuado de los elementos de protección personal, protocolo de etiquetado y reenvasado de manera segura y socialización de matrices de compatibilidad conforme a la actualización de Fichas de Datos de Seguridad.

  Para el año 2024, se tiene programado la actualización de información presente en el Laboratorio de Química de Ingeniería Civil para continuar con la solicitud de los

certificados de carencia para poder adquirir sustancias controladas conforme lo menciona la normativa del Ministerio de Justicia.

- **Programa para los desórdenes de la voz relacionados con el trabajo y la conservación vocal.** Este programa se enfoca en el desarrollo de capacitaciones y de actividades en los departamentos, áreas u oficinas en dónde el uso de la voz sea su herramienta de trabajo de manera constante y continua durante más del 80% de su jornada laboral, para lo cual ingresarán al programa personal administrativo y docente.

  En el año 2023 se realizaron 15 capacitaciones, así como también sesiones de actualización de diagnóstico de condiciones de salud a través de la identificación de variaciones en sus cuerdas vocales y aparato fonador. Estas actividades dieron cobertura tanto a personal administrativo como a la totalidad de los docentes de tiempo completo y medio tiempo.

- **Sistema de vigilancia epidemiológica hipoacusia neurosensorial inducida por ruido:** Dirigido a personal expuesto al ruido durante su jornada laboral (*Call Center*, servicios generales).

  Se han desarrollado actividades de inspección de elementos de protección personal y entrega de insumos que promuevan el cuidado de estos, así como capacitaciones periódicas para el cuidado auditivo durante la ejecución de sus actividades laborales.

- **Sistema de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial:** Cuyas actividades se encuentran orientadas a dar cobertura a la identificación de necesidades propias de los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Para cumplir a cabalidad con cada uno de los ítems evaluados en la batería de riesgo psicosocial, se cuenta con un plan de intervención dirigido a todos los integrantes de la comunidad académica.

- **Política de desconexión laboral:** La Universidad La Gran Colombia en cumplimiento de lo previsto en la normativa legal vigente, expide este documento de Política Institucional de Desconexión Laboral Responsable de los trabajadores en su relación laboral, con el propósito de garantizar para ellos el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso y licencias, destinados a conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

Así, es derecho y deber de los trabajadores conocer sobre la Desconexión Laboral atendiendo a los límites de la jornada laboral bajo criterios de necesidad y proporcionalidad propias de su vinculación laboral, sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.

Desde la Seccional Armenia, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ha desarrollado las siguientes acciones en aras de prevenir los riesgos psicosociales, médicos y ambientales del personal administrativo y docente:

- **Celebración del Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** esta actividad se enfoca en la prevención de enfermedades no solo de origen laboral sino también de origen común, al igual que actividades que ayudan a crear una conciencia de autocuidado enfocando sus esfuerzos a convencer a cada participante que el cumplimiento de cada función institucional puede hacerse con seguridad y al cuidado de la salud.
- **Campañas en salud y prevención:** se realizan campañas en temas como alimentación sana, mente saludable, hábitos de sueño, hábitos de vida saludable, prevención de caídas a nivel, autocuidado, oficinas saludables, donde se enfocan los esfuerzos a que cada uno de los participantes valide la importancia de sumarse a la campaña y adquieran estrategias para mejorar sus hábitos de vida en pro mantener la salud tanto física como mental.
- **Capacitaciones:** El plan de capacitación anual se ejecuta dando respuesta a las necesidades detectadas en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, los accidentes e incidentes laborales, el plan anual de trabajo con el fin de reforzar los temas que puedan llegar a estar ocasionando lesiones en la población trabajadora de la Universidad, así como también potenciar las habilidades para identificar y prevenir posibles riesgos que se presenten.
- **Gestión de salud:** Desde el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se tiene priorizado el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el Riesgo Osteomuscular, teniendo en cuenta que es el riesgo de más envergadura; donde la mayoría del personal pasa un gran porcentaje de su jornada laboral enfrentando posturas prolongadas y uso constante de video terminales; adicionalmente, el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el Riesgo Psicosocial, el cual busca determinar y mitigar los riesgos que puedan llegar a desencadenar trastornos a nivel mental.

La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia cuenta con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde el cual se desarrollan las siguientes acciones en pro de la salud mental de los trabajadores:

- **Sistema de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial:** Mediante acciones dirigidas, la Seccional Armenia tiene identificadas las personas con casos confirmados, casos sospechosos y prevención en temas de enfermedad de origen psicosocial, implementando acciones para que los casos sospechosos no lleguen a materializarse sino, por el contrario, que sus síntomas disminuyan y puedan seguir una vida sana. Para los casos confirmados, se hace un seguimiento con la EPS de cada uno, con el fin de que estos síntomas no empeoren y puedan realizar un tratamiento que garantice su recuperación. Con los casos sanos, la Institución ejecuta acciones de prevención, mediante capacitaciones en temas como: manejo del estrés, hábitos de sueño, alimentación saludable, inteligencia emocional,

manejo del tiempo, campañas para adoptar estilos de vida saludables a nivel mental que fortalezcan su salud.

- **Aplicación de la batería del riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo:** Cada dos años la Seccional Armenia aplica la batería de riesgo psicosocial, la cual brinda herramientas para la identificación de riesgo en esta área y, a partir de esta identificación se diseñan las acciones para mitigar o eliminar estos riesgos, mediante terapias personalizadas, terapias de grupo, capacitaciones. Una de las estrategias de mayor impacto en estos momentos son las charlas en los puestos de trabajo, lo cual permite una mayor cobertura que cuando el personal se cita a aulas máximas o salones. La última batería de riesgo psicosocial se aplicó en el mes de septiembre de 2024.
- **Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral es elegido cada dos años, y tiene como función tratar temas de acoso laboral en caso de que llegase a presentarse una queja de un trabajador, además realiza acciones encaminadas a la motivación laboral, manejo del estrés entre otros temas de interés.

Tabla 124. Participación de la comunidad universitaria en actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo - Seccional Armenia

Periodo académico	No. Participaciones
2019-2	631
2020	1122
2021	599
2022	557
2023	464
2024-1	360

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Seccional Armenia, 2024.

La Seccional Armenia a la fecha no cuenta con enfermedades de origen laboral calificadas, lo cual evidencia la gestión en la prevención de riesgos laborales a través del tiempo. Adicionalmente, se cuenta con el certificado por parte de la Aseguradora de Riesgos Laborales de cumplimiento en un 93% de avance en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) para el año 2023 y desde 2019 se recibe asesoría y capacitación en Promoción y Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, de acuerdo con los Estándares Mínimos SGSST definidos en la Resolución 0312 de 2019.

De manera multicampus la Universidad ha identificado los riesgos psicosociales, médicos y ambientales a los que se enfrenta la población académica y administrativa de la Institución, a través de diferentes estrategias y servicios disponibles. Sin embargo, es importante mencionar que se tiene contemplado avanzar en la construcción de indicadores de impacto desde la permanencia de los estudiantes con algún tipo de alerta psicosocial, lo que permitirá medir la pertinencia y efectividad de las estrategias implementadas.

Anexo 9. 4. Evidencias aspecto a evaluar 78 Sede Bogotá, Seccional Armenia.

- ***Existencia, aplicación y evaluación de Protocolos de prevención, detección y atención a violencias y discriminación, así como mecanismos para la resolución armónica de conflictos***

La Universidad La Gran Colombia está comprometida con el bienestar de toda la comunidad académica al ser un espacio seguro para todos, que propende por eliminar cualquier tipo de violencia física o psicológica, brindando un acompañamiento integral; en coherencia con lo anterior se aprueba para la Sede Bogotá, mediante la Resolución 035 del 2022, el Protocolo de prevención, detección y atención de violencias de género, que se fundamenta en los principios de accesibilidad, acción sin daño, atención integral, confidencialidad, dignidad humana, empatía e imparcialidad.

El objetivo es proporcionar una ruta de acompañamiento para toda la comunidad Grancolobiana que este orientada en el paso a paso que se debe seguir para atender los casos relacionados con todo tipo de violencia o discriminación, contando con atención en salud mental, servicio médico y asesoría jurídica para estudiantes, docentes o administrativos que solicitan la activación de la ruta.

Tabla 125. Participación en la ruta de acompañamiento Sede Bogotá - violencia de género

Subtipo de violencia	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Violencia Emocional	2	5	3	0	1	3	5	5	1	2
Violencia Física	2	2	0	0	1	2	5	5	0	6
Violencia Sexual	1	1	0	0	1	2	5	5	0	5
Violencia económica	0	1	0	0	0	1	0	0	0	4
Negligencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abandono	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**5**	**9**	**3**	**0**	**3**	**8**	**15**	**15**	**1**	**17**

Fuente: Servicio psicológico Bogotá, 2024.

- **Capacitaciones de violencia de género – secretaria de salud:** Al ser la Universidad La Gran Colombia una Unidad Privada que Captan la Ocurrencia de eventos de interés de salud Pública (UPGD), la Secretaria de Salud de Bogotá realiza capacitaciones periódicas en las cuales se explican todos los tipos de violencia género, violencia intrafamiliar, violencia sexual, con el objetivo de disminuir los eventos violentos por medio del acompañamiento que brinda la Universidad en el servicio psicológico.
- **Capacitaciones violencia de género secretaria de la Mujer:** La Secretaria de la mujer capacita a toda la comunidad académica de la Sede Bogotá, en las violencias de género, tipos de violencia y las rutas de activación dentro y fuera de la Institución, con el objetivo de crear espacios seguros para los estudiantes, docentes y administrativos.
- **Actas de visitas técnicas epidemiología Secretaria de Salud de Bogotá:** Subsistemas de vigilancia epidemiológica de eventos prioritarios de salud mental SIVIM y SISVECOS

    - El servicio psicológico de La Universidad La Gran Colombia realiza los reportes del Sistema de Vigilancia de Salud Pública Los cuales son

Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Violencia Intrafamiliar, el Maltrato Infantil Violencia de Genero y la Violencia sexual (SIVIM)y Subsistema de Vigilancia de La Conducta Suicida (SISVECOS).

- Lo anterior teniendo en cuenta el Decreto 3518 de 2006: Por el cual se crea y reglamenta el Sistema de Vigilancia en Salud Pública y se dictan otras disposiciones de las (UPGD) Las Unidades Públicas Privadas que Captan la Ocurrencia de eventos de interés de salud Pública son responsables de la notificación o reporte obligatorio, oportuno y continuo de información veraz y de calidad en los eventos de violencia de género.

Las auditorias se realizan cada tres meses por parte de la Secretaria de Salud de Bogotá al servicio psicológico revisando que todos los eventos sean reportados de manera oportuna brindando un acompañamiento pertinente a todas las personas que reportan eventos de violencia o discriminación.

En la Seccional Armenia se cuenta también con el Protocolo para la prevención y atención del acoso y la violencia basada en género, el cual se encuentra reglamentado mediante la Resolución 034 de 2021 del 7 de septiembre de 2021, a través del cual se promueve una cultura institucional de respeto, sana convivencia y confianza entre todos los miembros de la comunidad grancolombiana, donde se materialicen comportamientos éticos, solidarios, responsables y dignificantes del ser humano, a través de un marco de referencia de promoción del buen trato, el respeto, la empatía y la solidaridad, desde la prevención y erradicación del acoso sexual y la violencia de genero. En este sentido, es importante sensibilizar a la comunidad educativa sobre esta problemática, de sus diferentes matices y expresiones que pueden llegar a normalizarse en las relaciones interpersonales, promover una postura reflexiva y crítica a partir de la participación de las actividades relacionadas con la psicoeducación, así como también brindar una atención oportuna a los casos que se presenten.

Desde la Seccional Armenia se han realizado diferentes actividades de sensibilización y socialización sobre el acoso y la violencia basada en género y la ruta de atención correspondiente, las cuales se describen en la siguiente tabla:

Tabla 126. Participaciones en actividades de sensibilización y socialización del acoso y violencia basada en género Seccional Armenia

Nombre actividad / año	2022	2023	2024-1
Socialización Protocolo de acoso y ruta de violencia basada en género	222	1355	142
Sensibilización sobre violencia basada en género	46	26	100
Sensibilización sobre violencia sexual y ruta de atención	0	0	48
Total	**268**	**1381**	**290**

Fuente: Informe Servicio de psicología 2022-2024 Seccional Armenia.

A continuación, se presentan las estadísticas de las atenciones recibidas por ruta de atención de acoso y violencia basada en género, a partir de la existencia del Protocolo para

prevención y atención a casos de acoso y violencia basada en género en el año 2021, y considerando que durante ese año no se activaron rutas de atención:

Tabla 127. Casos atendidos de acoso y violencia de género

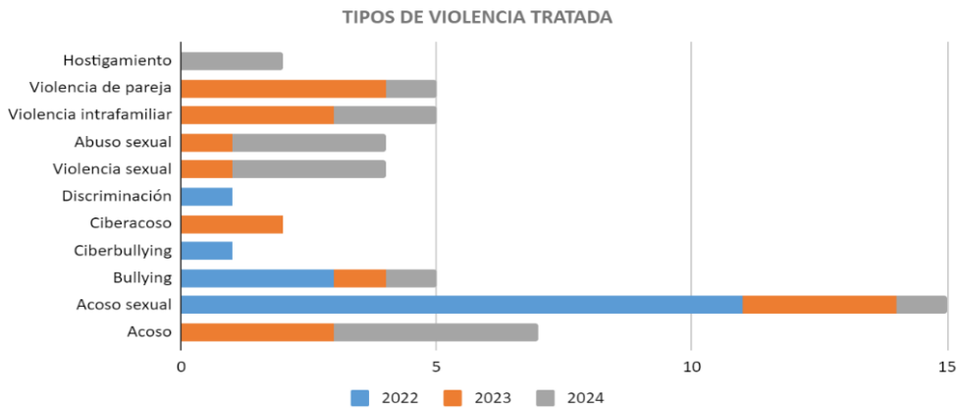
Casos Atendidos	2022	2023	2024	Total
Total	16	18	17	51

Fuente: Informe casos de acoso y violencia basada en género 2024- Servicio de psicología Seccional Armenia.

De los 51 casos recibidos en la Seccional por acoso y violencia basada en género entre 2022 y 2024, se activó ruta de atención para un total de 45, debido a que 6 fueron reportados por testigos y las presuntas víctimas no accedieron a la activación de ruta.

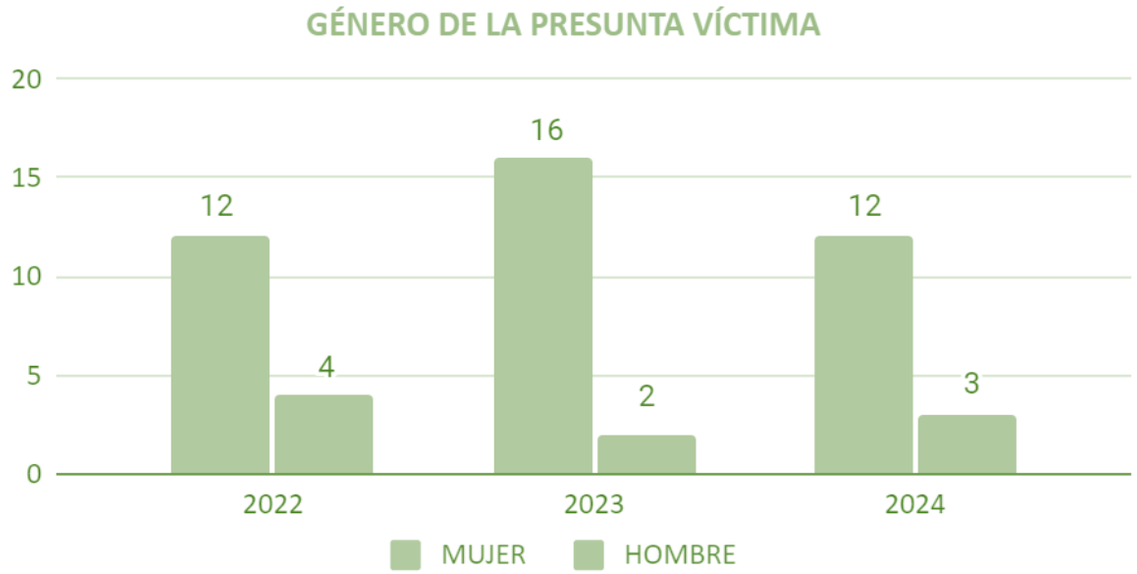
Los tipos de violencia denunciados se encuentran en el gráfico siguiente, siendo el acoso sexual el más frecuente.

Figura 128. Tipos de violencias tratadas



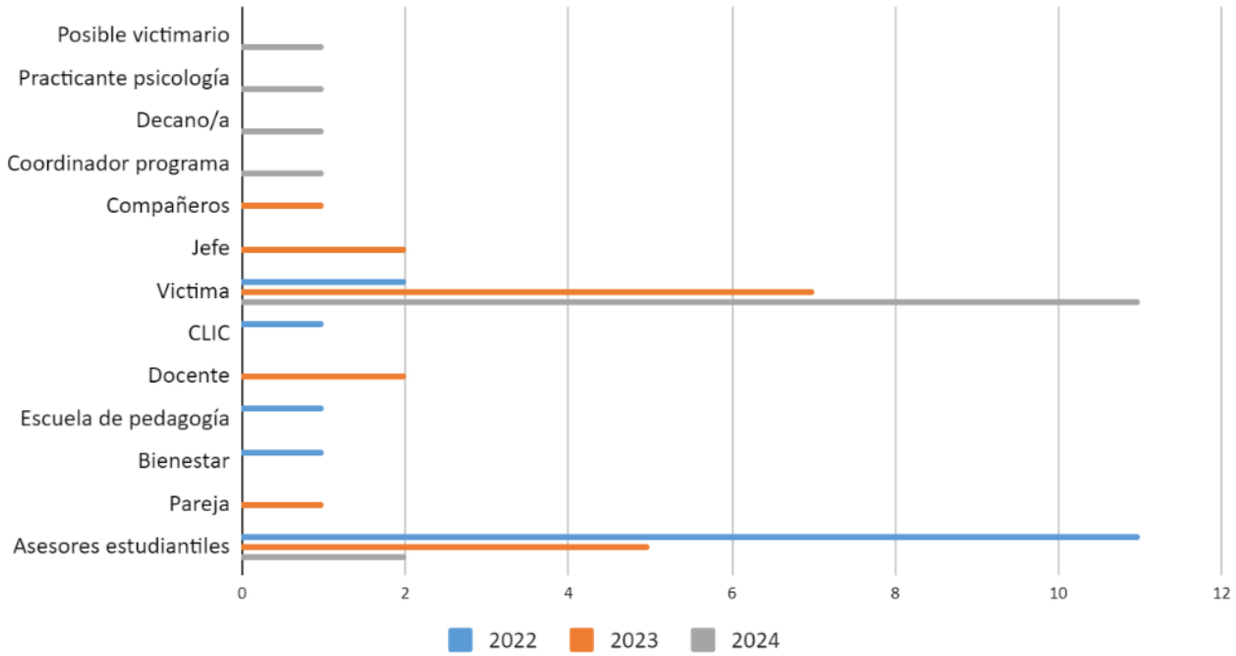
Fuente: Informe casos de acoso y violencia basada en género 2024- Servicio de psicología Seccional Armenia.
Las presuntas víctimas de acoso o violencia basada en género son en su mayoría mujeres (40) frente a los hombres (9).

Figura 129. Género de las víctimas atendidas



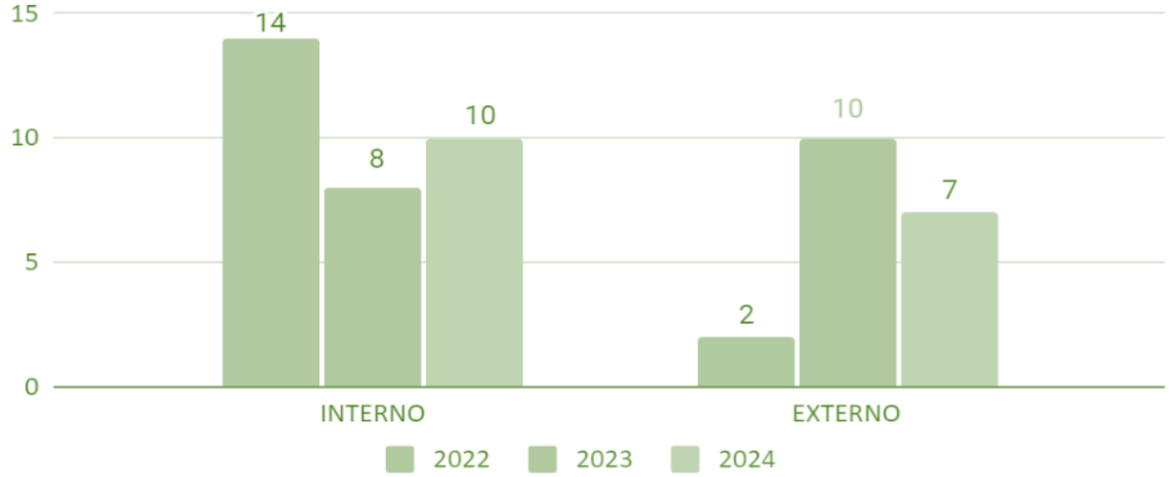
Fuente: Informe casos de acoso y violencia basada en género 2024- Servicio de psicología Seccional Armenia.

Figura 130. Fuentes de Remisión



Fuente: Informe casos de acoso y violencia basada en género 2024- Servicio de psicología Seccional Armenia.
De 51 casos recibidos por acoso y violencia basada en género entre 2022 y 2024-1, 32 se produjeron dentro de la Universidad y 19 se llevaron a cabo fuera de ella.

Figura 131. Entorno donde se generó la conducta de acoso o violencia



Fuente: Informe casos de acoso y violencia basada en género- Servicio de psicología Seccional Armenia.

La Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia se encuentra en proceso de actualización del Protocolo de prevención y atención al acoso y a la violencia basada en género acorde a la Resolución No 014466 de julio de 2022 y la Ley 2365 de julio de 2024. En ese orden de ideas la Institución tiene identificadas como oportunidad de mejora:

- Documentar la evaluación del protocolo de violencias y discriminación, para dar cumplimiento a la normatividad aplicable
- Construir indicadores de impacto para las acciones de prevención y atención del acoso y violencia basada en género.

La Universidad de manera multicampus ha abordado a través de sus protocolos y rutas de atención los casos de violencia y discriminación que se han presentado al interior de la comunidad académica y administrativa. Es importante mencionar que se tiene contemplado construir indicadores de impacto para las acciones de prevención y atención del acoso y violencia basada en género en aras de contar con estas mediciones para la toma de decisiones oportuna y el mejoramiento continuo, lo que redundará en entornos más seguros y de mayor bienestar. Además, la prevención es fundamental y debe ser permanente para seguir trabajando en la cultura del respeto y la sana convivencia.

Por otro lado, la Universidad cuenta a nivel multicampus con el Comité de Convivencia Laboral (CCL), en aras de prevenir el acoso laboral y brindar recomendaciones y dar solución a las quejas relacionadas con el acoso y la convivencia laboral. Durante este período, el comité ha jugado un papel crucial en la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso entre los colaboradores administrativos y docentes de la Universidad, conforme a los procedimientos establecidos en la legislación vigente.

Se describen a continuación las actividades realizadas para la Sede Bogotá:

- **Recepción de quejas**
  - Desde 2018, el comité ha recibido un total de 6 quejas formales por acoso o problemas de convivencia laboral.
  - El Secretario del Comité en cada periodo ha registrado y gestionado cada queja, abriendo expedientes para su respectivo seguimiento y citando a las partes involucradas.

- **Reuniones del comité**
  - Se han llevado a cabo más de 15 reuniones durante este período para analizar y deliberar sobre los casos presentados.
  - En cada reunión, se evaluaron las pruebas presentadas y se registraron las deliberaciones en actas.

- **Citación y evaluación de las partes involucradas**
  - Tanto los denunciantes como los denunciados fueron citados en varias oportunidades para escuchar sus versiones y promover el diálogo en busca de una solución a los conflictos.
  - El comité se aseguró de que ambas partes tuvieran un espacio para expresar sus puntos de vista, documentando cada interacción.

- **Seguimiento de los compromisos**
  - En todos los casos, el comité hizo seguimiento a las recomendaciones y compromisos adquiridos por las partes, monitoreando el cumplimiento de estos en un plazo de un mes posterior a la resolución del caso.

En ese mismo sentido, la Seccional Armenia cuenta con su Comité de Convivencia Laboral también, implementando estrategias y actividades encaminadas a incrementar la motivación laboral, brindar herramientas para manejo del estrés entre otros temas de interés y prevención del acoso laboral.

En la historia de la Seccional Armenia se ha presentado una (1) queja de acoso laboral en 2024-1, sin embargo, después del análisis del Comité y las partes interesadas, se llegó a la conclusión de no determinar el caso como acoso laboral, no obstante, se deja la queja dentro del plan de acción correspondiente en aras de implementar acciones que permitan dar solución a la situación presentada.

Anexo 9. 5. Evidencias aspecto a evaluar 79 Sede Bogotá, Seccional Armenia

- ***Prevención de desastres y atención a emergencias***

La Universidad La Gran Colombia a nivel multicampus tiene identificadas las amenazas de origen natural y/o antrópicas que pueda llegar a afectar las vidas o bienes, sin embargo, lo más importante es el estudio de cada una de las vulnerabilidades existentes con el fin de

cerrar cada vez la brecha y prepararnos ante un evento y disminuir su impacto, por lo cual durante cada año dentro del plan anual de trabajo ejecuta acciones como:

Planes de emergencia: En cada uno de los planes de emergencia se encuentran las amenazas y vulnerabilidades de cada edificio, a su vez todas las acciones para mitigar los riesgos de cada amenaza, el plan de emergencias está publicado en la página web de la Universidad y es socializado con estudiantes, docentes y administrativos mediante jornadas con cada grupo donde se les enseña las amenazas, rutas de evacuación y puntos de encuentro.

Simulacros de evacuación: Los simulacros de evacuación son ejercicios muy importantes donde participa toda la comunidad universitaria, con el apoyo fundamental de la brigada de emergencias de cada edificio, el simulacro es el momento adecuado para que cada integrante de la comunidad vivencie lo que debe hacer en caso de que ocurra un evento que ponga en peligro su integridad.

Brigada de Emergencia: Está conformada por personal docente y administrativo que recibe capacitación en primeros auxilios, extinción del fuego, evacuación, manejo de emergencias, derrames de sustancias químicas, con el fin de poder dar respuesta cuando se presente un evento.

Plan de ayuda mutua: La Sede Bogotá y la Seccional Armenia participan del plan de ayuda mutua con las demás universidades que se encuentran en sector, donde se tienen identificado los recursos de cada una y cómo pueden llegar actuar en caso de una emergencia individualizada o si ya ha atendido su población en el caso de una emergencia general.

Adicionalmente, en cada auditorio se divulgan recomendaciones de seguridad en caso de emergencia.

Para la atención de emergencias o urgencias en salud de cualquier persona al interior de Institución, se cuenta con personal de enfermería, servicio médico, servicio de área protegida con Emermédica (Sede Bogotá) y EMI (Seccional Armenia) para atención y desplazamiento del paciente a la red hospitalaria, así como la Póliza de Accidentes con Seguros del estado para los estudiantes que requieran atención. En el caso de administrativos o docentes, se reporta a la Aseguradora de Riesgos Laborales el accidente para recibir la atención médica requerida.

Tabla 128. Recurso de emergencia internos Sede Bogotá

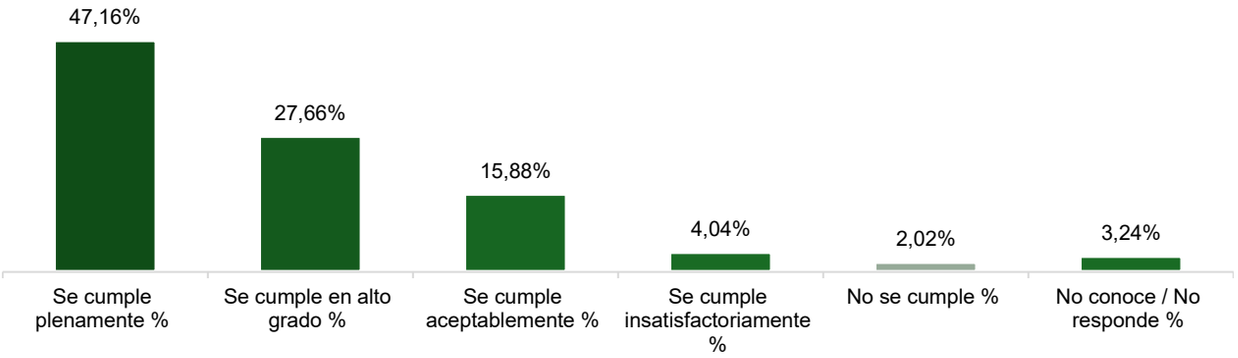
Recurso de emergencia internos	Cantidad
Extintores	471
Botiquines	51
Desfibrilador Externo Automático (DEA)	3
Gabinetes de emergencia	10
Luces de emergencia	128
Férula Espinal Larga	52

Fuente: Departamento de Bienestar Universitario Bogotá, 2024
A nivel multicampus la Institución cuenta con recurso humano y equipos para la prevención y atención en caso de llegarse a presentar una emergencia, de igual forma la planificación necesaria para mitigar los riesgos y la atención de desastres. Las evidencias respaldan las acciones adelantadas frente a este aspecto.

Anexo 9. 6. Evidencias aspecto a evaluar 80 Sede Bogotá, Seccional Armenia

Respecto a la apreciación por parte de los miembros de la comunidad institucional sobre los servicios, programas, actividades, uso, calidad, inclusión y cobertura del bienestar institucional, se tienen los siguientes resultados.

Figura 132. Percepción sobre los servicios y cobertura de bienestar institucional



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La apreciación de los miembros de la comunidad institucional frente a los *s*ervicios, programas, actividades, uso, calidad, inclusión y cobertura del bienestar institucional muestra una percepción positiva del 74.82%. Este resultado corresponde a la valoración realizada por estudiantes, docentes, personal administrativo y egresados, frente a los siguientes aspectos evaluados:

- Disponibilidad de servicios de bienestar (oferta de cursos y actividades de deporte y cultura, servicios de salud, entre otros): 72,23% de percepción positiva.
- Diversidad de los programas de bienestar (portafolio de cursos y actividades de deporte y cultura, servicios de salud, entre otros): 76,70% de percepción positiva.
- Relación estrecha de la Institución con la inclusión, el impacto social, la solidaridad y el bien común: 77,14% de percepción positiva.
- Pertinencia de los programas de bienestar hacia la comunidad grancolombiana: 78,38% de percepción positiva.

En ese sentido, la Universidad La Gran Colombia a nivel multicampus está comprometida con mantener estos resultados positivos de percepción e implementar estrategias que permitan generar una percepción positiva de aquellos aspectos que obtuvieron menor calificación por parte de la comunidad académica y administrativa.

3.9.2. Juicio de calidad del Factor 9. Bienestar Institucional

Tabla 129. Resultados de la autoevaluación: Factor 9. Bienestar Institucional

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,36	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,32	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,40	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 9

A nivel multicampus la Universidad La Gran Colombia obtuvo para el Factor 9. Bienestar Institucional, una calificación de 4,4 que equivale a nivel de cumplimiento de *se cumple en alto grado*, teniendo en cuenta que la Institución dispone de mecanismos y estrategias para lograr el desarrollo humano de sus miembros, así como la existencia e implementación de programas y mecanismos de intervención para disminuir o mitigar los riesgos de diversa índole que puedan afectar a la comunidad académica y administrativa.

La Institución a nivel multicampus cuenta y demuestra una alta participación de la comunidad académica en sus diferentes programas, servicios y actividades, todos ellos enfocados en incrementar el bienestar, la formación integral y el desarrollo humano de estudiantes, docentes y administrativos. No obstante, la Institución continuará promoviendo la participación de estudiantes de posgrados, docentes, administrativos y egresados.

La Institución adelanta acciones para identificar y prevenir los riesgos psicosociales, médicos y ambientales de sus miembros y cuenta con estrategias para la inclusión de poblaciones que requieran acompañamiento o apoyo, en concordancia con la política de educación superior inclusiva. Es importante, sin embargo, avanzar de manera multicampus en la construcción de indicadores de resultado e impacto de todas estas acciones que permitan determinar la efectividad de la implementación de todas estas estrategias.

La Universidad cuenta con Protocolos y rutas de atención para la prevención, detección y atención de violencias y discriminación, así como mecanismos para la resolución armónica de los conflictos al interior de la Institución. No obstante, es importante continuar sensibilizando y socializando con toda la comunidad académica de manera permanente. Así mismo, construir indicadores de impacto para las acciones de prevención y atención del acoso y violencia basada en género.

La Institución cuenta con programas y actividades tendientes a prevenir desastres y atender emergencias, recurso humano capacitado y equipamiento necesario para estos casos.

Figura 133. Fortalezas del Factor 9. Bienestar Institucional

- Participación de estudiantes en las diferentes actividades y servicios de bienestar.
- Amplio portafolio de programas y actividades de bienestar en el marco de la integración de la comunidad académica y administrativa.
- Equipo humano calificado y comprometido para la prestación de los servicios y actividades de bienestar hacia los miembros de la comunidad académica y administrativa.
- Compromiso institucional por el bienestar físico y mental de estudiantes, docentes y administrativos.
- Promoción de actividades y programas que integran la comunidad académica y administrativa.

Fuente: Juicios de Calidad Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

Aspectos por mejorar del Factor 9

Figura 134. Aspectos por mejorar del Factor 9. Bienestar Institucional

- Promoviendo la participación de docentes, administrativos y egresados en las diferentes actividades de bienestar.
- Continuar con el mejoramiento de los espacios que promuevan el bienestar.
- Fortalecer la prevención y atención del acoso y violencia basada en género.
- Fomentar los procesos de inclusión.
- Incentivar la participación de los estudiantes de los programar de posgrados a las actividades y programas de bienestar.
- Mejorar los espacios de infraestructura para personas en condición de movilidad reducida.

Fuente: Juicios de Calidad Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

Anexo 9. 7. Matriz de juicio de calidad del Factor 9

FACTOR 10

COMUNIDAD DE PROFESORES

3.10. FACTOR 10. COMUNIDAD DE PROFESORES

3.10.1. Característica 28. Derechos y Deberes de los Profesores

Tabla 130. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 28. Derechos y deberes de los profesores.

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,59	72%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,15	63%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE
Armenia	4,03	81%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 28

La Institución dispone del Estatuto Docente aprobado mediante el Acuerdo 002 de 2008 y actualizado por once (11) acuerdos de la Honorable Consiliatura y del Consejo Académico (Acuerdos 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), los cuales permiten evidenciar la revisión constante para el mejoramiento continuo. Actualmente, se lleva a cabo un ejercicio de actualización integral de esta política institucional, con el fin de armonizar las disposiciones con los referentes educativos, tanto en el ámbito nacional como internacional, los retos de la apropiación tecnológica, la apuesta de formación integral y la sostenibilidad financiera de la Institución.

El Estatuto docente, en el Titulo VI, presenta los derechos y deberes de los docentes de la Universidad La Gran Colombia (Acuerdo_002, 17 Junio_2008, Estatuto_Docente) que hacen parte integral del contrato de trabajo. Para el aseguramiento de la apropiación del Estatuto Docente, se realizan a nivel semestral inducciones, asesorías personalizadas, convocatorias de ascenso, convocatorias para la financiación de estudios de maestría y doctorado. Todas las normas están dispuestas en la página web de la Institución, tanto en Bogotá, como en Armenia.

Anexo 10. 1. Estatuto Docente.
Anexo 10. 2. Acuerdos de actualización del Estatuto Docente.
Anexo 10. 3. Evidencias de inducción docente 2019 – 2024.
Anexo 10. 4. Convocatorias para ascenso en el escalafón.
Anexo 10. 5. Convocatorias para financiar la formación posgradual de los docentes.

De igual manera, los docentes participan en los organismos de decisión y representación a nivel de Programa, de Facultad, e Institución. Es así como, la Universidad La Gran Colombia genera espacios de participación del cuerpo profesoral en los órganos colegiados: Comité Curricular, Comité Institucional de Aseguramiento de la calidad, Consejo de Facultad, Consejo Académico y Honorable Consiliatura.

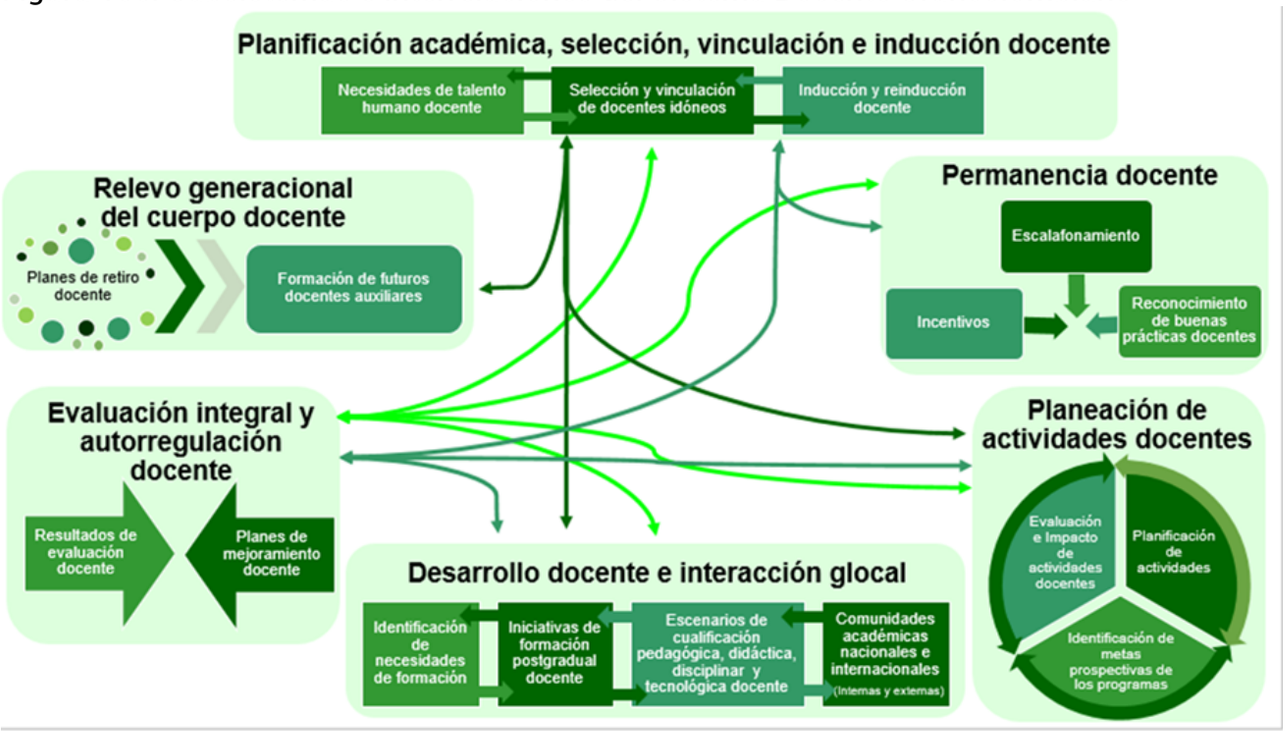
Anexo 10. 6. Evidencias de elección de representantes de docentes en Comités de Programa, Consejo de Facultad, Consejo Académico y Honorable Consiliatura

Para complementar el desarrollo y la gestión del Estatuto Docente, el Consejo Académico aprobó en el año 2021 el Sistema Docente Grancolombiano (Acuerdo 023 del 2021), el cual se define como el conjunto de componentes que permiten desarrollar la función profesoral en pro de la permanencia, el mejoramiento y la prospectiva, para la vinculación, la cualificación, la permanencia, la evaluación, la movilidad y el bienestar docente. Para el cumplimiento de este propósito, el sistema contempla seis (6) subsistemas, a saber:

a) *Planificación académica, selección, vinculación e inducción docente,* que incluye la identificación de las necesidades de planta docente, la planificación presupuestal, la postulación docente, la selección integral, la vinculación y la inducción o reinducción;
b) *Permanencia docente*, que reconoce estrategias dirigidas a la articulación del proyecto de vida profesoral y el bienestar del docente;
c) *Planeación de actividades docentes,* orientado a estrategias de programación y asignación de actividades de formación, docencia, actualización curricular, investigación, extensión y gestión académica que ejercen los docentes para el cumplimiento de la misión institucional y de los programas académicos;
d) *Desarrollo docente e interacción glocal,* en el que se desarrollan la cualificación pedagógica, disciplinar, investigativa y tecnológica; el apoyo a la formación posgradual de alto nivel; y, el fomento a la participación en comunidades académicas del orden local, regional, nacional e internacional.
e) *Evaluación integral y autorregulación docente*, que implica procesos de valoración de la práctica y el desempeño docente, para tomar acciones de mejoramiento; y,
f) *Relevo generacional del cuerpo docente*, que se enfoca en la formación de futuros docentes grancolombianos.

