

# **INFORME DE GESTIÓN 2020**

**VICERRECTORÍA  
REGIONAL CARIBE**



## **Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO**

Informe de Gestión 2020

Vicerrectoría Regional Caribe

### **Presidente Consejo de Fundadores**

P. Diego Jaramillo Cuartas, cjm

### **Rector General Sistema Universitario UNIMINUTO**

P. Harold Castilla Devoz, cjm

### **Vicerrectora Regional**

Liliana Naranjo Anillo

### **Abogada**

Adriana Padilla Guerrero

### **Director Administrativo y Financiero**

Cindy Rojas Cabrera

### **Director Académico**

Jairo Martínez Consuegra

### **Director de Bienestar y Pastoral**

P. Juan Pablo Mantilla, cjm

### **Director de Planeación y Desarrollo de Sede**

Dayni Reyes Sanjuán

### **Director de Investigación**

Pablo Palencia Domínguez





# Tabla de Contenido

## Contenido

Presentación Informe de Gestión Vicerrectoría Regional Caribe - UNIMINUTO - 2020 .....	9
1. Línea estratégica 1: Evolución del Aprendizaje con Calidad.....	17
1.1. Docencia .....	18
1.2. Desarrollo curricular .....	23
1.3. Sistema integral de la evaluación de los aprendizajes .....	24
1.4. Medición de la línea estratégica 1 al 2020 .....	29
2. Línea estratégica 2: Efectividad en la permanencia y la graduación.....	34
2.1. Acompañamiento integral para la permanencia y la graduación.....	36
2.2. Servicios de pastoral e identidad misional dirigido la población estudiantil.....	43
2.3. Población atendida por actividades de bienestar y pastoral .....	46
2.4. Medición de la línea estratégica 2 al 2020.....	49
3. Línea estratégica 3: Innovación en la pertinencia .....	52
3.1. Gestión de la oferta académica.....	53
3.2. Estrategia de relacionamiento con graduados.....	54
3.3. Servicios brindados desde el Centro Progresía-EPE .....	63
3.4. Estrategia de Educación Continua .....	64
3.5. Medición de la línea estratégica 3 al 2020 .....	66
4. Línea Estratégica 4: Desarrollo de la virtualidad .....	74
4.1. Medición de la línea estratégica 4 al 2020.....	74
5. Línea Estratégica 5: Crecimiento con impacto social .....	77
5.1. Población Estudiantil en 2020.....	78
5.2. Fortalecimiento de la investigación y de la producción científica y académica .....	85
5.3. Estrategias de la proyección social.....	90
5.4. Internacionalización y Cooperación para el Desarrollo.....	101
5.5. Gestión de mercadeo .....	107
5.6. Medición de la línea estratégica 5 al 2020 .....	110
6. Línea Estratégica 6: Consolidación del sistema universitario y de su talento humano.....	116
6.1. Desarrollo integral del talento humano .....	118
6.2. Servicios de bienestar dirigidos a los colaboradores .....	120
6.3. Servicios de pastoral e identidad misional dirigido a los colaboradores .....	123
6.4. Autoevaluación y autorregulación en la calidad académica .....	126



6.5. Desarrollo del servicio al usuario .....	128
6.6. Aseguramiento de la calidad de procesos .....	132
6.7. Gestión de las comunicaciones corporativas .....	137
6.8. Medición de la línea estratégica 6 al 2020 .....	139
7. Línea Estratégica 7: Gestión académica eficiente .....	143
7.1. Gestión académica eficiente .....	143
7.2. Gestión de asuntos profesoraes y cultura de desempeño .....	144
7.3. Medición de la línea estratégica 7 al 2020 .....	146
8. Línea Estratégica 8: Infraestructura educadora .....	150
8.1. Infraestructura física .....	151
8.2. Infraestructura tecnológica .....	152
8.3. Biblioteca .....	153
8.4. Medición de la línea estratégica 8 al 2020 .....	153
9. Línea Estratégica 9: Transformación Digital .....	156
9.1. Medición de la línea estratégica 9 al 2020 .....	157
10. Línea Estratégica 10: Sostenibilidad financiera .....	160
10.1. Medición de la línea estratégica 10 al 2020 .....	162
11. Medición del año 2020 del Plan de Desarrollo 2020 - 2025 .....	165