Estos subsistemas interactúan entre sí para el desarrollo de la misión y la visión centrada en la formación integral, la cultura de la indagación y el aporte al sector externo.

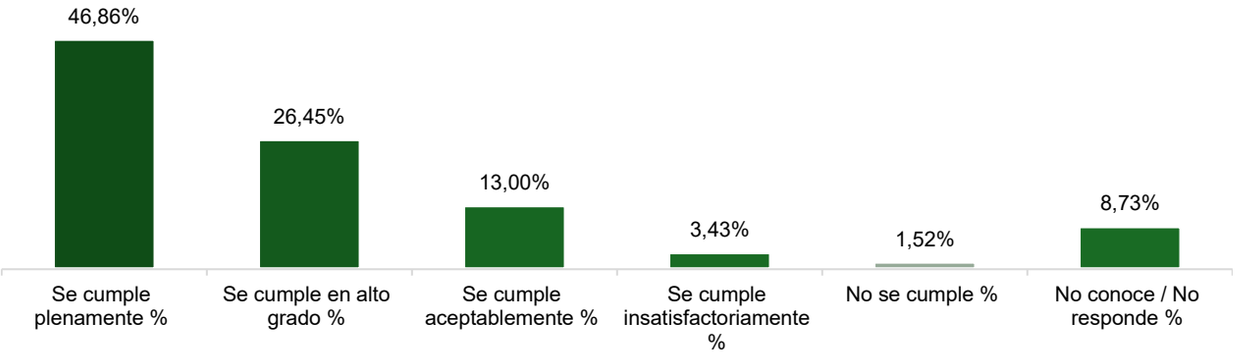
Figura 135. Subsistemas e interrelaciones del Sistema Docente Grancolombiano



Fuente: Acuerdo 023 del 2021.

En la siguiente gráfica se presenta la percepción de la comunidad académica sobre el resultado de la implementación del Estatuto Profesoral y el Sistema Docente, para garantizar la selección, vinculación, cualificación y promoción de los profesores, así como los estímulos y la evaluación con fines de mejoramiento.

Figura 136. Percepción de la comunidad académica sobre la aplicación del estatuto docente



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

A partir del proceso de autoevaluación sobre los resultados obtenidos de la aplicación de estas normas, se concluye que, a nivel multicampus, la UGC ha logrado avances importantes en los procesos relacionados con selección, vinculación, asignación

razonable de cargas y funciones misionales, capacitación y desarrollo profesoral, permanencia, remuneración justa, participación en organismos de decisión y evaluación docente. No obstante, la Institución reconoce que aún es necesario seguir mejorando en aspectos relacionados con incrementar el número anual de ascensos en el escalafón, la vinculación a 11, 12 meses y a término indefinido, y el nivel de formación doctoral de los profesores. En estos ámbitos se evidencian logros y una ruta establecida en el plan de mejoramiento, que seguirá siendo objeto de esfuerzos en la gestión, sin detrimento de la estabilidad de la Universidad.

3.10.2. Característica 29. Planta Profesoral

Tabla 131. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 29. Planta profesoral

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,35	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,18	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,53	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 29

La Universidad cuenta con una planta profesoral coherente con la misión que se enfoca en la formación integral de profesionales idóneos y seres humanos que se rigen por los valores y principios grancolombianos. La planta es acorde con las modalidades y niveles que ofrece, tanto para pregrado, como para posgrado. Además, es apropiada con relación a la vinculación, cantidad y dedicación de los profesores y sus niveles de formación disciplinar y pedagógica.

La UGC ha establecido mecanismos para la asignación del tiempo de docencia directa y de las actividades misionales de forma equitativa y eficiente, según las capacidades institucionales, para el logro de los propósitos y objetivos de las labores formativas, académicas, investigativas y de extensión, dicha asignación es coherente con el tipo de vinculación y contratación, aunque siempre este aspecto será susceptible de mejoramiento.

3.10.2.1. Composición del cuerpo docente por tipo de vinculación y dedicación a las funciones misionales:

La planta docente de la Institución está conformada por 652, de los cuales, Bogotá cuenta con 403 docentes y Armenia con 249. Según la vinculación, el tiempo de dedicación y la modalidad de contrato, estas son las cifras para el periodo 2024-1:

Tabla 132. Composición de la planta docente por tipo de vinculación, 2024-1

Vinculación		Bogotá			Armenia			Multicampus		
Dedicación	Tiempo de dedicación	Tipo de contrato			Tipo de contrato			Tipo de contrato		
		TC	MT	Cátedra	TC	MT	Cátedra	TC	MT	Cátedra
Profesores de planta	Indefinido	**11**	**0**	**0**	**19**	**0**	**0**	**30**	**0**	**0**
	Periodo académico anual (11 a 12 meses)	**249**	**0**	**0**	**37**	**0**	**0**	**286**	**0**	**0**
	Periodo académico semestral (4-5 meses)	**45**	**75**	**23**	**42**	**49**	**102**	**87**	**124**	**125**
Total profesores de planta		**305**	**75**	**23**	**98**	**49**	**102**	**403**	**124**	**125**

Fuente: Dirección de Docencia, Bogotá y Oficina de Talento Humano, Armenia.

A nivel multicampus, 316 profesores (equivalentes al 48,5% de la planta), cuentan con vinculaciones a término indefinido y por periodos anuales de 11 a 12 meses, todos ellos, están vinculados con dedicación de Tiempo Completo. Este porcentaje garantiza la permanencia y la continuidad en la dedicación a las funciones misionales de docencia, investigación, extensión, autoevaluación y gestión. El restante 51,5% se vinculan por periodos semestrales de 4-5 meses, en coherencia con lo dispuesto en la Ley 30 de 1991, para el ejercicio de las funciones docentes.

Se destaca, además, que, pese al descenso en el número de estudiantes matriculados, la Universidad ha logrado garantizar un adecuado porcentaje de profesores con dedicación de Tiempo Completo: 403 a nivel multicampus, de los cuales 87 con dedicaciones de 4-5 meses, 286 con dedicación anual de 11-12 meses, y, 30 con dedicación a término indefinido. En el caso de la Sede Bogotá, están contratados 305 profesores de tiempo completo, es decir el 75,7% de la planta total; y, en el caso de la Seccional Armenia para el periodo 2024-1, el número de docentes con contrato de tiempo completo es de 98, que equivale al 39,3% de la planta profesoral.

Es importante resaltar que estas cifras se han mantenido en adecuados niveles, gracias al compromiso de la alta dirección con garantizar la estabilidad del cuerpo docente, para asegurar la sostenibilidad del desarrollo de las funciones misionales de la Institución, pese al fenómeno de la disminución en ingresos que está afectando a la mayoría de las universidades privadas del país.

3.10.2.2. Dedicación y suficiencia para las funciones misionales

Para lograr el cumplimiento de la misión y la visión de la Institución, a nivel multicampus la planta docente está conformada de la siguiente manera: 403 docentes de tiempo completo (61,8% de la planta multicampus); 124 de medio tiempo (19%), y, 125 docentes

hora cátedra (19,2%), que permiten aportar según su experticia en el campo profesional de cada disciplina.

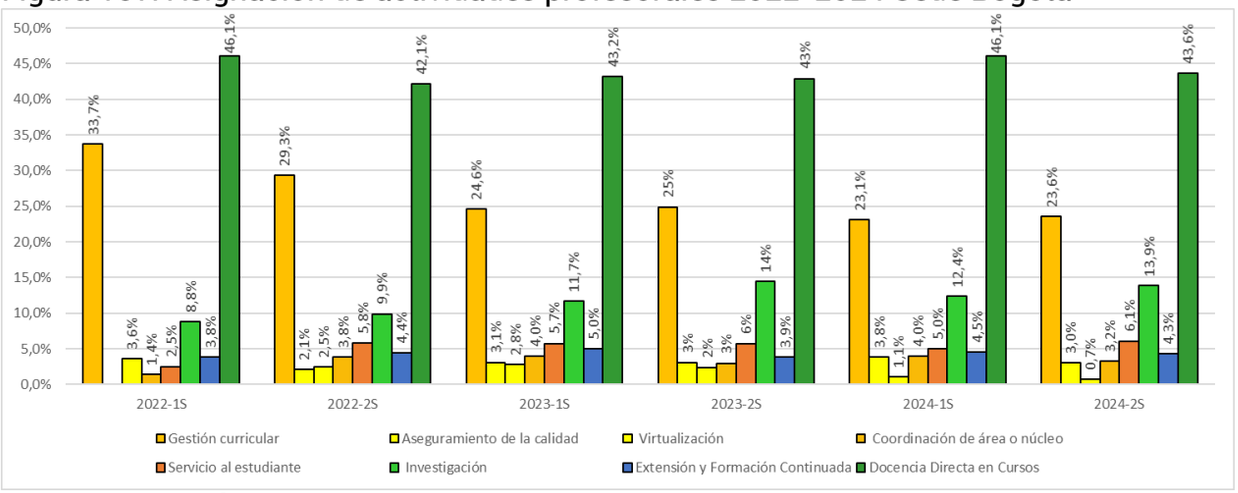
En el marco del Sistema Docente Grancolombiano (Acuerdo 023 de 2021) la Universidad cuenta con lineamientos claros para la asignación de la carga académica y misional de los docentes, los cuales se presentan a continuación:

- La Universidad concibe que su tarea principal es la actividad formativa, por tanto, todos los docentes deben asumir asignaciones de docencia directa.
- La dedicación a las actividades de docencia se asigna teniendo en cuenta las fortalezas en la formación y la experiencia de cada profesor, para la orientación de cada asignatura. En todos los casos se debe cumplir con el perfil docente definido en cada microcurrículo y se deben demostrar buenos resultados de la evaluación docente para garantizar la idoneidad en la asignación de un profesor a una determinada asignatura. En el caso de nuevos profesores, deben pasar por el proceso integral de selección docente.
- Los docentes de tiempo completo tienen asignaciones de máximo 22 horas semanales de clase directa, los docentes de medio tiempo tienen asignaciones promedio de 12 a 14 horas semanales de clase directa, los docentes catedráticos orientan máximo 10 horas de clase semanales. El total de horas laborales semanales de los profesores es 40, mientras que, el personal administrativo cumple 48 horas de trabajo semanal.
- Los profesores investigadores tendrán una asignación mayor a la investigación y menor a la docencia. El tiempo mínimo de dedicación semanal a la investigación será de 10 horas.
- Los profesores de medio tiempo no cumplen funciones de investigación. Su tarea está centrada en la docencia directa, apoyos a la extensión y en horas de tutoría a los estudiantes.
- Los profesores catedráticos solo cumplen funciones de docencia directa.

Los planes de trabajo profesoral se actualizan semestral o anualmente y se dinamizan a través de sistemas de información. Así, se realiza la distribución de las actividades profesorales en conformidad con los siguientes componentes: docencia directa, investigación, extensión, gestión académica y servicio al estudiante.

En la Sede Bogotá**,** se ha mejorado el proceso de sistematización de la distribución de actividades docentes pasando del manejo en Excel, para 2017 la incorporación del SIPLAT y a partir del 2020, producto del mejoramiento institucional, se desarrolla este ejercicio mediante el Sistema de Gestión Académica (SINU), SGA-UGC. A continuación, se presentan cifras sobre la dedicación profesoral a las actividades misionales entre 2022 al 2024.

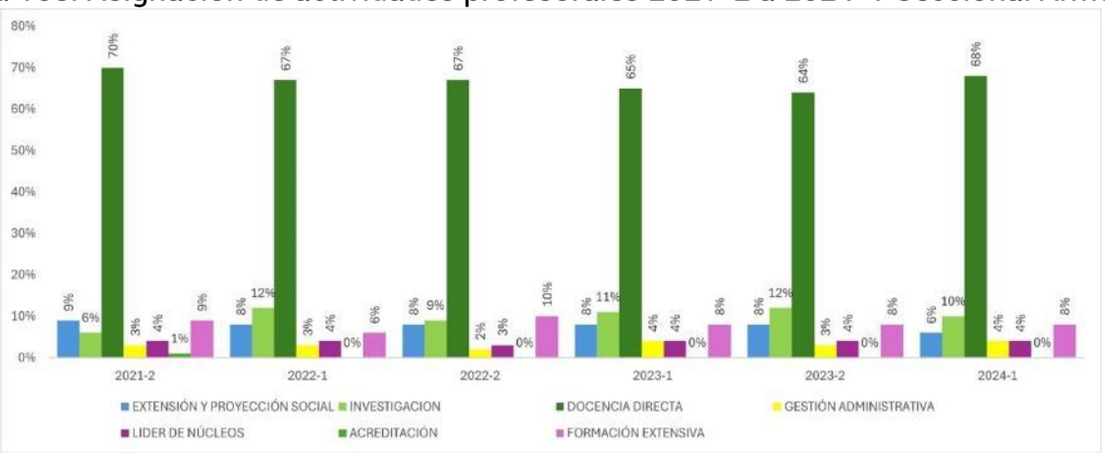
Figura 137. Asignación de actividades profesorales 2022-2024 Sede Bogotá



Fuente: Dirección de Docencia, 2024.

En el caso de la Seccional, la asignación de tareas misionales hace parte integral del proceso de postulación docente y las actividades quedan ligadas al contrato de trabajo, lo cual permite un seguimiento semestral a los cumplimientos de las metas. Durante el año 2024, la Seccional ha empezado a migrar los planes de trabajo a la plataforma multicampus SINU, en el módulo de gestión docente. A continuación, se presentan las cifras de asignación de actividades:

Figura 138. Asignación de actividades profesorales 2021-2 a 2024-1 Seccional Armenia



Fuente: Departamento de Gestión del Talento Humano, 2024.

Anexo 10. 7. Ejemplos de plan de trabajo docente de tiempo completo, Armenia y Bogotá

Relación de número de profesores por número de estudiantes (solo profesores con dedicación indefinida y por periodo anual)

Teniendo en cuenta que en el periodo 2024-1 la Universidad cuenta a nivel multicampus con los siguientes estudiantes:

Tabla 133. Número total de estudiantes, 2024-1

	Bogotá	Armenia	Multicampus
Pregrado	5.291	2.077	7.368
Posgrado	834	161	995
Total	**6.125**	**2.238**	**8.363**

Fuente: Oficina de Planeación UGC, 2024.

Y con 316 profesores de tiempo completo a término indefinido y con contrato anual. Teniendo en cuenta sólo a los profesores Tiempo Completo con vinculaciones superiores a 11 meses, la relación de número de docentes por número de estudiantes equivale a 1:26. Es decir, a nivel multicampus se cuenta con 1 profesor de tiempo completo (indefinido o contrato anual), para atender a 26 estudiantes, incluyendo a los de pregrado y posgrado. Si la relación se define solo en términos de estudiantes de pregrado, equivaldría 1:23. En ambos casos, se cuenta con una relación muy favorable que garantiza la atención adecuada a los procesos formativos y al desarrollo de las funciones misionales.

3.10.2.3. Composición del cuerpo docente según el nivel de formación para los programas de pregrado y posgrado:

La Universidad se destaca por una orientación misional que privilegia la formación integral de profesionales idóneos, bajo principios éticos y solidarios. Para el cumplimiento de esta tarea, cuenta con una planta docente cualificada, acorde a las exigencias de cada nivel de sus programas académicos, de pregrado y posgrado.

Tabla 134. Composición de la planta docente por nivel de formación, 2024-1

Vinculación		Bogotá				Armenia					Multicampus				
Dedicación	Tiempo de dedicación	Nivel de formación				Nivel de formación					Nivel de formación				
		Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Tecnólogo o en proceso de formación	Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Tecnólogo o en proceso de formación
Profesores de planta	Indefinido	**8**	**3**			**4**	**11**	**3**	**1**		**12**	**14**	**3**	**1**	**0**
	Periodo académico anual (11 a 12 meses)	**10**	**192**	**23**	**24**	**1**	**13**	**4**	**19**		**11**	**205**	**27**	**43**	**0**
	Periodo académico semestral (4,5 meses)	**4**	**115**	**11**	**13**	**7**	**73**	**48**	**61**	**4**	**11**	**188**	**59**	**74**	**4**
Total profesores de planta		**22**	**310**	**34**	**37**	**12**	**97**	**55**	**81**	**4**	**34**	**407**	**89**	**118**	**4**

Vinculación		Bogotá				Armenia					Multicampus				
		Nivel de formación				Nivel de formación					Nivel de formación				
Dedicación	Tiempo de dedicación	Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Tecnólogo o en proceso de formación	Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional	Tecnólogo o en proceso de formación
Profesores invitados a los posgrados	Cátedras por módulos de posgrados	**19**	**149**	**31**		**15**	**51**	**14**	**0**	**0**	**34**	**200**	**45**	**0**	**0**
Total		**42**	**459**	**65**	**37**	**27**	**148**	**69**	**81**	**4**	**69**	**607**	**134**	**118**	**4**

Fuente: Dirección de Docencia, Bogotá y Oficina de Talento Humano, Armenia 2024.

Teniendo en cuenta que, la principal actividad formativa de la Universidad se concentra en el nivel de pregrado (7493 estudiantes a nivel multicampus), la planta de profesores se dedica en su mayoría a este nivel formativo. En tal sentido, se destaca que el 81.4% de los docentes de planta cuenta con títulos de posgrado.

De la totalidad de profesores de planta, están vinculados 34 doctores que representan el 5,21%, cifra que está en proceso de mejoramiento a partir del fomento a la formación doctoral con la financiación del 60% de la matrícula y con licencias remuneradas para las estancias académica que requieren. En la actualidad, 24 profesores están adelantando estudios de doctorado en universidades nacionales e internacionales de reconocida trayectoria, tales como: La Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de Antioquia, Universidad Externado de Colombia, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC, Universidad de la Salle, Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina), Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Universidad Internacional de La Rioja y la UNAM, entre otras. Además, 407 profesores cuentan con títulos de maestría, lo que equivale al 62,42% del cuerpo docente, garantizando una educación de calidad en la formación de los diferentes pregrados de la Universidad. En la actualidad, 7 profesores se encuentran en formación de maestría.

Respecto al número de docentes con formación en especialización y profesional universitaria, básicamente hacen parte de los cuerpos profesorales de las dependencias de Bienestar Universitario (electivas culturales y deportivas) y del Centro de Pensamiento La Esperanza "Don Pedro Laín Entralgo" (núcleo de formación ético-humanístico), para lo cual se han implementado estrategias para la formación posgradual de los docentes de estas áreas, contando con el apoyo financiero de la Universidad.

De igual manera, es necesario resaltar el alto nivel de formación de los profesores que atienden los módulos de los posgrados en modalidad de contrato laboral por horas de cátedra, garantizando la idoneidad que exige la formación en las especializaciones y las

maestrías de la Universidad. La composición del cuerpo profesoral de los posgrados está adscrita a cada Facultad y se caracteriza por contar con un núcleo básico de docentes de planta para desempeñar las tareas de coordinación y gestión, investigación, docencia y autoevaluación; además, a nivel multicampus se cuenta con 34 doctores, 407 magíster y 89 especialistas (solo para el caso de especializaciones), que orientan la formación y desarrollan las tutorías de investigación de los estudiantes de posgrados.

3.10.2.4. Composición del cuerpo docente según la diversidad de su origen académico y etario:

La diversidad del cuerpo docente en los profesores de planta se identifica en la proveniencia académica de la formación de pregrado y posgrado, de la siguiente manera:

Tabla 135. Diversidad en el origen de la formación profesoral, planta docente 2024-1

Diversidad en la formación profesoral	Número de profesores	Bogotá
Origen de la formación de posgrado	Posgrado de la UGC	42
	Posgrado de otra IES nacional	311
	Posgrado de otra IES internacional	50

Fuente: Dirección de Docencia, Bogotá 2024.

Tabla 136. Diversidad en el origen de la formación profesoral, planta docente 2024-1

Diversidad en la formación profesoral	Número de profesores	Armenia
Origen de la formación de pregrado	Pregrado de la UGC	78
	Pregrado de otra IES nacional	170
	Pregrado de otra IES internacional	1
Origen de la formación de posgrado	Posgrado de la UGC	47
	Posgrado de otra IES nacional	127
	Posgrado de otra IES internacional	31

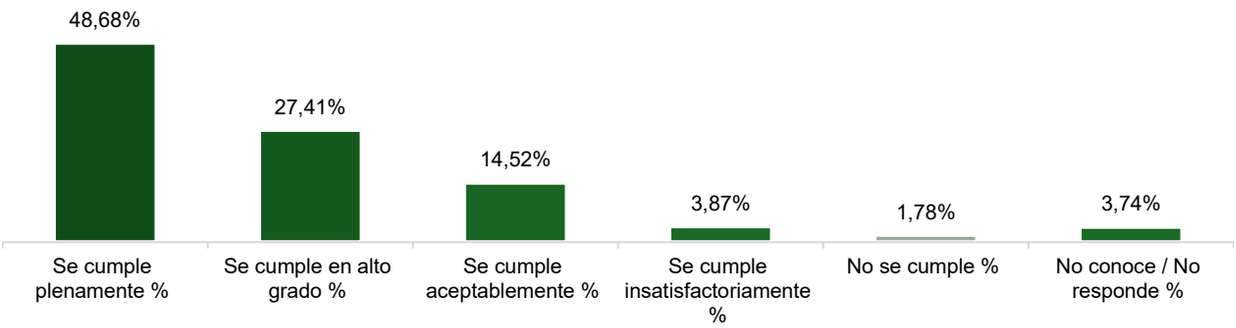
Fuente: Oficina de Talento Humano, Armenia 2024.

Respecto a la composición etaria de los profesores de planta se evidencia un equilibrio apropiado entre la trayectoria de los más experimentados y la renovación que impulsan profesionales más jóvenes. A nivel multicampus, de los 652 profesores vinculados en 2024-1, el 50,5% tienen edades comprendidas entre los 31 a 45 años, el 29,2% se encuentran entre los 45 a 60 años, el 14,8% es mayor de 61 años, y el restante 5,5% tiene entre 24 a 30 años. Estos datos evidencian la configuración de una planta, en su mayoría joven que se encuentra en pleno proceso de desarrollo profesional y formativo.

En cuanto a equidad de género, el 33,59% de la planta docente a nivel multicampus son mujeres. Bogotá con 33,5% y Armenia con 33,73%.

3.10.2.5. Apreciación de los miembros de la comunidad académica

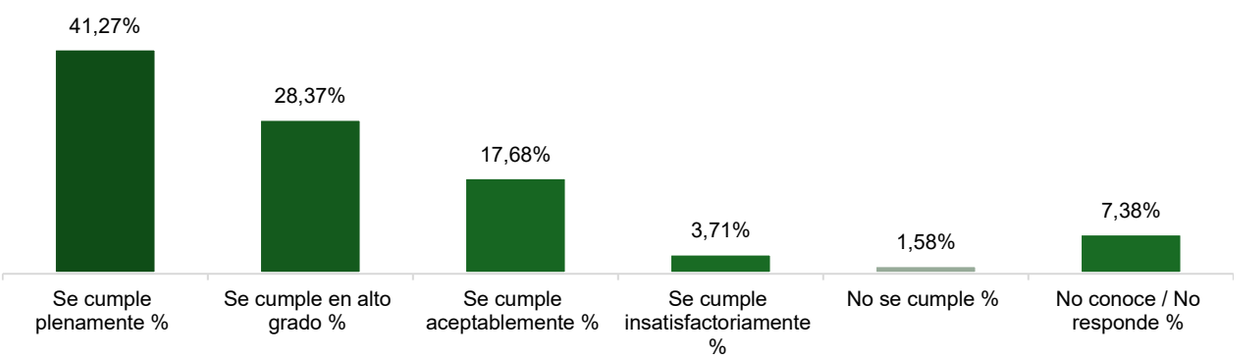
Figura 139. Apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la Institución, en relación con la existencia de un núcleo de profesores



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024.

La comunidad académica reconoce en un 76,09% apreciaciones positivas relacionadas con la existencia y la suficiencia del cuerpo profesoral docente, el cual se selecciona en coherencia con los procesos de postulación y la identificación de perfiles profesorales, con el fin de asegurar el desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión bajo la idoneidad disciplinar, científica y formativa.

Figura 140. Apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la existencia y aplicación de mecanismos de selección, vinculación y contratación de profesores

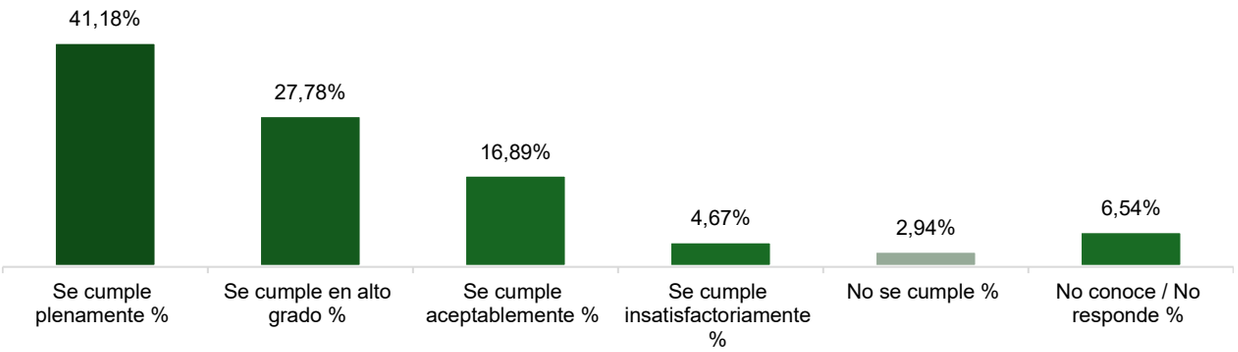


Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024.

Respecto a los procesos de selección, vinculación y contratación, se evidencia una percepción positiva en un 69,64%, toda vez que se han generado ejercicios constantes relacionados con la inserción de los docentes a la vida universitaria. De esta manera, se ha enfatizado en la contratación de acuerdo con los parámetros legales y la inducción

profesoral como estrategia de orientación estratégica a nivel académico, que promueve la apropiación de políticas y proyectos institucionales.

Figura 141. Apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la Institución, en relación con la aplicación de mecanismos de evaluación de las actividades asignadas a los profesores



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024.

En relación con la aplicación del Estatuto Profesoral y su capacidad para facilitar la selección, vinculación, cualificación y promoción del cuerpo docente, así como para fomentar el desempeño y la producción investigativa, el desarrollo tecnológico, la innovación y la creación, la comunidad académica de la Institución expresa una percepción positiva del 73,32%, lo que evidencia una valoración favorable de las acciones emprendidas por la Institución en respuesta a estas apreciaciones. Este resultado refuerza el compromiso institucional con la mejora continua del desarrollo profesoral y la promoción de la calidad académica.

Con respecto a la planta profesoral, la comunidad académica tiene una percepción positiva del 70,47%, lo que refleja su confianza en que la Institución dispone de un equipo docente competente y preparado para garantizar el logro efectivo de los resultados de aprendizaje en los distintos programas académicos.

El indicador de cumplimiento de la Característica 29 muestra una percepción positiva del 73,83%, lo que evidencia una gestión adecuada en cuanto a la planta profesoral y su capacidad para satisfacer las necesidades académicas de la Institución.

La comunidad académica manifiesta una percepción positiva del 68,96%, lo que indica que los mecanismos y criterios de evaluación docente son considerados eficaces para identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora del profesorado.

3.10.3. Característica 30. Trayectoria profesoral

Tabla 137. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 30. Trayectoria profesoral

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,33	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,15	83%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,50	90%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024.

Síntesis juicio de calidad de la Característica 30

3.10.3.1. Efectos de la evaluación integral de profesores:

Para la UGC, la evaluación docente es un proceso esencial que permite la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora en las prácticas pedagógicas y de desempeño docente. La evaluación está definida en el artículo 17 del Estatuto Docente y los mecanismos y estrategias están contemplados en detalle en el Sistema Docente Grancolombiano, específicamente en el Subsistema de Evaluación Integral y Autorregulación Docente (Acuerdo 023 de 2021).

Los procesos de evaluación docente son utilizados por la Institución, las Facultades y Unidades Académicas de investigación y proyección social para gestionar acciones en la gestión, desarrollo y mejoramiento continuo de las funciones misionales. A partir de los resultados de la evaluación docente se han realizado las siguientes acciones:

a) Socialización de los resultados a cada profesor, para que, en conjunto con el Decano o Secretario Académico, identifique sus fortalezas y avance en la mejora de sus debilidades.

Anexo 10. 8. Evidencias de la socialización de resultados de evaluación docente

b) Reconocimientos públicos a la excelencia docente. A partir de los resultados de la evaluación, la Universidad reconoce y exalta a los mejores docentes que han obtenido un puntaje igual o superior a 4,8 en las evaluaciones anuales.

Anexo 10. 9. Evidencias de resoluciones de reconocimientos públicos a docentes que han obtenido resultados excelentes en la evaluación docente

c) Construcción y seguimiento a planes de mejoramiento para aquellos docentes en nivel medio (entre 3.5 y 3.9): el plan se construye de manera conjunta con el profesor y se hace seguimiento por parte de las Facultades y, la Dirección de Docencia (Bogotá) o la Escuela de Pedagogía (Armenia).

Anexo 10. 10. Formatos de planes de mejoramiento y evidencias del seguimiento al plan de mejoramiento docente

d) Tomar decisiones sobre continuidad: los bajos resultados de un profesor nuevo o los reiterativos en docentes que han pasado por plan de mejoramiento, conlleva a la decisión de no dar continuidad a la vinculación laboral del profesor. En los últimos 5 años, se evidencian las siguientes decisiones al respecto:

Tabla 138. Número de profesores que se han desvinculado a partir de bajos resultados en evaluación docente - Bogotá

Año	Bogotá	
	Número de docentes con resultados bajos	Número de estos docentes que se han desvinculado o no postulado para siguiente período académico
2019-1S	64	41
2019-2S	46	18
2020-1S	7	6
2020-2S	30	12
2021-1S	13	6
2021-2S	55	40
2022-1S	16	9
2022-2S	23	17
2023-1S	12	6
2023-2S	33	16
2024-1S	22	8

Fuente: Dirección de Docencia, Bogotá 2024.

Tabla 139. Número de profesores que se han desvinculado a partir de bajos resultados en evaluación docente - Armenia

Año	Armenia	
	Número de docentes con resultados bajos	Número de estos docentes que se han desvinculado
2019	4	4
2020	5	5
2021	3	3
2022	5	5
2023	3	3

Fuente: Escuela de Pedagogía, Armenia 2024.

e) Promover la cualificación posgradual de los profesores: los resultados de la evaluación docente son un indicador importante que se tiene en cuenta para financiar los estudios de Maestría (40%) y Doctorado (60%) de los profesores.

Anexo 10. 11. Convocatorias para formación posgradual en las que se evidencie que se tienen en cuenta los resultados de la evaluación docente

f) Ascenso en el escalafón docente: las convocatorias de ascenso en el escalafón docente incluyen los resultados de la evaluación docente como factor determinante para el ascenso.

Anexo 10. 12. Convocatorias para ascenso en el escalafón docente en las que se evidencie que se tienen en cuenta los resultados de la evaluación docente

g) Planes de formación docente por Facultad y/o Programa: los resultados de la evaluación docente se analizan para evidenciar las fortalezas y debilidades por Facultad y/o Programa Académico. A partir de las oportunidades de mejoramiento, los Decanos, junto con la Dirección de Docencia o la Escuela de Pedagogía, programan capacitaciones específicas.

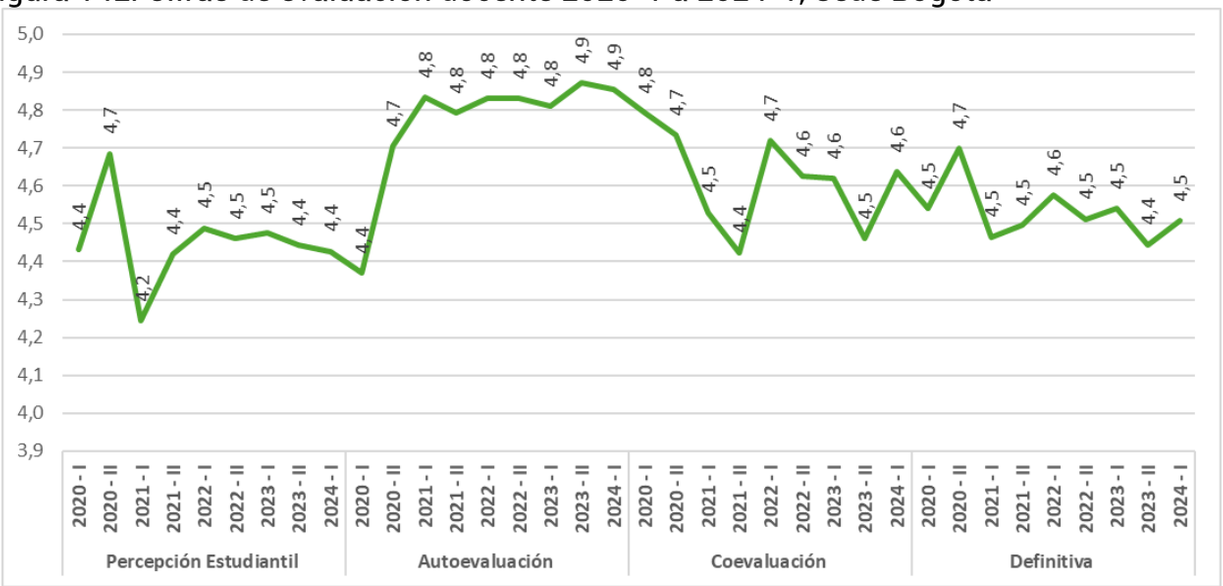
Anexo 10. 13. Ejemplo de informe de análisis de resultados de evaluación docente por Facultad y/o Programa con identificación de oportunidades de capacitación y cualificación docente

Se destaca que gracias a los procesos de evaluación docente se ha logrado verificar un cumplimiento pleno de las asignaciones previstas y necesarias para dar cobertura a las actividades académicas de los planes de estudios; así como, un cumplimiento suficiente en la asignación a horas de investigación y proyección social, coordinación, asesoría y tutoría, aunque susceptible de mejoramiento en investigación.

Finalmente, se han sometido a revisión y ajustes los instrumentos de evaluación y de manera participativa se han mejorado periódicamente.

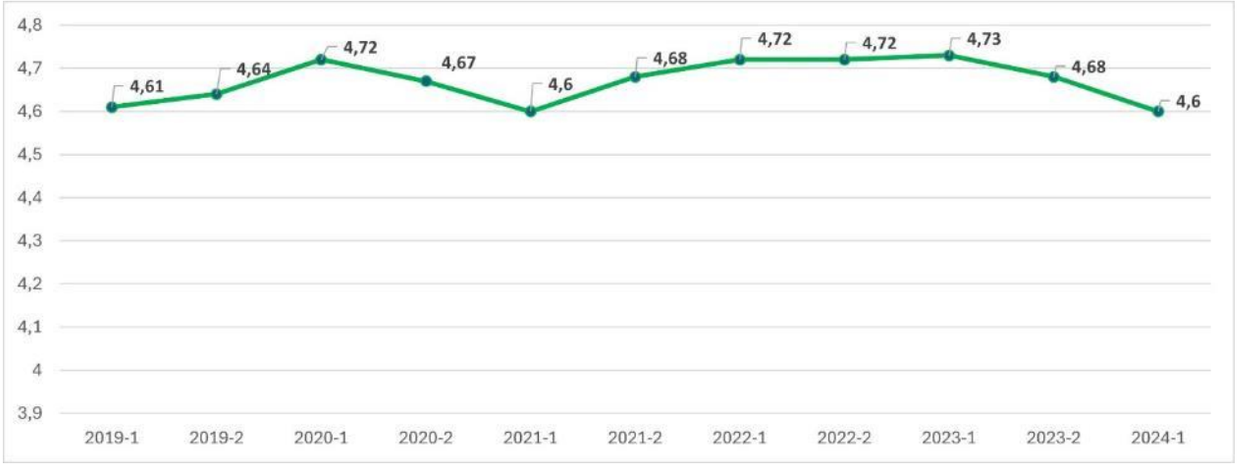
A continuación, se presentan las cifras correspondientes al 2020-1 al 2024-1 respecto a la valoración general de la práctica docente.

Figura 142. Cifras de evaluación docente 2020-1 a 2024-1, Sede Bogotá



Fuente: Dirección de Docencia, 2024.

Figura 143. Cifras de evaluación docente 2019-1 - 2024-1, Seccional Armenia



Fuente: Escuela de Pedagogía y Docencia, 2024.

3.10.3.2. Aplicación del Escalafón Docente:

La Universidad contempla cinco (5) categorías del escalafón, según lo establece el Estatuto Docente en el en el Título III: Del Escalafón, artículos 4 al 9, a saber: profesor auxiliar, profesor vinculado, profesor asistente, profesor asesor y profesor titular. Para cada categoría se ha establecido una remuneración especifica, unos requisitos en términos de la formación posgradual, experiencia docente, producción intelectual y formación en lengua extranjera. Con el fin de cumplir con la promesa de valor grancolombiana, la Universidad incluye, además de los requisitos mencionados, la cualificación en los cursos de Grancolombianidad (I, II, III, IV, V, VI), los cuales se encuentran enfocados en la identidad, los valores, la impronta institucional, el Proyecto Educativo Institucional PEI, el sistema curricular, la formación en virtualidad, entre otros.

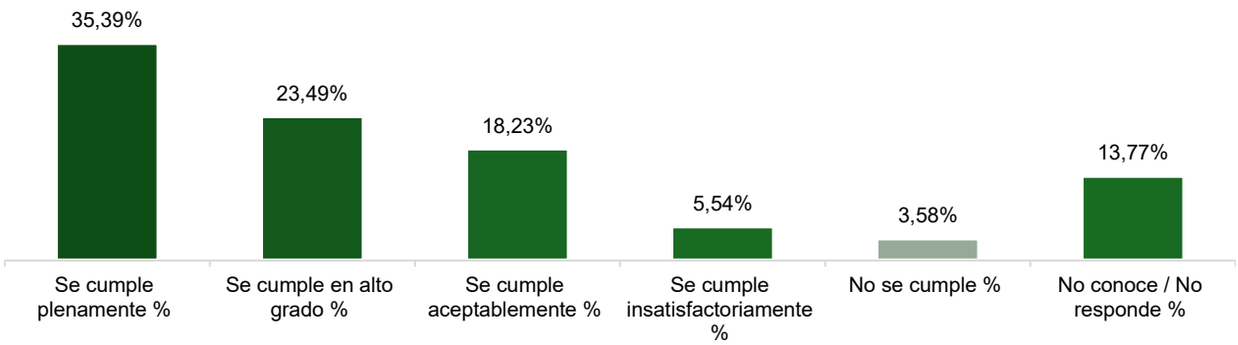
A nivel multicampus, se cuenta con 544 docentes en categoría de vinculados; 62, en categoría de asistente; 11 en categoría de profesor asociado, y 11 en categoría de docente titular.

Tabla 140. Escalafón por lugar de desarrollo 2024-I

Escalafón	Bogotá	Armenia	Multicampus
Auxiliar	0	0	0
Vinculado	339	204	543
Asistente	49	13	62
Asociado	7	5	12
Titular	8	3	11
Sin escalafón	0	24	24
Total	**403**	**249**	**652**

Fuente: Dirección de Docencia y Oficina de Talento Humano, 2024.

Figura 144. Apreciación en relación con la aplicación de un escalafón docente, la movilidad, cualificación, promoción profesional y la aplicación de criterios y mecanismos transparentes para la determinación de la asignación salarial y estímulos a los profesores



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024.

El indicador de cumplimiento de la **Característica 30** refleja una percepción positiva del **58,88%** respecto a los procesos de trayectoria profesoral, lo cual se soporta desde el Estatuto Docente y el Sistema Docente Grancolombiano. Así mismo, se evidencia que el 13,77% no conoce estos procesos, por tanto, se dinamizaran estrategias de socialización de las disposiciones del estatuto en términos de asignación salarial, estímulos y apoyos, en procura de la apropiación de las estrategias de gestión profesoral por parte de la comunidad académica.

3.10.4. Característica 31. Desarrollo profesoral

Tabla 141. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 31. Desarrollo profesoral

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,02	80%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,88	78%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,15	83%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024.

Síntesis juicio de calidad de la Característica 31

En el marco Estatuto y del Sistema Docente, la UGC hace esfuerzos relevantes para fomentar la formación de los profesores a través del Subsistema de Desarrollo Docente. Este subsistema se orienta dos grandes ejes estratégicos: la cualificación posgradual, y, la capacitación permanente, ambos con el fin de contribuir al desarrollo integral de los saberes, a incrementar las competencias y a propiciar la actualización constante de sus conocimientos en las diferentes áreas de desempeño disciplinar, profesional y humana.

A nivel multicampus, la Universidad La Gran Colombia otorga estímulos económicos para apoyar a los docentes en los procesos de formación de alto nivel posgradual en áreas disciplinares o pedagógicas, en los siguientes términos:

- Para estudios de Doctorado, se otorga el 60% del valor de la matrícula y las licencias remuneradas que el profesor requiera para cumplir sus compromisos académicos.
- Para estudios de Maestría, se otorga el 40% del valor de la matrícula y los permisos remunerados para facilitar su asistencia a las clases.
- Para estudios de especialización, se otorga el 50% del valor de la matrícula en programas propios de la UGC y 30% en otras IES.

Tabla 142. Apoyos otorgados a la formación posgradual en los últimos 5 años

Profesores que han recibido apoyos económicos		Doctorado	Maestría	Especializaciones UGC	Especializaciones otras IES
Número de profesores Bogotá	Número de profesores beneficiados	32	11	2	0
	Número de profesores titulados	2	0	2	0
	Número de profesores que permanecen en la UGC	17	7	1	0
Número de profesores Armenia	Número de profesores beneficiados	4	13	15	0
	Número de profesores titulados	1	10	11	0
	Número de profesores que permanecen en la UGC	3	9	10	0
Número de profesores multicampus	Número de profesores beneficiados	36	24	17	0
	Número de profesores titulados	2	10	11	0
	Número de profesores que permanecen en la UGC	35	20	12	0

Fuente: Dirección de Docencia, Bogotá y Oficina de Talento Humano, Armenia. 2024

Una vez el profesor resulta favorecido de los apoyos a la formación posgradual, debe firmar un compromiso de permanencia con la Universidad y revisión y actualización de sus asignaturas para garantizar que lo aprendido, se revierte en la formación a los estudiantes. Además, en el caso de las Maestrías debe entregar 1 producto de investigación de

generación de nuevo conocimiento (publicación en revista indexada), y, en el caso de los Doctorados, debe entregar 3 artículos derivados de su investigación.

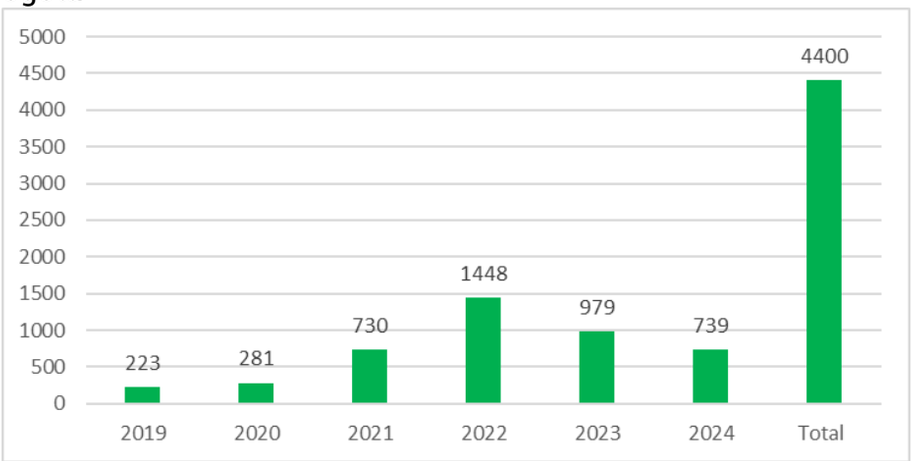
Como puede observarse, los efectos de los apoyos a la formación posgradual se pueden evidenciar en el logro de 3 titulaciones de Doctorado, 10 de Maestría y 13 de especializaciones, con la consecuente actualización microcurricular que está aportando de manera directa a la formación de los estudiantes.

La Universidad también incentiva la actualización permanente de los profesores mediante becas y financiaciones a estudios cortos, como diplomados, seminarios y talleres en el ámbito disciplinar y pedagógico. En los últimos 5 años, la Sede Bogotá ha invertido $51.297.177 de pesos en cursos en el exterior de educación continua. Por su parte, la Seccional Armenia en los últimos 5 años, ha otorgado 263 estímulos económicos para educación continua y 36 becas del 100% para estudios en segunda lengua.

Respecto a la cualificación profesoral, tanto la Sede Bogotá, como la Seccional Armenia, cuentan con un Plan Anual de Cualificación Docente que incluye los siguientes ámbitos de formación: a) Pedagogía y didáctica, b) Desarrollo Humano, c) Innovación educativa e investigación, d) Competencias Interculturales, e) Apropiación tecnológica y digital, y f) Actualización disciplinar.

En la Sede Bogotá se han logrado desarrollar 4400 certificaciones a docentes en su proceso de cualificación docente, lo cual ha implicado que desde el 2021 se ha impulsado las iniciativas permitiendo pasar de 223 en 2019, 1448 en 2022, 979 en 2023 y 739 en 2024-1 (este último corresponde al primer periodo). En la siguiente gráfica se muestran las cifras por año:

Figura 145. Cifras de participación de los programas de cualificación profesoral 2019 – 2024 Sede Bogotá



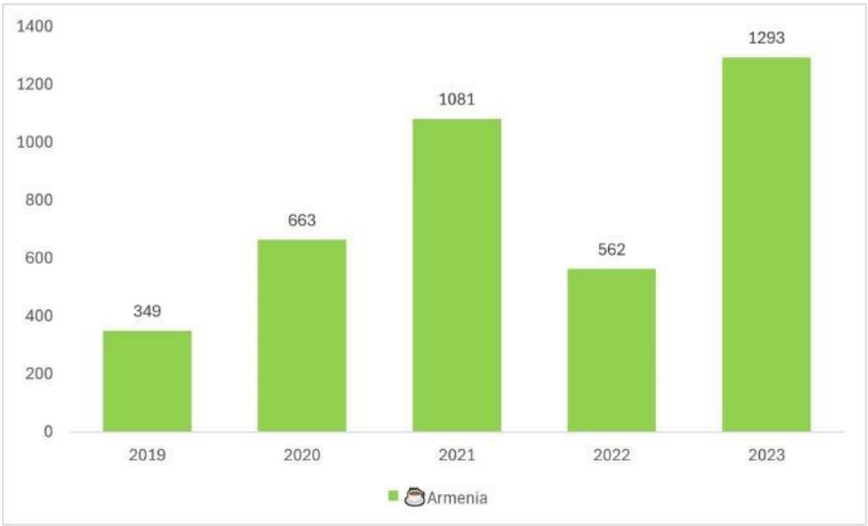
Fuente: Dirección de Docencia, 2024.

La Seccional Armenia, a través de su plan anual de formación docente, ofrece cursos gratuitos a los docentes en diversas áreas, como Formación en pedagogía y currículo,

disciplinar, tecnologías y virtualidad, bilingüismo, desarrollo humano y filosofía Grancolombiana. Como respuesta a la contingencia que provocó la pandemia, y el decreto 1330 del 2019, la Seccional desarrolló un diplomado denominado "Diplomado en competencias pedagógicas para la educación mediada por tecnologías" para dar respuesta a esos desafíos. Este diplomado se ajustó en el periodo pospandemia y se convirtió en el "Diplomado virtual en competencias pedagógicas para la docencia universitaria", que deben tomar como requisito todos los docentes que ingresan a ser parte de la planta de profesores de la Seccional. A la fecha, 331 docentes se han graduado de este diplomado, que forma parte además de uno de los requisitos para ascenso en el escalafón

La siguiente ilustración muestra el número de asistencia a los diferentes talleres, cursos o charlas formativas que se han realizado en la Seccional en el periodo 2019 a 2024-1, en temas como Resultados de Aprendizaje, Rúbricas de Evaluación, Consistencia horizontal de la estructura curricular, evaluación por competencias, inclusión educativa, resignificación del aula como lugar motivador para el aprendizaje y análisis del contexto, Herramientas para la permanencia estudiantil, Vocación al aprendizaje, Técnicas para publicaciones electrónicas, comunicación asertiva, manejo de la voz, escritura científica, Factibilidad y dirección de proyectos y estilos de Aprendizaje. Así mismo, en utilización del recurso tecnológico y virtual en el proceso del aprendizaje – OVAS, Manejo de la plataforma *Moodle, Webtools* y, un diplomado Competencias pedagógicas para la educación mediada por tecnologías, entre otros.

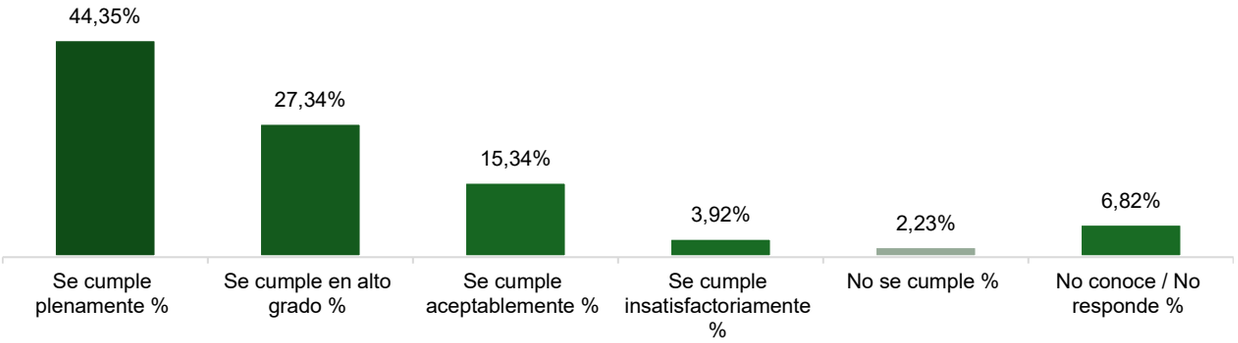
Figura 146. Cifras de participación de los programas de cualificación profesoral 2019 – 2024 Seccional Armenia



Fuente: Escuela de Pedagogía y Docencia, 2024.

Con referencia a la característica 31, correspondiente al desarrollo profesoral, se evidencia una percepción positiva del 71.69 %, con un acumulado en las categorías "Se cumple plenamente" y "Se cumple en alto grado".

Figura 147. Apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la Institución, en relación con la existencia, cobertura, calidad y pertinencia del programa de desarrollo profesoral, junto con las acciones emprendidas como resultado de dichas apreciaciones.



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Es importante enfatizar que se cuenta con una percepción positiva del 71,69% respecto al desarrollo profesoral, lo cual da cuenta del desarrollo de estrategias pedagógicas relacionadas con el perfeccionamiento del cuerpo docente y su disposición al aprendizaje.

3.10.5. Característica 32. Interacción académica de los profesores

Tabla 143. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 32. Interacción académica de los profesores

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,44	69%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE
Bogotá	3,13	63%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE
Armenia	3,75	75%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024.

Síntesis juicio de calidad de la Característica 32

La Universidad La Gran Colombia dinamiza mecanismos que privilegian la inserción de los profesores en los contextos nacionales e internacionales, según está establecido en el Sistema Docente, en el Subsistema de desarrollo e interacción glocal. De igual manera, cuenta con la Política de Internacionalización para fortalecer estos procesos.

3.10.5.1. Resultados de la interacción de profesores en el contexto nacional:

Los resultados de las interacciones de profesores en el contexto nacional se evidencian en el siguiente cuadro:

Tabla 144. Resultados de la interacción nacional de profesores de la sede Bogotá en los últimos 5 años.

Red	Logros de profesores	Tipo	Docencia	Investigación	Extensión
Red ECOCIUDADES	Realización anual del Congreso Internacional EcoCiudades versión XVII que tiene como producto la publicación de Memorias, así como la consolidación de proyectos de investigación.	**Internacional**		**X**	
Red Iberoamericana de la Haya	Ponencias internacionales, publicación de capítulos de libro en la Editorial Tirant Lo Blanche	**Internacional**		**X**	**X**
Red Latinoamericana de centros y programas de escritura	Dos artículos de investigación y participación en ponencias	**Internacional**	**X**	**X**	
École doctorale droit-université de Bordeaux	Publicación de artículo científico y ponencia	**Internacional**		**X**	
Organización de Universidades Católicas de América Latina y el Caribe (ODUCAL)	Se ha desarrollado ejercicios de producción investigativa y académica como ponencia "Formación integral y salud mental del cuerpo docente, una sistematización de experiencias de cualificación 2021 – 2024"	**Internacional**	**X**	**X**	
RED SIBGUADUA Red de investigación en bambú y guadua	Desarrollo de patentes y proyección en el sector de la construcción con guadua e impulso de los proyectos de investigación.	**Internacional**		**X**	**X**
AAULA - Asociación de Arquitectos, Urbanistas e investigadores de Latinoamérica y el Caribe	Cooperación internacional en Taller Vertical en el Urabá Antioqueño - Jurados internacionales	**Internacional**	**X**		**X**
Asociación Colombiana de Derecho Procesal Constitucional	Publicaciones de libros de parte de la Universidad UGC- y estancias académicas internacionales que se realizan de forma anual.	**Nacional**	**X**	**X**	
CUCB - Corporación de Universidades del Centro de Bogotá	Realización de la catedra Bogotá, curso común de todos los programas de Arquitectura de las Universidades miembro y que es diseñado e impartido de manera colaborativa.	**Nacional**	**X**		**X**
CAEL - Red Centro de Investigaciones y Altos estudios Legislativos CAEL	Diseño y desarrollo de la Maestría en Representación Política y Gestión Pública.	**Nacional**	**X**		
SCA - Sociedad Colombiana de Arquitectos	Avance en la regularización del ejercicio profesional de la arquitectura en Colombia, al igual que la participación y reconocimientos en concursos anuales y bianuales.	**Nacional**	**X**	**X**	
Vigías del Patrimonio Cultural – MinCultura	Concientización de la ciudadanía y la comunidad académica sobre la importancia y valor del patrimonio	**Nacional**	**X**		**X**

Red	Logros de profesores	Tipo	Docencia	Investigación	Extensión
CPNAA - Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus profesiones Auxiliares.	Presidir la coordinación y logística en cooperación de eventos académicos como el XII SICA.	**Nacional**		**X**	**X**
ACFA - Asociación Colombiana de Facultades de Arquitectura.	Publicación de experiencias significativas de semilleros de investigación.	**Nacional**		**X**	**X**
AsoSísmica - Asociación Colombiana de Ingeniería Sísmica	Apoyo a la interpretación y aplicación de la normativa sismorresistente para edificaciones.	**Nacional**	**X**		**X**
Red Académica Colombiana de Economía de Francisco	Establecimiento de congresos anuales (4ta versión), creación de plataforma con convenio CELAM y participación en la COP16.	**Nacional**			**X**
RUCC - RED DE UNIVERSIDADES CATÓLICAS DE COLOMBIA	Se aportó un capítulo de libro sobre metodología de la investigación, en colaboración con la Universidad Juan de Castellanos.	**Nacional**	**X**	**X**	
RED RIUC - Red para la Internacionalización del Currículo de las Universidades	Generación de espacios de capacitación para los docentes de la Universidad en la incorporación de herramientas para la internacionalización del aula.	**Nacional**	**X**		

Fuente: Dirección de Docencia Bogotá, 2024

Tabla 145. Resultados de la interacción nacional de profesores de la Seccional Armenia en los últimos 5 años.

Año	Número total de profesores que sostienen interacciones académicas con otras IES y comunidades académicas nacionales	Resultados				
		Convenios firmados, derivados de la gestión de profesores	Organización de eventos conjuntos (seminarios, talleres, cursos, clases espejo)	Salidas y prácticas académicas de estudiantes, derivadas de la interacción de profesores	Publicaciones científicas en coautoría	Otras publicaciones derivadas de la interacción académica
2019	2	183	0	0	1	0
2020	4	188	1	0	4	0
2021	7	191	1	0	2	0
2022	11	197	0	1	1	0
2023	10	233	1	1	3	0
2024-1	12	249	5	1	1	0

Fuente: ORII y Dirección de investigaciones, Armenia, 2024.

Como se puede evidenciar, durante los últimos 5 años se han logrado importantes resultados a partir de la interacción de profesores con comunidades académicas del orden nacional. Se destacan el incremento en la participación de eventos académicos como panelistas, ponentes y conferencias, gracias a la participación activa desde las diferentes redes académicas como ACFA, REÚNE, Red Regional de Emprendimiento del Quindío, REDICCAC entre otras. Estas interacciones han permitido el fortalecimiento de procesos

de investigación colaborativa, el intercambio de experiencias significativas en la enseñanza y el desarrollo de proyectos interdisciplinarios.

3.1.1.1. Resultados de la interacción de profesores en el contexto internacional:

Gracias a los convenios actuales y a las posibilidades que brinda la Universidad para que los docentes participen en alianzas e interacciones con comunidades académicas internacionales, se han logrado los siguientes resultados en los últimos 5 años.

Tabla 146. Resultados de la interacción internacional de profesores de la Seccional Armenia en los últimos 5 años.

Año	Número total de profesores que sostienen interacciones académicas con IES y comunidades académicas extranjeras	Resultados					
		Convenios firmados, derivados de la gestión de profesores	Organización de eventos conjuntos (seminarios, talleres, cursos, clases espejo)	Movilidad saliente de estudiantes, derivada de la interacción de profesores	Movilidad entrante de estudiantes, derivada de la interacción de profesores	Publicaciones científicas en coautoría (libros, capítulos de libro y artículos de investigación)	Otras publicaciones derivadas de la interacción académica
2019	3	27	0	30	28	0	0
2020	2	30	9	35	85	0	0
2021	1	23	15	52	46	1	0
2022	3	25	7	25	9	1	0
2023	4	28	16	68	33	0	0
2024-1	2	28	9	11	13	0	0

Fuente: ORII y Dirección de investigaciones, Armenia, 2024.

Como se puede evidenciar, durante los últimos 5 años se han logrado importantes resultados a partir de la interacción de profesores con comunidades académicas del orden internacional.

3.10.6. Juicio de calidad del Factor 10. Comunidad de profesores

Tabla 147. Resultados de la autoevaluación: Factor 10. Comunidad de profesores

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	3,95	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	3,70	74%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,20	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 10

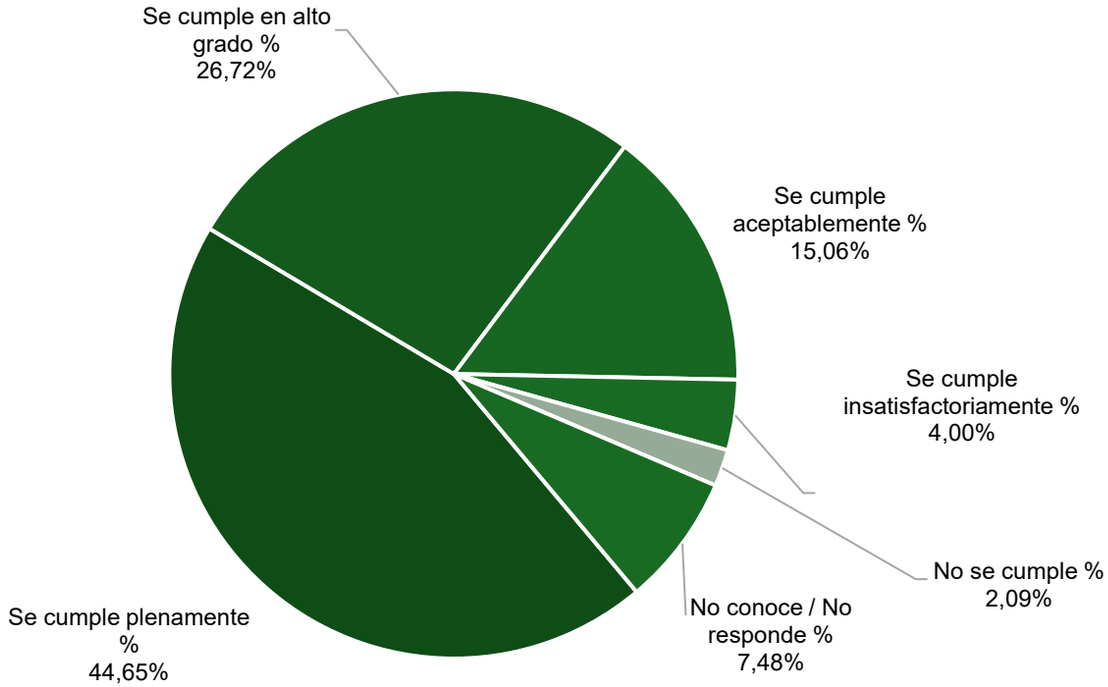
La comunidad de docentes en la Universidad La Gran Colombia a nivel Multicampus alcanza un porcentaje de cumplimiento de 79%, lo cual permite comprender que se cumple

en alto grado. Así, se evidencian resultados en los procesos de gestión profesoral relacionados con el índice del 62% de los docentes cuentan con la modalidad de vinculación de tiempo completo, lo cual redunda en la dedicación de las funciones misionales, resultado del mejoramiento desde el 2019.

Otro logro por destacar es la relación docente por estudiantes de 21,1 en la Sede Bogotá y 17,98 en la Seccional de Armenia, que son producto de las transformaciones institucionales en procura del desarrollo de la formación integral desde un espacio dialógico y armónico. De igual forma, la Institución cuenta con altos índices de cualificación profesoral, ejercicios de inducción sistemáticos y estrategias de apoyo a la formación posgradual de alto nivel con una inversión entre el 2019 al 2024 de $334.532.001 pesos por parte de la Sede Bogotá.

Finalmente, se cuenta con referentes normativos y estratégicos que, anclados al Sistema Interno de Aseguramiento de la calidad, permiten consolidar un cuerpo profesoral idóneo, cualificado, autorregulado y comprometido que se inserta en dinámicas universitarias transparentes desde una perspectiva de la permanencia, la prospectiva de la educación del siglo XXI y el mejoramiento continuo.

Figura 148. Percepción sobre el Factor 10. Comunidad de profesores



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Figura 149. Fortalezas del Factor 10

- Estatuto, Sistemas y referentes estratégicos pertinentes y actualizados para la gestión profesoral.
- La planta docente de la Universidad tiene un alto grado de compromiso con todos los procesos que impacta a la comunidad académica y en especial con los estudiantes.
- Se cuenta con una planta profesoral, idónea, capacitada y con un alto nivel académico en cada uno de los programas a los cuales están asignados.
- Procesos de desarrollo docente sistemáticos, permanentes y socializados que permiten promover el mejoramiento continuo.

Fuente: Vicerrectorías de Desarrollo Académico, 2024

Aspectos por mejorar del Factor 10

Figura 150. Aspectos por mejorar del Factor 10. Comunidad de profesores

- Incentivar a los profesores para el buen uso y manejo de las plataformas virtuales tales como bases de datos, Moodle, herramientas tecnológicas para la investigación, entre otros.
- Robustecer las estrategias para la trayectoria profesoral, mediante las convocatorias de ascenso al escalafón, reconocimiento de buenas prácticas e incentivos.
- Promover el acercamiento entre profesores y estudiantes, mediante espacios de interacción académica, tutorías, orientación estudiantil, etc.
- Fortalecer la comunicación de resultados sobre la evaluación semestral docente.

Fuente: Vicerrectorías de Desarrollo Académico, 2024.

Anexo 10. 14. Matriz de juicio de calidad del Factor 10

FACTOR 11

COMUNIDAD DE ESTUDIANTES

3.11. FACTOR 11. COMUNIDAD DE ESTUDIANTES

3.11.1. Característica 33. Derechos y deberes de los estudiantes

Tabla 148. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 33. Deberes y derechos de los estudiantes.

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,30	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,13	83%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,48	90%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 33

La Universidad La Gran Colombia cuenta con la Política Institucional de Inclusión ¡UGC Para Todos!, la cual se actualizó en el año 2020 y permite materializar las estrategias de ampliación del acceso, fomentar la permanencia y ofrecer una educación pertinente y de calidad, enmarcada dentro del Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID, que cubre las necesidades generales y específicas de la comunidad grancolombiana, en el marco de los fundamentos jurídicos y políticos de la igualdad de las personas y la equidad de género.

Anexo 11. 1. Política Institucional de Inclusión ¡UGC Para Todos!

En este sentido, teniendo en cuenta además los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional en la Política de Educación Superior Inclusiva de 2013, la Universidad ha abordado los siguientes grupos priorizados:

- Personas con discapacidad física o psicosociales
- Grupos étnicos
- Población víctima del conflicto armado en Colombia
- Población habitante de frontera

Para atención de estos grupos, la Institución ha establecido e implementado los siguientes mecanismos:

- Caracterización y consolidación de la información de la población desde su proceso de admisión y entrevista.
- Talleres de adaptación a la vida universitaria, técnicas de estudio desde la inducción a estudiantes nuevos y espacios para mejorar la adaptación al proceso universitario.
- Atención y acompañamiento individual en los casos identificados desde el proceso de admisión y entrevista, dependiendo del caso.

- Atención psicosocial, orientada a la atención de estudiantes, mediante el servicio psicológico de Bienestar Universitario, para el manejo de situaciones emocionales y evitar que incidan en el buen desarrollo académico.
- Servicio de asesoría académica: a través de asesorías, los estudiantes reciben orientación y acompañamiento para resolución de requerimientos y necesidades de orden académico y administrativo.
- Apoyo financiero a esta población, a través de auxilios, becas, facilidades de pago, becas por desempeño académico.
- Auxilios en alimentación, trasporte y conexión a internet a población de los grupos priorizados.
- Procesos educativos de inclusión para población desescolarizada, con dificultades, en condición de discapacidad asociada a disminución física o cognitiva o condiciones de desplazamiento y/o reinversión.
- Capacitaciones a docentes en estrategias pedagógicas para la atención de necesidades educativas especiales, asociadas a la discapacidad.
- Formación en cursos en lengua de señas y lectoescritura Braille, orientados a capacitar en lenguajes alternativos a estudiantes, docentes y funcionarios para la atención de estudiantes con limitaciones auditivas y visuales.
- Seguimiento y asesoría para necesidades educativas asociadas a las discapacidades identificadas para el desarrollo de procesos metodológicos y pedagógicos.
- Adecuaciones en infraestructura para facilitar la accesibilidad y la movilidad de la población en las diferentes sedes de la Universidad.

De igual forma, los mecanismos utilizados por la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, para que su infraestructura física y tecnológica permitan superar las barreras de acceso y las particularidades de las personas, se evidencia en las mejoras e inversiones de su infraestructura física, las cuales garantizan el acceso y circulación de población con limitaciones físicas, visuales y auditivas en sus sedes.

En la sede Central, se cuenta con un ascensor exclusivo para personas con movilidad reducida, tapetes toperoles (pisos de caucho moldurados) como líneas de circulación o guías de piso para personal con limitación visual, al igual que barreras bastón en las columnas, además de rampas externas de acceso.

En la sede Norte se tienen dos ascensores para desplazamiento dentro de las instalaciones del piso 1 al piso 7, así como rampas de acceso de la parte externa de la edificación a su interior y recorridos demarcados con tapetes especiales para las personas con limitaciones visuales.

Así mismo, en la sede Ciudadela del Saber La Santa María, se garantiza un adecuada accesibilidad y desplazamiento para la población con movilidad reducida, a través de rampas de acceso demarcadas a lo largo de los recorridos y zonas peatonales, esta sede cuenta con áreas de parqueo debidamente señalizadas y una capacidad de 171 vehículos

y 156 motocicletas. Los parqueaderos para personas con movilidad reducida se ubican cerca de los accesos.

Las instalaciones están acondicionadas para que las personas con movilidad reducida puedan acceder a los servicios de cafetería, servicios de salud, salas de sistemas, aulas de clase, auditorios, servicios sanitarios, y puedan realizar desplazamientos por todas las áreas de la sede, cuentan con demarcación de rutas de evacuación visibles y luminosas, puntos de encuentro, instalación de extintores, camillas, plantas eléctricas y lámparas de emergencia.

Todas las sedes tienen habilitados baños con implementos específicos para personas con requerimientos especiales. Igualmente se dispone de avisos luminiscentes, cintas antideslizantes, barandas y alarmas visuales; igualmente, se cuenta con rampas de acceso para el ingreso y salida.

En cada sede de la Universidad el personal de seguridad y servicios generales está cualificado y sensibilizado para que, al momento de identificar el ingreso a las instalaciones de personas con condiciones especiales, brinde el apoyo y servicio oportuno. Además, se cuenta con la caracterización de esta población desde la Dirección de Bienestar Universitario. Así mismo, la Universidad en desarrollo de su política de inclusión, adelanta procesos de capacitación gradual del personal administrativo, académico y operativo en temas como lenguaje de señas, entre otros.

En la siguiente tabla se presenta la población identificada dentro de los grupos priorizados, desde la caracterización estudiantil para la Seccional Armenia:

Tabla 149. Caracterización estudiantil. Seccional Armenia.

Inclusión de las poblaciones 2020-1 - 2024-1									
	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1
Víctimas del conflicto armado	4	10	13	16	33	36	38	32	59
Condición de discapacidad	29	23	39	29	26	26	23	29	27
Comunidades indígenas	0	0	2	2	7	8	5	4	12
ICBF	8	7	7	4	6	2	3	3	5
Afrocolombianos	0	2	6	8	8	15	15	14	21
Rom	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	**41**	**42**	**68**	**59**	**80**	**87**	**84**	**82**	**124**

Fuente: Vicerrectoría Académica, 2024

Tabla 150. Estudiantes que se auto reconocen con discapacidad 2020-1 - 2024-1. Sede Bogotá

	2020 - 2024
Discapacidad auditiva	16
Discapacidad cognitiva	8
Discapacidad física	26
Discapacidad mental	4
Discapacidad múltiple	1

	2020 - 2024
Discapacidad visual	72
Otra	5
Total	132

Fuente: Vicerrectoría Académica, 2024

Tabla 151. Estudiantes que se auto reconocen pertenecientes a poblaciones 2020-1 - 2024-1. Sede Bogotá

	2020 - 2024
Grupo étnico	114
Afrocolombianos	87
Rrom	5
Total	206

Fuente: Vicerrectoría Académica, 2024

Anexo 11. 2. Caracterización de los estudiantes de la Universidad

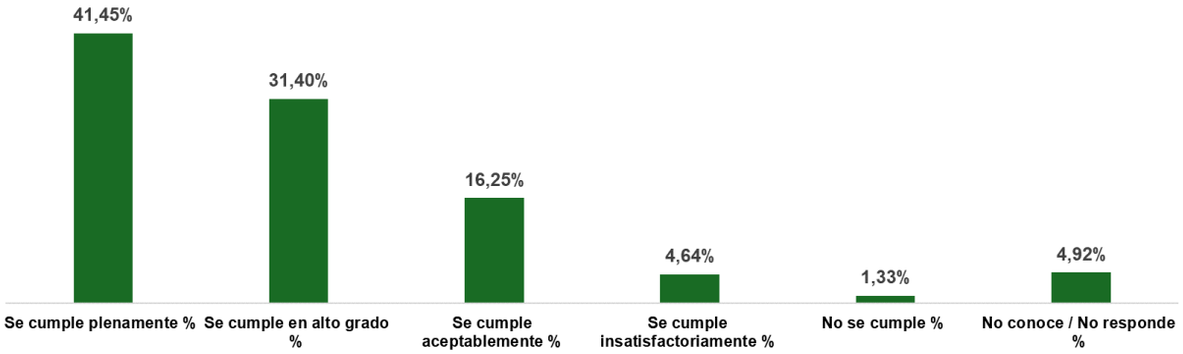
Apreciación del Reglamento Estudiantil

Los derechos y deberes de los estudiantes se encuentran relacionados en el Titulo IV, Capítulo I y II del Reglamento Estudiantil (Acuerdo 005 de 2020), siendo un Reglamento vigente y actualizado, que responde a las necesidades del contexto y del momento. Este Acuerdo derogó el Acuerdo 009 del 22 de febrero de 2018, anterior Reglamento Estudiantil y éste a su vez el Acuerdo 012 del 18 de diciembre de 2015, evidenciando una cultura por la evaluación, mejora y actualización de sus normas para la debida reglamentación de las actuaciones administrativas y académicas.

Anexo 11. 3. Reglamento Estudiantil

El Reglamento Estudiantil es un documento socializado con toda la comunidad universitaria: Docentes, Estudiantes, Administrativos, Padres de familia y Graduados; permanece publicado en la página web de la Universidad, se explica y socializa en diferentes espacios, tales como: la inducción de estudiantes, reuniones con representantes, inducción de docentes, comunidades académicas con docentes, y, de manera especial, se desarrolla al interior del curso de Grancolombianidad, el cual es transversal y obligatorio para el primer semestre de los planes de estudio de los programas de pregrado de la Universidad.

Figura 151. Percepción sobre la aplicación del reglamento estudiantil

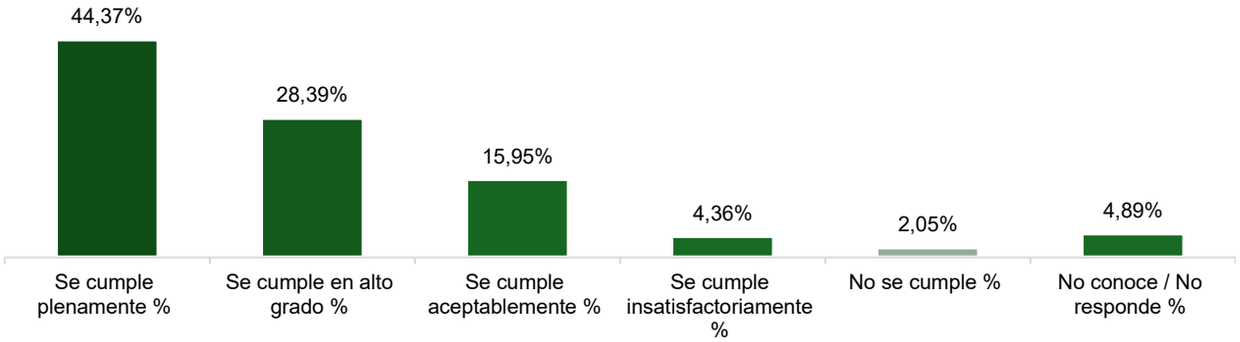


Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la Institución frente al compromiso permanente y sistemático con el ciclo de vida del estudiante y el acompañamiento en su proceso formativo y su interés por el aprendizaje a lo largo de la vida en relación con la aplicación del reglamento estudiantil indicó que el 72,9% de los consultados consideran que el reglamento estudiantil se aplica en alto grado o se cumple plenamente, mientras que el 20,9% considera que se cumple aceptablemente e insatisfactoriamente. Un tercer conjunto de estudiantes correspondiente al 6,2% manifiestan que no se cumple o no conocen el reglamento estudiantil.

Frente a la apreciación de estos dos últimos grupos de estudiantes es preciso continuar con el fortalecimiento de las estrategias de difusión del Reglamento, así como las evidencias de su cumplimiento, principalmente en los primeros semestres de formación, que, aunque se socializa en la inducción estudiantil y en el curso de grancolombianidad eventualmente no logran percibir su importancia, contenido y aplicación.

Figura 152. Percepción frente el reglamente estudiantil y la aplicación de derechos y deberes



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la Institución frente al compromiso permanente y sistemático con el ciclo de vida del estudiante y el acompañamiento en su proceso formativo y su interés por el aprendizaje a lo largo de la vida en relación con el acompañamiento brindado en su proceso formativo indicó que el 72,9% de los consultados consideran que el acompañamiento es en alto grado o se cumple plenamente, mientras que el 20,19% considera que se cumple aceptablemente e insatisfactoriamente. Un tercer conjunto de estudiantes correspondiente al 6,92% manifiestan que no se cumple o no conocen el acompañamiento brindado.

Con los resultados de esta apreciación se evidencia que la percepción frente al acompañamiento brindado a los estudiantes en su proceso formativo es significativamente favorable evidenciando el compromiso institucional en desplegar las acciones y mecanismos de acompañamiento que inicia desde su proceso de inscripción y se extiende incluso después de su graduación a través del acompañamiento realizado por la dirección de graduados a través de la política institucional de egresados UGC por siempre.
La apreciación por parte de los miembros de la comunidad institucional, en relación con la participación de los estudiantes en los órganos de decisión indica que el 60,56% de los consultados consideran que la participación es en alto grado o se cumple plenamente, mientras que el 28% considera que se cumple aceptable e insatisfactoriamente. Un tercer conjunto de estudiantes correspondiente al 11,43% manifiestan que no se cumple o no conocen la participación de los estudiantes en los órganos de decisión.

Frente a estas apreciaciones es preciso emprender acciones para difundir los diferentes mecanismos de participación de estudiantes, docentes y graduados en los órganos de decisión, dado que aun cuando existen y se cuenta con las evidencias correspondientes, la percepción sobre su participación indicó que cerca del 39,4% consideran que se cumple insatisfactoriamente o no se conocen los mecanismos de participación existentes.

La apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la Institución frente al compromiso permanente y sistemático con el ciclo de vida del estudiante y el acompañamiento en su proceso formativo y su interés por el aprendizaje a lo largo de la vida en relación con el ingreso y permanencia arrojó que el 76,63% de los consultados consideran que el acompañamiento es en alto grado o se cumple plenamente, mientras que el 17,47% considera que se cumple aceptable e insatisfactoriamente. Un tercer conjunto de estudiantes correspondiente al 5,91% manifiestan que no se cumple o no conocen el acompañamiento brindado.

La Universidad propende por el acompañamiento permanente de sus estudiantes, brindando apoyo no solo académico sino también, espiritual, pedagógico y psicológico, cuenta con programas de acompañamiento continuo, y por medio de apoyos socioeconómicos, becas e incentivos, apoya a la comunidad estudiantil para que logren cumplir sus metas profesionales y así minimizar la deserción que se pueda presentar.

3.11.2. Característica 34. Admisión y permanencia de estudiantes

Tabla 152. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 34. Deberes y derechos de los estudiantes.

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,11	82%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,02	80%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,20	84%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 34

La Universidad hace un acompañamiento de los estudiantes desde la inscripción a los diferentes programas académicos, en el marco de las políticas de inclusión y permanencia, desde primer semestre se hace una encuesta que nos permite caracterizar y analizar aspectos de *carácter personal, académico, financiero y psicosocial,* con la identificación de situaciones que en el futuro pudiesen incidir en una causal de abandono. Esta información ingresa a una herramienta predictiva y de gestión denominada ADVISER para gestionar y establecer las estrategias de acompañamiento integral, preventivo y personalizado. En el mismo sentido la herramienta permite identificar características especiales de la comunidad grancolombiana: personas con condición de discapacidad, minorías étnicas, grupos minoritarios, víctimas del conflicto armado, entre otras.

Las alertas tempranas como señal o aviso de posible deserción estudiantil, permite realizar una atención temprana al estudiante con enfoques preventivos y asistenciales en el seguimiento y acompañamiento en cada uno de los componentes psicosociales, económicos y académicos relacionados en el cuadro adjunto, mediante consultas, charlas, talleres, asesorías y campañas entre otras, lo cual posibilita mitigar en gran parte la deserción y propiciar bienestar a los educandos. Actualmente se implementa una ruta de atención, con el fin de brindar una atención inmediata a las necesidades de los estudiantes.