## Lista de tablas

Tabla 1 Población profesoral por dedicación y nivel de formación 2020-2 .....	20
Tabla 2 Población profesoral por escalafón 2020-2 .....	20
Tabla 3 Plan de Desarrollo Profesoral VR Caribe, 2020.....	22
Tabla 4 Número de Profesores beneficiarios, según líneas del Plan de desarrollo profesoral.....	23
Tabla 5. Resultados Pruebas Saber 2016- 2019 .....	27
Tabla 6. Mejores Saber Pro 2016- 2019.....	27
Tabla 7. Ingresos, becas, subsidios y descuentos 2013-2020. Cifras en millones de pesos .....	39
Tabla 8 Programas activos en la VRC a 2020 .....	53
Tabla 9. Satisfacción de los graduados con la formación recibida .....	57
Tabla 10. Percepción laboral y del mercado de los graduados de UNIMINUTO en Barranquilla.....	62
Tabla 11 Población estudiantil Sistema UNIMINUTO (2019 – 2020 segundo semestre) .....	78
Tabla 12 Representación de la población estudiantil por metodología VRC (2013-2020) .....	81
Tabla 13 Variación interanual de la población estudiantil por tipo (nuevo y continuo) VRC.....	82
Tabla 14 Proyectos de investigación aprobados 2020 .....	86
Tabla 15 Descripción de los Semilleros de investigación de la VRC 2020.....	87
Tabla 16 Proyectos Sociales de formación 2020 .....	92
Tabla 17 Convenios para la práctica en responsabilidad social 2020 .....	93
Tabla 18 Beneficiarios del consultorio social 2020.....	97
Tabla 19 Reporte el número de voluntarios por modalidad 2019-2020 .....	99
Tabla 20 Clasificación por tipo de voluntario .....	100
Tabla 21 Proyecto voluntariado .....	101
Tabla 22 Convenios de internacionalización ejecutados en 2020 .....	102
Tabla 23 Acciones formativas en 2020 .....	119
Tabla 24 Población atendida por bienestar en 2020 .....	122
Tabla 25 Población atendida por pastoral en 2020 .....	123
Tabla 26 Participantes en Encuestas de percepción. Autoevaluación periódica de programas. VR Caribe .....	127
Tabla 27 Comportamiento FIQS, 1er. Semestre 2020 .....	128
Tabla 28 Comportamiento FIQS, 2do. Semestre 2020.....	129
Tabla 29 Oportunidad en las respuestas de las FIQS, 1er. Semestre 2020 .....	129
Tabla 30 Oportunidad en las respuestas de las FIQS, 2do. Semestre 2020.....	129
Tabla 31 Incidencias por FIQS, 1er. Semestre 2020 .....	129
Tabla 32 Incidencias por FIQS, 2do. Semestre 2020.....	130
Tabla 33 Total categoría “Quiero estudiar en Uniminuto” 2020.....	130
Tabla 34 Top 3 Quejas 2020-1.....	131
Tabla 35 Top 3 Quejas 2020-2 .....	131
Tabla 36 Hallazgos Auditoría interna SGC 2020 .....	134
Tabla 37 Riesgos de la Vicerrectoría Regional Caribe 2020 .....	136
Tabla 38 Mapa de calor de los riesgos de la Vicerrectoría Regional Caribe 2020 .....	136
Tabla 39 Avances en los planes de acción de los Riesgos de la Vicerrectoría Regional Caribe 2020	137
Tabla 40 Distribución por centro de operación de predios 2019 .....	151
Tabla 41 Distribución de equipos por tipo de usuario 2020.....	152
Tabla 42 Bibliotecas VRC 2020 .....	153



## ■ Lista de ilustraciones

---

Ilustración 1. Elementos que evalúa la prueba de pensamiento crítico.....	26
Ilustración 2. Cursos ofertados en alianza con CIMID .....	65
Ilustración 3. Estrategia para la Práctica en Responsabilidad Social en Pandemia.....	91
Ilustración 4. Voluntariado 2020 .....	101
Ilustración 5. Día de la mujer 2020.....	121
Ilustración 6. Amor y Amistad 2020 .....	121
Ilustración 7. Día del profesor 2020.....	122
Ilustración 8. Feria de la Innovación y el emprendimiento 2020 .....	138
Ilustración 9. Publicación de contenido 2020 .....	138
Ilustración 10. Tablero de control líneas estratégicas plan de desarrollo 2020-2025 .....	165
Ilustración 11. Tablero de control indicadores plan de desarrollo 2020-2025 .....	166



## Lista de figuras

Figura 1 Evolución de la población profesoral por dedicación (2014 – 2020).....	18
Figura 2 Evolución de la participación de la población profesoral por nivel de formación (2014-2020).....	19
Figura 3 Permanencia estudiantil - Ausencia intersemestral (2013-2020) .....	36
Figura 4 Permanencia estudiantil - Deserción (2013-2020) .....	37
Figura 5 Deserción por cohorte acumulada (2003-2020) .....	38
Figura 6 Participación de becas, subsidios y descuentos frente a los ingresos netos – de 2013 a 2020 .....	38
Figura 7 Participación de estudiantes en bienestar por área - 2020 .....	47
Figura 8 Participación de estudiantes en pastoral - 2020 .....	47
Figura 9 Muestra seleccionada de graduados por año .....	55
Figura 10 Distribución por edad de los graduados .....	56
Figura 11 Distribución por estrato de los graduados.....	56
Figura 12 Distribución por lugar de residencia de los graduados.....	57
Figura 13 Distribución por interés de los graduados en el corto y mediano plazo.....	58
Figura 14 Distribución de los graduados por situación laboral .....	59
Figura 15 Distribución de los graduados por área económica de empresa donde labora .....	60
Figura 16 Distribución de los graduados por tipo de empresa donde labora .....	60
Figura 17 Distribución de los graduados por relación de su profesión con el empleo .....	61
Figura 18 Distribución de los graduados por rango de ingreso promedio .....	61
Figura 19 Distribución de los graduados por trabajo independiente .....	62
Figura 20 Crecimiento de la población estudiantil (2011-2020).....	78
Figura 21 Evolución de la población estudiantil de pregrado y posgrado VRC (2013-2020) .....	79
Figura 22 Evolución de la población estudiantil de pregrado y posgrado de la VRC (2013-2020) ....	80
Figura 23 Evolución de la población estudiantil por nivel de formación VRC (2013-2020) .....	81
Figura 24 Población estudiantil por metodología VRC (2013-2020).....	81
Figura 25 Evolución de la población estudiantil por tipo (nuevo y continuo) VRC (2013-2020) .....	82
Figura 26 Evolución población estudiantil por género VRC (2013-2020).....	83
Figura 27 Evolución de la población estudiantil por grupo etario VRC (2013-2020).....	84
Figura 28 Evolución de la población estudiantil por estrato socioeconómico VRC (2013-2020) .....	85
Figura 29 Distribución de publicaciones 2020 .....	90
Figura 30 Matriculados en Práctica en Responsabilidad social 2020.....	93
Figura 31 Medición indicador Implementación CED .....	95
Figura 32 Movilidad entrante y saliente, presencial y virtual, de estudiantes, profesores, administrativos y directivos 2020 .....	103
Figura 33 Movilidad virtual de profesores 2020.....	104
Figura 34 Movilidad virtual de estudiantes 2020 .....	104
Figura 35 Número de equipos de cómputo de la VRC .....	152