Inscripción, admisión y matrícula

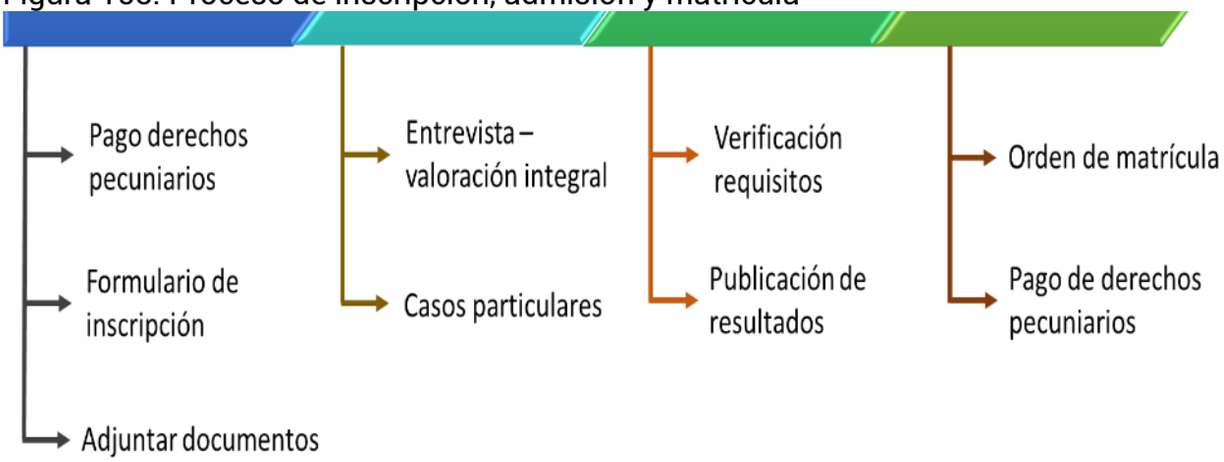
La inscripción es el acto que realizan los aspirantes a ingresar a un programa académico ofrecido por la Universidad. Mediante la Inscripción el estudiante paga los derechos pecuniarios y se le habilita un pin que le permite diligenciar el formulario de inscripción en línea en el cual registra sus datos personales, mediante ese formulario se le informa a los aspirantes los requisitos que deben aportar en cumplimiento del artículo 7 del Reglamento Estudiantil; posteriormente se realiza la entrevista, la cual más que hacer preguntas sobre aspectos básicos del aspirante, es un espacio en el que se le presenta la Institución, dándole información más detallada del programa al que se postula y permitiéndole a su vez consolidar su vocación profesional, igualmente es un espacio para conocer las necesidades académicas y personales que puede llegar a convertirse en riesgo de deserción para definir acompañamientos que garanticen su permanencia. Se destaca que

desde la Inscripción la oficina de Registro y Control realiza la caracterización del estudiante de cada programa, semestre por semestre, con el fin de identificar qué población está llegando a la Universidad, sus necesidades y particularidades, a fin de ubicarlos en programas que minimicen el riesgo de deserción.

Anexo 11. 4. Procedimientos de Admisión

La Oficina de Admisiones realiza la caracterización de los inscritos y el acompañamiento durante todo el proceso de matrícula.

Figura 153. Proceso de inscripción, admisión y matricula



Fuente: Oficina de Admisiones, 2024

Con respecto al proceso de admisión, la Universidad desarrolla un proceso de sistematización a partir del cual se calcula la tasa de absorción, el cual es un indicador de la eficiencia del proceso de admisión de los estudiantes.

Tabla 153. Inscritos, admitidos, matriculados de primer ingreso y tasa de absorción en pregrado, serie 2019 - 2024

Año	Período	Bogotá				Armenia			
		Inscritos	Admitidos	Matriculados	Tasa de absorción*	Inscritos	Admitidos	Matriculados	Tasa de absorción*
2019	I	1553	1395	1076	69,30%	421	402	355	84,30%
	II	1124	1008	804	71,50%	202	196	168	83,20%
2020	I	1427	1234	1001	70,20%	477	462	408	85,50%
	II	462	458	242	52,40%	127	122	84	66,10%
2021	I	781	758	569	72,90%	356	355	290	81,50%
	II	606	598	450	74,30%	151	147	119	78,80%

Año	Período	Bogotá				Armenia			
		Inscritos	Admitidos	Matriculados	Tasa de absorción*	Inscritos	Admitidos	Matriculados	Tasa de absorción*
2022	I	897	887	661	73,70%	378	356	307	81,20%
	II	805	785	575	71,40%	260	253	186	71,50%
2023	I	1228	1135	750	61,10%	513	490	410	79,90%
	II	1256	1171	815	64,90%	300	283	211	70,30%
2024	I	1424	1339	659	46,28%	533	502	342	64,17%
	II	790	718	266	33,67%	208	191	116	55,77%

Fuente: Boletín estadístico, 2024.

Tabla 154. Inscritos, admitidos, matriculados de primer ingreso y tasa de absorción en posgrado, serie 2020 – 2024

Año	Período	Bogotá				Armenia			
		Inscritos	Admitidos	Matriculados	Tasa de absorción %	Inscritos	Admitidos	Matriculados	Tasa de absorción %
2020	I	490	470	343	70,00%	188	178	59	31,38%
	I I	358	276	353	98,60%	127	119	81	63,78%
2021	I	646	631	468	72,45%	65	64	64	98,46%
	I I	404	395	295	73,02%	139	132	111	79,86%
2022	I	406	394	300	73,89%	162	160	127	78,40%
	I I	547	544	409	74,77%	101	100	87	86,14%
2023	I	782	740	545	69,69%	71	70	85	78,40%
	I I	736	696	510	69,29%	46	46	57	86,14%
2024	I	1101	1062	551	50,05%	119	118	35	29,41%
	I I	717	640	320	44,63%	114	112	81	71,05%

Fuente: Boletín estadístico, 2024.

Ingreso, reingresos, transferencias

El ingreso a la Universidad se da para los estudiantes nuevos, descritos en el artículo 33 del Reglamento Estudiantil; son los que aspiran por primera vez a la Universidad a alguno de los programas académicos, de pregrado, postgrados o educación continua y una vez matriculados adquieren la calidad de estudiantes regulares (estudiante de pregrado y postgrados) o no regulares (estudiantes de educación continua).

Los Reingresos son una figura que se encuentra regulada por el artículo 38 del Reglamento Estudiantil, y se produce cuando los estudiantes que interrumpieron su proceso académico por uno o más períodos académicos buscan regresar a continuar con su estudio. Para reingresar deberán presentar su solicitud a la Oficina de Registro y Control y una vez verificada su situación, es remitida a la Facultad respectiva para que haga el estudio de reingreso y establezca la ruta académica que continuará el estudiante; esa ruta académica deberá ser socializada con el estudiante y una vez aceptada por éste se habilitará el pago correspondiente al valor del reingreso.

Las transferencias se encuentran reguladas en los artículos 12 y 13 del Reglamento Estudiantil; pueden ser internas o externas, las internas se dan a través de movimientos de estudiantes entre programas de la Universidad ya sea entre sedes, entre sedes y la seccional o inclusive entre programas de una misma sede. Las transferencias externas se dan cuando recibimos estudiantes de otras universidades nacionales o extranjeros que continúan su proceso académico con nosotros, el requisito para las trasferencias de otras universidades es que cursen al menos el 40% del programa al que llegan, para optar por su título profesional.

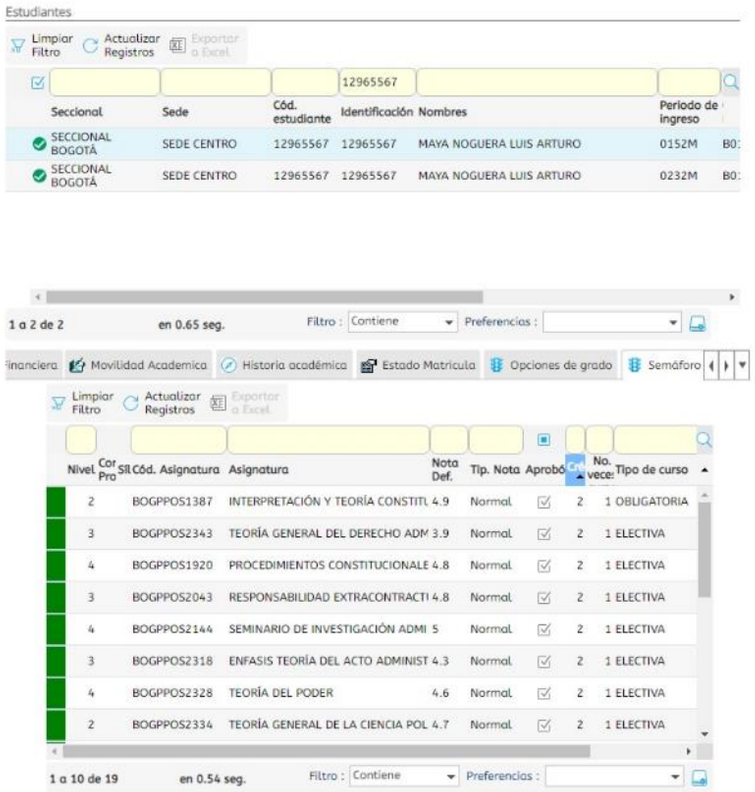
De otro lado, la Universidad ha reglamentado la modalidad de cursar programas simultáneos, conducentes a doble titulación.

Evaluación

El Capítulo II del Reglamento Estudiantil, se ocupa de reglamentar la Evaluación Académica en la Universidad y el artículo 48 describe la valoración académica del proceso de aprendizaje del estudiante y determina que deberán utilizarse diferentes estrategias que permitan valorar, de manera oportuna y continua, los resultados. Los docentes realizan diferentes actividades tendientes a valorar los conocimientos y competencias adquiridas por el estudiante durante el período académico. Las notas se determinan de cero (0,0) a cinco (5,0), siendo 3.0 la nota mínima aprobatoria para pregrado y 3.5 para postgrados. Igualmente, el docente en el proceso de socialización de su plan de aprendizaje explica los mecanismos e instrumentos de evaluación de los resultados de aprendizaje a través de las respectivas rúbricas de evaluación.

Las notas se registran en el portal académico, tal como se ejemplifica a continuación:

Figura 154. Registro de notas SINU

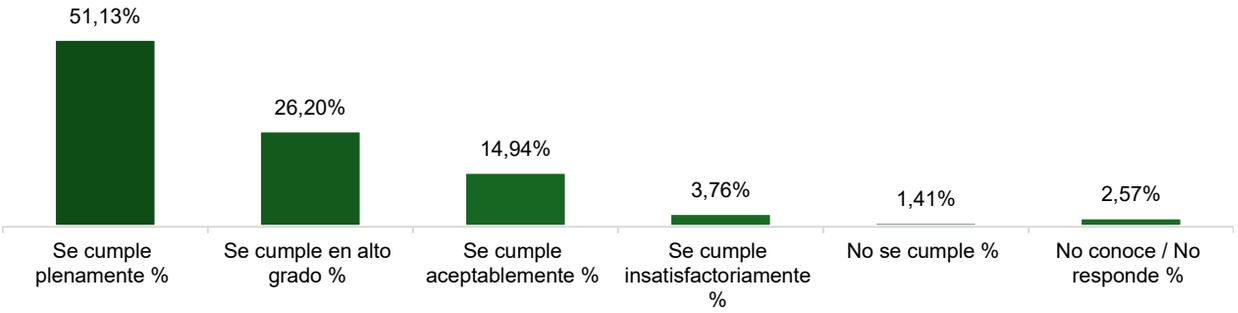


Fuente: SINU, 2024.

Los aspectos relativos a la evaluación son explicados a los estudiantes desde la inducción y detallados en la socialización de syllabus, en cuanto a cómo se evalúan los cursos, cantidad de notas que valoraran los docentes, cortes evaluativos, ponderación de cada corte, y evidencias para las calificaciones. La evaluación se realiza a través de pruebas académicas las cuales son el resultado de diferentes actividades que pueden efectuarse dentro o fuera del aula, de manera presencial o virtual, oral o escrita, y a través de diferentes tipos de pruebas como las descritas en el artículo 50 del Capítulo II del Reglamento Estudiantil, entre las cuales se encuentran: los parciales, la prueba unificada, los exámenes supletorios, las validaciones, los exámenes de suficiencia, los exámenes preparatorios y la sustentación.

Referente a la apreciación de los miembros de la comunidad en relación con la aplicación de las políticas y estrategias para la admisión y permanencia de los estudiantes se encontró que el 78,15% consideran que se aplican plenamente o en alto grado, mientras que el 17.02% consideran que estas políticas se cumplen aceptable e insatisfactoriamente y el 4,83% refieren que no se cumplen o no se conocen

Figura 155. Percepción sobre la aplicación de políticas y estrategias para la admisión y permanencia de los estudiantes



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

- **Mecanismos para garantizar la permanencia y graduación oportuna de los estudiantes**

La Universidad está comprometida institucionalmente con aumentar la permanencia y la pronta graduación de los estudiantes con estándares altos de calidad, en este sentido, la Institución actualizó su Política de Permanencia y Graduación en el año 2021, cuyo objetivo principal es promover una cultura institucional de la permanencia y graduación en toda la comunidad académica, a través de estrategias, programas y acciones, que guíen y articulen la actuación de sus miembros como actores en la promoción, inclusión, acogida, adaptación y seguimiento de los estudiantes en la vida universitaria para su graduación en los tiempos establecidos.

En la siguiente figura se muestra la estructura de la Política Institucional de Permanencia y Graduación Soy y Seré UGC.

Figura 156. Estrategias para lograr la permanencia y graduación

Fuente: Coordinación de Permanencia, 2024.

Igualmente, la Sede Bogotá cuenta con un sistema de información que complementa la información obtenida en el proceso de admisión, denominado Adviser, a través del cual se registra la caracterización estudiantil determinando las alertas tempranas correspondientes en cada una de las dimensiones de seguimiento frente a las posibles causas de deserción como son las institucionales, académicas, financieras y psicosociales, particularmente sobre estas últimas el sistema arroja alertas rojas y naranjas que posteriormente son intervenidas por el equipo de psicología clínica o educativa según las alertas detectadas. Adicionalmente esta plataforma permite diligenciar alertas académicas y manuales, así como el registro de los seguimientos o remisiones realizadas al estudiante entre las diferentes instancias académicas o administrativas incluyendo las intervenciones médicas y las realizadas por el departamento de bienestar universitario.

Figura 157. Caracterización y seguimiento en Adviser

Fuente: Coordinación de Permanencia, 2024.

A la par de la Política, la Seccional Armenia desarrolla el programa denominado Marcando Huellas, que en sus inicios se realizó en convenio con el Ministerio de Educación Nacional (MEN); a través de este, se fomenta en toda la comunidad académica una cultura de la inclusión, retención estudiantil y la pronta graduación en los tiempos previstos.

El programa Marcando Huellas se lidera desde Bienestar Universitario de la Seccional y vincula a los docentes asesores estudiantiles de las facultades y a los coordinadores de programas académicos para fomentar la permanencia estudiantil mediante el avance de acciones que propendan por una atención oportuna y dinámica a los estudiantes en riesgo de deserción. El programa Marcando Huellas cuenta con dos herramientas: el Sistema de Alertas Tempranas y el Sistema de Apoyo estudiantil.

A continuación, se presentan y explican en mayores detalles las herramientas que permiten la interacción con los profesores y el fortalecimiento de las capacidades de los estudiantes a partir del proyecto Marcando Huellas:

El Sistema de Alertas Tempranas es una estrategia de seguimiento integral a la comunidad universitaria y de este, se derivan acciones de acompañamiento según el apoyo requerido. Cada estudiante que genera una alerta es atendido y su caso se traslada para el apoyo que requiere. Como alertas se tienen los siguientes aspectos: extraedad, procedencia, inasistencia, pérdida de parciales, entre otras. Periódicamente, desde la asesoría estudiantil y los coordinadores de cada programa académico, se revisan estos listados que el sistema genera y se direcciona el acompañamiento según el caso.

Anexo 11. 5. Informe de alertas

El Sistema de Apoyo Estudiantil (SAE) es una herramienta que permite a docentes y estudiantes realizar reporte de estudiantes que requieren acompañamiento, teniendo en cuenta situaciones que logran evidenciar durante las sesiones de clase o que son puestas en conocimiento por parte de estudiantes, para su direccionamiento a otras instancias. En ese sentido, el SAE permite remitir estudiantes a asesoría académica, psicológica, en salud, financiera, de convivencia o espiritual. El equipo encargado de realizar este acompañamiento recibe la notificación y se pone en comunicación con el estudiante reportado. Los mismos estudiantes pueden realizar auto reportes, cuando requieren algún apoyo o reportar un compañero que requiere acompañamiento, por alguna dificultad específica.

Adicionalmente, el programa Marcando Huellas ha desarrollado los siguientes ejes de acción, para aumentar la permanencia de los estudiantes, los cuales son:

Sensibilización y posicionamiento de la política de inclusión: sensibilización y capacitación para el equipo de fortalecimiento y promoción de la permanencia, secretarios académicos, coordinadores de programas e instancias vinculadas.
Cultura de la información y de la evaluación: revisión, actualización y articulación de variables SPADIES (Sistema para la Prevención de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior), ahora SNIES, así como la implementación del Sistema de Atención Estudiantil SAE, para la atención oportuna de necesidades estudiantiles.
Mejoramiento de la calidad educativa y articulación con la educación media: implementación de recursos técnicos para un mejor desempeño de la plataforma Moodle y así apoyar los procesos de nivelación, acompañamiento académico y comunicación con los estudiantes.
Gestión de recursos: gestión de Convenios interinstitucionales (Ministerio de Educación Nacional, Minciencias, ICFES, secretarias de educación y empresa privada) con el fin de apoyar la permanencia estudiantil.
Programas académicos de fomento de la permanencia estudiantil: cursos de fortalecimiento académico: Técnicas de estudio, Taller de lectura, Taller de matemáticas, Proyecto de Vida, Pedagogía para monitores, Liderazgo Universitario, así como el desarrollo del proyecto redes afectivas.

Trabajo colaborativo entre IES: retroalimentación de la propuesta a diferentes universidades públicas y privadas, adaptación de experiencias exitosas como apoyo a los procesos académicos e institucionales para la promoción de la permanencia estudiantil, creación de la Red Interuniversitaria de Permanencia.
Compromiso de las familias: conformación de la Red social Grancolombiana para padres.
Caracterización Estudiantil: la caracterización estudiantil es realizada por El Departamento de Comunicación estratégica y Marca a través de Admisiones y analiza las características más relevantes de los estudiantes nuevos que ingresan a la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia. Las variables analizadas son las siguientes: estratificación Socioeconómica, procedencia, carácter de la Institución Educativa de Origen (Educación Media), estructura etaria (Rangos de Edad), ingresos económicos, medio por el cual se enteró de la Universidad.
Asesor Estudiantil: facilita a los estudiantes apoyo en cuanto a técnicas de lectura, técnicas de estudio, estrategias cognitivas de repaso y uso de material para su auto aprendizaje, contribuye para que este identifique la ruta académica a seguir, realiza seguimiento de sus resultados evaluativos en cada corte; así mismo, aporta a la solución de problemas y a evaluar el desempeño académico de los estudiantes, logrando la vinculación de lo académico con lo motivacional.
Apoyo socioeconómico: línea de apoyo a estudiantes con dificultades económicas, consiste en un auxilio de alimentación y de transporte a estudiantes cuya permanencia pueda estar en riesgo por esta razón.
Red de tutores: para fortalecer las competencias académicas de los estudiantes cada facultad ha destinado docentes con descarga horaria, consolidando así una red de tutores, la cual se fortalece en las asesorías que pueden brindarse desde una mirada transdisciplinar, de esta manera no solo los estudiantes reciben asesoría con sus docentes de aula, sino que también, tienen acceso a profesores de otros programas para despejar sus dudas en diferentes temas.

Por otro lado, se cuenta con grupos de apoyo, como:

Pastoral universitaria: brinda un servicio de apoyo y formación en un liderazgo auténtico a los estudiantes, respondiendo así al principio cristiano que acompaña el sentido de esta Institución.
Estudiantes foráneos: se llevan a cabo encuentros con estudiantes foráneos vinculados al programa de redes afectivas, como un espacio para identificar necesidades, expectativas y fortalezas de cada uno de los estudiantes participantes y generar esta red de apoyo y comunicación.

A partir de los mecanismos mencionados anteriormente y de una cultura estadística en proceso de consolidación, la Universidad La Gran Colombia sistematiza y divulga los indicadores sobre componentes del proceso formativo a través del boletín estadístico anual en el que se reportan los avances, indicadores e índices de seguimiento a los diferentes procesos académicos y administrativos que garantizan la atención idónea y oportuna a la comunidad estudiantil.

Tasas de Deserción Institucional

Los efectos de las estrategias de permanencia implementadas se reflejan en el comportamiento de los índices de deserción que, si bien generalmente se encuentran por encima de la tasa de deserción nacional, para el caso de la Universidad La Gran Colombia este indicador se relativiza teniendo en cuenta la naturaleza de la Universidad, que en tanto es concebida para la población trabajadora y con menores recursos económicos es altamente sensible al fenómeno de ausencia intersemestral en razón a las formas en que los estudiantes financian sus estudios que frecuentemente deciden aplazar semestres mientras reúnen el dinero para continuar desarrollando sus estudios los cual también tiene una efecto importante en las tasas de graduación.

Tabla 155. Tasa de deserción anual por periodo académico a nivel nacional, sede y seccional, serie 2019 – 2022

Tasa de deserción*	Año y periodo académico							
	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2
Nacional	7,71%	11,71%	7,49%	12,70%	8,80%	11,08%	7,65%	11,79%
Sede y seccional	11.71%	12.62%	12.76%	13.59%	15.4%	10.34%	10.01%	11.75%
Universidad La Gran Colombia - Bogotá	12,16%	13,41%	13,35%	14,38%	16,72%	10,58%	9,49%	11,82%
Universidad La Gran Colombia - Armenia	9.68%	9.08%	10.18%	9.97%	9.74%	9.46%	12.05%	11.47%

Fuente: SPADIES, 2024
*Consulta de deserción anual realizada en SPADIES

Anexo 11. 6. Informes de deserción

Tabla 156. Tasa de deserción anual por programa y periodo académico, serie 2019 – 2022. Sede Bogotá

Facultades	Tasas de Deserción por programa	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	1801-1422-DERECHO	12,93%	14,23%	14,05%	14,19%	15,42%	8,72%	8,63%	12,77%
	1801-107247-GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES	0	0	13,79%	30,36%	11,69%	12,20%	6,31%	7,76%
	1801-108396-COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO	0	0	0	0	28,57%	34,38%	2,70%	21,82%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	1801-107585-VIRTUAL ECONOMÍA	0	0	0	62,50%	0,25	16,13%	11,11%	19,23%
	1801-107587-VIRTUAL CONTADURÍA PÚBLICA	0	0	0	32,43%	37,25%	10,71%	25,93%	14,94%
	1801-107588-VIRTUAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	0	0	0	46,67%	34,48%	18,52%	11,11%	8,89%

	1801-102880-CONTADURÍA PÚBLICA	7,95%	11,29%	14,65%	16,92%	17,63%	16,62%	11,80%	13,29%
	1801-104491-ECONOMÍA	12,69%	29,63%	8,88%	7,81%	15,89%	8,56%	13,37%	12,58%
	1801-9580-ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	13,82%	15,82%	13,79%	14,68%	17,96%	12,31%	11,89%	14,04%
Facultad de Arquitectura	1801-1426-ARQUITECTURA	9,16%	9,74%	10,54%	10,93%	12,56%	6,13%	7,44%	8,04%
Facultad de Ciencias de Educación	1801-107586-LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL	0	0	0	0	19,05%	19,23%	5,88%	9,09%
	1801-106734-LICENCIATURA EN HUMANIDADES Y LENGUA CASTELLANA	0	21,67%	15,38%	11,93%	20,34%	11,11%	12,24%	14,93%
	1801-107211-LICENCIATURA EN LENGUAS MODERNAS	0	0	13,41%	14,58%	18,90%	13,24%	9,97%	12,82%
	1801-106869-LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES	0	17,39%	18,34%	13,83%	22,40%	16,14%	10,63%	11,99%
	1801-107262-LICENCIATURA EN MATEMÁTICAS	0	0	0	0	0	66,67%	0	15,38%
	1801-106747-LICENCIATURA EN FILOSOFÍA	0	0	3,45%	16,22%	18,75%	40,0%	21,05%	28,57%
Facultad de Ingenierías	1801-106898-INGENIERÍA CIVIL	0	14,84%	11,66%	14,20%	15,78%	9,74%	6,75%	9,49%

Fuente. SNIES. 21/08/2024 8:24

Tabla 157. Tasa de deserción anual por programa y periodo académico, serie 2019 – 2022. Seccional Armenia

Facultades	Tasas de Deserción anual por programa académico	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	DERECHO	10,05%	10,68%	11,09%	10,14%	10,90%	11,87%	12,60%
	GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES	N.A.	16%	6,25%	3,45%	3,13%	4,24%	7,69%
	COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO	N.A.	N.A.	N.A.	21,43%	12,50%	12,50%	7,89%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	ECONOMÍA Y FINANZAS INTERNACIONALES	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	16,67%
	CONTADURÍA PUBLICA	12,35%	7,32%	12,33%	17,72%	9,52%	13,43%	10,34%
	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	14,14%	18,37%	12,09%	12,62%	10,23%	18,37%	14,94%
Facultad de Arquitectura	ARQUITECTURA	5,46%	10,03%	8,12%	9,57%	8,01%	10%	10,93%
Facultad de Ingenierías	INGENIERÍA GEOGRÁFICA Y AMBIENTAL	5,79%	3,68%	3,31%	3,37%	5,33%	16,45%	5,04%
	INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL	7,25%	10,77%	10,34%	7,14%	8,00%	21,62%	15,15%

Fuente. SNIES. 21/08/2024

En la tabla anterior se presenta la deserción anual por programa académico de la Seccional Armenia, donde se puede apreciar que los programas que tiene menor deserción en promedio son Gobierno y Relaciones Internacionales y la Ingeniería Geográfica y Ambiental. Sin embargo, programas como Administración de Empresas y Contaduría Pública, mantienen niveles de deserción por encima del institucional y, en consecuencia, son programas en donde la Universidad incrementa esfuerzos en la mitigación de esta problemática. No obstante, y como se mencionó anteriormente, muchos de estos índices se ven afectados por la forma como SPADIES toma como desertores a los estudiantes que

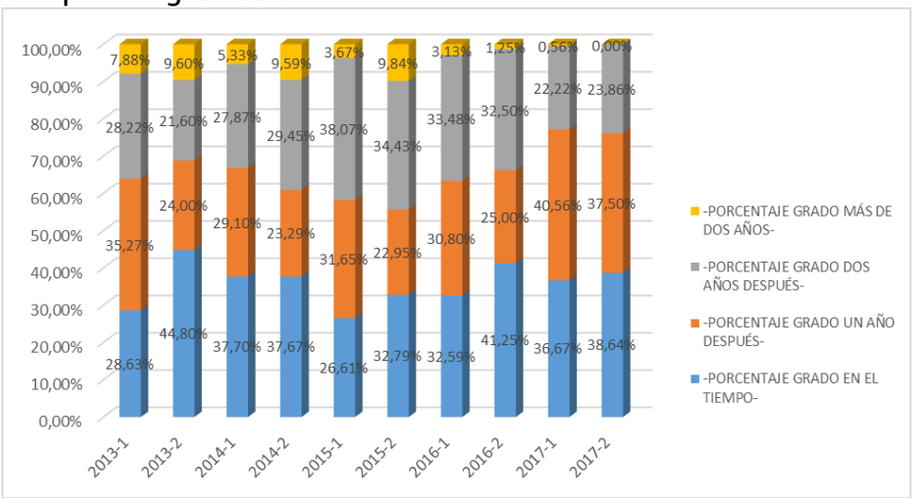
pasan un año sin graduarse después de terminar materias, lo cual no se corresponde a los tiempos que da la Institución da para graduarse a los estudiantes que terminan materias (4 periodos académicos).

En la Seccional Armenia, los motivos más frecuentes de retiro de los estudiantes se deben en primer lugar a motivos personales con un 26%, en segundo lugar, motivos académicos con un 22% y en tercer lugar por motivos económicos con un 21%.

Análisis de impacto en las estrategias de graduación

En la siguiente gráfica se presenta un análisis de los tiempos de graduación que han tenido los estudiantes de la Seccional Armenia desde la cohorte 2014-1, hasta la cohorte 2017-2.

Figura 158. Tiempos de graduación



Fuente: Coordinación de Permanencia, 2024

Teniendo en cuenta que la Institución, por Reglamento Estudiantil, los estudiantes cuentan con dos (2) años después de aprobar el plan de estudios para graduarse, podemos ver que más del 90% de los estudiantes de las cohortes analizadas, han obtenido el grado en los tiempos establecidos. Así mismo, se observa que más del 50% de los estudiantes se gradúan en un año o menos. Con este análisis se puede ver el impacto positivo que tienen las estrategias que se plantean para lograr la graduación a tiempo de los estudiantes.

Se puede vislumbrar que, la Seccional ha mantenido en pregrado un promedio desde el año 2017 al 2023 entre 3.6 y 4.3 en casi todos sus programas, mostrando que en el periodo académico 2020-2 todos los programas tuvieron un promedio sobre 4.0.

Estos desempeños académicos se obtienen como resultado de la calidad en los docentes, la apropiación en propender para que los estudiantes alcancen las competencias necesarias en las diferentes asignaturas, las cuales se evidencian mediante los resultados de aprendizaje diseñados en el micro currículo.

3.11.3. Característica 35. Estímulos y apoyos para estudiantes

Tabla 158. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 35. Estímulos y apoyos para estudiantes

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Armenia	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 35

Las distinciones e incentivos se encuentran establecidos en el Título Sexto, Capítulo I y IV del Reglamento Estudiantil, donde se encuentran los requisitos para obtener estímulos económicos, académicos, reconocimientos y distinciones.

Con las distinciones e incentivos, la Universidad busca motivar la participación de los integrantes de la comunidad universitaria en diferentes actividades académicas que se programan, así como estimular a los estudiantes con desempeño académico sobresaliente. Por tanto, cada período académico se entregan estímulos económicos por resultados académicos a los estudiantes que obtengan el mejor promedio por programa, así mismo, para desarrollar este aspecto, se han expedido Acuerdos y Resoluciones que buscan materializar estos derechos, tales como estímulos por Resultados de las pruebas Saber Pro, estímulos por pertenecer a grupos deportivos y culturales, y estímulos por desempeñarse como Monitores.

El Reglamento Estudiantil determina la asignación de diferentes tipos de estímulos para los estudiantes, tales como: Auxilios Económicos por reconocimiento de becas por promedio, por apoyos socioeconómicos como alimentación y transporte, como descuentos en las matrículas por su función como representantes, descuentos en las matrículas por su desempeño en actividades deportivas y culturales, reconocimientos honoríficos por trabajos de grado meritorios o laureados, entre otros.

Distinciones e incentivos Sede Bogotá

- **Estímulos financieros otorgados:** Durante los últimos cinco años los estudiantes de la Universidad han recibido diferentes tipos de apoyos financieros, los cuales en primera medida buscan aliviar la carga financiera correlacionada con el pago semestral de la matrícula y así mismo tiempo incentivar el pago oportuno de la misma. Consecuente con las políticas y convenios vigentes se ofrece a los estudiantes un amplio listado de posibles descuentos a los cuales pueden aplicar, siempre priorizando el rendimiento académico, por tal razón se establece como norma general que el promedio mínimo para acceder a los descuentos de los programas de pregrado es de tres ocho (3.8).

Es oportuno informar que, durante los periodos presentados se identifica el impacto financiero de la pandemia, años en los cuales la Universidad aumento significativamente los beneficios y apoyos. Como se puede observar en la tabla 77, los apoyos financieros de 2020 aumentan en gran medida en comparación al segundo semestre de 2019.

Durante la vigencia 2020 se otorgaron 19.358 apoyos financieros por valor de $6.413.245.624, los cuales se encuentran distribuidos así; primer semestre 3.958 apoyos por valor de $1.751.532.250 y segundo semestre 15.400 apoyos por valor de $4.661.713.374. Evidenciando un crecimiento del 286% en la cantidad de estudiantes beneficiados y un aumento del 166% en los recursos destinados. Del año 2021 en adelante se ha mantenido el lineamiento de apoyos financieros como se puede evidenciar, ayudando a los estudiantes a proyectarse profesionalmente e impedir que un factor de deserción sea el financiero.

Figura 159. Apoyos académicos y financieros reportados en SNIES

Bogotá	Apoyos Académicos	Apoyos Económicos	Otros Apoyos	Total general
2019	2.165	1.044	1.480	4.689
2020	4.119	2.903	1.426	8.448
2021	2.770	13.109	2.980	18.859
2022	2.286	7.910	1.447	11.643
2023	3.481	7.672	402	11.555
2024	1.979	4.492	332	6.803
Total	16.800	37.130	8.067	61.997
Armenia	Apoyos Académicos	Apoyos Económicos	Otros Apoyos	Total general
2019	2	0	18	20
2020	2	1	7	10
2021	1	1.040	4	1.045
2022	3	1.273	8	1.284
2023	3	1.364	0	1.367
2024	0	691	0	691
Total	11	4.369	37	4.417

Fuente de Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior - SPADIES

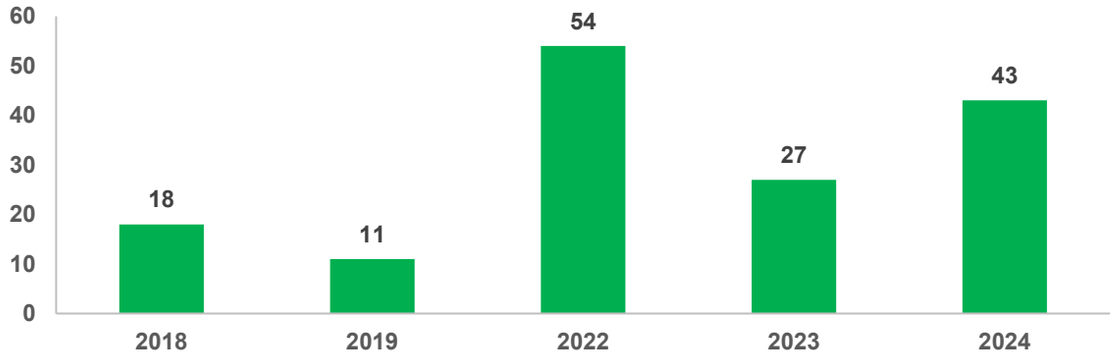
La Universidad busca fomentar espacios de sensibilización para la comunidad, desde la promoción, inclusión, acogida, adaptación, seguimiento a la vida universitaria e inserción laboral. De esta manera, se genera un acompañamiento integral personalizado permanente, diseñando los protocolos de ingreso y adaptación al entorno académico y garantizando el acceso, la permanencia y la graduación de los estudiantes provenientes de distintos grupos poblacionales.

- **Estrategia de internacionalización: movilidad académica estudiantil:** La Universidad participa activamente a través del Programa de Intercambio Académico Latinoamericano (PILA) liderado por ASCUN, y desde el año 2023-2 otorga 5 becas de movilidad académica internacional semestral, en donde los beneficiarios reciben

varios apoyos económicos, tales como: un descuento en el valor de la matrícula del 80%, hospedaje y la alimentación por el tiempo del periodo académico de intercambio. Estos apoyos han favorecido el acceso de la movilidad académica internacional, para que la misma no dependa de factores económicos y por el contrario se incentiva la excelencia académica, toda vez que los estudiantes que pueden acceder a estas becas son los 20 mejores promedios de cada facultad quienes deben aplicar cumpliendo los requisitos de los términos y condiciones de la convocatoria definida por la Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales (ORII), entre los que se encuentra la realización de videos bajo temáticas de relevancia social como son el cambio climático y el racionamiento del agua. Bajo este programa se han beneficiado 18 estudiantes en las 4 versión que se han realizado, siendo la Universidad La Gran Colombia la primera en implementar los intercambios académicos a estudiantes pertenecientes al programa Jóvenes a la U (hoy, Jóvenes a la E) y fortaleciendo la movilidad en programas y facultad de forma más homogénea.

- **Escuela de Monitores:** La Escuela de Monitores es el programa de formación y profundización académica en el campo de la educación, la pedagogía, la didáctica y la investigación que la Universidad La Gran Colombia brinda a estudiantes postulados y seleccionados como monitores de cursos de los programas académicos. Así, es una estrategia enfocada a la permanencia estudiantil y al relevo generacional del cuerpo docente, al estar regulada por el Acuerdo 005 del 23 de mayo del 2013 y el Acuerdo 011 del 4 de noviembre del 2015, abordando las dimensiones cognitivas, afectivas y prácticas orientadas a incentivar el espíritu de la docencia, a través de acciones de solidaridad y colaboración en los procesos de formación universitaria. Como estímulos los estudiantes monitores que cursen y aprueben los módulos contemplados en la Escuela de Monitores, una vez hubiesen optado al título profesional, podrán ser postulados por las Facultades o Unidades Académicas como profesores auxiliares, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Docente. El monitor no tendrá vínculo jurídico laboral con la Universidad y su atribución es meramente académica; pero podrá participar de forma gratuita en la formación ofrecida por la Escuela de Monitores, es decir se certifican 160 horas, lo cual es una certificación que agrega valor a la hoja de vida de los estudiantes grancolombianos. Desde el 2018, se ha logrado certificar a 153 estudiantes, a continuación, se relacionan las cifras de la Sede Bogotá.

Figura 160. Certificaciones de la Escuela de Monitores 2018 – 2024



Fuente: Dirección de Docencia – Sede Bogotá.

- **Apoyos financieros a los estudiantes:** La Universidad brinda descuentos de matrícula bajo convenios con Cafam, Colsubsidio, Compensar, Cooptrais, Coomeva, Caja de Retiro Fuerzas Militares, entre otras. Así mismo, se brindan descuentos al ser hermanos, padres e hijos, hijos de egresados, egresados del Liceo Julio César García, comunidades afrocolombianas, egresados UGC y funcionarios ramas del poder público.

Distinciones e incentivos Seccional de Armenia

- **Becas por promedio**. Cada semestre, los estudiantes con el mejor promedio del programa, obtienen el 100% del valor de la matrícula para el período siguiente, los cuales se encuentran en promedios de 4.8 a 5.0; y además de entregar las respectivas becas, se les hace un reconocimiento público en un evento donde se invitan, además, a sus familiares. Durante los últimos cinco años, se han entregado 3.263 becas a nivel Multicampus, soportado desde los artículos 107º y 108° del Reglamento Estudiantil. Estas becas se brindan en términos de representación cultural, selecciones deportivas, pastoral universitaria y resultados académicos.
- **Apoyos socioeconómicos**: Desde el Departamento de Bienestar Universitario se identifican a los estudiantes que requieren apoyos socioeconómicos de alimentación y transporte, para lo que se hace una convocatoria y se recaudan las solicitudes y se hace un estudio de ellas para proceder a la asignación. Durante la pandemia y ante el trabajo en casa por el aislamiento, estos apoyos socioeconómicos se vieron representados en mercados y planes de internet. En los últimos siete años se han entregado 801 apoyos socioeconómicos.
- **Reconocimiento a Representantes Estudiantiles**: Se otorgan descuentos en el valor de la matrícula a los estudiantes que se desempeñen como representantes estudiantiles, toda vez que es una labor de liderazgo que representa un esfuerzo del estudiante. Durante los últimos cinco años se han entregado 25 descuentos por este concepto, para lo cual el estudiante debe pasar su carta de solicitud, y, se contrasta la petición con la información reportada por las facultades en cuanto al

cumplimiento de la labor como representante, para finalmente aplicar el descuento respectivo.

- **Estímulos por resultados en las Pruebas Saber Pro**: Desde el año 2013, se implementaron estímulos a los estudiantes con los mejores resultados en las pruebas Saber Pro a partir del resultado que publica el ICFES, con esta información se procede a expedir la Resolución que los otorga para el respectivo año. Se han entregado estímulos a 83 estudiantes durante los últimos siete años, tomando en consideración que se estimula al estudiante con mejor promedio de cada programa, y al estudiante que obtenga el mejor resultado de la Universidad. Es de Resaltar que en el año 2015 un estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales obtuvo el reconocimiento a la excelencia otorgado por el Ministerio de Educación Nacional en la categoría "Mejor Saber Pro" por los méritos y consagración académica y la Universidad le otorgó un estímulo especial.

- **Asignación de recursos para participación de semilleros en eventos nacionales e internacionales**: De esta manera la Universidad incentiva en los estudiantes el trabajo en red, el cual se constituye en uno de los principales espacios para movilizar el conocimiento, la construcción colaborativa del mismo, la divulgación y la apropiación social del conocimiento, permitiendo el fortalecimiento de las competencias investigativas de los estudiantes. Para ello, la Universidad ha procurado gestionar e incentivar la vinculación y participación en redes de investigación nacionales e internacionales para semilleros. Es por esto por lo que desde el año 2007 pertenecemos a la red de semilleros y grupos de investigación Jurídica y Socio jurídicas Nodo Eje Cafetero, con la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, y desde hace más de 12 años a La red Regional de semilleros de investigación RREDSI y la Red Colombiana de Semilleros de Investigación – REDCOLSI, para todos los programas académicos. Así mismo, y desde el año 2016, la Universidad se unió al programa de Verano de la Investigación Científica y Tecnológica Investigación del Pacífico - Programa Delfín – cuyo objetivo es *"Fortalecer la cultura de colaboración entre las Instituciones de Educación Superior y Centros de Investigación integrantes del programa (en diferentes países, principalmente en México), a través de la movilidad de profesores investigadores, estudiantes y de la divulgación de productos científicos y tecnológicos".*

- Estas redes propician espacios de encuentros locales, regionales, nacionales e internacionales, que permiten el fomento a la cultura investigativa, y entrega a los estudiantes diferentes incentivos, como lo son: participación en eventos científicos, publicación de sus artículos en las revistas científicas en colaboración entre otros. Para ello la Universidad ha apoyado la participación en eventos académicos e investigativos de los estudiantes de semilleros de investigación.