## Presentación Informe de Gestión Vicerrectoría Regional Caribe - UNIMINUTO - 2020

El año 2020 fue un año lleno de cambios y retos, tanto para nuestra Institución Universitaria como para el mundo entero, ha sido un año con muchas sorpresas, con muchas incertidumbres, con muchas dudas por no tener la certeza de cuál será el mejor camino que debemos tomar, sin embargo, estos cambios nos hacen crecer y valorar más la familia, el trabajo y lo más importante la salud. La situación actual nos ha llevado a una nueva normalidad, a reinventarnos, a valorar muchas cosas que antes por la cotidianidad pasaban desapercibidas, y en especial a las universidades a adaptarnos a una nueva metodología, a nuevas herramientas tecnológicas y a nuevos procesos.

Ante estas circunstancias, hemos escuchado múltiples voces que nos indican un camino, una ruta de salida, una manera de proceder como Institución Universitaria. Ahora bien, qué bueno sería escuchar la voz de nuestro fundador quién nos impulsa como siempre desde su pensamiento visionario a construir un mejor país. En ese sentido, nuestra labor desde el caribe colombiano por estos días ha estado inspirada a responder al llamado del Siervo de Dios P. Rafael García-Herreros quien nos invita concretamente a cumplir su ideal: "Yo los estoy convocando para soñar y para construir una nueva Colombia. [...] Esa bella Colombia la van a construir ustedes, los que se están convenciendo y los que están llegando a un punto de vida que es donde se ama y donde se llega al servicio"<sup>1</sup>.

Cada esfuerzo que hacemos desde la Vicerrectoría Regional Caribe está enfocado en aportar nuestra parte para cumplir ese sueño de construir una nueva Colombia, que tanto necesita nuestra presencia y nuestro trabajo. Quisiera compartir con ustedes cómo es que tanto colaboradores, profesores, estudiantes y directivos hemos puesto todo nuestro empeño en lograr que, ante una época de difíciles circunstancias, sigamos ofreciendo educación de calidad como respuesta y medio para lograr las transformaciones que urgen en nuestro país.

---

<sup>1</sup> Palabras del P. Rafael García Herreros en el Banquete del Millón de 1988.

UNIMINUTO no ha sido ajena a estos retos y es por eso que hoy es reconocida por la forma ágil y acertada en el manejo de la crisis, logramos continuar con todos los procesos académicos de forma inmediata e ininterrumpida, gracias a la formación de nuestros profesores y a la virtualidad que ya aplicábamos en muchos de nuestros programas, no hemos sido ajenos a las necesidades de los estudiantes por lo que donamos un importante número de computadores y proporcionamos tarjetas de conexión a internet a muchos estudiantes que manifestaron su dificultad. Adicionalmente, hemos ofrecido una serie de alivios financieros para la matrícula para que ningún estudiante trunque sus sueños y metas profesionales. Entre muchos otros, estos son algunas de las ayudas que hemos entregado siendo fieles a nuestra misión y al sueño de nuestro fundador.

También hemos desarrollado importantes acciones estratégicas dentro de las que se encuentran: El lanzamiento, socialización con las diferentes partes interesadas y puesta en marcha de nuestro Plan estratégico de sede 2020 - 2025 "Aprendizaje para la Transformación, UNIMINUTO presente en el desarrollo del Caribe", el cual será nuestra hoja de ruta a lo largo de estos 6 años de nuestra Institución en la región Caribe. El avance en la diversificación del portafolio para la oferta de nuevos programas. Es así como, estamos en fase de construcción de nuevos programas para la Vicerrectoría, tanto de pregrado como posgrado, dentro de todo el marco de este proyecto que busca renovar el portafolio y ofrecer educación pertinente a nuestra población en el caribe. Así mismo, nos complace comunicarles que, hemos realizado los diversos estudios de necesidades en la región y estudios de factibilidad, para la apertura de 3 nuevas sedes: Magangué, Riohacha y Montería.

Por otro lado, desde el proyecto de la "Marca UNIMINUTO: Una marca reconocida que permite consolidar la institución en la región, se realizaron un número importante de eventos con asistencia de diferentes miembros de la comunidad universitaria y externos. Eventos que posibilitaron conversar, reflexionar y seguir apostando por la educación, su desarrollo y diferentes temáticas desde una mirada desde los nuevos retos que nos impuso la crisis de la pandemia. Otro logro importante fue la radicación ante el Ministerio de Educación de los documentos de condiciones institucionales para los 3 centros regionales Barranquilla, Santa Marta y Cartagena; el inicio en la ejecución de proyectos COIL (Collaborative Online International Learning) en convenio con universidades nacionales e internacionales.

Todas estas acciones y muchas más se encuentran a lo largo del presente documento que contiene el informe de gestión y los diferentes logros de la Vicerrectoría Regional Caribe en el año 2020, y se encuentra estructurado desde las acciones y resultados alcanzados desde cada una de las 10 líneas estratégicas que hacen parte del Plan de Desarrollo 2020-2025, teniendo en cuenta los proyectos e iniciativas estratégicas que conforman nuestro plan estratégico de sede, en el que los diferentes equipos de trabajo que se integran para el logro de estas acciones buscan permanentemente resultados en pro del crecimiento, posicionamiento y madurez de UNIMINUTO en el Caribe.

Quiero expresarle mi gratitud a todo el equipo de colaboradores administrativos y profesores de la vicerrectoría que, con su esfuerzo, dedicación y su alto sentido de pertenencia por la obra y nuestra Institución han permitido que todos estos logros hayan sido una realidad. También a toda la comunidad de estudiantes y graduados que son el eje y nuestra razón de ser y por supuesto a los miembros del Consejo Superior de Sede y demás aliados estratégicos que con su ayuda han contribuido a la gestión de esta vicerrectoría para alcanzar sus logros.

Estoy segura de que este sueño aún no termina, es por lo que para el año 2021 tendremos muchos más retos que alcanzar y que los pasos más grandes para construir una nueva Colombia están por darse y por supuesto desde el Caribe estamos listos para lograrlo. Estoy convencida de que somos nosotros los que haremos un nuevo país, sobre todo porque hemos llegado a un punto donde se ama, se sirve y eso le da sentido a la vida y a todo lo que hacemos en UNIMINUTO.