- **Incentivos para monitores**: Las Facultades abren convocatorias para que los estudiantes realicen monitorias, reglamentadas mediante Acuerdo 012 de 2012, según las necesidades que se identifiquen en las asignaturas que mayor fracaso académico presenten; los estudiantes que cumplan con los requisitos respectivos se postulan y son designados monitores para que desarrollen asesorías a otros

estudiantes sobre temas específicos que representen mayor dificultad; aquellos monitores que cumplan con las horas asignadas, podrán solicitar un descuento en el valor de la matrícula para el período académico siguiente. Se han entregado 83 estímulos por este concepto durante los últimos siete años.

- **Reconocimientos a estudiantes con trabajos de grado en modalidad meritorio y laureado**: El Trabajo de Grado es una de las opciones de grado que puede realizar el estudiante para optar a su título profesional. Si al finalizar el proceso de investigación, en la sustentación, los jurados deciden declararlo meritorio o laureado, esto hace al estudiante merecedor de una distinción. En las ceremonias de grado se hace tal distinción dando lectura al reconocimiento otorgado al trabajo de grado como un acto honorífico para ese estudiante que por su esfuerzo y dedicación logró que su trabajo fuera destacado y se entrega nota de estilo por este reconocimiento.

Durante los últimos cinco (5) años se han realizado 626 reconocimientos, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 159. Estímulos otorgados 2019-2 y 2024 -1 - Seccional Armenia

Concepto	Número de estudiantes que han recibido el estímulo
Becas por Promedio	125
Estímulos por Resultados Pruebas Saber Pro	185
Apoyos Socio Económicos de Transporte y Alimentación	213
Exaltaciones por Trabajos de Grado Meritorios	64
Exaltaciones por Trabajos de Grado Laureados	8
Incentivos Para Monitores	31

Fuente: Secretaría General Seccional Armenia, 2024

Durante los últimos cinco años los estudiantes de la Seccional han recibido diferentes tipos de apoyos financieros, los cuales buscan incentivar el buen desempeño de los estudiantes, el acompañamiento permanente y la disminución de deserción. Estímulos y apoyos que no solo se reflejan en la matrícula, también en alimentación o transporte.

Tabla 160. Información reportada por año y programa de la Seccional a SINIES

Programa Académico	Número de Estudiantes con Apoyo Financiero					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Administración de empresas	49	114	36	96	8	37
Arquitectura	143	501	199	235	40	83
Comunicación social y periodismo		28	21	26	3	11
Contaduría publica	38	102	54	55		11
Derecho	428	1.701	696	666	51	215
Derecho administrativo	2	44	92	83	4	21
Derecho constitucional		30	33	57	13	
Derecho de familia	1	5	19	30	2	
Derecho laboral y seguridad social	2	12	47	34	3	
Derecho penal y criminología	1	3	36	30	4	

Programa Académico	Número de Estudiantes con Apoyo Financiero					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Derecho publico		7		1	2	
Dirección de organizaciones	2	11	6	15	3	
Economía	23	44	4	12		10
Economía y finanzas internacionales				16	1	22
Gerencia financiera	2		1			
Gerencia tributaria		7	8	11		
Gerencia y mercadeo		12	4	5		
Gestión ambiental			15	39	2	
Gestión de proyectos de desarrollo	2	5	2			
Gestión y construcción de edificaciones	4	17	47	7	1	
Gobierno y relaciones internacionales	7	34	62	87	7	33
Ingeniería agroindustrial	28	73	38	17		8
Ingeniería civil				29	9	27
Ingeniería geográfica y ambiental	88	274	98	72	17	29
Medicina veterinaria y zootecnia				17	2	34
Profesional en lenguas extranjeras					3	16
Total general	**820**	**3.024**	**1.518**	**1.640**	**175**	**557**

Fuente: Secretaría General Seccional Armenia, 2024

El análisis por periodo del número de estudiantes que recibieron apoyos económicos en la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia entre 2019-1 y 2024-1 muestra un notable aumento de los apoyos durante la pandemia de COVID-19, especialmente en 2020-2 y 2021-1. El crecimiento en estos periodos refleja una respuesta institucional a la emergencia sanitaria y económica. En 2020-2, el número de beneficiarios se disparó a 2,253 estudiantes, destacándose programas como Derecho, Arquitectura e Ingeniería Geográfica y Ambiental, que tuvieron incrementos significativos. En comparación, antes de la pandemia, los apoyos eran más limitados, como se observa en 2019-1 y 2019-2, con 635 y 185 estudiantes beneficiados, respectivamente. Después de este pico en 2020-2, el número de estudiantes con apoyo financiero comenzó a descender progresivamente. En 2021-2 se redujo a 727 estudiantes, y esta tendencia a la baja se mantuvo en 2022-1 (791) y 2022-2 (570). A partir de 2023, el número de apoyos cayó drásticamente, con solo 17 estudiantes en el segundo periodo de 2023, y una leve recuperación en 2024-1 con 557 estudiantes apoyados. Esto sugiere que el impacto de la pandemia impulsó temporalmente los apoyos, pero la disminución en años posteriores refleja el retorno a la normalidad.

De acuerdo con el Reglamento Estudiantil, el estudiante con mejor promedio académico de cada programa tiene derecho a una Beca del 100% del valor de la matrícula, el proceso se hace desde cada Facultad con el apoyo de Bienestar Universitario y la verificación del Departamento de Desarrollo Tecnológico desde el sistema de información académica SINU.

Luego, los auxilios de alimentación y transporte dan cuenta a el apoyo constante de la Universidad en procura de acompañar a los estudiantes en su ingreso, permanencia y graduación, los estudiantes postulados por las Facultades y el Departamento de Bienestar Universitario, pasan a un proceso de verificación de requisitos y posterior resolución que les permite obtener los apoyos. Los estudiantes han manifestado su alto grado de satisfacción por el alto impacto en su calidad de vida.

Tabla 161. Nivel de satisfacción de estudiantes del programa de apoyo socioeconómico

Periodo académico	Nivel de satisfacción de estudiantes del programa de apoyo socioeconómico
2019-2	92%
2020-1	82%
2020-2	94%
2021-1	97%
2021-2	78%
2022-1	90%
2022-2	87%
2023-1	92%
2023-2	99%
2024-1	97%

Fuente: Bienestar Universitario – Seccional Armenia 2024

La Universidad La Gran Colombia, Seccional Armenia, se ha destacado por fomentar de manera constante los avances académicos de sus estudiantes. Para mantener y mejorar este rendimiento en pruebas externas, como el Saber PRO, se prepara a todos los estudiantes inscritos en cada programa académico, de cara a las evaluaciones programadas por el ICFES.

Tabla 162. Análisis de resultados Saber Pro. Competencias genéricas Armenia

Análisis de resultados Saber Pro por competencias genéricas							
	Comunicación escrita						promedio de puntos con respecto a la media nacional
Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Media nacional	149	144	137	137	129	141	
Comunicación Escrita	155	149	148	145	133	140	
Diferencia con respecto a la media nacional	6	5	11	8	4	-1	5,5
	Razonamiento cuantitativo						
Media nacional	150	147	149	144	145	143	
Razonamiento cuantitativo	147	140	151	147	148	146	
Diferencia con respecto a la media nacional	-3	-7	2	3	3	3	0,2
	Lectura crítica						
Media nacional	150	149	152	156	150	149	
Lectura Crítica	151	154	157	157	158	159	
Diferencia con respecto a la media nacional	1	5	5	1	8	10	5,0
	Competencias ciudadanas						
Media nacional	142	142	152	143	144	140	
Competencias ciudadanas	151	152	161	156	152	153	
Diferencia con respecto a la media nacional	9	10	9	13	8	13	10,3
	Inglés						
Media nacional	151	152	156	154	155	153	
Inglés	151	150	159	160	160	161	
Diferencia con respecto a la media nacional	0	-2	3	6	5	8	3,3

Fuente: Escuela de Pedagogía y Docencia, 2024

Como se muestra en la imagen comparativa de los años 2018 a 2023, la mayoría de los módulos genéricos presentan un aumento en los puntajes, lo que refleja un avance notable en los resultados de la prueba Saber Pro. Es importante destacar que, cada vez que el ICFES convoca a la aplicación de esta prueba, la Universidad inicia un proceso de preparación que incluye talleres, análisis de preguntas y simulacros. Estos esfuerzos tienen como objetivo familiarizar a los estudiantes con la prueba y brindarles las herramientas necesarias para fortalecer sus competencias genéricas, asegurando un buen desempeño en las evaluaciones.

Además, la Universidad ha mantenido su compromiso con este proceso, incluso durante los desafíos globales causados por la pandemia de COVID-19. A pesar de la transición a una modalidad educativa mediada por tecnologías, y posteriormente a un modelo de alternancia, se continuaron con los ejercicios preparatorios de la misma manera. Los resultados mostraron un incremento en los puntajes en todos los módulos genéricos, superando la media nacional. Esto confirma el progreso de los estudiantes, incluso en situaciones de adversidad o contingencia.

Los puntajes obtenidos en cada competencia genérica han estado por encima de la media nacional, siendo el módulo de Competencias ciudadanas el que más ha sobresalido, con un promedio de 10,3 puntos por encima de la media nacional.

Finalmente, al analizar los promedios, se evidencia que la Universidad La Gran Colombia no solo se enfoca en la formación disciplinar de sus pregrados, sino que también contribuye significativamente al desarrollo de competencias genéricas. Estas competencias, esenciales para todo profesional, son parte del componente genérico evaluado por el ICFES en la prueba Saber Pro.

Becas

Funcionarios, descendientes del fundador, hijos de plenarios principales e hijos de empleados de la Institución, rendimiento académico y participación en actividades de bienestar universitario, centro de lenguas, internacionalización y cultura

Tabla 163. Becas

Multicampus*	Apoyos Académicos	Apoyos Económicos	Otros Apoyos	Total General
2019	2.167	1.044	1.499	4.710
2020	4.125	2.904	1.436	8.465
2021	2.772	14.153	2.984	19.909
2022	2.291	9.191	1.456	12.938
2023	3.536	9.041	402	12.979
2024	1.979	5.184	335	7.498
Total	**16.870**	**41.517**	**8.112**	**66.499**

Fuente. Apoyos UGC 2019 – 2024 SNIES

*Incluye los apoyos a estudiantes de intercambio

Con lo anterior, se evidencia que la Universidad a nivel multicampus ha otorgado apoyos significativos que han tenido un impacto positivo en la comunidad académica en un total de 66.499 durante los últimos cinco años.

3.11.4. Juicio de calidad del Factor 11. Comunidad de estudiantes

Tabla 164. Resultados de la autoevaluación: Factor 11. Comunidad de estudiantes

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,43	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,34	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,55	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 11

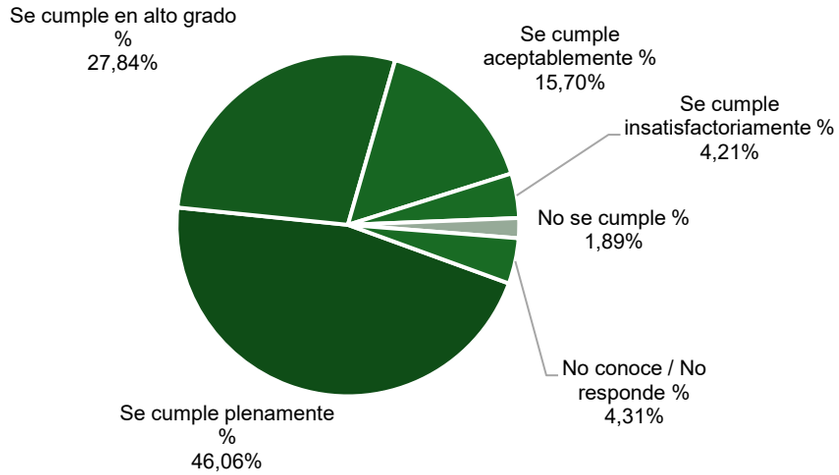
La Universidad consiente de la importancia de los estudiantes como el pilar fundamental de la Institución reconoce sus derechos y deberes, para lo cual cuenta con un Reglamento Estudiantil vigente y acorde con el contexto actual, por ello, propende por la participación constante de la comunidad académica en los diferentes órganos institucionales, con el fin de trabajar de la mano por la mejora continua de la Universidad.

Así mismo, cuenta con diferentes políticas institucionales que buscan contribuir y garantizar no solo el ingreso a la Universidad sino la permanencia en la misma que les permita llevar a feliz término sus estudios en los términos establecidos en los planes de estudio.

Existen procedimientos claros y uniformes para los procesos de admisión y matricula de los estudiantes, con los cuales se generan informes periódicos sobre el proceso de admisión y matricula, los cuales se soportan en sistemas de información como el académico SIGA, el financiero Iceberg y el de permanencia Adviser.

La política institucional de permanencia y graduación define los mecanismos de acompañamiento a los estudiantes durante su ciclo de vida estudiantil y se extiende a su proceso de graduación a través de la política de egresados.

Figura 161. Percepción sobre el Factor 11. Comunidad de Estudiantes



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

La apreciación global de la comunidad académica frente al cumplimiento de las características del factor permite evidenciar que el 73,9% de los consultados consideran que se cumple plenamente y en alto grado, por su parte el 19.9% consideran que se cumplen aceptable e insatisfactoriamente y solo un 6.2% consideran que no se cumple o que no se conoce, con lo cual es preciso continuar fomentando tanto en los estudiantes como en la comunidad académica en general el conocimiento y apropiación del reglamento estudiantil, así como los mecanismos dispuestos para acompañar a los estudiantes en su proceso formativo, haciendo particular énfasis en los beneficios, estímulos y apoyos que la Universidad dispone para garantizar la permanencia de los estudiantes.

Figura 162. Fortalezas del Factor 11. Comunidad de estudiantes

La universidad cuenta con un único reglamento estudiantil que se encuentra actualizado y es socializado por diferentes medios a todos los miembros de la comunidad educativa.

La Universidad cuenta con una política institucional de Permanencia y graduación soportada en un sistema de información especifico que permite hacer seguimiento a las posibles causas de deserción. Además, cuenta con instancias académico administrativas para fomentar la permanencia y mitigar la deserción.

La Universidad dispone de un amplio portafolio de beneficios, estímulos y apoyos para los estudiantes que comprenden apoyos financieros y académicos.

Fuente: Juicios de Calidad Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

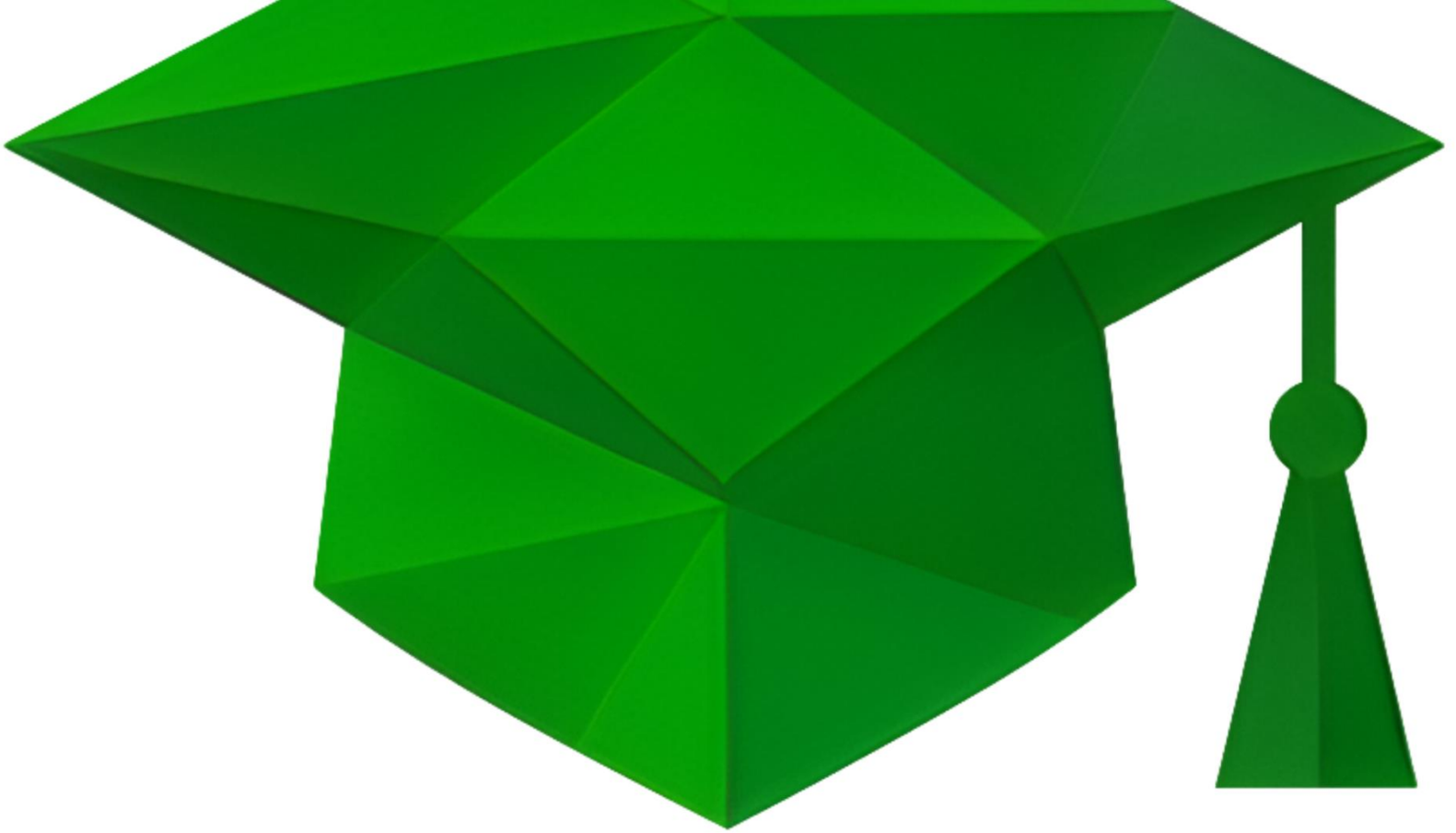
Aspectos por mejorar del Factor 11

Figura 163. Aspectos por mejorar del Factor 11. Comunidad de estudiantes

- Fortalecer los mecanismos de difusión del reglamento estudiantil
- Potenciar las estrategias de difusión de los estímulos y apoyos dispuestos para los estudiantes
- Configurar un mecanismo de sistematización multicampus para los reportes y seguimientos a los indicadores de permanencia y estímulos a estudiantes para emprender los estudios de efectividad del proceso formativo con respecto a estos indicadores.

Fuente: Juicios de Calidad Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

Anexo 11. 7. Matriz de juicio de calidad del Factor 11



FACTOR 12

COMUNIDAD DE EGRESADOS

3.12. FACTOR 12. COMUNIDAD DE EGRESADOS

3.12.1. Característica 36. Seguimiento a Egresados

Tabla 165. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 36. Seguimiento a Egresados

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,58	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,58	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Armenia	4,58	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

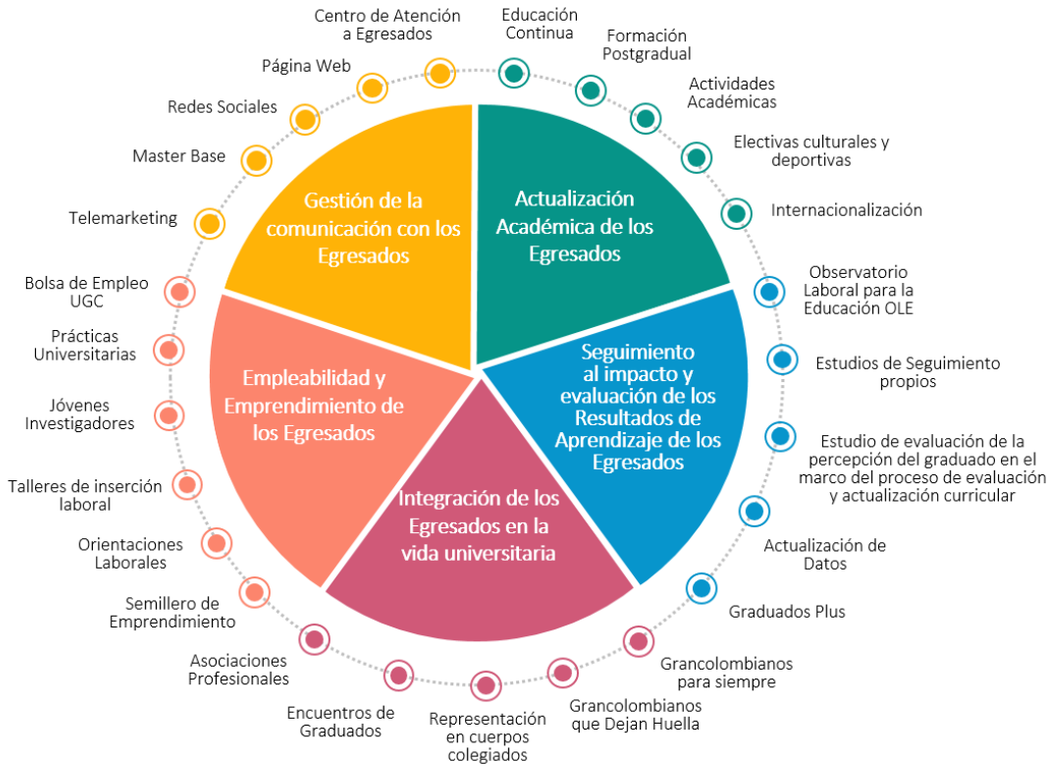
Síntesis juicio de calidad de la Característica 36

La Universidad La Gran Colombia en coherencia con su misión institucional cuenta con la Política Institucional de Egresados - UGC por siempre), actualizada en su cuarta versión mediante el Acuerdo 005 del 27 de abril de 2021, la cual pretende consolidar la relación entre el egresado y la Institución, de una manera dialógica donde se genere sentido de pertenencia institucional, confianza, comunicación, compromiso a través de estrategias, planes, programas y proyectos, haciéndolos partícipes permanentes en los procesos Universitarios. Las estrategias de la Política se implementan a partir de cinco líneas de acción, como ejes que contribuyen en el fortalecimiento del programa de egresados en cada una de ellas: Actualización académica del Egresado grancolombiano; Seguimiento al impacto y evaluación de resultados de aprendizaje de los Egresados; Integración de los Egresados en la vida universitaria; Empleabilidad y emprendimiento de los Egresados grancolombianos; Gestión de la comunicación con los Egresados grancolombianos.

Anexo 12. 1. Política Institucional de Egresados - UGC por siempre

La Universidad La Gran Colombia, dentro de su trayectoria académica con más de 7 décadas formando profesionales, cuenta con 83.279 Egresados corte a 30 de septiembre de 2024, incluyendo pregrados y posgrados; los cuales corresponden 68.975 a la Sede Bogotá y 14.304 a la Seccional Armenia.

Figura 164. Líneas de acción y estrategias de la Política de Egresados, 2021



Fuente: Política de Egresados, 2024

La Vicerrectoría de Desarrollo Académico de la Universidad, es la instancia encargada de asesorar a la Rectoría en la formulación, dirección, ejecución y evaluación de las políticas académicas relacionadas con las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social dentro de las cuales se incluye la Política de Egresados, lineamiento institucional que dinamiza la interacción con los Egresados, teniendo como referente el Plan Estratégico Institucional acorde con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y el Consejo Nacional de Acreditación, ejecutado por la Oficinas de Gestión a Egresados en articulación con las Facultades y en general con la comunidad académica. La Universidad realiza la divulgación de la Política de Egresados entre los estudiantes, docentes, egresados y administrativos, tales como publicación en la página web institucional, difusión en redes sociales a través de piezas gráficas, boletín informativo de egresados, charlas informativas para futuros egresados, presentación en las comunidades académicas y con órganos colegiados de la Sede Bogotá y la Seccional Armenia.

3.12.1.1. Línea estratégica de seguimiento al impacto y evaluación de resultados de aprendizaje de los egresados

La Universidad cuenta con un Sistema de atención y seguimiento a egresados, el cual se apoya en los estudios del Observatorio Laboral para la Educación – OLE, e igualmente estudios de seguimiento propios que realiza el Claustro de Estudios para establecer

constantemente la ubicación geográfica y ocupacional de los egresados, su 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 del programa en el medio.

El programa de Egresados está constituido como una Política Institucional, que se desarrolla a través de importantes estrategias de seguimiento que dan a conocer el impacto de los Profesionales en el medio, lo cual se desarrolla a través de información actualizada de la data, que se obtiene a través de correos electrónicos, WhatsApp, redes sociales etc. permitiendo obtener la información para el permanente contacto con los mismos, igualmente realizar la aplicación de herramientas como encuestas de Seguimiento y trayectoria, cada 2 años, encuestas del observatorio laboral OLE, encuentros, grupos focales instrumentos que dan a conocer la empleabilidad, campos ocupacionales, sectores económicos, satisfacción en el desempeño de la profesión, reconocimientos, igualmente identificar las necesidades y nuevos planes de estudió y en general los logros obtenidos en su recorrido profesional.

Lo anterior permite, fortalecer al Centro de Estudios en la permanente evaluación de la actividad profesional a nivel local regional y nacional, prevaleciendo la responsabilidad social del egreso de profesionales al servicio de la sociedad y el estado, razón por la cual se considera de vital importancia el seguimiento a los Egresados para establecer indicadores que refieran la calidad de la educación en el Claustro Educativo

Actualmente se cuenta un alto porcentaje de Abogados en la Rama Judicial, más de 150 Magistrados ubicados en las Altas Cortes como en los Tribunales a nivel nacional, empresarios destacados a nivel nacional e internacional gerenciando empresas en el Exterior, embajadores, senadores, ministros y, otros altos cargos como funcionarios públicos, doctrinantes, investigadores, académicos etc.

Así mismo se realizan los ajustes curriculares en atención a las necesidades del entorno, los resultados de la integración de las percepciones de los egresados se hacen desde diferentes mecanismos: las apreciaciones de los profesionales a través de los estudios de seguimiento a Egresados, Encuestas de Autoevaluación, participación en actividades de evaluación y actualización curricular, y las apreciaciones de Empresarios.

A continuación, se presentan las estrategias de seguimiento a los egresados para la Sede Bogotá y la Seccional Armenia.

a) Sede Bogotá

- **Actualización de datos:**

Durante los últimos 5 años la Dirección de Egresados y Permanencia, ha llevado a cabo campañas de actualización por medio de estrategias como mailing, contacto telefónico y

atención personalizada, encuentros académico-sociales por facultad, con una consolidación de 32.924 datos de egresados grancolombianos.

Anexo 12. 2. Informes actualización base de datos
Durante los años 2022-2023 y 20241 se han actualizado datos de 682 egresados, de manera presencial.

La actualización de datos correspondientes a los egresados de la Universidad La Gran Colombia permite fortalecer las estrategias de seguimiento y trayectoria, obteniendo una amplia cobertura y participación de los profesionales, en pro del mejoramiento continuo de los programas académicos.

- **Encuesta de seguimiento y trayectoria:**

Teniendo en cuenta la línea de la Política de Egresados UGC por siempre denominada "Seguimiento al impacto y evaluación de los resultados de aprendizaje de los egresados", en la Sede Bogotá, se han llevado a cabo los estudios correspondientes a las encuestas de seguimiento y trayectoria aplicadas cada 2 años, para el caso se presentan los estudios adelantados los años 2019 y 2022. El impacto de los profesionales Grancolombianos se evidencia a partir de las actividades realizadas y reconocidas en los sectores locales, nacionales e internacionales, mediante el conocimiento del desempeño laboral, las percepciones, en diferentes sectores a nivel nacional e internacional, que hacen notables sus ejecutorias, basadas en una formación integral en las diferentes disciplinas. Lo cual contribuye al desarrollo social, económico y cultural de los entornos en los que se desempeñan, ocupando posiciones de liderazgo en el sector público y privado.

Es importante referir a continuación algunos de los resultados más significativos del estudio adelantado en el año 2022, con la participación de 1.102 egresados que permite continuar el continuar conocimiento de los aspectos relevantes en torno a la trayectoria profesional de los egresados.

Anexo 12. 3. Caracterización egresados Bogotá

El impacto de los profesionales Grancolombianos se evidencia a partir de las actividades realizadas y reconocidas en los sectores locales, nacionales e internacionales, mediante el conocimiento del desempeño laboral, las percepciones, en diferentes sectores a nivel nacional e internacional, que hacen notables sus ejecutorias, basadas en una formación integral en las diferentes disciplinas. Lo cual contribuye al desarrollo social, económico y cultural de los entornos en los que se desempeñan, ocupando posiciones de liderazgo en el sector público y privado.

- El 67% de los profesionales grancolombianos se encontraban empleados al momento del diligenciamiento de la encuesta, el 16% desempleado y el 17% independientes.

- Respecto al sector laboral, 41% de los egresados encuestados al momento de la encuesta se desempeñaba en el sector público, 55% en el sector privado y 4% en el sector mixto
- En lo relacionado con sus ingresos económicos se identificó que el 20% tienen ingresos entre 1 y 2 SMMLV; otro 25% tienen ingresos entre 2 y 3 SMMLV; el 19% tienen ingresos entre 3 y 4 SMMLV; otro 14% tienen ingresos entre 4 y 5, el 18% tienen ingresos entre 5 y 10 SMMLV y el 4% tienen ingresos entre 10 y 20 SMMLV.
- Respecto al sector laboral, se pudo establecer que el 41% de los profesionales grancolombianos egresados encuestados se desempeñaba en el sector público, el 55% en el sector privado y el 6% en el sector mixto.
- 30% de los egresados encuestados, han participado en proyectos o actividades que han generado impacto positivo en la sociedad como: la construcción en el campo de la ingeniería, apoyo a población vulnerable, medio ambiente, organizaciones no gubernamentales, decisiones jurídicas relevantes y estrategias educativas entre otros.

De otra parte, presentan una buena trayectoria profesional, que se refleja en aspectos laborales, académicos y de impacto en los diferentes medios de desempeño, lo que posibilita comprobar que el profesional, egresa además de la formación integral con las competencias y habilidades establecidos por la Universidad.

De igual forma, la buena apreciación sobre la calidad de la educación y el grado de satisfacción con la Universidad, son elementos positivos que indican un proceso de formación coherente con lo que el sector productivo demanda.

Teniendo en cuenta los estudios realizados se evidencia que los egresados de los programas de pregrado y posgrado de la Universidad La Gran Colombia muestran una inserción laboral significativa, con un 67% empleados al momento de la encuesta y el 17% se desempeñan de manera independiente. Su contribución se encuentra enmarcada en un 41% en el sector público y un 55% en el sector privado, con un grupo reducido en el sector mixto. En términos de ingresos un porcentaje significativo (61%) devenga entre 2 y 5 salarios mínimos, resaltando una estabilidad económica en la mayoría de los profesionales.

El impacto social de los egresados se evidencia en que el 30% ha participado en proyectos con efectos positivos en diversas áreas, como la ingeniería, el apoyo a poblaciones vulnerables, el medio ambiente y el sector educativo. Este compromiso refleja la formación integral de los profesionales grancolombianos, quienes no solo contribuyen al crecimiento económico, sino que también están comprometidos con el desarrollo social y la sostenibilidad en Colombia.

- **Grupos focales con egresados:**

Como metodología de investigación cualitativa, se conocen las apreciaciones de los egresados en torno a perspectivas del programa, generando temas de discusión en torno a los contenidos curriculares, calidad de la educación, proceso de formación y el impacto en el medio, con lo cual se logra una autoevaluación de criterios, fortaleciendo las funciones sustantivas de la Universidad, estimula la autorregulación, la autoevaluación y el mejoramiento continuo de la Universidad con miras al logro de altos niveles de calidad. A continuación, se relacionan los resultados correspondientes a la realización de grupos focales con los egresados de los programas de pregrado y posgrado.

Tabla 166. Grupos focales Sede Bogotá a 2024-1

Año	# Grupos Focales
2021	13
2022	10
2023	14
2024-1	5
Totales	47

Fuente: Dirección de Egresados y Permanencia, 2024

Anexo 12. 4. Grupos focales

En el lapso de 2021 a 2024, se han llevado a cabo 47 grupos focales con profesionales de los programas de pregrado y posgrado.

La percepción de los egresados participantes en los grupos focales de los programas de pregrado y posgrado de la Universidad La Gran Colombia, en torno a los aspectos abordados resalta que los contenidos que se han ofrecido en los programas han sido de buena calidad, lo que permite crecer en ámbito laboral; de otra parte, los profesionales manifiestan un alto nivel de satisfacción con la calidad de la educación recibida, destacando la relevancia de los contenidos y la preparación de los docentes.

De acuerdo con lo anterior, los planes de mejoramiento permanente por parte de la Universidad permiten que, a través de los grupos focales realizados con los profesionales de los diferentes programas, realce las fortalezas de la educación impartida, ilustrando al Centro de Estudios en el impacto causado en el desempeño de los egresados, igualmente retroalimenta los aspectos a mejorar con las sugerencias y observaciones en los inconvenientes presentados en su desempeño profesional.

- **Encuesta percepción empleadores:**

Se realiza en el marco de los encuentros con empresarios que cuentan en sus empresas con profesionales grancolombianos con el propósito de conocer la percepción de los empleadores respecto a las competencias de formación académica y laboral de los

profesionales, como insumo para los procesos de mejoramiento continuo de la Universidad.

En el último estudio de percepción de empleadores del programa de ingeniería civil que se realizó en el año 2024 y en el cual participaron 16 empresarios, se destacan los siguientes resultados:

- Los empresarios resaltan en los profesionales grancolombianos valores como: compromiso, responsabilidad, respeto, honestidad, liderazgo, solidaridad entre otros.
- Los empleadores califican en una escala de 1 a 5 el desempeño profesional de los egresados grancolombianos y el aporte en la solución de problemas en un 68%con una apreciación de 5 que equivale a la calificación más alta y en un 32% con 4.
- A la pregunta ¿Considera que el Programa forma a sus egresados en las competencias necesarias para desempeñar el entorno laboral relacionado? 38% manifiesta que se cumple plenamente; 37% que se cumple en alto grado,19% se cumple aceptablemente y 6%se cumple insatisfactoriamente.

Anexo 12. 5. Estudio encuesta empleadores

b) Seccional Armenia

En la Seccional Armenia se cuenta con un sistema de seguimiento a egresados (ver ilustración) que incluye la actualización de datos, el estudio de seguimiento al impacto del Egresado, el Estudio de Percepción de Empleadores, y el estudio de percepción de empleadores en el marco del proceso de actualización curricular.

Figura 165. Sistema de seguimiento a egresados UGC Seccional Armenia

Fuente: Dirección de Extensión y Proyección Social Armenia, 2024

A continuación, se explican brevemente, con el fin de evidenciar la integralidad del sistema y la periodicidad de los estudios y se presentan los principales resultados:

- **Estudio de seguimiento al impacto del Egresado Grancolombiano**:

Se realiza de manera periódica cada 2 - 3 años, su objetivo es: "Conocer el impacto derivado de la formación de los egresados de la UGC Armenia, a través de su desempeño laboral y grado de satisfacción con la Institución, para retroalimentar los procesos de mejora y aseguramiento de la calidad de los programas" y se realiza en una ventana temporal de 5 años. El instrumento de medición utilizado está compuesto por 48 preguntas clasificadas en 4 dimensiones: información personal, información laboral, información académica, identidad y satisfacción con la UGC.

El estudio de seguimiento al impacto del egresado grancolombiano se realiza por cada programa, tanto de pregrado como de posgrado y el último estudio fue implementado en el año 2022. En este participaron 398 egresados que obtuvieron su título profesional entre 2017 y 2021, dentro de los resultados generales más significativos se puede mencionar:

- El 79% de los egresados recientes (últimos 5 años) contaban con actividad laboral al momento de la encuesta, bajo la condición de empleado (66%), empresario (4%) o independiente (30%).
- La actividad laboral que realizan los egresados se encuentra directa o parcialmente relacionado en un 76% y 20%, respectivamente.
- Los egresados grancolombianos se encuentran ubicados en el sector de servicios principalmente en un 38%, construcción 20%, financiero 14%, comercial 26%, entre otros.

Anexo 12. 6. Estudios de seguimiento a egresados de pregrado Seccional Armenia

Con relación a los egresados de posgrado, el último estudio de seguimiento al impacto del egresado grancolombiano de posgrado fue realizado también en el año 2022; este incluyó dentro de los aspectos evaluados el impacto generado en su trabajo, derivado de su nueva formación. Se encontró que el 55% de los egresados lograron conseguir empleo o mejorar el trabajo actual. Las condiciones mejoradas son el nivel de ingreso, ascenso laboral o reconocimiento profesional.

En relación con los resultados obtenidos en cuando al impacto de los egresados en el medio podemos evidenciar que el 6% de estos se ha destacado por su desempeño profesional, haciéndose acreedores a diferentes premios y reconocimientos, así mismo demuestran aportar positivamente al logro de los objetivos de la entidad, que indica que un 57% de los encuestados están plenamente seguros de ese aporte, un 39% lo consideran de alto grado y solo un 4% lo considera aceptablemente. En conclusión, un 96% consideran que los egresados de la Universidad La Gran Colombia aportan a los logros de los objetivos de las entidades donde laboran.

- **Estudio de percepción de empleadores:**

se realiza cada 2 o 3 años de manera intercalada con el estudio de seguimiento al impacto del egresado. Cuenta con 37 preguntas y su propósito es conocer la percepción de los empleadores respecto a las competencias de formación académica y laboral de los profesionales Grancolombianos, como insumo para los procesos de mejoramiento continuo de la Universidad y se realiza en una ventana temporal de 5 años.

En el último estudio de percepción de empleadores de los programas de pregrado se realizó en el año 2023 y participaron 33 empresarios y se destacan los siguientes resultados:

- Los egresados grancolombianos cumplen las expectativas de desempeño en la Organización, encontrando una apreciación positiva del 74% en pregrado.
- Los egresados Grancolombianos responden a las necesidades laborales de la región, encontrando que los Empleadores lo consideran en un 79% en plenamente y 26,3% en alto grado.

Anexo 12. 7. Estudio de percepción de empleadores pregrado Seccional Armenia

Para los programas de posgrado, el último estudio de percepción de empleadores de los programas de posgrado tuvo una participación de 128 empresarios y se realizó también en el año 2023. Algunos de los resultados a destacar del estudio son:

- Los egresados grancolombianos de posgrado cumplen las expectativas de desempeño en la Organización, encontrando una apreciación positiva del 74% en postgrado.
- Los egresados Grancolombianos responden a las necesidades laborales de la región, encontrando que los Empleadores lo consideran en un 79% en plenamente y 19% en alto grado relacionado con el perfil del egresado.

Anexo 12. 8. Estudio de percepción de empleadores posgrado Seccional Armenia

- **Estudio de evaluación de la percepción del egresado en el marco del proceso de evaluación y actualización curricular**

Este estudio se enmarca en la Guía para la Evaluación y Actualización de la Estructura Curricular, diseñada por la Vicerrectoría de Desarrollo Académico de la Universidad con el fin de orientar a las facultades y a sus comunidades académicas en el proceso de revisión y reforma curricular para los programas de pregrado y postgrado vigentes, además, desarrolla e involucra la participación de todos los actores, en los que están incluidos los egresados Grancolombianos. El estudio tiene como objetivo evaluar la percepción del egresado frente al perfil del egresado del programa académico del cual se graduó, y aborda aspectos sobre los aportes del programa en su desempeño profesional, ámbito personal y social, asignaturas relevantes para su ejercicio profesional, fortalezas y debilidades del

programa y evalúa cada una de las competencias del perfil del egresado. Este estudio se presenta con mayor detalle en la característica 37 de este documento.