Liliana Naranjo Anillo  
Vicerrectora Regional Caribe



# Presencia Geográfica Vicerrectoría Regional Caribe - UNIMINUTO

## ● Presencial Actual

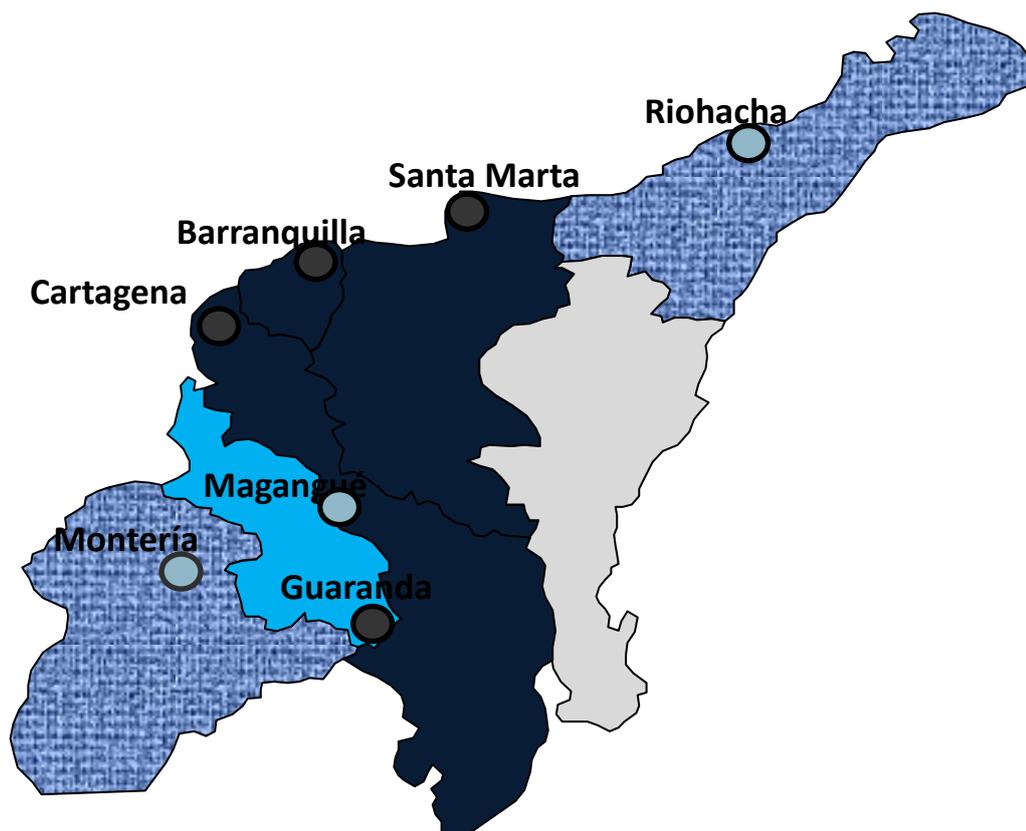
ATLÁNTICO Centro Regional Barranquilla  
BOLÍVAR Centro Regional Cartagena  
MAGDALENA Centro Regional Santa Marta

## ● En alistamiento

SUCRE Centro Tutorial Guaranda

## ○ Proyección

BOLÍVAR Centro de operación en Magangué  
GUAJIRA Centro de operación en Riohacha  
CÓRDOBA Centro de operación en Montería

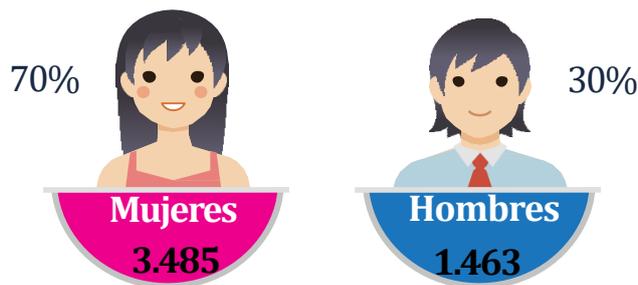
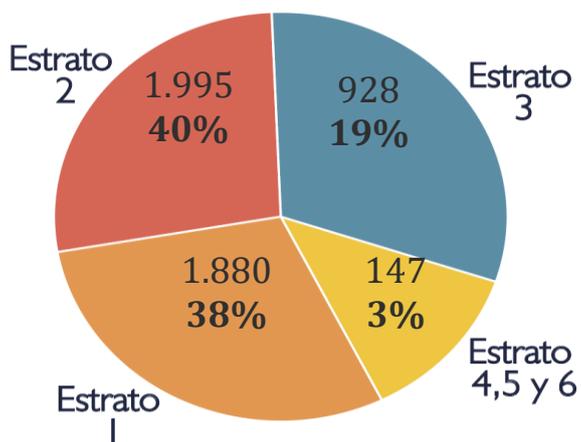
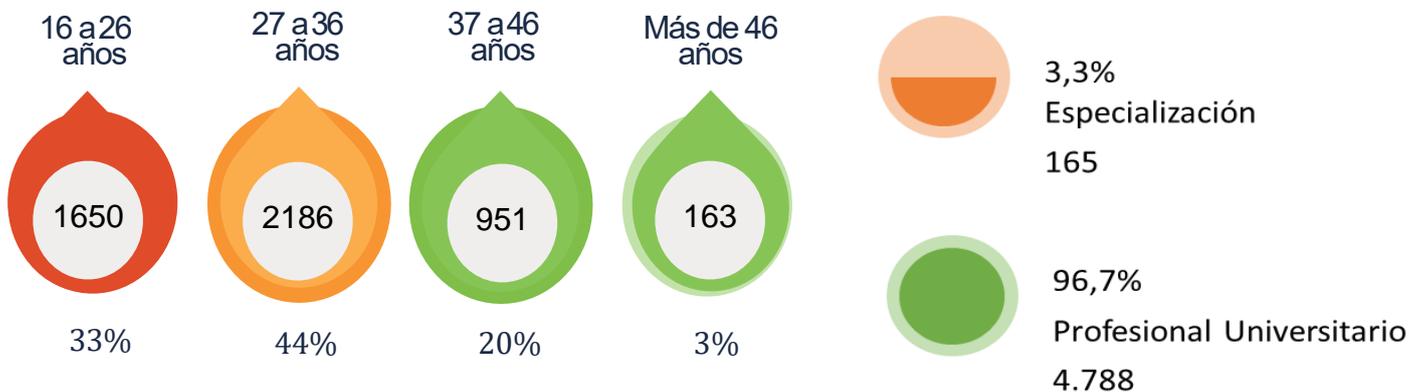


Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo de Sede, 2020.



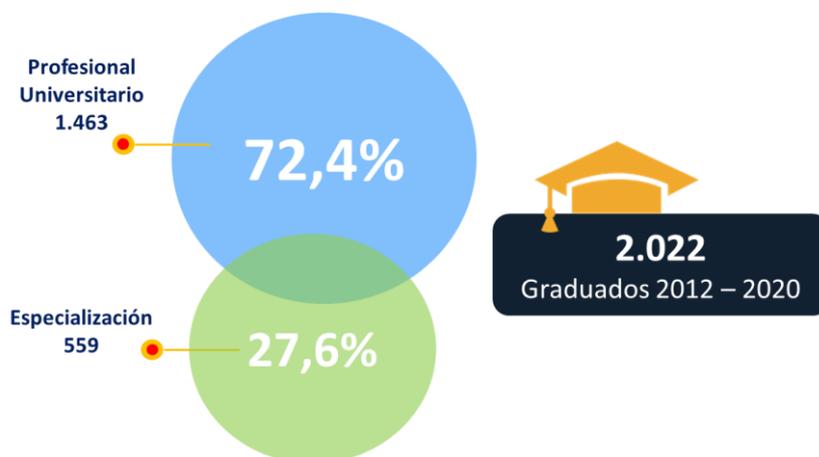
# Vicerrectoría Regional Caribe en cifras en el 2020

## POBLACIÓN ESTUDIANTIL



## OFERTA ACADÉMICA

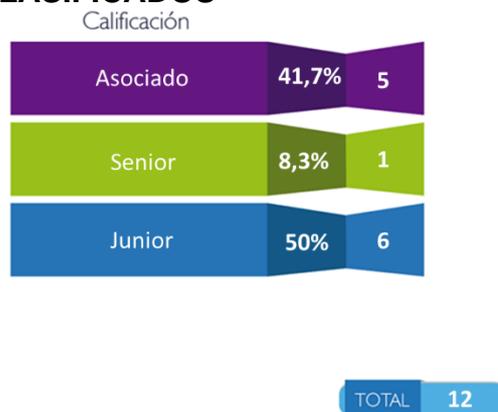




### GRUPOS DE INVESTIGACIÓN - INVESTIGADORES CLASIFICADOS

Calificación Colciencias	Grupos de clasificados
<b>A</b>	1
<b>B</b>	0
<b>C</b>	1
<b>Total Reconocido Colciencias</b>	<b>2</b>
	<b>0</b>

**TOTAL 2**



### DOCUMENTOS Y ARTÍCULOS

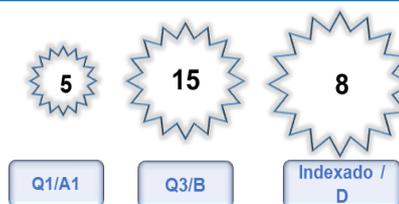
49 documentos y artículos indexados en SCOPUS y WOS (2013-2020)