- **Actualización de datos**

La actualización permanente de datos garantiza la efectividad en los procesos de comunicación entre la Universidad y sus egresados. A través de este proceso, se actualiza constantemente la ubicación geográfica, laboral y datos de contacto como teléfono y correo electrónico. Se realiza mediante un formulario digital que está publicado permanentemente en la página web de la Universidad, y que a su vez se envía a través de campañas de actualización de datos que se difunden en redes sociales y correo electrónico, y también es diligenciado durante la participación de egresados en actividades institucionales.

Desde la implementación de la estrategia en línea en el año 2017, se han actualizado 2.483 datos de egresados en la Seccional Armenia. Esta estrategia ha permitido restablecer el contacto con egresados que recibieron su título profesional hace muchos años y mantener actualizada la base de datos.

Anexo 12. 9. Informe Actualización Datos

- **Sistemas de información**

Los estudios de seguimiento institucionales nos permiten consolidar una base de datos actualizada de los egresados identificando su ubicación laboral, estudios posgraduales, logros y reconocimientos; así como, la percepción de sus empleadores y el rol que desempeñan en las diferentes organizaciones. Todo esto le permite a la Universidad medir el impacto que generan los egresados en el medio y tener identificados aquellos egresados destacados.

La actualización de datos de los egresados se soporta en **SINU**, el Sistema de Gestión Académica de la Universidad y las acciones de mejora derivadas de los estudios de seguimiento se articulan a través del Sistema Integrado de Mejoramiento Continuo y su plataforma tecnológica **KAWAK**.

Sistema de Gestión Académica SINU: el Sistema de Gestión Académica de la Universidad La Gran Colombia Sistema Académico (SINU) es una plataforma tecnológica que permite administrar los procesos de matrícula, registro de notas y demás procesos académicos. En este sistema permanece la información tanto personal como académica de los egresados, para consulta de las diferentes dependencias, incluido en la Oficina de Gestión de Egresados, Bienestar Institucional y las Facultades, lo que permite tener más y mejores servicios para la comunidad académica.

La actualización de datos se realiza a través de diferentes medios de comunicación como correo electrónico, página web y eventos. La información recopilada se actualiza en el Sistema de Gestión Académica para consulta de las dependencias interesadas, siempre

bajo el cumplimiento de Ley de Habeas Data No. Ley 1581 de 2012, para la protección de los datos personales y sensibles de los egresados.

Sistema Integrado de Mejoramiento Continuo (SIMC): La Universidad La Gran Colombia ha venido consolidando un Sistema Integrado de Mejoramiento Continuo (SIMC). En este sentido, las acciones de mejora derivadas de los análisis de resultados de los estudios de seguimiento propios, los procesos de autoevaluación y actualización curricular en la que intervienen los Egresados, se integran al plan de mejoramiento de cada uno de los programas académicos, bajo la responsabilidad de la Oficina de Gestión de Egresados y las Facultades. Actualmente, se implementó un software académico KAWAK, el cual permite hacer el seguimiento y control de los planes de acción y mejoramiento de los Sistemas de Gestión Institucionales.

Anexo 12. 10. Seguimiento kawak

En el marco de la implementación del sistema académico SINU, se están ampliando los campos destinados al seguimiento de egresados. Además, se está llevando a cabo la migración de la información de los egresados para asegurar la disponibilidad de datos necesarios para la ejecución de procesos claves que contribuyan al mejoramiento continuo de este sistema. De esta manera, se busca ofrecer a los egresados un servicio más eficaz y eficiente.

3.12.1.2. Línea estratégica de empleabilidad y emprendimiento de los egresados grancolombianos

Esta línea tiene como propósito 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. Las estrategias más representativas por sede se presentan a continuación.

a) Sede Bogotá

Se fomenta la participación de los Egresados en actividades y programa relacionadas con el emprendimiento e innovación, mediante seminarios, charlas, talleres, ferias laborales y webinarios. Durante los últimos 5 años la Sede Bogotá ha llevado a cabo 47 actividades enfocadas a la empleabilidad y emprendimiento del egresado grancolombiano, con una participación de 2.866 profesionales.

- **Ferias laborales**

En el marco de la política de Egresados "UGC POR SIEMPRE", en torno a la línea correspondiente a empleabilidad y emprendimiento, la Dirección de Egresados y Permanencia ha implementado y establecido estrategias que en primera instancia facilite la formación de los estudiantes y egresados para adquirir competencias que mejoren sus habilidades en la búsqueda de empleo, y en segunda instancia, gestionar espacios y

escenarios que garantice un contacto directo entre el sector productivo del país y la comunidad educativa.

De acuerdo con lo anterior, una de las acciones que mayor impacto generan en la comunidad de estudiantes y egresados, es la realización de las ferias laborales, debido a que en estos escenarios, oferentes y potenciales empleadores tienen contacto directo y pueden darse a conocer de manera directa, las diferentes vacantes que las organizaciones tienen para los mismos.

De esta manera los escenarios de capacitación, entrenamiento laboral virtual y presencial, la gestión de ofertas y vacantes laborales exclusivas para estudiantes y egresados grancolombianos, charlas, talleres, conferencias y demás espacios se diseñan para promover la vinculación en el sector productivo del país.
Durante los últimos 5 años se han llevado a cabo 6 ferias laborales con el apoyo de cajas de compensación familiar y agenciad de empleo temporales con una participación de 919 personas.

Tabla 167. Ferias Laborales 2019-2024-1

Año	Participantes
2019	361
2021	90
2022	242
2023	156
2024-1	226
Totales	**919**

Fuente: Dirección de Egresados y Permanencia, 2024

Anexo 12. 11. Ferias Laborales

- **Talleres inserción laboral**

La implementación de talleres dirigidos a estudiantes y egresados proporciona a los participantes conocimientos necesarios para crear una hoja de vida atractiva y profesional, prepararse para la entrevista laboral e identificar la relevancia de las habilidades blandas en el mercado laboral.

Durante los últimos 5 años se han realizado 41 talleres con una participación de 1947 personas.

Anexo 12. 12. Talleres inserción

- **Directorio de Empresarios Grancolombianos**

El objetivo de este espacio es identificar empresarios grancolombianos con el ánimo de generar un apoyo institucional que fortalezca su visibilidad en los canales de comunicación institucionales, generar alianzas con posibles clientes y buscar aliados estratégicos entre empresarios. Además de fortalecer los lazos de cooperación entre la academia y el sector productivo.

Se cuenta con el registro de doscientos cuarenta y cuatro (244) empresas grancolombianas.

b) Seccional Armenia

- **Talleres de Inserción laboral**

Buscan incentivar en los estudiantes próximos a graduarse, prácticas que les ayuden a tener una buena actitud frente a los nuevos retos, y de este modo, se abordan las temáticas como marca personal, habilidades blandas, diseño de hoja de vida, preparación para entrevistas y procesos de selección, entre otros, buscando reforzar sus habilidades emocionales y de interacción con los demás. Los talleres se realizan en los 2 últimos semestres de cada programa de pregrado y se personalizan algunas temáticas, de acuerdo con la disciplina de este, a la fecha desde el año 2019 a 2024-1 se han capacitado 1.907 estudiantes.

Anexo 12. 13. Inserción Laboral

- **Ferias laborales**

Gracias al convenio con el SENA, la Universidad se compromete a brindar a su comunidad educativa las herramientas necesarias para insertarse en el mundo laboral. A través de diversas iniciativas, como ferias de empleo y talleres de orientación, facilitando el contacto con potenciales empleadores y ayudando a encontrar oportunidades que se ajusten a su perfil profesional.

Anexo 12. 14. Participantes ferias laborales

- **Ruta de fomento empresarial**

La Seccional Armenia cuenta con un espacio de formación y acompañamiento para los estudiantes de pregrado y posgrado, para empresas familiares, y así como para Egresados grancolombianos que tengan una idea de negocio o empresa. A través del **Semillero de Emprendimiento y el Centro de Desarrollo Empresarial** se promueve la generación y maduración de las iniciativas desde la metodología de pensamiento de diseño y se brinda acompañamiento en la consolidación del plan de negocios en escenarios tecnológicos globales, lo que permite a los estudiantes el fortalecimiento de sus unidades productivas,

generando nuevos escenarios de negociación, valores agregados y estrategias de comercialización para que sus propuestas sean rentables y sostenibles. Entre el 2019 y el 2024-1 se han formado 208 personas entre estudiantes, egresados, docentes y externos, logrando que 55 de sus iniciativas empresariales trasciendan.

Anexo 12. 15. Semillero Emprendimiento

- **Red de Empresarios Grancolombianos**

Red que apoya los estudiantes y egresados empresarios de la comunidad Grancolombiana que tengan una empresa formalmente constituida, de tal manera que, pueden fortalecer su unidad de negocio, ampliar su mercado dando a conocer su oferta de bienes y servicios, aunado a conformar una red de apoyo empresarial. Esta red dio inicio en el mes de noviembre del año 2020 y cuenta en la actualidad con 34 miembros. Adicional, se incorporan otras estrategias como asesorías y acompañamiento personalizado, workshop, formación en innovación y empresarismo desde el Semillero de Emprendimiento y el Centro de Desarrollo Empresarial, difusión permanente de vacantes laborales, aunado a otras estrategias transversales como las prácticas universitarias, consultorios, monitorias y jóvenes investigadores, que potencian las competencias profesionales de los egresados y perfilan su inserción laboral.

Anexo 12. 16. Directorio Red de Empresarios

3.12.1.3. Línea estratégica de actualización académica del egresado grancolombiano

La Universidad propicia diferentes escenarios y ofrece descuentos especiales para que sus egresados 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 e igualmente cursos de formación continuada que faciliten el acceso a oportunidades laborales y académicas de carácter nacional como internacional, mediante oferta de cursos, talleres, webinars, conferencias, seminarios, congresos nacionales e internacionales, diplomados, conversatorios, coloquios etc. eventos académicos que promueven el desarrollo integral del egresado, para contribuir a través de éste al desarrollo social.

A continuación, se presentan los diferentes programas y estrategias orientadas a promover la actualización de los egresados en la Sede Bogotá y en la Seccional Armenia.

a) Sede Bogotá

- **Formación Postgradual**

La Universidad facilita diversos espacios de formación, brindando gratuidad y/o descuentos especiales para que los egresados puedan mantenerse actualizados de forma continua y enfrentar con éxito los retos profesionales. Los descuentos ofrecidos a los

egresados están regulados a través de la Certificación No. 012 del 15 de junio del 2021, según Acta de Consiliatura No. 010 del 8 de junio de 2021. Este portafolio abarca una amplia gama de programas de posgrado, diseñados para responder a las demandas del entorno, así como diplomados, seminarios y cursos enfocados en el desarrollo personal. Además, incluye acceso a oportunidades laborales y académicas internacionales, promoviendo el crecimiento integral del egresado.

A continuación, se presentan las cifras correspondientes a los egresados de programas de pregrado que cuentan con estudios posgraduales en la Sede Bogotá.

Tabla 168. Egresados de pregrado que han realizado posgrados en la UGC Bogotá

Año	# Egresados beneficiados
2019	578
2020	532
2022	1115
2023	553
2024	448
Total	**3226**

Fuente: Dirección de Egresados Bogotá, 2024

Con respecto a los descuentos durante los últimos 5 años **3226** egresados han obtenido descuentos para su formación académica en la Universidad.
Anexo 12. 17. Descuentos egresados

- **Educación Continua**:

La Universidad diseña programas para que los egresados continúen adquiriendo conocimientos y habilidades a lo largo de su vida profesional. Estos programas permiten actualizarse en nuevas tendencias, mejorar competencias y mantenerse competitivos en el mercado laboral. En la siguiente tabla se muestra la participación de egresados en programas de educación continua en la UGC Bogotá.

Tabla 169. Participación de egresados de los diferentes programas de la Universidad que han cursado programas de educación continua en la UGC Sede Bogotá

PROGRAMA	2019	2020	2021	2022	2023	2024-1	TOTAL
Administración de Empresas					2		2
Arquitectura	74	395	394	319	109	22	1313
Comunicación social y periodismo	5	5	69	28	8	6	121
Contaduría Pública	22					7	29
Derecho y Ciencias Políticas y Sociales	17	12	76	35	8	45	193
Economía	7		4				11
Gobierno y Relaciones Internacionales	5	5	69	28	8	6	121
Ingeniería Civil	688	19	134	14	85	42	982
Licenciatura en Ciencias Sociales					85		85

Lic. Filosofía				1	1	14	16
Lic. Humanidades y Lengua Castellana				2			2
Lic. Lenguas Modernas con Énfasis en inglés		3		9			12
Lic. Matemáticas	5		60		1		66
Especialización en Gerencia				1			1
Maestría en Contabilidad					3		3
Total	**823**	**439**	**806**	**437**	**310**	**142**	**2957**

Fuente: Dirección de Egresados y Permanencia, 2024

Anexo 12. 18. Educación continua

b) Seccional Armenia

- **Formación Posgradual**

La Universidad genera incentivos para que los egresados continúen su formación a través de descuentos especiales, y así se encuentra reglamentado mediante la Resolución 013 de 2009. También promueve la formación posgradual, a través de la modalidad de co-terminales, desde su etapa como estudiantes a través de la oferta de cursos libres de programas de especialización y maestría, reglamentado institucionalmente mediante el Acuerdo No. 019 de 2014. En la siguiente tabla se presenta el número de Egresados que han cursado posgrados de la Universidad, diferentes al programa del cual se graduó.

Tabla 170. Egresados que han cursado posgrados en la UGC Armenia

Egresados Pregrado	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Derecho	133	81	228	145	104	60
Administración de Empresas	4	0	6	7	7	3
Economía	2	0	0	0	0	0
Contaduría Pública	4	2	4	3	1	2
Ingeniería Agroindustrial	2	0	4	3	5	0
Ingeniería Geográfica y Ambiental	0	0	7	21	9	1
Arquitectura	13	5	34	15	14	0
Postgrados	24	23	28	39	30	17
Total	**182**	**111**	**315**	**233**	**170**	**83**

Fuente: Dirección de Extensión y Proyección Social, 2024

Anexo 12. 19. Descuentos especialización y educación continua
Anexo 12. 20. Cursos libres de especialización opción grado

- **Educación Continua**

El portafolio de educación continua se comparte de forma permanente a los egresados, junto con los descuentos establecidos según la Resolución 013 de 2009. Así mismo, se

realizan de manera gratuita webinar en diferentes temáticas como emprendimiento, innovación, liderazgo, gestión de residuos, finanzas, estrategias de marketing, y otros temas afines a sus perfiles profesionales. En la siguiente tabla, se muestra la participación de egresados de la Seccional Armenia en programas de educación continua.

Tabla 171. Participación de egresados en programas de educación continua en la UGC Armenia

Egresados Pregrado	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Derecho	1	163	66	36	25	9
Administración De Empresas	4	32	3	2	5	0
Economía	1	57	0	2	2	0
Contaduría Pública	3	57	4	1	3	0
Ingeniería Agroindustrial	5	46	0	0	3	1
Ingeniería Geográfica y Ambiental	3	45	0	3	3	0
Arquitectura	3	107	0	2	14	13
Postgrados	17	18	6	14	5	0
Total	**37**	**525**	**79**	**60**	**60**	**23**

Fuente: Dirección de Extensión y Proyección Social, 2024

- **Formación personal**

La Universidad se compromete a brindar información continua mediante una variedad de modalidades, incluyendo cursos, talleres, seminarios, diplomados, conferencias y conversatorios. Estos programas están diseñados para satisfacer las demandas del mercado laboral y las necesidades de actualización y especialización de los egresados de cada Facultad. Además, se ofrecen diplomados como una opción de grado, permitiendo a los egresados avanzar en su formación y optar por el título correspondiente dentro de ellos también se tienen las electivas libres, webinars propios y en alianza con la red de egresados para los egresados, así mismo de manera articulada entre la Unidad de Bienestar Universitario y la Oficina de Gestión de Egresados, se promueven cursos y actividades deportivas y culturales, en temas como: arte y color, fotografía, etiqueta y protocolo, baile, natación, fútbol, voleibol, liderazgo, entre otros.

- **Reinvención Profesional**

Ofrece a los egresados de la Institución una alternativa de formación para adquirir nuevas habilidades y reorientar o repotenciar su trayectoria profesional, cursando un segundo programa académico de pregrado con un descuento especial en el valor de la matrícula durante toda la carrera y la homologación del componente institucional ya aprobado en su primer pregrado. Desde 2022 que inició el programa, 13 egresados han iniciado su segundo programa de pregrado bajo esta modalidad.

Anexo 12. 21. Reinvención Profesional

3.12.1.4. Línea estratégica de integración de los egresados en la vida universitaria

La Universidad de acuerdo a la interacción e integración del Egresado con la Universidad, implementa regularmente las estrategias acordes a las tendencias del entorno, para generar un alto sentido de pertenencia de los egresados, 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.

En este sentido, se ofrece a la comunidad de egresados 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, que ayuda a suplir necesidades inmediatas y a una mejor calidad de vida.

Así mismo, la Universidad tanto en su sede de Bogotá como en la Seccional Armenia integra a sus egresados a la organicidad institucional con representantes en los estamentos de la Consiliatura, Consejo Académico y los Consejos de Facultad por periodos de uno y dos años, según la reglamentación definida.

a) Sede Bogotá

- **Beneficios para los Egresados**: Dentro de la Estrategia de fidelización y seguimiento a los profesionales Grancolombianos, se les concede de manera permanente beneficios como:

  - Descuentos para estudios posgraduales en Especializaciones y Maestrías, con este beneficio se graduaron 2.645 egresados.
  - Se concede el 7% de descuentos a los hijos de los Egresados en su ingreso a la Universidad.
  - El 10% de descuentos en las actividades académicas de formación continuada que impliquen erogación por parte del profesional.
  - Servicio de la Biblioteca con toda su infraestructura digital actualizada y préstamo de libros.
  - Ayuda económica cuando conforman equipos deportivos en representación de la Universidad.
  - Atención psicológica y médica
  - Préstamo de los Auditorios para eventos académicos destacados para sus organizaciones y profesionales.
  - Carnetización digital
  - Acceso a actividades de Bienestar Universitario

- **Mentorías Grancolombianas**

Para la Universidad La Gran Colombia, es objetivo primordial conocer el impacto social y el desarrollo de profesionales altamente calificados en sus áreas de conocimiento que posean habilidades que agreguen valor y prestigio al egresado, dinámicas que son la mejor carta de presentación del Alma Mater.

El objetivo del Claustro de Estudios con la metodología del MENTORING, es destacar un modelo pedagógico práctico en la transferencia del conocimiento y desarrollo de competencias, el aprendizaje a través de la relación del Mentor-Aprendices, resaltando y reconociendo a los Egresados su experticia, trayectoria en su campo de formación y quienes por su sentido de pertenencia y compromiso formará parte integral de la cultura organizacional de la Universidad y los aprendices – Egresados y aprendices egresados, estudiantes, docentes, administrativos, resaltando y reconociendo a los Egresados su experticia, trayectoria en su campo de formación, quienes por su sentido de pertenencia y compromiso formará parte integral de la cultura organizacional de la Universidad. A continuación, se detallan las Mentorías realizadas en el lapso de los años 2022,2023.2024-1

Tabla 172. Mentorías grancolombianas

Año	#a actividades	Participantes
2022	**34**	221
2023	**8**	55
2024-1	**4**	26
TOTALES	46	302

Fuente: Dirección de Egresados y Permanencia, 2024

Durante los últimos 3 años de han llevado a cabo 46 sesiones de mentorías con mentores egresados de los diferentes programas académicos, con una participación de 302 egresados.

- **Asociaciones de profesionales grancolombianos**

La Política Institucional de Egresados, dentro de la estrategia de Integración en la vida universitaria, promueve la creación de las asociaciones por facultad, constituyéndose las mismas por disciplinas, servicios de interés común, afinidad de trabajo. La conformación se realiza de manera independiente y autónoma, pero acogidas y apoyadas por la Universidad en sus proyectos, los cuales se vinculan para fortalecer los objetivos y propósitos de pertenencia e interacción con los Egresados en beneficio mutuo en la formación integral.

Actualmente se han renovado documentos y activado las organizaciones profesionales de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales – constituida inicialmente como Asociación y posteriormente como Colegio de Abogados Grancolombianos, el cual dentro del cumplimiento de sus Estatutos está el destacar a los profesionales por sus ejecutorias en el Congreso de la República, como embajadores, ministros, gobernadores, militares, destacados funcionarios públicos, Fiscales generales de la Nación, Senadores, Representantes etc. Constituida desde 1994, cuenta con aproximadamente 500 miembros.

Las facultades de Ingenierías, Asociación de Ingenieros Grancolombianos 28 miembros, actualmente miembro de la SOCIEDAD COLOMBIANA DE INGENIEROS, Ciencias de la Educación - Asociación de Graduados de la Facultad de Educación ASOGRAFE – 276 miembros y Arquitectura, actualmente se encuentra en actividades de convocatoria de actualización de data, y socialización del cronograma de actividades.

La Asociación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales - Asociación Economistas. Contadores y Administradores de Empresas Grancolombianos ASECOADGRAN – 100 miembros aproximadamente, realiza una nueva convocatoria de junta directiva, debido al reciente fallecimiento de su presidente Dr. Jaime Eduardo Cuellar Mercado Q.E.P.D.

Se adjuntan los documentos relacionados con las Cámaras de Comercio, estatutos.

b) Seccional Armenia

La línea de integración de los Egresados en la vida universitaria propende por generar un alto sentido de pertenencia de los estudiantes y egresados, 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 egresados se vinculan a eventos institucionales en calidad de asistente, ponentes o evaluadores, en actividades como socialización de proyecto integrador, jornadas académicas, días técnicos, fiestas universitarias, visitas de pares, entre otras.

La Seccional Armenia cuenta con programas de interacción con egresados para promover la participación en la vida institucional fomentando así el sentido de pertenencia con su alma mater. Entre estos programas se destacan:

- **Grancolombianos para siempre**

Estrategia implementada en el año 2016 que busca la fidelización de los egresados. Este proceso inicia en el momento en que se matriculan como estudiantes en la Universidad y permanecen en el tiempo a través de un vínculo que se fortalece con la gestión de una buena relación, la comunicación constante y bidireccional, la satisfacción por los servicios recibidos y el sentido de pertenencia por su alma máter. Dentro del programa se invita a los egresados a participar de eventos académicos, culturales, deportivos, fiestas universitarias, entre otros. Además, se cuenta con 13 convenios de descuentos en categorías como: salud, bienestar, laboratorios médicos, ópticas, librerías, parques temáticos y gimnasios.

Los egresados tienen la oportunidad de participar en diversas actividades académicas, administrativas y culturales. Además, disfrutan de una serie de beneficios, que incluyen:

- Ingreso permanente a las sedes de la Universidad.
- Descuentos en especializaciones y programas de educación continua.
- Reducción en tarifas para foros, seminarios y otros eventos organizados por la Universidad.
- Acceso a los servicios de los consultorios institucionales.
- Uso de la biblioteca y sus recursos.
- Asistencia en el trámite de la tarjeta profesional.
- Información continua sobre ofertas educativas a nivel nacional e internacional.

Estos beneficios están diseñados para apoyar el desarrollo profesional y académico de los egresados.

La Universidad La Gran Colombia Armenia está comprometida con afianzar y estrechar la relación con sus Egresados, quienes inspiran a la Institución para seguir siendo artífice de la realización de los sueños de muchos jóvenes y familias. La fidelización de los grancolombianos inicia desde el momento mismo en que se matriculan como estudiantes en la Universidad y se fortalece en el tiempo, a través de un vínculo que se consolida con la alta calidad de los programas, la gestión de una buena relación, la comunicación constante, la satisfacción por los servicios recibidos y el sentido de pertenencia por su Universidad. Éstos son motivos suficientes para generar un espacio de reencuentro con sus compañeros de clase y con las distintas promociones de egresados, en el cual puedan reafirmar que hacen y seguirán siendo parte de la familia Grancolombiana.

En este sentido, se realizó en el año 2022 el encuentro de egresados grancolombianos con la participación de 300 egresados de la Seccional Armenia.

Desde el 2018, la Oficina de Gestión de Egresados ha venido implementado el proyecto de transformación digital de los servicios a los egresados para propiciar una mayor participación de ellos en las actividades institucionales. En el marco del proyecto se cuenta con el carné digital, la interacción por redes sociales, las elecciones 100% virtuales de representantes de egresados. Derivado de los programas, proyectos y estrategias propuestas para motivar la participación de egresados en la vida institucional, se resalta una excelente participación de egresados en los diferentes espacios de inserción y orientación laboral, elecciones de representante ante los cuerpos colegiados, conferencias, webinar, actividades académicas y culturales institucionales, con una cifra de 6.469 participaciones de egresados entre 2019 y 2024.

Anexo 12. 22. Participación Egresados Actividades Institucionales

- **Egresados Plus**

Estrategia de fidelización y seguimiento para facilitar la recolección de información sobre las percepciones, desarrollo profesional e información de carácter académico de los Egresados participantes. Está reglamentado mediante el Acuerdo número 010 de 2017, donde se especifican los beneficios adicionales que se otorgan a los Egresados que participan de ella.

Anexo 12. 23. Acuerdo Egresados Plus

Es creada como una red de egresados en la que hay una colaboración bidireccional entre ellos y la Universidad, de esta manera como una estrategia de fidelización y seguimiento que nos permite conocer las percepciones de los egresados frente a los avances de la Universidad en los Momentos 0, 1 y 5 del Observatorio Laboral para la Educación OLE. Dentro del marco de implementación de esta estrategia, los participantes firman un *acuerdo de participación* asumiendo el compromiso de proveer la información que les sea solicitada por la Oficina de Gestión de Egresados y a su vez, los Egresados participantes recibirán beneficios preferentes por su condición especial. Actualmente, 756 Egresados de la Seccional Armenia hacen parte de la estrategia.

- **Grancolombianos que dejan Huella**

Reglamentado mediante Acuerdo núm. 009 de 2017, es un programa que tiene como propósito exaltar los Egresados comprometidos con la generación de conocimiento y transformación de la sociedad, desde su quehacer laboral y académico en contextos nacionales e internacionales convirtiéndose en referente para la comunidad académica de la Universidad, toda vez que su desempeño en las categorías asignadas por la misma. El Egresado debe destacarse en alguna de las categorías establecidas: responsabilidad social, investigación, trayectoria profesional, cultura y deporte, inclusión. A la fecha se han exaltado 17 egresados en las diferentes categorías.

Anexo 12. 24. Acuerdo 009 de 2017 Grancolombianos que dejan huella

Figura 166. Reconocimiento Grancolombianos que dejan huella.

Fuente: Dirección de Extensión, 2024

3.12.1.5. Línea estratégica gestión de la comunicación con los egresados grancolombianos

La Universidad en su Sede Bogotá tiene punto de atención física para sus egresados en la carrera 5 No. 12B-49, y canales de comunicación a través de su línea celular 3103037429 y correo electrónico egresados@ugc.edu.co. Así mismo, en la página web https://www.ugc.edu.co/bogota/ se cuenta con un micrositio para los egresados donde pueden acceder a servicios y beneficios.

Así mismo, en la Seccional Armenia se tienen diversos canales de comunicación como correos masivos, redes sociales y punto de atención en el edificio central ubicada en la carrera 14 No. 7- 46, con línea celular 3218024728 y correo electrónico egresadosugc@ugca.edu.co. Además, en la página web de la Universidad https://www.ugc.edu.co/armenia/ cuenta con un espacio exclusivo para Egresados donde ellos pueden encontrar todos los servicios que pueden utilizar, los beneficios, los convenios que la Universidad gestiona para ellos, además de todas las noticias de interés para los Egresados Grancolombianos y desde ella pueden acceder al formulario de actualización de datos y en general conocer de manera actualizada los avances Institucionales.

Adicionalmente, la Universidad cuenta con redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, YouTube y LinkedIn, y otros medios de comunicación como el Canal Internacional Teleamiga (propio), emisoras locales, medios TV regionales y diarios locales; la página Web con información de interés para los egresados como eventos, beneficios, oportunidades de actualización.

3.12.2. Característica 37. Egresados y programas académicos

Tabla 173. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 37. Egresados y programas académicos

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Armenia	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 37

La Universidad La Gran Colombia ha establecido mecanismos y estrategias que permiten a sus egresados participar de manera activa y sistemática en la actualización y mejora de su oferta académica. Este procedimiento se encuentra definido en el Sistema de Gestión Curricular en cual tiene un alcance multicampus, y se detalla con mayor precisión en la Guía de evaluación y actualización de la estructura curricular. Así mismo, se mantiene un diálogo constante con quienes se han formado en el alma mater, recabando información valiosa sobre su experiencia profesional y las demandas del mercado laboral a través de los Estudios de seguimiento al impacto del egresado en el medio y los Estudios de percepción de empleadores que se realizan de manera periódica. Esto, sumado a los espacios de encuentro organizados que se llevan a cabo con los Egresados de forma regular, a través de grupos focales, los cuales realimentan y fortalecen las funciones sustantivas en atención a los objetivos Institucionales e igualmente, estimula la autorregulación, autoevaluación y el mejoramiento continuo del Centro de Estudios y sus programas, con miras al logro de altos niveles de calidad. Además, los diversos canales

de comunicación de la Universidad facilitan una interacción continua y eficiente entre los egresados y los programas académicos, asegurando su participación en los procesos de revisión curricular. De esta manera, se garantiza que los egresados de la Sede Bogotá y la Seccional Armenia, contribuyan activamente al fortalecimiento de la calidad y pertinencia de la educación ofrecida.

A continuación, se presentan con mayor detalle cada una de las estrategias mencionadas y se incluyen resultados de los estudios realizados a los egresados sobre la calidad y pertinencia de los programas.

a) Guía para la Evaluación y Actualización de la Estructura Curricular

La Vicerrectoría de Desarrollo Académico ha diseñado la Guía para la Evaluación y Actualización de la Estructura Curricular, la cual tiene el fin de orientar a las Facultades y a sus comunidades académicas en el proceso de revisión y reforma curricular para los programas de pregrado y posgrado vigentes tanto en la Sede Bogotá como en la Seccional Armenia, además desarrolla e involucra la participación de todos los actores, en los que está incluido los egresados Grancolombianos.

La Guía tiene un capítulo específico dedicado a la Evaluación de los resultados de aprendizaje del egresado, que incluye cinco aspectos: evaluación de la percepción del egresado, mecanismos del programa para evaluar las competencias del egresado, necesidades identificadas por los empresarios y empleadores, resultados de Pruebas Saber Pro y finalmente, termina con la actualización del perfil del egresado en términos de competencias y resultados de aprendizaje esperados.

De acuerdo al procedimiento establecido en la Guía (Vicerrectoría de Desarrollo Académico UGC Armenia, 2018), cada programa académico debe seleccionar un grupo focal de egresados que hayan sido formados en la última versión del plan de estudios; de igual manera, deben incluir a un grupo focal de estudiantes de último semestre, al cual se le aplica un instrumento de evaluación de la percepción del egresado desarrollado a partir de las competencias y resultados de aprendizaje definidos en el perfil del egresado.

Una vez se aplica el instrumento, se realiza un conversatorio sobre las reflexiones de los egresados y estudiantes de último semestre, en torno a fortalezas y debilidades que ellos pueden concluir, las cuales se condensan junto al análisis de las encuestas, en el "Informe de Evaluación de la percepción del egresado en el marco del proceso de evaluación y actualización curricular", para posteriormente ser insumo fundamental para la actualización del perfil del egresado y del plan de estudios.

Este proceso se realiza de manera periódica para cada programa de pregrado y posgrado. En el Anexo Estudios de percepción para actualización curricular, se incluyen los estudios recientes con participación de egresados y estudiantes de últimos semestres y sus aportes para la actualización de los planes de estudio de sus programas. A continuación, se muestran los resultados más relevantes del Estudio de percepción de Egresados en el

marco de la Guía de evaluación y actualización curricular para el programa de pregrado en Administración de Empresas y para la Maestría en Derecho Público.

- **Estudio de percepción de egresados del programa de Administración de Empresas en el marco de la guía de evaluación y actualización curricular**

Este informe se realiza mediante la encuesta Evaluación de la Percepción del Egresado, la cual consta de 10 preguntas de respuesta cerrada y 9 preguntas de respuesta abierta. La consolidación de las preguntas con respuestas abiertas, se evaluaron mediante tendencias de respuestas iguales o con similitudes, asignándoles una escala de valoración por el grado de importancia. Para cada ítem de la encuesta se usó gráficas circulares y se midió mediante porcentajes,

- **Estudio de Percepción de egresados del programa de Maestría en Derecho Público en el marco de la guía de evaluación y actualización curricular**

Se llevo a cabo la aplicación de las encuestas de percepción en el marco de la Guía de Evaluación y Actualización Curricular a los graduados del programa de Maestría en Derecho Público de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, con un promedio igual o superior a 4,6. donde participaron 5 egresados de la Maestría en Derecho Público.

Anexo 12. 25. Estudios de percepción para actualización curricular

b) Estudio de seguimiento y trayectoria – Sede Bogotá

En el marco del estudio de seguimiento y trayectoria, el cual permite conocer la trayectoria profesional, laboral, académica y de impacto que generan los egresados en el medio de desempeño, se cuenta con preguntas enfocadas a la calidad de la educación recibida y la pertinencia del programa académico cursado. A continuación, se dan a conocer algunos resultados del estudio realizado en el año 2022

- A la pregunta: ¿Qué tan relacionado está su empleo con la carrera que estudió?, de los 733 profesionales que respondieron; 586 que corresponden a un 80% refieren que su empleo está directamente relacionado con la carrera que estudió; 103 que equivalen a un 14% indican que esta indirectamente relacionado y 44 personas que equivalen a un 6% que su empleo no se relaciona con su programa.

c) Estudio de seguimiento al impacto del egresado en el medio – Seccional Armenia

El Estudio de Seguimiento al Impacto del Egresado Grancolombiano se lleva a cabo de manera regular cada 2 a 3 años, con el propósito de evaluar el impacto de la formación recibida por los egresados en la UGC Armenia. Tal como se mencionó en la característica 36, este estudio se enfoca en analizar su desempeño laboral y el nivel de satisfacción con la Institución, aportando información valiosa para la retroalimentación de los procesos de mejora continua y el aseguramiento de la calidad de los programas académicos. Los

resultados de este estudio, realizado en una ventana temporal de 5 años, se utilizan para ajustar y cualificar la oferta académica, garantizando su pertinencia y contribuyendo al fortalecimiento institucional.

El último estudio de seguimiento al impacto del egresado en el medio para los programas de pregrado se realizó en el año 2022. A continuación, se presentan los principales resultados, los cuales son utilizados para realizar actualizaciones y mejoramiento de la oferta académica:

Anexo 12. 26. Estudio seguimiento pregrado 2022

Los egresados suministran información importante respecto a si el programa cumplió con las expectativas que tenían al iniciar su pregrado en la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia y adquirir un conocimiento arduo e íntegro. A partir de las respuestas, se obtienen los siguientes resultados: el 86% de los encuestados contestas positivamente con una satisfacción plena o en alto grado; seguidos del 12% que se encuentra en un nivel aceptable; el 1% en un bajo grado y el 1% se encuentra en un nivel insatisfactorio de percepción. De igual manera, en el 2022 se realizó el Estudio de Seguimiento al Impacto del Egresado de posgrado en el medio, el cual se puede consultar en el estudio seguimiento posgrado 2022, del cual se extraen las principales conclusiones:

> Un 89% de los egresados cuentan con trabajo, donde trabajan un 65% como empleados, un 32% como independientes, ya que con los conocimientos adquiridos en la Universidad les da la oportunidad de laborar como ellos prefieran. También para muchos de ellos el haber estudiado en la Institución les sirvió para tener reconocimiento profesional, y tener nuevas oportunidades en el mercado laboral y poder aprovechar oportunidades y mejorar la empresa en la que laboran, ya que la UGC Seccional Armenia les dio la oportunidad de adquirir habilidades de saber resolver problemas y poder desempeñarse como profesionales, principalmente estos graduados trabajan en el sector de servicios, teniendo en promedio un salario entre los 2 y 4 SMMLV, ya sea en empresas de tipo público o privado, donde un 37% de los encuestados informan que los conocimiento adquiridos les han servido plenamente en su día a día.

Anexo 12. 27. Estudio seguimiento posgrado 2022

Los egresados encuestados manifiestan que volverían estudiar en la Institución, principalmente por la calidad de formación que tienen, así como también por la calidad de docentes con los que se cuentan y por el reconocimiento de la Institución, esto porque es una Universidad que busca el bienestar de sus graduados, así como darles todas las herramientas para que sean los mejores profesionales.

d) Estudio de percepción de empleadores - Seccional Armenia

Este estudio forma parte del sistema de seguimiento a egresados, tal como se describe en la característica 36 de este documento. A través de él, se recoge la percepción de los empleadores sobre las competencias académicas y laborales de los profesionales Grancolombianos, proporcionando insumos clave para los procesos de mejora continua de la Universidad. Este análisis se realiza en intervalos de 5 años. El instrumento de medición utilizado consta de 37 preguntas, organizadas en dos bloques principales:

- El primer bloque de preguntas está orientado a obtener información de los empleadores sobre las áreas profesionales de mayor demanda, medios para contactar el talento profesional, las habilidades y competencias del personal requerido.
- El segundo grupo de preguntas están enfocadas en la valoración de las habilidades y desempeño de egresado Grancolombiano al interior de la organización.

El último Estudio de Percepción de Empleadores para los programas de pregrado se realizó en el año 2023 y a continuación se presentan los principales resultados:

> Se identifica que el 61% de los empleadores consideran que la Universidad incluye plenamente en el proceso de formación de los estudiantes la responsabilidad social y el desarrollo sostenible respondiendo a las necesidades actuales del contexto tanto nacional como internacional, un 32 % en alto grado, un 6% de manera aceptable y 1% en bajo grado. Es gratificante ver que las personas externas a la Universidad La Gran Colombia reconocen esa formación social que desde los principios universitarios se les incita a los estudiantes a que la interioricen y sean capaces de ponerla en práctica en su mundo laboral para generar cambios positivos en la sociedad.

Anexo 12. 28. Estudio de Percepción de Empleadores de pregrado 2023

Al igual que para los programas de pregrado, se realiza el Estudio de Percepción de Empleadores para los programas de posgrados 2023 y; a continuación, se presentan los principales resultados: resultados:

> El 75% de los encuestados califican la relación que tiene la profesión del graduado con la función o cargo que desempeña dentro de la organización con escalas de plenamente un 20% en alto grado y un 5% en aceptablemente, se puede observar que los graduados si se encuentran desempeñando su labor según su formación académica. Lo cual, es importante para la Universidad ya que se puede ratificar la pertinencia del programa, y se válida la orientación de los programas de postgrados en la satisfacción de las necesidades y requerimientos del mercado laboral.

Anexo 12. 29. Estudio de Percepción de Empleadores de posgrado 2023

3.12.3. Característica 38. Relación de los Egresados con la institución.

Tabla 174. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 38. Relación de los Egresados con la Institución.

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,30	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Bogotá	4,03	81%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO
Armenia	4,57	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad de la Característica 38

La Universidad La Gran Colombia concibe a sus egresados como la materialización tangible de su proyecto educativo. A través de un seguimiento riguroso de sus trayectorias profesionales, se ha evidenciado un impacto significativo en los ámbitos local, regional, nacional e internacional. Sus contribuciones se manifiestan en la generación de conocimiento innovador, la resolución de problemáticas sociales relevantes y el liderazgo en sus respectivas áreas. Estos logros son fruto de una formación integral que fomenta la investigación, la creatividad y el compromiso social. Las experiencias y retroalimentaciones de los egresados permiten a la Institución enriquecer continuamente sus procesos formativos, adaptándose a las demandas del entorno y asegurando la pertinencia de sus programas académicos.

Recientemente, en el año 2024 se publicó el libro “Líderes Grancolombianos, la cosecha de la Universidad” del Dr. Gerney Ríos Gonzales, el cual exalta ilustres colombianos egresados de esta alma máter y sumerge al lector en un recorrido por las trayectorias de estos profesionales que han dejado una huella imborrable en Colombia. A través de investigaciones y entrevistas, el autor revela cómo estos líderes han aplicado sus conocimientos y valores adquiridos en la Universidad La Gran Colombia para transformar sus comunidades y el país.

Estos y muchos otros análisis de las contribuciones de los egresados grancolombianos en la sociedad, surgen de los escenarios de interacción que la Universidad facilita de manera permanente, incluidos los estudios de seguimiento al impacto de los egresados en el medio. Seguidamente, se presentan algunos de estos escenarios y estudios que permiten afianzar y conocer los logros y aportes de los profesionales, y que son utilizados para realimentar las actividades académicas, investigativas y de extensión.

a) Sede Bogotá

- **Estudio de seguimiento y trayectoria**

A través del **Estudio seguimiento a egresados**, la Universidad conoce acerca de sus egresados en el mundo laboral y utiliza esta información para mejorar continuamente sus programas académicos. En el estudio, se incluye una pregunta sobre distinciones y reconocimientos, y los resultados se muestran en el siguiente anexo:

Anexo 12. 30. Estudio seguimiento 2022

- **Reconocimiento a las contribuciones académicas de los egresados en los contextos local, regional, nacional e internacional**

La Universidad exalta a sus egresados destacados de ambas sedes. En la sede de Bogotá, el reconocimiento a las ejecutorias de los Egresados grancolombianos se realiza a través de un comité conformado por el Rector, Secretario General, Oficina Jurídica quienes a través de un Acto Administrativo – Resolución, se le otorga al Egresado en un Acto protocolario, de manera anual mediante encuentros académicos -sociales a nivel nacional como por Facultad, con el fin de exaltar a los profesionales comprometidos, con la responsabilidad social, generación de conocimiento, afirmación de la dignidad humana, la búsqueda comunitaria de la verdad, forjadores del desarrollo del país, desde su quehacer profesional, laboral, académico, personal en los entornos tanto nacionales como internacionales, lo cual le permite ser referente para la Universidad.
Anexo 12. 31. Egresados destacados Sede Bogotá

El egresado de la Universidad La Gran Colombia, es un profesional formado en valores que contribuye al desarrollo de una mejor sociedad, con sólidos conocimientos y habilidades que le permiten intervenir en forma crítica, sobre los aspectos sociales económicos políticos a partir de su saber interdisciplinar, lo ubica como un profesional en constante crecimiento personal haciéndose notable por sus propios méritos lo cual le permite conquistar codiciadas posiciones.

Entre egresados destacados, se cuenta con:

- **Johnny Alexander Umaña Guevara**, egresado del programa de Ingeniería Civil, fundador de Nebulón Ingeniería, una startup enfocada en sostenibilidad, que ha sido reconocida con premios como Titanes Caracol 2024 en la categoría Sostenibilidad y economías ambientales, Xposible Colsubsidio y Britcham Lazos a la Sostenibilidad. , ha presentado en el Concejo de Bogotá una propuesta para una transición hídrica sostenible en la ciudad, destacando soluciones innovadoras en recolección de agua y generación de energías limpias.
  https://www.facebook.com/share/v/uAn5AqhotPzE39cG/
  https://www.elespectador.com/especiales/nebulon-usando-la-niebla-para-hidratar-comunidades/

- **Javier Palacios Torres**, egresado del programa de Economía, director del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON.
  Javier Palacios Torres es el nuevo director del IDIPRON | IDIPRON
- **William Alexander Lara Salas** egresado del programa de Ingeniería Civil, gerente de Operaciones en "Pumpix Sac" destacada organización en Perú.
  https://youtu.be/gC2B5dy7fps
- **Camilo Andrés Ramos Pineda**, egresado del programa de Licenciatura en inglés, recibió el premio como mejor profesor de inglés del año 2023a nivel nacional por su destacado desempeño en El Colegio Escuela Normal Superior María Montessori.
  Universidad La Gran Colombia | ¡Celebramos con orgullo a nuestro egresado, Camilo Andrés Ramos Pineda! 🎉 Camilo ha sido reconocido como el mejor profesor de inglés del… | Instagram
- **Octavio Augusto Tejeiro,** abogado grancolombiano vicepresidente de la Corte Suprema de Justicia.
  https://cortesuprema.gov.co/la-corte-magistrados-integrantes-magistrado-octavio-augusto-tejeiro-duque/
- **Daniel Saavedra** egresado del programa de Arquitectura, https://revistaaxxis.com.co/arquitectura/colombia-en-el-plano-arquitectonico-internaciona/
  https://www.aa.com.tr/es/cultura/daniel-saavedra-el-arquitecto-colombiano-que-construye-para-sanar/957421

b) <u>Seccional Armenia</u>

- **Reconocimiento a las contribuciones académicas de los egresados en los contextos local, regional, nacional e internacional**

En la Seccional Armenia se realiza la exaltación a los egresados destacados a través del programa "**Grancolombianos Que Dejan Huella**", el cual hace un reconocimiento público a aquellos egresados que, a través de su trayectoria profesional y académica, han dejado una huella significativa en la sociedad. A través de un riguroso proceso de selección, que involucra la postulación de candidatos por parte de docentes, estudiantes, administrativos y egresados de la comunidad universitaria; un comité evaluador, analiza los perfiles de los postulantes y selecciona a aquellos que mejor representan los valores y los objetivos del programa en las 5 categorías existentes: investigación, cultura y deporte, inclusión, trayectoria profesional y responsabilidad social. Es proceso inspira a las nuevas generaciones a alcanzar la excelencia académica y profesional, fomentando un sentido de comunidad y orgullo institucional.

Anexo 12. 32. Resoluciones Grancolombianos que dejan huella

Los egresados realizan importantes contribuciones en diversos ámbitos, tanto a nivel regional como nacional e internacional. Su excelencia académica les permite destacarse

en sus respectivas disciplinas, y sus trayectorias profesionales e investigativas son una clara muestra de su compromiso con la innovación y el desarrollo.

Entre los egresados destacados, se cuenta con:

- **Luis Alberto Villegas Prado**, Ingeniero Agroindustrial y actual viceministro de Asuntos Agropecuarios.
- **Jennifer Cañaveral Guzmán**, Arquitecta y pionera en su campo, quien se convirtió en la primera mujer sorda en obtener un grado en arquitectura en el país. Además, es conferencista internacional en temas de motivación, superación personal, autodesarrollo y felicidad.
- **Beatriz Elena García Restrepo**, primera mujer en ascender a almirante en la Armada Nacional de Colombia, marcando un hito en la historia de las fuerzas armadas del país.
- **Farid Andrés Naffah Olmos**, Ingeniero Agroindustrial, empresario, influenciador y deportista, reconocido como uno de los exponentes más importantes e influyentes en la industria del fitness en Colombia.

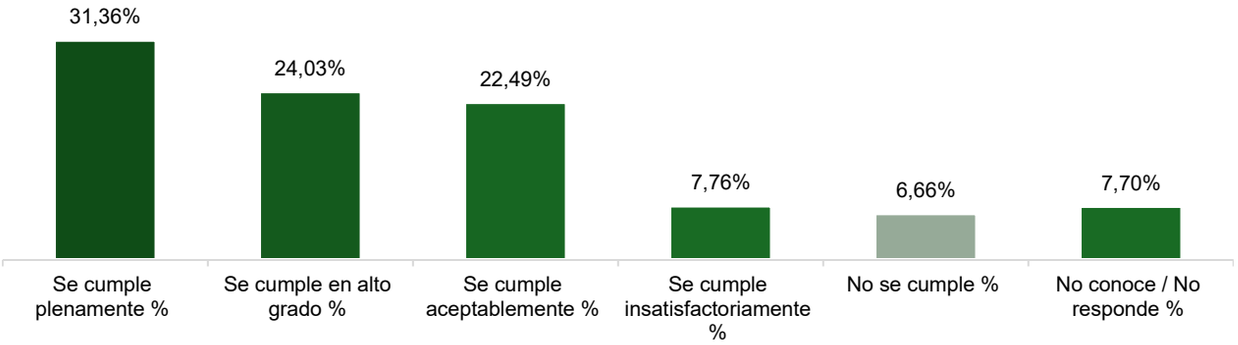
Estos egresados reflejan la calidad de formación que se ofrece y su capacidad para generar un impacto significativo en la sociedad.

- **Estudios de seguimiento a egresados**

Como ya se mencionó en la característica 36 la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia invita a sus egresados a participar activamente en el proceso de mejora continua de la Institución. A través de encuestas y estudios, los egresados comparten sus experiencias y opiniones, lo que permite identificar las fortalezas y debilidades de los programas académicos y realizar los ajustes necesarios para garantizar la excelencia educativa.

En el informe de autoevaluación, se validó con la comunidad universitaria los mecanismos y estrategias para facilitar la inserción al mundo laboral, los resultados se presentan a continuación:

Figura 167. Apreciación, sobre el portafolio de servicios que presta la Institución para facilitar la incorporación de los egresados al ámbito laboral



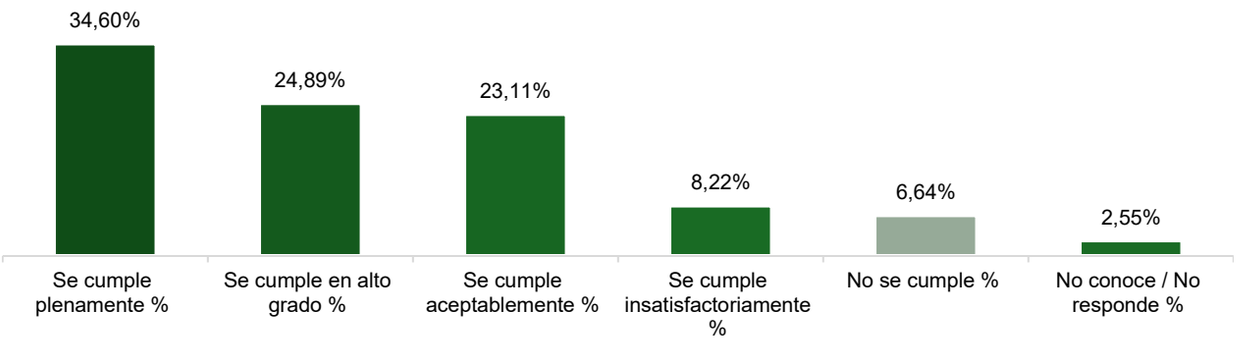
Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Se obtuvo una percepción positiva de 55,39% de los miembros de la comunidad académica de la Institución en los referentes a la relación con el funcionamiento y aplicación de un portafolio de servicios que presta la Universidad para facilitar la incorporación de los egresados al ámbito laboral.

En conclusión, el análisis revela que más de la mitad de la comunidad académica de la Institución (55,39%) tiene una percepción positiva donde se cuenta plenamente y en alto grado acerca del funcionamiento y la aplicación del portafolio de servicios destinado a facilitar la inserción laboral de los egresados. Este resultado sugiere que, aunque hay una respuesta favorable hacia los servicios ofrecidos, aún existe un margen importante para mejorar y optimizar estas herramientas, asegurando que sean eficaces y realmente útiles para maximizar las oportunidades de empleo para los egresados. Es fundamental seguir evaluando y adaptando estos servicios en función de las necesidades del mercado laboral y las expectativas de los estudiantes, lo que permitirá fortalecer la conexión entre la formación académica y el desarrollo profesional de los egresados.

Por otro lado, un **22,49%** considera que se cumple aceptablemente, y un **7.76%** señala que se cumple insatisfactoria. Estos porcentajes, aunque pequeños, son indicativos de insatisfacciones que la Institución debería atender, el **6.66%** indica que no se cumple y finalmente el **7.70**% indican que no conoce o no responde sugiere que hay un porcentaje de la comunidad académica que podría beneficiarse de una mayor comunicación sobre las acciones y su impacto.

Figura 168. Apreciación sobre la aplicación de mecanismos disponibles en la Institución para la interacción con sus egresados



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Se obtuvo una percepción positiva de **34,60%** de los miembros de la comunidad académica de la Institución en lo referente a los mecanismos disponibles en la Universidad para interacción y comunicación con los egresados son efectivos y oportunos.

En el análisis realizado, se observó que el **34,60%** de los miembros de la comunidad académica de la Institución perciben de manera positiva los mecanismos disponibles para la interacción y comunicación con los egresados, considerándolos efectivos y oportunos. Además, un **24,89%** de los encuestados señala que estos mecanismos se cumplen en un alto grado. Un **23,11%** considera que el cumplimiento es aceptable. Por otro lado, un **8,22%** de los participantes opina que el cumplimiento es insatisfactorio, mientras que un **6,64%** indica que no se cumple, y un **2,55%** no conoce la situación o no responde.

Este análisis refleja una diversidad de opiniones entre los miembros de la comunidad académica sobre la efectividad de los canales de comunicación, lo que sugiere la necesidad de mejorar y optimizar estas herramientas para aumentar la satisfacción y la participación de los egresados.

No obstante, a pesar de los puntos fuertes mencionados anteriormente, existen áreas en las que se puede mejorar como ampliar la oferta de posgrados niveles de maestría y doctorados; fortalecer las estrategias conducentes a la comunicación con los egresados; y estimular la inserción laboral de sus egresados.

3.12.4. Juicio de calidad del Factor 12. Comunidad de egresados

Tabla 175. Resultados de la autoevaluación: Factor 12. Comunidad de egresados

	Calificación numérica	Porcentaje de cumplimiento	Juicio valor cualitativo
Multicampus	4,63	93%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Bogotá	4,54	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE
Armenia	4,72	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO

Fuente: Matriz de juicio de calidad Autoevaluación Institucional Multicampus, 2024

Síntesis juicio de calidad del Factor 12

La Universidad La Gran Colombia cuenta con la Política Institucional de Egresados - UGC por siempre, actualizada en 2021, que promueve el fortalecimiento de las relaciones con sus egresados, la inserción laboral, el aprendizaje continuo y su participación en la mejora de los programas académicos. Esta política se articula en torno a cinco líneas de acción: actualización académica, seguimiento al impacto de los egresados, integración en la vida universitaria, empleabilidad y emprendimiento, así como la gestión de la comunicación con los egresados. En la actualidad, la Universidad cuenta con un total de 83.279 egresados, de los cuales 68.975 pertenecen a la sede de Bogotá y 14.304 a la Seccional Armenia.

La estrategia de seguimiento a egresados se sustenta en las encuestas del Observatorio Laboral para la Educación y en estudios de seguimiento propios de la Universidad, que permiten establecer de manera constante la ubicación geográfica y ocupacional de los egresados, su correspondencia con el perfil profesional, la valoración de la calidad de la formación recibida y su contribución a su proyecto de vida, además de la pertinencia del programa en el contexto actual. A partir de esta información, se identifican fortalezas y se implementan ajustes de mejora en respuesta a las debilidades detectadas. Entre los estudios realizados se incluyen el Estudio de Seguimiento al Impacto del Egresado en el Medio, estudios de percepción a través de grupos focales, el Estudio de Percepción de Empleadores, la Evaluación de la Percepción del Egresado en el Proceso de Actualización Curricular y los procesos permanentes de Actualización de Datos.

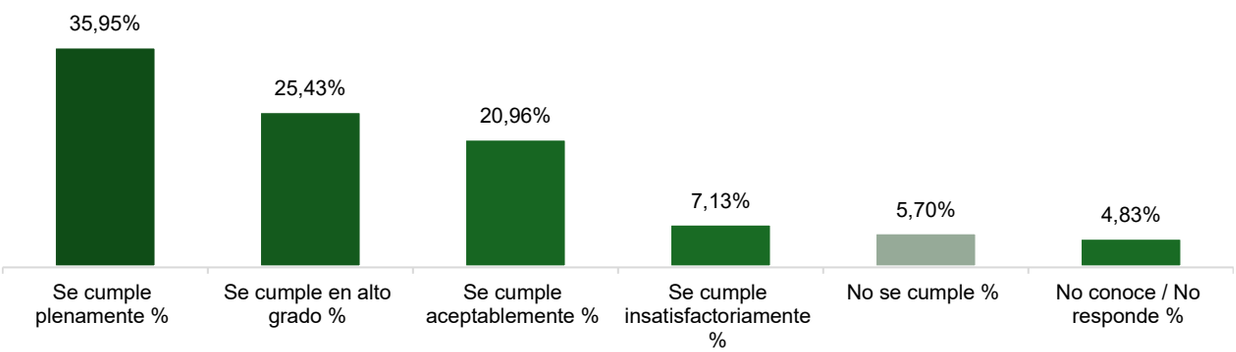
En este contexto, para garantizar la pertinencia de los programas académicos, la Universidad ha implementado mecanismos que facilitan la participación de los egresados en la actualización y mejora de la oferta académica, siguiendo el Sistema de Gestión Curricular multicampus, tal como se detalla en la Guía de Evaluación y Actualización Curricular. A través de un diálogo continuo con sus egresados, se recoge información sobre su experiencia profesional y las demandas del mercado laboral mediante estudios periódicos de impacto y percepción de empleadores. Estos espacios de encuentro, como los grupos focales, fortalecen las funciones sustantivas de la Universidad, promoviendo la autoevaluación y la mejora continua de los programas. Los canales de comunicación garantizan una interacción eficiente, asegurando la participación de los egresados en la

revisión curricular y contribuyendo a la calidad y pertinencia de la educación tanto en la sede de Bogotá como en la Seccional Armenia.

Por otra parte, la Universidad La Gran Colombia considera a sus egresados como la materialización de su proyecto educativo. A través de un seguimiento detallado de sus trayectorias profesionales, se ha constatado su impacto a nivel local, regional, nacional e internacional, destacándose en la generación de conocimiento, la solución de problemas sociales y el liderazgo en sus respectivos campos. Estos logros son el resultado de una formación integral que promueve la investigación, la creatividad y el compromiso social.

La Institución reconoce anualmente a sus egresados destacados, celebrando sus contribuciones significativas en diversos ámbitos. A través de actos académicos y sociales, se otorgan distinciones a aquellos que han tenido un impacto notable en el desarrollo del país y en la dignidad humana. Además, se implementan programas que destacan públicamente a egresados con trayectorias sobresalientes en áreas como la investigación, la cultura, el deporte, la inclusión y la responsabilidad social, siguiendo un riguroso proceso de selección. Estos reconocimientos no solo sirven de inspiración para las nuevas generaciones, sino que también fortalecen el sentido de comunidad y el orgullo institucional.

A continuación, se presenta la gráfica de percepción de la comunidad universitaria sobre el Factor 12 – Comunidad de Egresados.



Fuente: Resultados encuestas de percepción Institucional Multicampus, 2024

Los resultados de la evaluación del factor 12 arrojaron una percepción positiva en el 61,38% de los egresados. Un 20,96% considera que se cumple de manera aceptable, mientras que un 7,13% indica que se cumple de forma insatisfactoria. El 10,53% restante no emitió una opinión al respecto.

Figura 169. Fortalezas del Factor 12. Comunidad de egresados

- Existencia de estrategias de seguimiento a egresados que se realizan periódicamente con el objetivo de obtener información relevante sobre el desempeño profesional de los egresados y retroalimentar los procesos académicos
- Promoción del desarrollo integral de los egresados, a través de programas de bienestar y salud, actividades culturales y deportivas, descuentos especiales para su formación, descuentos por convenios, servicio de biblioteca, entre otros.
- Participación de los Egresados en los procesos de evaluación y actualización curricular de los programas académicos de pregrado y posgrado, a partir de diversas estrategias como estudios de percepción y la Guía de Evaluación y Actualización Curricular.
- Egresados destacados por su amplia experiencia profesional y su compromiso con la comunidad académica, y el programa de mentoría que enriquece la formación de los estudiantes y facilita su inserción laboral
- Estrategias de actualización académica para egresados, a través de estudios posgraduales, formación continua con enfoque en su desarrollo profesional y personal

Fuente: Juicios de Calidad Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

Aspectos por mejorar

Figura 170. Aspectos por mejorar del Factor 12. Comunidad de egresados

- Actualizar el módulo de Egresados en el Sistema de Información Académico institucional que facilite el seguimiento a los egresados y el acceso a los servicios que la Universidad tiene para ellos.
- Fortalecer los canales de comunicación bidireccional con los egresados para aumentar su participación en actividades y programas institucionales, fomentando un mayor sentido de pertenencia

Fuente: Juicios de Calidad Sede Bogotá y Seccional Armenia, 2024

Anexo 12. 33. Matriz de juicio de calidad del Factor 12

JUICIO GLOBAL DE CALIDAD INSTITUCIONAL

3.13. JUICIO GLOBAL DE CALIDAD INSTITUCIONAL

La Universidad La Gran Colombia ha implementado ejercicios juiciosos de evaluación, autoevaluación y mejoramiento continuo tanto de programas académicos como la Institucional Multicampus, siguiendo los lineamientos del Consejo Nacional de acreditación, (CNA), y la política institucional de la cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento ha permeado aspectos de la vida institucional tales como: calidad de sus egresados, revisión, aprobación y ampliación de la oferta educativa de los programas académicos, incremento de docentes de tiempo completo y medio tiempo, cualificación del personal docente, formulación y aprobación de políticas Institucionales, 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 de este modo, un impacto significativo en la propuesta de la misión y la visión de la Universidad La Gran Colombia.

La Universidad implementa un Sistema Interno de Aseguramiento y de Gestión de la Calidad - SIAGEC, que concibe la calidad como cultura institucional que imprime a todos sus actores una responsabilidad permanente para el fin de la educación, la formación de humanos y ciudadanos responsables y comprometidos con la construcción de una nueva civilización más humana y solidaria.

La Universidad La Gran Colombia ha labrado una identidad filosófica institucional en su trasegar de 75 años; desde sus cuatro pilares identitarios: cristiana, bolivariana, hispánica y solidaria estos se plasman en el Proyecto Educativo Institucional, el cual se actualiza en el año 2021, y consolida con la participación de toda la comunidad universitaria, este diálogo constructivo da como resultado un PEI que da respuesta al desarrollo de las labores formativas, docentes, científicas, culturales y de extensión, y a los desafíos de la educación del Siglo XXI, marcado por desarrollos vertiginosos en los campos científicos, tecnológicos, socio-humanistas, ambientales, culturales, políticos y económicos, así mismo se ancla desde sus orígenes en los pilares de *la inclusión social, la dignidad humana, la formación en valores socio-humanísticos, el impacto en el contexto y la innovación*.

El PEI es el referente fundamental para el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión lo cual se refleja en la misión con visión compartida, construida de manera participativa con todos los estamentos de la Universidad La Gran Colombia, es pertinente y coherente con los postulados fundacionales de la Universidad: es una Institución multicampus dedicada a la formación de profesionales, seres humanos y ciudadanos íntegros, que asume un compromiso incansable con la innovación, la inclusión social, la dignidad humana y la transformación del contexto, mediante el ejercicio responsable, " A partir de un concepto humanista y cristiano de la educación, en armonía con los ideales de la ética y la responsabilidad social universitaria, ofrece programas de formación académica en todos los niveles y en diversos

campos del conocimiento, con el fin de democratizar el acceso al saber bajo parámetros de alta calidad".

Se destaca una estructura de gobierno que ofrece estabilidad institucional y que cuenta con una estructura sólida definido en su Estatuto General, en el PEI (2021), las políticas institucionales, el Sistema Interno de aseguramiento de la calidad, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID), el código de ética y buen gobierno que orientan la dinámica académica, administrativa, financiera e investigativa de la Universidad La Gran Colombia, en correspondencia con el modelo Multicampus, bajo principios de ética, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas. 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 académica.

En el marco de los Estatutos de la Universidad y demás disposiciones normativas la Universidad La Gran Colombia, garantiza la participación de la comunidad académica (estudiantes, profesores, egresados, administrativos), en los cuerpos colegiados como la Consiliatura, el Consejo Académico, los Consejos de Facultad y los Comités Institucionales a través de la representación elegida por medio de proceso de elección de participativa.

La Universidad desarrolla políticas y estrategias de buen gobierno, transparencia y ética, orientando los procesos administrativos para cumplir con su misión y visión, promoviendo una cultura de aseguramiento de la calidad basada en la autoevaluación permanente y el mejoramiento continuo.

La Universidad La Gran Colombia declara a través del PEI, las políticas Institucionales y el Sistema de gestión curricular que es una Institución dedicada a la formación integral y al perfeccionamiento de profesionales bajo principios de rigor académico, innovación, inclusión y responsabilidad social, sitúa al estudiante en el centro de toda la actuación institucional, con el fin de articular los componentes pedagógicos, los curriculares, las prácticas didácticas y el ejercicio propio de la docencia, en torno al logro de aprendizajes para toda la vida y al desarrollo de todas las capacidades de los estudiantes en medio de las exigencias del nuevo milenio; adopta un enfoque basado en la pedagogía social y en el socio-constructivismo, sin desconocer otras miradas según la necesidad de cada contexto disciplinar y atendiendo a la flexibilidad requerida para la atención a los diversos estilos de aprendizaje de los estudiantes.

La Universidad La Gran Colombia desde el PEI y el sistema de gestión curricular concibe el currículo como una construcción participativa de la comunidad académica en la que intervienen los actores internos y los sectores externos, la cual parte de la reflexión en torno a las finalidades educativas, así como las competencias y los resultados de aprendizaje esperados en los graduados, gracias a la identificación de los máximos ideales de formación según las tendencias contemporáneas del conocimiento, los desafíos del contexto y la perspectiva de humanidad bajo los principios grancolombianos.

La Universidad ha implementado estrategias y mecanismos que facilitan la participación de los egresados en la actualización y mejora de la oferta académica, siguiendo el Sistema de Gestión Curricular multicampus. A través de un diálogo continuo con sus egresados, se recoge información sobre su experiencia profesional y las demandas del mercado laboral mediante estudios periódicos de impacto y percepción de empleadores. Estos espacios de encuentro, como los grupos focales, fortalecen las labores misionales de la Universidad La Gran Colombia, promoviendo la autoevaluación y la mejora continua de los programas académicos.

La Universidad La Gran Colombia cuenta con políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño de los docentes, administrativos y directivos contempladas en el Reglamento profesoral, en las políticas y manuales de gestión del talento humano. Para la Universidad esta evaluación tiene como propósito fomentar un ambiente de aprendizaje y crecimiento dentro de la comunidad universitaria, fortalecer el compromiso y la motivación de los trabajadores y mejorar la eficiencia y eficacia de la dinámica académica y administrativa de la Institución.

La Universidad La Gran Colombia desarrolla procesos de comunicación integral que reflejan el compromiso de la Universidad con la transparencia y la eficiencia en la difusión de información académica e institucional, lo cual busca conectar a toda la comunidad universitaria por medio del uso de diversos canales y herramientas de comunicación, utilizando recursos logísticos y tecnológicos.

La Universidad tiene claramente establecido su compromiso con los profesores en especial; la remuneración por méritos académicos y profesionales, de igual forma lo están los estímulos a la innovación, la producción y la transferencia de conocimiento debidamente validada a través de sus políticas Institucionales. Se cuenta con una escala salarial para los profesores de TC, y hora Cátedra de acuerdo con el nivel de escalón. Los profesores cuentan con medios y mecanismos de cualificación profesoral en el uso de las tecnologías y herramientas de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje, para cumplir sus labores académicas y demás actividades propuestas en su plan de trabajo.
La Universidad La Gran Colombia a través de sus procesos de investigación, desarrollo tecnológico, innovación, y creación artística y cultural; declarados en el PEI, en el PEID 2021-2027, y la política institucional fortalece las capacidades institucionales, tecnológicas, humanas y organizacionales para la producción, gestión, apropiación y transferencia de la investigación, a través de estrategias, líneas de acción y programas que orienta desde lo académico, científico, tecnológico, económico y social, para realizar las actividades de formación, aprendizaje, generación y uso del conocimiento y las tecnologías, que son desarrolladas por la comunidad académica, lo cual da cuenta de grupos de investigación e investigadores clasificados y reconocidos por Minciencias.

Respecto a los procesos de selección, vinculación y permanencia de profesores, resulta claro que la Universidad La Gran Colombia ha fortalecido las exigencias de formación académica posgradual, maestrías y doctorados, bilingüismo del cuerpo docente, así

también se ha exigido la vinculación a grupos de investigación reconocidos por Min ciencias.

La Universidad La Gran Colombia dinamiza mecanismos desde la internacionalización que privilegia la inserción en contextos nacionales e internacionales, esto ha permitido que los docentes y estudiante compartan experiencias con otros países, fortaleciendo sus capacidades interculturales, ampliando su visión, fortaleciendo el uso de las TIC, dado que las movilidades no se limitan a lo presencial e instalando nuevas capacidades de internacionalización que mejoran tanto la enseñanza como el aprendizaje en el aula lo que favorece el relacionamiento de estudiantes y docentes con el mundo.

El bienestar Institucional desde el PEI contribuye con un ambiente sano, tranquilo y feliz de trabajo que, a su vez, está ligado con la forma cómo la Institución interactúa con la persona, el medio social y lo académico curricular; así mismo 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.

Tabla 176. Consolidado global de las calificaciones de la Universidad La Gran Colombia

Factor - Característica	Calificación Multicampus	% de Cumplimiento Multicampus	Juicio de Valor Cualitativo Multicampus	Calificación Bogotá	Calificación Armenia
Factor 1. Identidad institucional	**4,38**	**88%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**4,45**	**4,32**
Característica 1. Coherencia y pertinencia de la misión.	4,70	94%	SE CUMPLE PLENAMENTE	4,70	4,70
Característica 2. Orientaciones y estrategias del proyecto educativo institucional o lo que haga sus veces.	4,43	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,45	4,40
Característica 3. Formación integral y construcción de identidad.	4,00	80%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,18	3,83
Factor 2. Gobierno institucional y transparencia	**4,56**	**91%**	**SE CUMPLE PLENAMENTE**	**4,46**	**4,66**
Característica 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno.	4,50	90%	SE CUMPLE PLENAMENTE	4,40	4,60

Factor - Característica	Calificación Multicampus	% de Cumplimiento Multicampus	Juicio de Valor Cualitativo Multicampus	Calificación Bogotá	Calificación Armenia
Característica 5. Relación con grupos de interés.	4,69	94%	SE CUMPLE PLENAMENTE	4,38	5,00
Característica 6. Rendición de cuentas.	4,49	90%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,63	4,35
Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional	**4,24**	**85%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**3,95**	**4,52**
Característica 7. Administración y gestión.	4,46	89%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,18	4,73
Característica 8. Procesos de comunicación.	3,97	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,07	4,87
Característica 9. Capacidad de gestión.	4,23	85%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,95	4,50
Característica 10. Recursos de apoyo académico.	4,39	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,12	4,67
Característica 11. Infraestructura física y tecnológica.	4,08	82%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,22	3,93
Característica 12. Recursos y gestión financiera.	4,28	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,22	4,35
Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación	**4,22**	**84%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**4,00**	**4,44**
Característica 13. Cultura de la autoevaluación.	4,03	81%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,93	4,13
Característica 14. Procesos de autorregulación.	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,38	4,38
Característica 15. Sistema interno de aseguramiento de la calidad.	4,53	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE	4,45	4,60
Característica 16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo.	3,95	79%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,20	4,70
Factor 5. Estructura y procesos académicos	**4,43**	**89%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**4,36**	**4,49**
Característica 17. Componentes formativos.	4,03	81%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,93	4,13

Factor - Característica	Calificación Multicampus	% de Cumplimiento Multicampus	Juicio de Valor Cualitativo Multicampus	Calificación Bogotá	Calificación Armenia
Característica 18. Componentes pedagógicos y de evaluación.	4,80	96%	SE CUMPLE PLENAMENTE	4,77	4,83
Característica 19. Componente de interacción y relevancia social.	4,38	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,38	4,38
Característica 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos.	4,53	91%	SE CUMPLE PLENAMENTE	4,40	4,65
Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación	**3,94**	**79%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**3,75**	**4,13**
Característica 21. Formación para la investigación, creación e innovación.	3,88	78%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,67	4,10
Característica 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación.	3,99	80%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,83	4,16
Factor 7. Impacto social	**4,53**	**91%**	**SE CUMPLE PLENAMENTE**	**4,46**	**4,60**
Característica 23. Institución y entorno.	4,40	88%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,20	4,60
Característica 24. Impacto cultural y artístico.	4,67	93%	SE CUMPLE PLENAMENTE	4,73	4,60
Factor 8. Visibilidad nacional e internacional	**3,84**	**77%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**3,61**	**4,07**
Característica 25. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales.	4,23	85%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,82	4,63
Característica 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes.	3,45	69%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE	3,40	3,50
Factor 9. Bienestar institucional	**4,36**	**87%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**4,32**	**4,40**

Factor - Característica	Calificación Multicampus	% de Cumplimiento Multicampus	Juicio de Valor Cualitativo Multicampus	Calificación Bogotá	Calificación Armenia
Característica 27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional.	4,36	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,32	4,40
Factor 10. Comunidad de profesores	**3,95**	**79%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**3,70**	**4,20**
Característica 28. Derechos y deberes de los profesores.	3,59	72%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,15	4,03
Característica 29. Planta profesoral.	4,35	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,18	4,53
Característica 30. Trayectoria profesoral.	4,33	87%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,15	4,50
Característica 31. Desarrollo profesoral.	4,02	80%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	3,88	4,15
Característica 32. Interacción académica de los profesores.	3,44	69%	SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE	3,13	3,75
Factor 11. Comunidad de estudiantes	**4,43**	**89%**	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	**4,34**	**4,55**
Característica 33. Derechos y deberes de los estudiantes.	4,30	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,13	4,48
Característica 34. Admisión y permanencia de estudiantes.	4,11	82%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,02	4,20
Característica 35. Estímulos y apoyos para estudiantes.	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE	5,00	5,00
Factor 12. Comunidad de egresados	**4,63**	**93%**	**SE CUMPLE PLENAMENTE**	**4,54**	**4,72**
Característica 36. Seguimiento a egresados.	4,58	92%	SE CUMPLE PLENAMENTE	4,58	4,58
Característica 37. Egresados y programas académicos.	5,00	100%	SE CUMPLE PLENAMENTE	5,00	5,00
Característica 38. Relación de los egresados con la institución.	4,30	86%	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	4,03	4,57
Resultado final de la calidad Institucional	4,29	86%	**SE CUMPLE EN ALTO GRADO**	4,16	4,42

Fuente: Matrices de juicio de Calidad, 2024.

Figura 171. Calificaciones de Autoevaluación para Sede y Seccional

Fuente: Matrices de juicio de Calidad.

Anexo 13. Cuadros maestros UGC 2024
Anexo 14. Informe cumplimiento Condiciones Iniciales

3.13.1. Plan de Mejoramiento Institucional

Se desarrolló el Plan de Mejoramiento de acuerdo con los resultados recopilados en el ejercicio de Autoevaluación 2023-2024, para cada uno de los doce (12) Factores que conforman la estructura de autoevaluación establecida por el Consejo Nacional de Acreditación en los lineamientos para acreditación de instituciones y adoptada por la Universidad La Gran Colombia, mediante el Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento. Se identificaron las oportunidades de mejora para posteriormente fijar en un tiempo determinado, mediante unos recursos definidos, unas metas que contribuyan al cumplimiento del plan de mejoramiento. Bajo este contexto, se estableció que, para determinar las oportunidades de mejora, era necesario considerar lo consignado en cada uno de los juicios de calidad, lo cual permitió hacer una valoración de forma integral de cada Factor.

Uno de los insumos para la definición del Plan de Mejoramiento es el concepto emitido por el CNA para la apreciación favorable sobre las Condiciones Iniciales de la Institución. De acuerdo con lo anterior, se diligenció el formato que permite observar el seguimiento a través de acciones de mejoramiento mediante estrategias e indicadores, el cual se presenta a continuación.

Anexo 15. Actas de validación y Matriz de plan de mejoramiento
Anexo 16. Acuerdo aprobación de calificaciones

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Apreciación de Condiciones Iniciales Institucionales Multicampus 14
Anexo 2. Acto administrativo personaría jurídica 17
Anexo 3. Historia y símbolos institucionales.....21
Anexo 4. Certificado de existencia y representación legal.....23
Anexo 5. Declaración de no existencia de sanciones 23
Anexo 6. Normas Internas Multicampus 26
Anexo 7. Proyecto Educativo Institucional 28
Anexo 8 Modelo de Autoevaluación, Autorregulación y Mejoramiento.....36
Anexo 9. Acuerdo No. 001 - Aprobación de la Ponderación de Factores y Características 43
Anexo 10. Informe de resultado sobre la aplicación de encuestas de percepción.....45
Anexo 11. Informe grupo focal empresarios y empleadores 45
Anexo 12. Distribución de mesas de trabajo por cada factor.....45
Anexo 13. Cuadros maestros UGC 2024..... 439
Anexo 14. Informe cumplimiento Condiciones Iniciales 439
Anexo 15. Actas de validación y Matriz de plan de mejoramiento 440
Anexo 16. Acuerdo aprobación de calificaciones..... 440

Factor 1
Anexo 1. 1. Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021 51
Anexo 1. 2. Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID 2021-2027 54
Anexo 1. 3. Informe de seguimiento al PEID.....54
Anexo 1. 4. Informe de Percepción sobre la consolidación del PEI 2021.....55
Anexo 1. 5. Sistema de Gestión Curricular.....59
Anexo 1. 6. Matriz de juicio de calidad del Factor 1 67

Factor 2
Anexo 2. 1. Código de Ética y Buen Gobierno 71
Anexo 2. 2. Resultados consulta Seccional Armenia 2024.....82
Anexo 2. 3. Estatuto General UGC 86
Anexo 2. 4. Estructura Orgánica Universidad La Gran Colombia.....86
Anexo 2. 5. Matriz de juicio de calidad del Factor 2 90

Factor 3
Anexo 3. 1. Estatutos Generales.....93
Anexo 3. 2. Código de Ética y Buen Gobierno 93
Anexo 3. 3. Proyecto Educativo Institucional PEI 2021.....94
Anexo 3. 4. PEID 2021-2027.....94
Anexo 3. 5. Políticas Institucionales 95
Anexo 3. 6. Estructura Orgánica.....95
Anexo 3. 7. Acuerdo 011 de 2024 – Modificación Estructura Orgánica Bogotá.....95
Anexo 3. 8. Acuerdo 001 de 2024 – Modificación Estructura Orgánica Armenia.....95
Anexo 3. 9. SIGI Multicampus 95

Anexo 3. 10. Ejemplos manuales de funciones 96
Anexo 3. 11. Política Institucional de Comunicación Estratégica y Marca 101
Anexo 3. 12. Manual de Imagen e Identidad Corporativa 101
Anexo 3. 13. Matriz de Comunicación Interna y Externa 2024 102
Anexo 3. 14. Dotación de equipos y mobiliario 108
Anexo 3. 15. Plataformas Tecnológicas y Sistemas Informáticos 108
Anexo 3. 16. Caracterización de la Infraestructura Física 117
Anexo 3. 17. Plan Estratégico de Tecnología 120
Anexo 3. 18. Matriz de juicio de calidad del Factor 3 134

Factor 4
Anexo 4. 1. Ejemplo de planes de mejoramiento aprobados institucionalmente 144
Anexo 4. 2. Políticas Institucionales 147
Anexo 4. 3. Memoria de consolidación de las Políticas Institucionales 147
Anexo 4. 4. Desarrollo Profesoral - BTA-P2-C06-GPRO..... 159
Anexo 4. 5. Desarrollo Evaluación de Desempeño Profesoral-BTA-P1-C06-GPRO.... 159
Anexo 4. 6. Caracterización del proceso – Gestión y Mejoramiento de la calidad académica 161
Anexo 4. 7. Procedimientos asociados al proceso de Gestión y Mejoramiento de la calidad académica 161
Anexo 4. 8. Caracterización del proceso - Evaluación y Control 161
Anexo 4. 9. Ejemplos de Evaluación de Desempeño 161
Anexo 4. 10. Matriz de juicio de calidad del Factor 4 166

Factor 5
Anexo 5. 1. Sistema de Gestión Curricular..... 169
Anexo 5. 2. Artículo en Revista Sophia VII. 169
Anexo 5. 3. Guía para la Evaluación y Actualización de la Estructura Curricular..... 169
Anexo 5. 4. Informes de Autorregulación Sede Bogotá..... 169
Anexo 5. 5. PEP de programas de pregrado y posgrado, de Bogotá y Armenia..... 170
Anexo 5. 6. Ejemplos de matrices de Alineación de Resultados de Aprendizaje al finalizar el programa académico, para pregrado y posgrado de Bogotá y Armenia 171
Anexo 5. 7. Ejemplos de matrices de Rúbricas de Evaluación de los Resultados de Aprendizaje al finalizar el programa académico, para pregrado y posgrado de Bogotá y Armenia 171
Anexo 5. 8. Ejemplos de microcurrículos de programas académicos de pregrado y posgrado, de Armenia y Bogotá 171
Anexo 5. 9. Ejemplos de rúbricas de evaluación de los cursos 171
Anexo 5. 10. Guía de Evaluación y Actualización Curricular 172
Anexo 5. 11. Ejemplo de instrumento Guía de evaluación del cumplimiento de resultados de aprendizaje al momento de egreso 174
Anexo 5. 12. Ejemplo de un informe de fortalezas y oportunidades de mejora curricular, derivado de la evaluación de egresados 174
Anexo 5. 13. Ejemplo de instrumento Guía de evaluación de la percepción de empleadores sobre los desempeños y resultados de aprendizaje de los graduados..... 175

Anexo 5. 14. Plan Anual de Formación Docente 2023, Sede Bogotá..... 180
Anexo 5. 15. Plan Anual de Formación Docente 2023, Seccional Armenia..... 180
Anexo 5. 16. Actas de evidencias y resultados de las discusiones pedagógicas de las Comunidades Académicas, comité curricular, Consejo de Facultad y Consejo Académico, Bogotá y Armenia..... 184
Anexo 5. 17. Ejemplos del análisis del contexto en los programas de la UGC..... 188
Anexo 5. 18. Ejemplos de evaluación y actualización del análisis del contexto en programas académicos, según la guía de evaluación y actualización curricular..... 188
Anexo 5. 19. Ejemplo del desarrollo de las fases para la creación de nuevos programas 193
Anexo 5. 20. Ejemplo de planes de transición en caso de modificaciones al plan de estudios 193
Anexo 5. 21. Matriz de juicio de calidad Factor 5..... 197

Factor 6

Anexo 6. 1. Normativa UGC sobre investigaciones..... 201
Anexo 6. 2. Matriz de seguimiento Política de Investigaciones multicampus..... 203
Anexo 6. 3. Participaciones en el Programa Institucional de Jóvenes investigadores y Programa Nacional de Jóvenes Investigadores de Bogotá y Armenia 208
Anexo 6. 4. Productividad grupos de investigación 2019-2024-1 multicampus 212
Anexo 6. 5. Detalle de proyectos de investigación 2019-2024-1 multicampus 214
Anexo 6. 6. Incentivos a docentes investigadores multicampus 215
Anexo 6. 7. Matriz de juicio de calidad del Factor 6..... 221

Factor 7

Anexo 7. 1. Modelo RSU..... 224
Anexo 7. 2. Política Institucional de Extensión y Proyección Social 225
Anexo 7. 3. Seguimiento a la política de extensión 2022 - 2024/1 225
Anexo 7. 4. Informe Pastoral Universitaria 228
Anexo 7. 5. Facultad de Arquitectura- Consultorios 229
Anexo 7. 6. Incubar Colombia..... 233
Anexo 7. 7. Voluntariado..... 235
Anexo 7. 8. PUAC 236
Anexo 7. 9. Aprendizaje y Servicio 237
Anexo 7. 10. Proyectos Impacto Social 237
Anexo 7. 11. Conciliación Escolar 238
Anexo 7. 12. Gestores Ambientales 238
Anexo 7. 13. Empresarios SOS..... 238
Anexo 7. 14. Consultorio en el Territorio..... 238
Anexo 7. 15. Informe de impacto TeleAmiga y RadioAmiga..... 238
Anexo 7. 16. Acciones Solidarias 239
Anexo 7. 17. Cátedra de la Paz..... 240
Anexo 7. 18. Pastoral U..... 240
Anexo 7. 19. Consultorio Jurídico y CC..... 242
Anexo 7. 20. Consultorio Urbano..... 242

Anexo 7. 21. Consultorio NAF 242
Anexo 7. 22. Política de Innovación 243
Anexo 7. 23. Emprendimiento Empresarial 244
Anexo 7. 24. Consultorías Empresariales 244
Anexo 7. 25. Emprendimiento Empresarial 246
Anexo 7. 26. Transferencia y apropiación social 247
Anexo 7. 27. Transferencia 248
Anexo 7. 28. Memorial INNPULSA 248
Anexo 7. 29. Emprendimiento 249
Anexo 7. 30. Actividades de Innovación 249
Anexo 7. 31. Directorio Red Empresarios 250
Anexo 7. 32. Opción de grado creación de empresa. 250
Anexo 7. 33. Prácticas 254
Anexo 7. 34. Evaluación de desempeño del practicante 2021-2024 254
Anexo 7. 35. Participación en escenarios de desarrollo regional. 254
Anexo 7. 36. Servicios de extensión 254
Anexo 7. 37. Educación Continua 255
Anexo 7. 38. Universidad Verde 256
Anexo 7. 39. Informe Propiedad Planta 2021- 2023 260
Anexo 7. 40. Curso Cátedra Bogotá Centro-F.Arq 261
Anexo 7. 41. Libro Oficios PCCC 264
Anexo 7. 42. Inventarios BIC Córdoba 265
Anexo 7. 43. Inventarios BIC Salento 265
Anexo 7. 44. Inventarios BIC Calarcá. 265
Anexo 7. 45. NTS-TS 001 Calarcá 266
Anexo 7. 46. Plan Auditoria NTS-TS-01. 266
Anexo 7. 47. convenio Gobernación en PCCC 267
Anexo 7. 48. Contrato Diplomado Consejeros. 267
Anexo 7. 49. Artesanos y oficios. 268
Anexo 7. 50. Festival internacional. 268
Anexo 7. 51. BID. 269
Anexo 7. 52. Bienal Colombiana de Arquitectura 270
Anexo 7. 53. Vigías del patrimonio. 271
Anexo 7. 54. Electivas Culturales 271
Anexo 7. 55. Matriz de juicio de calidad del Factor 7 276

Factor 8

Anexo 8. 1. Políticas institucionales de Extensión y Proyección Social 279
Anexo 8. 2. Política Institucional de Internacionalización 279
Anexo 8. 3. Política de Multilingüismo “Languages and Cultures Across the Curriculum” 279
Anexo 8. 4. Dobles titulaciones. 280
Anexo 8. 5. Informe al Plenum 2023. 281
Anexo 8. 6. Convenios activos 2023 y caracterización 282
Anexo 8. 7. Relación de redes académicas activas Sede Bogotá. 283

Anexo 8. 8. Relación de redes académicas activas Seccional Armenia. 283
Anexo 8. 9. Evidencia de proyectos de investigación en cooperación internacional. . 286
Anexo 8. 10. Movilidades del programa Delfín 2019 al 2024-1s. 286
Anexo 8. 11. Planes de internacionalización 287
Anexo 8. 12. Evidencias de las actividades de internacionalización en el aula. 287
Anexo 8. 13. Evidencias de asignación de recursos para la internacionalización del ICETEX 2024. 288
Anexo 8. 14. Acuerdo 004 del 2022 288
Anexo 8. 15. Acuerdo 004 del 2023. 289
Anexo 8. 16. Consolidado de movilidad 292
Anexo 8. 17. Evidencias clases espejo. 295
Anexo 8. 18. Estudiantes participantes del programa Delfín 296
Anexo 8. 19. Matriz de movilidad 297
Anexo 8. 20. Matriz de Juicio de Calidad Factor 8 299

Factor 9

Anexo 9. 1. Política de Bienestar Institucional 303
Anexo 9. 2. Evidencias aspecto a evaluar 77 Sede Bogotá, Seccional Armenia. 306
Anexo 9. 3. Política Institucional de Inclusión ¡UGC para Todos! 309
Anexo 9. 4. Evidencias aspecto a evaluar 78 Sede Bogotá, Seccional Armenia. 322
Anexo 9. 5. Evidencias aspecto a evaluar 79 Sede Bogotá, Seccional Armenia. 328
Anexo 9. 6. Evidencias aspecto a evaluar 80 Sede Bogotá, Seccional Armenia. 330
Anexo 9. 7. Matriz de juicio de calidad del Factor 9 332

Factor 10

Anexo 10. 1. Estatuto Docente. 334
Anexo 10. 2. Acuerdos de actualización del Estatuto Docente. 334
Anexo 10. 3. Evidencias de inducción docente 2019 – 2024. 334
Anexo 10. 4. Convocatorias para ascenso en el escalafón. 334
Anexo 10. 5. Convocatorias para financiar la formación posgradual de los docentes. 334
Anexo 10. 6. Evidencias de elección de representantes de docentes en Comités de Programa, Consejo de Facultad, Consejo Académico y Honorable Consiliatura 335
Anexo 10. 7. Ejemplos de plan de trabajo docente de tiempo completo, Armenia y Bogotá. 340
Anexo 10. 8. Evidencias de la socialización de resultados de evaluación docente. 346
Anexo 10. 9. Evidencias de resoluciones de reconocimientos públicos a docentes que han obtenido resultados excelentes en la evaluación docente. 346
Anexo 10. 10. Formatos de planes de mejoramiento y evidencias del seguimiento al plan de mejoramiento docente 346
Anexo 10. 11. Convocatorias para formación posgradual en las que se evidencie que se tienen en cuenta los resultados de la evaluación docente 347
Anexo 10. 12. Convocatorias para ascenso en el escalafón docente en las que se evidencie que se tienen en cuenta los resultados de la evaluación docente 348

Anexo 10. 13. Ejemplo de informe de análisis de resultados de evaluación docente por Facultad y/o Programa con identificación de oportunidades de capacitación y cualificación docente. 348
Anexo 10. 14. Matriz de juicio de calidad del Factor 10 359

Factor 11

Anexo 11. 1. Política Institucional de Inclusión ¡UGC Para Todos! 362
Anexo 11. 2. Caracterización de los estudiantes de la Universidad 365
Anexo 11. 3. Reglamento Estudiantil 365
Anexo 11. 4. Procedimientos de Admisión 369
Anexo 11. 5. Informe de alertas 375
Anexo 11. 6. Informes de deserción 377
Anexo 11. 7. Matriz de juicio de calidad del Factor 11 391

Factor 12

Anexo 12. 1. Política Institucional de Egresados - UGC por siempre 394
Anexo 12. 2. Informes actualización base de datos 397
Anexo 12. 3. Caracterización egresados Bogotá 397
Anexo 12. 4. Grupos focales 399
Anexo 12. 5. Estudio encuesta empleadores 400
Anexo 12. 6. Estudios de seguimiento a egresados de pregrado Seccional Armenia . 401
Anexo 12. 7. Estudio de percepción de empleadores pregrado Seccional Armenia 402
Anexo 12. 8. Estudio de percepción de empleadores posgrado Seccional Armenia ... 402
Anexo 12. 9. Informe Actualización Datos 403
Anexo 12. 10. Seguimiento kawak 404
Anexo 12. 11. Ferias Laborales 405
Anexo 12. 12. Talleres inserción 405
Anexo 12. 13. Inserción Laboral 406
Anexo 12. 14. Participantes ferias laborales 406
Anexo 12. 15. Semillero Emprendimiento 407
Anexo 12. 16. Directorio Red de Empresarios 407
Anexo 12. 17. Descuentos egresados 408
Anexo 12. 18. Educación continua 409
Anexo 12. 19. Descuentos especialización y educación continua 409
Anexo 12. 20. Cursos libres de especialización opción grado 409
Anexo 12. 21. Reinvención Profesional 410
Anexo 12. 22. Participación Egresados Actividades Institucionales 414
Anexo 12. 23. Acuerdo Egresados Plus 415
Anexo 12. 24. Acuerdo 009 de 2017 Grancolombianos que dejan huella 415
Anexo 12. 25. Estudios de percepción para actualización curricular 419
Anexo 12. 26. Estudio seguimiento pregrado 2022 420
Anexo 12. 27. Estudio seguimiento posgrado 2022 420
Anexo 12. 28. Estudio de Percepción de Empleadores de pregrado 2023 421
Anexo 12. 29. Estudio de Percepción de Empleadores de posgrado 2023 421
Anexo 12. 30. Estudio seguimiento 2022 423

Anexo 12. 31. Egresados destacados Sede Bogotá 423
Anexo 12. 32. Resoluciones Grancolombianos que dejan huella 424
Anexo 12. 33. Matriz de juicio de calidad del Factor 12 430

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Representación Legal 23
Tabla 2. Políticas Institucionales 24
Tabla 3. Descripción de los ejes estratégicos 29
Tabla 4. Caracterización programas académicos.....30
Tabla 5. Descripción del proceso de Autoevaluación 36
Tabla 6. Cronograma de actividades realizadas por Fases 2024.....38
Tabla 7. Escala de gradación para los juicios de calidad 40
Tabla 8. Categorización de Factores.....41
Tabla 9. Resultado ponderación.....42
Tabla 10. Ficha técnica aplicación instrumentos comunidad académica 44
Tabla 11. Cumplimiento muestral en la aplicación de encuestas 45
Tabla 12. Resultado de la autoevaluación: Característica 1. Coherencia y Pertinencia de la Misión 49
Tabla 13. Declaración de la visión: "Reconocida socialmente por su alta calidad académica":.....52
Tabla 14. Declaración de la visión: "Innovación y apropiación tecnológica en sus procesos" 52
Tabla 15. Declaración de la visión: "Inserción en los contextos internacionales".....53
Tabla 16. Declaración de la visión: "Liderazgo en inclusión social y en el desarrollo sostenible de las regiones".....53
Tabla 17. Declaración de la visión: "Modelo de formación integral para la construcción de una civilización más humana, cristiana y solidaria": 53
Tabla 18. Resultado de la autoevaluación: Característica 2. Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional o lo que haga sus veces.....54
Tabla 19. Resultado de la autoevaluación: Característica 3. Formación integral y construcción de identidad 57
Tabla 20. Grupos representativos en arte y cultura 60
Tabla 21. Selecciones deportivas 60
Tabla 22. Registro de participación de estudiantes en actividades de formación integral 62
Tabla 23. Resultados de la autoevaluación: Factor 1. Identidad Institucional 64
Tabla 24. Resultado de la autoevaluación: Característica 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno.....70
Tabla 25. Órganos Colegiados y Autoridades.....73
Tabla 26. Evidencia de la publicación de las Normas internas de la Institución en cada lugar de desarrollo.....75
Tabla 27. Descripción de los ejes estratégicos 78
Tabla 28 Resultado de la autoevaluación: Característica 5. Relación con grupos de interés 80
Tabla 29. Participación comunidad académica en cuerpos colegiados de la alta dirección 81
Tabla 30. Participación comunidad académica en comités 81
Tabla 31. Regulación para elección de los representantes a los órganos colegiados...81

Tabla 32. Resultado de la autoevaluación: Característica 6. Rendición de cuentas 82
Tabla 33. Evidencia de la rendición de cuentas de la Institución en cada lugar de desarrollo. 83
Tabla 34. Resultados de la autoevaluación: Factor 2. Gobierno institucional y transparencia 85
Tabla 35. Resultado de la autoevaluación: Característica 7. Administración y gestión. 92
Tabla 36. Becas otorgadas al personal administrativo para formación profesional.....98
Tabla 37. Resultado de la autoevaluación: Característica 8. Proceso de Comunicación101
Tabla 38. Medios de comunicación utilizados 103
Tabla 39. Resultado de la autoevaluación: Característica 9. Capacidad de gestión ... 105
Tabla 40. Resultado de la autoevaluación: Característica 10. Recursos de apoyo académico 108
Tabla 41. Uso recursos bibliográficos Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, año 2023-2024..... 112
Tabla 42. Resultado de la autoevaluación: Característica 11. Infraestructura física y tecnológica..... 113
Tabla 43. Conceptos norma urbana y usos del suelo predios Universidad La Gran Colombia Sede Bogotá 115
Tabla 44. Disponibilidad de infraestructura física Sede Bogotá..... 116
Tabla 45. Áreas edificios de la Universidad y tipo de tenencia. Año 2024. 116
Tabla 46. Conceptos usos del suelo predios Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia. 117
Tabla 47. Espacios físicos y virtuales para actividades de aprendizaje 118
Tabla 48. Resultado de la autoevaluación: Característica 12. Recursos y gestión financiera 123
Tabla 49. Presupuesto aprobado 2019 – 2024..... 126
Tabla 50. Estados de resultados consolidado 2019-2023 127
Tabla 51. Indicadores financieros consolidados 2019-2023 a 31 de diciembre..... 127
Tabla 52. Ejecución Presupuestal Consolidada 2022 - 2023 128
Tabla 53. Ejecución Presupuestal Bogotá 2022 - 2023..... 129
Tabla 54. Ejecución Presupuestal Armenia 2022 - 2023..... 129
Tabla 55. Consolidado Ejecución Presupuesto a junio de 2024 Bogotá - Armenia..... 129
Tabla 56. Resultados de la autoevaluación: Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional..... 131
Tabla 57. Resultado de la autoevaluación: Característica 13. Cultura de la Autoevaluación 136
Tabla 58. Ejecución Presupuestal Consolidada 2022 - 2023 145
Tabla 59. Resultado de la autoevaluación: Característica 14. Procesos de Autorregulación 145
Tabla 60. Resultado de la autoevaluación: Característica 15. Sistema interno de aseguramiento de la calidad 148
Tabla 61. Participación de la comunidad académica multicampus en las encuestas de percepción 2024..... 153
Tabla 62. Resultado de la autoevaluación: Característica 16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo. 158

Tabla 63. Componentes del proceso de evaluación docente 159
Tabla 64. Resultados de la autoevaluación: Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación 162
Tabla 65. Resultado de la autoevaluación: Característica 17. Componentes formativos168
Tabla 66. Programas que han implementado procesos de evaluación y actualización curricular en los últimos 5 años, en la Seccional Armenia. 173
Tabla 67. Actualización de programas académicos a la partir del Sistema de Gestión Curricular, Sede Bogotá. 173
Tabla 68. Resultados multicampus por núcleo básico de conocimiento 176
Tabla 69. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 18. Componentes pedagógicos y de evaluación 179
Tabla 70. Capacitaciones orientadas a la formulación, implementación y evaluación de resultados de aprendizaje, Sede Bogotá. 180
Tabla 71. Capacitaciones orientadas a la formulación, implementación y evaluación de resultados de aprendizaje, Seccional Armenia. 182
Tabla 72. Número y Nivel máximo de formación pedagógica de los docentes, Sede Bogotá 183
Tabla 73. Número y Nivel de formación pedagógica de los docentes, Seccional Armenia 183
Tabla 74. Número de programas que han sido aprobados por el Consejo Académico para actualización curricular y creación de programas nuevos 185
Tabla 75. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 19. Componente de interacción y relevancia social 186
Tabla 76. Ejemplos del efecto de la evaluación sistemática y estructurada de las necesidades del contexto sobre la formación ofrecida, Sede Bogotá..... 189
Tabla 77. Ejemplos del efecto de la evaluación sistemática y estructurada de las necesidades del contexto sobre la formación ofrecida, Seccional Armenia. 190
Tabla 78. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos..... 193
Tabla 79. Resultados de la autoevaluación: Factor 5. Estructura y procesos académicos 194
Tabla 80. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 21. Formación para la investigación, creación e innovación 200
Tabla 81. Número de estudiantes vinculados a escuelas de formación en investigación 2019 al 2024-I en nivel multicampus..... 205
Tabla 82. Resultados de producción de los semilleros de investigación 2019 - 2024-I en nivel multicampus..... 206
Tabla 83. Número de participaciones entrantes y salientes en el marco del programa Delfín 207
Tabla 84. Número de estudiantes en las convocatorias nacional e institucional de Jóvenes investigadores en nivel multicampus. 208
Tabla 85. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación 209
Tabla 86. Grupos de investigación Sede Bogotá y Seccional Armenia 210

Tabla 87. Cantidad de productos de los grupos de investigación por lugar de desarrollo 2019 - 2024-1 211
Tabla 88. Proyectos de Investigación 2019 - 2024 multicampus. 213
Tabla 89. Resultados de la autoevaluación: Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación..... 216
Tabla 90. Indicador de Impacto 1 - Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación 219
Tabla 91. Indicador de Impacto 2 - Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación 220
Tabla 92. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 23. Institución y entorno 224
Tabla 93. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 24. Impacto cultural y artístico..... 258
Tabla 94. Resultados de la autoevaluación: Factor 7. Impacto social 271
Tabla 95. Indicador de Impacto 1 - Factor 7. Impacto social 275
Tabla 96. Indicador de Impacto 2 - Factor 7. Impacto social 276
Tabla 97. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 25. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales..... 278
Tabla 98. Avances en la consolidación de alianzas para la oferta académica de dobles titulaciones. 280
Tabla 99. Convenios académicos por año 2019 - 2024-I 281
Tabla 100. Convenios académicos por año 2019 - 2024-I 286
Tabla 101. Proyectos de cooperación internacional que fortalecen el desarrollo académico y administrativo 2023-2024 288
Tabla 102. Descuento en el valor de la matrícula para estudiantes que realizan su intercambio académico. 289
Tabla 103. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes 289
Tabla 104. Movilidad 2019 - 2024-1 multicampus 292
Tabla 105. Iniciativas de internacionalización en el aula 2023 a 2024-1 multicampus293
Tabla 106. Estudiantes en movilidad del programa Delfín 2019 a 2024-1 multicampus295
Tabla 107. Seminario Internacional / Opción de Grado 296
Tabla 108. Resultados de la autoevaluación: Factor 8. Visibilidad nacional e internacional 297
Tabla 109. Indicador de Impacto 1 - Factor 8. Visibilidad nacional e internacional.... 298
Tabla 110. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 27. Estructura y funcionamiento del Bienestar Institucional 302
Tabla 111. Participación de la comunidad institucional programas y servicios Bienestar Universitario 2019-2 a 2024-1 304
Tabla 112. Alertas tempranas caracterización 2019-2 - 2024-1 309
Tabla 113. Alertas psicosociales 2020 - 2024 Coordinación de Permanencia Seccional Armenia 311
Tabla 114. Inclusión de las poblaciones 2019-2 - 2024-1 Sede Bogotá 312
Tabla 115. Inclusión de poblaciones 2020-1 a 2024-1 Coordinación de Permanencia Seccional Armenia 312

Tabla 116. Talleres y Campañas 2019-II a 2024-I Sede Bogotá 314
Tabla 117. Talleres y Campañas 2019-II a 2024-1 Seccional Armenia 314
Tabla 118. Participación de la comunidad en talleres formativos y campañas de promoción y prevención 2019-2 - 2024-1 Sede Bogotá 315
Tabla 119. Participación de la comunidad en talleres formativos y campañas de promoción y prevención 2019-2 - 2024-1 Seccional Armenia..... 315
Tabla 120. Principales causas de consulta Sede Bogotá 2019-2 a 2024-1 316
Tabla 121. Principales causas de consulta Seccional Armenia 2019-2 a 2024-1 316
Tabla 122. Participación de la comunidad grancolombiana en actividades de promoción y prevención en salud como – 2024-1 Sede Bogotá 317
Tabla 123. Participación de la comunidad en actividades de promoción y prevención 2019-2 – 2024-1 Seccional Armenia..... 317
Tabla 124. Participación de la comunidad universitaria en actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo - Seccional Armenia 322
Tabla 125. Participación en la ruta de acompañamiento Sede Bogotá - violencia de género 323
Tabla 126. Participaciones en actividades de sensibilización y socialización del acoso y violencia basada en género Seccional Armenia 324
Tabla 127. Casos atendidos de acoso y violencia de género 325
Tabla 128. Recurso de emergencia internos Sede Bogotá 329
Tabla 129. Resultados de la autoevaluación: Factor 9. Bienestar Institucional 331
Tabla 130. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 28. Derechos y deberes de los profesores. 334
Tabla 131. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 29. Planta profesoral 337
Tabla 132. Composición de la planta docente por tipo de vinculación, 2024-1. 338
Tabla 133. Número total de estudiantes, 2024-1. 341
Tabla 134. Composición de la planta docente por nivel de formación, 2024-1..... 341
Tabla 135. Diversidad en el origen de la formación profesoral, planta docente 2024-1.343
Tabla 136. Diversidad en el origen de la formación profesoral, planta docente 2024-1.343
Tabla 137. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 30. Trayectoria profesoral 345
Tabla 138. Número de profesores que se han desvinculado a partir de bajos resultados en evaluación docente - Bogotá 347
Tabla 139. Número de profesores que se han desvinculado a partir de bajos resultados en evaluación docente - Armenia..... 347
Tabla 140. Escalafón por lugar de desarrollo 2024-I. 349
Tabla 141. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 31. Desarrollo profesoral 350
Tabla 142. Apoyos otorgados a la formación posgradual en los últimos 5 años..... 351
Tabla 143. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 32. Interacción académica de los profesores 354
Tabla 144. Resultados de la interacción nacional de profesores de la sede Bogotá en los últimos 5 años..... 355

Tabla 145. Resultados de la interacción nacional de profesores de la Seccional Armenia en los últimos 5 años. 356
Tabla 146. Resultados de la interacción internacional de profesores de la Seccional Armenia en los últimos 5 años. 357
Tabla 147. Resultados de la autoevaluación: Factor 10. Comunidad de profesores... 357
Tabla 148. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 33. Deberes y derechos de los estudiantes. 362
Tabla 149. Caracterización estudiantil. Seccional Armenia. 364
Tabla 150. Estudiantes que se auto reconocen con discapacidad 2020-1 - 2024-1. Sede Bogotá 364
Tabla 151. Estudiantes que se auto reconocen pertenecientes a poblaciones 2020-1 - 2024-1. Sede Bogotá 365
Tabla 152. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 34. Deberes y derechos de los estudiantes. 368
Tabla 153. Inscritos, admitidos, matriculados de primer ingreso y tasa de absorción en pregrado, serie 2019 - 2024 369
Tabla 154. Inscritos, admitidos, matriculados de primer ingreso y tasa de absorción en posgrado, serie 2020 – 2024 370
Tabla 155. Tasa de deserción anual por periodo académico a nivel nacional, sede y seccional, serie 2019 – 2022 377
Tabla 156. Tasa de deserción anual por programa y periodo académico, serie 2019 – 2022. Sede Bogotá 377
Tabla 157. Tasa de deserción anual por programa y periodo académico, serie 2019 – 2022. Seccional Armenia 378
Tabla 158. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 35. Estímulos y apoyos para estudiantes 380
Tabla 159. Estímulos otorgados 2019-2 y 2024 -1 - Seccional Armenia 385
Tabla 160. Información reportada por año y programa de la Seccional a SINIES 385
Tabla 161. Nivel de satisfacción de estudiantes del programa de apoyo socioeconómico 387
Tabla 162. Análisis de resultados Saber Pro. Competencias genéricas Armenia 387
Tabla 163. Becas 388
Tabla 164. Resultados de la autoevaluación: Factor 11. Comunidad de estudiantes . 389
Tabla 165. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 36. Seguimiento a Egresados 394
Tabla 166. Grupos focales Sede Bogotá a 2024-1 399
Tabla 167. Ferias Laborales 2019-2024-1 405
Tabla 168. Egresados de pregrado que han realizado posgrados en la UGC Bogotá . 408
Tabla 169. Participación de egresados de los diferentes programas de la universidad que han cursado programas de educación continua en la UGC Sede Bogotá 408
Tabla 170. Egresados que han cursado posgrados en la UGC Armenia 409
Tabla 171. Participación de egresados en programas de educación continua en la UGC Armenia 410
Tabla 172. Mentorías grancolombianas 412

Tabla 173. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 37. Egresados y programas académicos 417
Tabla 174. Resultado del proceso de autoevaluación: Característica 38. Relación de los Egresados con la Institución. 422
Tabla 175. Resultados de la autoevaluación: Factor 12. Comunidad de egresados ... 428
Tabla 176. Consolidado global de las calificaciones de la Universidad La Gran Colombia 435

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Órganos Colegiados y Autoridades 22
Figura 2. Ejes estratégicos PEID 2021-2027 29
Figura 3. Ofrecimiento académico multicampus por nivel de formación y modalidad 30
Figura 4. Distribución de programas académicos acreditados por lugar de desarrollo 33
Figura 5. Programas en Bogotá que se encuentran en proceso de acreditación en alta calidad. 34
Figura 6. Participantes en el ejercicio de ponderación 41
Figura 7. Articulación del PEI con las Políticas Institucionales y los PEP 56
Figura 8. Percepción sobre las orientaciones estratégicas del PEI 56
Figura 9. Percepción general sobre la formación integral en la Institución 63
Figura 10. Percepción de los egresados sobre el efecto de la formación integral en su desarrollo personal y profesional 64
Figura 11. Percepción sobre el Factor 1. Identidad Institucional 66
Figura 12. Fortalezas del Factor 1. Identidad Institucional 66
Figura 13. Aspectos por mejorar del Factor 1. Identidad Institucional 67
Figura 14. Estructura de gobierno para la gestión multicampus 73
Figura 15. Percepción de la comunidad académicos sobre el buen gobierno 79
Figura 16. Percepción sobre la rendición de cuentas institucional 85
Figura 17. Estructura orgánica Universidad La Gran Colombia 87
Figura 18. Estructura organizacional de las Facultades - Universidad La Gran Colombia .. 87
Figura 19. Proyecto Educativo Institucional - PEI 2021 88
Figura 20. Percepción sobre el Factor 2. Gobierno institucional y transparencia 89
Figura 21. Fortalezas del Factor 2. Gobierno institucional y transparencia 90
Figura 22. Aspectos por mejorar del Factor 2. Gobierno institucional y transparencia 90
Figura 23. Temas ofrecidos en jornadas de capacitación administrativa 99
Figura 24. Percepción sobre la contribución del SIAGEC 100
Figura 25. Percepción de la comunidad sobre la pertinencia, accesibilidad y usabilidad de la plataforma tecnológica para efectividad de los procesos de comunicación 105
Figura 26. Percepción sobre el liderazgo y la idoneidad de los directivos 107
Figura 27. Percepción sobre los procedimientos institucionales realizados 107
Figura 28. Acceso al campus virtual 109
Figura 29. Percepción sobre los recursos bibliográficos 112
Figura 30. Percepción sobre la accesibilidad y disponibilidad de los espacios y equipos para el apoyo académico 113
Figura 31. Descripción del Plan estratégico de tecnología 120
Figura 32. Ecosistema de tecnológico multicampus 121

Figura 33. Principales herramientas al servicio de la comunidad académica y administrativa 122
Figura 34. Percepción sobre la infraestructura física y tecnológica..... 122
Figura 35. Percepción sobre los recursos y gestión financiera 130
Figura 36. Percepción sobre el Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional133
Figura 37. Fortalezas del Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional..... 134
Figura 38. Aspectos por mejorar del Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional 134
Figura 39. Marco normativo del Sistema Interno de Aseguramientos y Gestión de la Calidad - SIAGEC..... 137
Figura 40. Marco normativo del Sistema Interno de Aseguramientos y Gestión de la Calidad - SIAGEC..... 137
Figura 41. Fases del proceso de Autoevaluación 138
Figura 42. Percepción de la comunidad académica sobre la cultura de la autoevaluación139
Figura 43. Sistemas para sistematización, gestión y uso de la información para desarrollar medidas de mejoramiento 140
Figura 44. Captura de pantalla Sistema Kawak 141
Figura 45. Captura de pantalla información dispuesta en OneDrive – Office 141
Figura 46. Captura de pantalla información dispuesta en Drive – Google 142
Figura 47. Sistema de información externo en el marco del Aseguramiento de la Calidad143
Figura 48. Etapas de la consolidación del Plan de Mejoramiento..... 143
Figura 49. Estructura del Plan de Mejoramiento..... 144
Figura 50. Línea de acción de la Autorregulación..... 146
Figura 51. Políticas Institucionales 147
Figura 52. Evolución en los resultados de la Autoevaluación 148
Figura 53. Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad SIAGEC..... 149
Figura 54. Sistema y subsistema de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento 150
Figura 55. Actualización del mapa de procesos institucional multicampus 152
Figura 56. Articulación de las partes interesadas en la Política de Aseguramiento y Sistema Integrado de Gestión de la Calidad..... 153
Figura 57. Resultados obtenidos entre 2020 - 2024 en el marco del SIAC 155
Figura 58. Ofrecimiento académico multicampus por nivel de formación y modalidad.... 155
Figura 59. Distribución de programas académicos acreditados por lugar de desarrollo .. 156
Figura 60. Percepción de la Comunidad académica del Sistema Interno de Aseguramiento y Gestión de la Calidad – SIAGEC 157
Figura 61. Articulación entre proceso de evaluación docente, desarrollo profesoral y autorregulación. 160
Figura 62. Percepción sobre la designación del personal académico, administrativo y de apoyo 162
Figura 63. Percepción del Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación..... 165
Figura 64. Fortalezas del Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación..... 166
Figura 65. Aspectos por mejorar del Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación 166
Figura 66. Modelo de la Triada 170
Figura 67. Esquema estructura curricular..... 172
Figura 68. Resultados globales de la UGC en las PRUEBAS SABER PRO frente al resultado nacional 175
Figura 69. Resultados en competencias genéricas por lugar de desarrollo, 2023..... 176

Figura 70. Apreciación acerca de la eficiencia de políticas y estrategias institucionales para la formación integral, flexibilidad curricular, internacionalización e interdisciplinariedad 178
Figura 71. Percepción sobre la evaluación aplicada para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje de las áreas de conocimiento que aborda la Universidad 185
Figura 72. Eje del análisis del contexto en la Triada 186
Figura 73. Matriz de análisis de contexto 187
Figura 74. Sistema de Gestión Curricular 187
Figura 75. Percepción sobre la característica 20. Creación y modificación de programas.194
Figura 76. Percepción sobre el Factor 5: Estructura y procesos académicos. 195
Figura 77. Fortalezas del Factor 5. Estructura y procesos académicos 197
Figura 78. Sistema Institucional de Ciencia, Tecnología e Innovación: cultura de la investigación y formación en competencias investigativas. 202
Figura 79. Proyecto Integrador 204
Figura 80. Articulación de la investigación por niveles de formación 207
Figura 81. Percepción de la comunidad académica sobre la eficiencia de formación en investigación 208
Figura 82. Percepción de la comunidad académica sobre la producción en investigación216
Figura 83. Percepción sobre el Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación 217
Figura 84. Fortalezas del Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación 219
Figura 85. Aspectos por mejorar del Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación 220
Figura 86. Líneas de acción- Política Institucional de Extensión y Proyección Social 225
Figura 87. Actividades Pastoral Universitaria 227
Figura 88. Actividades Consultorio Arquitectónico 229
Figura 89. Actividades en el Consultorio Ingenierías 231
Figura 90. Incubar Colombia 232
Figura 91. Actividades Incubar Colombia 233
Figura 92. Voluntariado “Dibujos de Libertad” en el Centro de Reclusión para mujeres Villa Cristina de Armenia 234
Figura 93. Voluntariado internacional en la Vanhamäki Foundation en Suonenjoki, Finlandia 235
Figura 94. Proyecto en derechos humanos, actividad “un día en tus zapatos” 236
Figura 95. Vivo mi Barrio, capacitación en conservas a madres cabeza de hogar del barrio La Grecia 237
Figura 96. Día de amor por el prójimo desde la cátedra de humanismo cristiano 239
Figura 97. Artesanas de la Asociación Arte Corazón en feria de emprendimiento 241
Figura 98. Actividades en empresarismo 244
Figura 99. Feria emprendedores grancolombiano 245
Figura 100. Feria emprendedores grancolombiano 245
Figura 101. Actividad Programa Emprende y Construye 247
Figura 102. Apertura Semillero de Emprendimiento 2024 249
Figura 103. Estrategias de articulación que tiene la Seccional Armenia para atender los desafíos del sector externo 253
Figura 104. Siembra de árboles barrio la Grecia, 2022 256

Figura 105. Percepción de la Comunidad académica sobre relacionamiento con el sector externo 256
Figura 106. Percepción de la Comunidad académica sobre el aporte de las actividades de extensión o proyección social 257
Figura 107. Fachada Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales UGC 260
Figura 108. Cátedra Bogotá Centro 261
Figura 109. Festival regional universitario de danzas urbanas y del mundo ASCUN 262
Figura 110. Libro Oficios del Paisaje Cultural Cafetero 264
Figura 111. Muestra fotográfica manos artesanas 268
Figura 112. Participación en la 28 Bienal de Arquitectura y Urbanismo 270
Figura 113. Fortalezas del Factor 7. Impacto social 275
Figura 114. Aspectos por mejorar del Factor 7. Impacto social 276
Figura 115. Ejes estratégicos de la Política de Internacionalización. 279
Figura 116. Percepción de la comunidad académica sobre el Factor 8. Visibilidad Nacional e Internacional 281
Figura 117. Convenios de mayor impacto Multicampus 282
Figura 118. Redes académicas de mayor impacto Multicampus 283
Figura 119. Tipos de movilidad 2019 - 2024-1 Sede Bogotá 290
Figura 120. Tipos de movilidad 2019 - 2024-1 Seccional Armenia. 291
Figura 121. Origen de las movilidades entrantes de docentes y estudiantes, 2019-2024-1s 292
Figura 122. Origen de las movilidades salientes de docentes y estudiantes, 2019-2024-1s293
Figura 123. Fortalezas del Factor 8. Visibilidad nacional e internacional 298
Figura 124. Aspectos por mejorar del Factor 1. Identidad Institucional 299
Figura 125. Líneas de acción de la Política de Bienestar Institucional 303
Figura 126. Actividades de Bienestar Universitario 305
Figura 127. Actividades de Bienestar Universitario 306
Figura 128. Tipos de violencias tratadas 325
Figura 129. Género de las víctimas atendidas 326
Figura 130. Fuentes de Remisión 326
Figura 131. Entorno donde se generó la conducta de acoso o violencia 327
Figura 132. Percepción sobre los servicios y cobertura de bienestar institucional 330
Figura 133. Fortalezas del Factor 9. Bienestar Institucional 332
Figura 134. Aspectos por mejorar del Factor 9. Bienestar Institucional 332
Figura 135. Subsistemas e interrelaciones del Sistema Docente Grancolombiano 336
Figura 136. Percepción de la comunidad académica sobre la aplicación del estatuto docente 336
Figura 137. Asignación de actividades profesorales 2022-2024 Sede Bogotá 340
Figura 138. Asignación de actividades profesorales 2021-2 a 2024-1 Seccional Armenia340
Figura 139. Apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la existencia de un núcleo de profesores 344
Figura 140. Apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la existencia y aplicación de mecanismos de selección, vinculación y contratación de profesores 344
Figura 141. Apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la aplicación de mecanismos de evaluación de las actividades asignadas a los profesores 345

Figura 142. Cifras de evaluación docente 2020-1 a 2024-1, Sede Bogotá 348
Figura 143. Cifras de evaluación docente 2019-1 - 2024-1, Seccional Armenia. 349
Figura 144. Apreciación en relación con la aplicación de un escalafón docente, la movilidad, cualificación, promoción profesional y la aplicación de criterios y mecanismos transparentes para la determinación de la asignación salarial y estímulos a los profesores..... 350
Figura 145. Cifras de participación de los programas de cualificación profesoral 2019 – 2024 Sede Bogotá. 352
Figura 146. Cifras de participación de los programas de cualificación profesoral 2019 – 2024 Seccional Armenia 353
Figura 147. Apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la existencia, cobertura, calidad y pertinencia del programa de desarrollo profesoral, junto con las acciones emprendidas como resultado de dichas apreciaciones. 354
Figura 148. Percepción sobre el Factor 10. Comunidad de profesores 358
Figura 149. Fortalezas del Factor 10 359
Figura 150. Aspectos por mejorar del Factor 10. Comunidad de profesores 359
Figura 151. Percepción sobre la aplicación del reglamento estudiantil 366
Figura 152. Percepción frente el reglamente estudiantil y la aplicación de derechos y deberes 366
Figura 153. Proceso de inscripción, admisión y matricula..... 369
Figura 154. Registro de notas SINU 372
Figura 155. Percepción sobre la aplicación de políticas y estrategias para la admisión y permanencia de los estudiantes..... 373
Figura 156. Estrategias para lograr la permanencia y graduación 373
Figura 157. Caracterización y seguimiento en Adviser 374
Figura 158. Tiempos de graduación..... 379
Figura 159. Apoyos académicos y financieros reportados en SNIES 381
Figura 160. Certificaciones de la Escuela de Monitores 2018 – 2024..... 383
Figura 161. Percepción sobre el Factor 11. Comunidad de Estudiantes 390
Figura 162. Fortalezas del Factor 11. Comunidad de estudiantes..... 390
Figura 163. Aspectos por mejorar del Factor 11. Comunidad de estudiantes 391
Figura 164. Líneas de acción y estrategias de la Política de Egresados, 2021 395
Figura 165. Sistema de seguimiento a egresados UGC Seccional Armenia..... 400
Figura 166. Reconocimiento Grancolombianos que dejan huella..... 416
Figura 167. Apreciación, sobre el portafolio de servicios que presta la institución para facilitar la incorporación de los egresados al ámbito laboral..... 426
Figura 168. Apreciación sobre la aplicación de mecanismos disponibles en la institución para la interacción con sus egresados..... 427
Figura 169. Fortalezas del Factor 12. Comunidad de egresados..... 430
Figura 170. Aspectos por mejorar del Factor 12. Comunidad de egresados..... 430
Figura 171. Calificaciones de Autoevaluación para Sede y Seccional..... 439