- 49 Documentos y artículos indexados (SCOPUS)
- 10 Documentos y artículos indexados (SCOPUS y WOS)
- 10 Documentos y artículos indexados (WOS)

28 artículos indexados en SCOPUS y WOS en 2020

- 28 Artículos indexados (SCOPUS)
- 8 Artículos indexados (WOS)
- 8 Artículos indexados (SCOPUS y WOS)

Artículos Indexados (SCOPUS Y WOS) publicados por Categoría SJR 2020 Minciencias



En 2020 se contó con **16 semilleros de investigación**, que vincularon 321 estudiantes.



68 voluntarios que aportan su tiempo y conocimiento en las distintas modalidades.

1844 estudiantes aportando al desarrollo de las comunidades.  
1083 estudiantes de todos los programas en un curso transversal y misional para comprender los problemas del desarrollo y crear alternativas de solución.  
761 estudiantes en el curso de Práctica en Responsabilidad Social.

4 proyectos sociales de formación que fortalecen las 11 organizaciones sociales y comunitarias que tienen convenio con UNIMINUTO y se beneficiaron 2.000 personas de las comunidades.

### CENTRO PROGRESA EPE

#### EMPLEABILIDAD

- 177 Estudiantes que recibieron Orientación ocupacional
- 12 Nuevas empresas vinculadas y ofertando vacantes de empleo
- 59 Personas en educación y cualificación, (asistentes a talleres y cursos).



#### EMPRESARIADO

- 1466 Estudiantes participaron en el curso y electivas de emprendimiento.
- 188 Estudiantes se encuentran en práctica profesional y 40 opciones de grado
- 867 Participantes en actividades de mentalidad y cultura emprendedora
- 159 Beneficiarios se encuentran en asistencia técnica para el desarrollo de sus emprendimientos
- 111 Se ha apoyado el surgimiento de unidades productivas
- 3 Nuevas empresas
- 4 Empresas en fortalecimiento



# **Linea 1: Evolución del Aprendizaje con Calidad**



## 1. Línea estratégica 1: Evolución del Aprendizaje con Calidad

**Propósito:** Lograr los resultados de aprendizaje esperados en el marco del modelo educativo, a partir de currículos pertinentes y transformaciones en el aula que contemplen la apropiación y uso de tecnologías disponibles, centrando la propuesta pedagógica en el estudiante.

Consta de tres componentes principales, a saber:

- a. Actualización permanente del currículo, que garantice su flexibilidad y pertinencia con los contextos sociales y productivos, y con las tendencias educativas y disciplinares nacionales e internacionales, en coherencia con los propósitos institucionales en materia de formación integral y de logro de los objetivos de aprendizaje propuestos.
- b. Atracción, formación y permanencia del talento humano profesoral, asegurando las competencias disciplinares, pedagógicas y de uso y apropiación de tecnologías, que faciliten y potencialicen los procesos de enseñanza-aprendizaje, siendo además el cuerpo profesoral parte activa del diseño e implementación de las dinámicas transformadoras en el aula.
- c. Incorporación y uso de tecnologías para el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, y evaluación, que permitan el seguimiento individualizado del desempeño de los estudiantes y que favorezcan la innovación pedagógica y didáctica.

**Reto Sede Caribe:** Diseñar e implementar estrategias pedagógicas integrales, en cada una de las asignaturas de los programas académicos de la Sede Caribe, alineadas a las competencias genéricas y específicas de las pruebas Saber Pro que deben adquirir los estudiantes.



El énfasis de este capítulo se hará sobre los resultados desde la operación en su función sustantiva de la docencia, involucrando en ella, la población docente y los asuntos profesoraes, el desarrollo curricular y la evaluación de los aprendizajes. A su vez se encontrarán los resultados desde las acciones estratégicas y los resultados de la medición en sede de esta línea.

## 1.1. Docencia

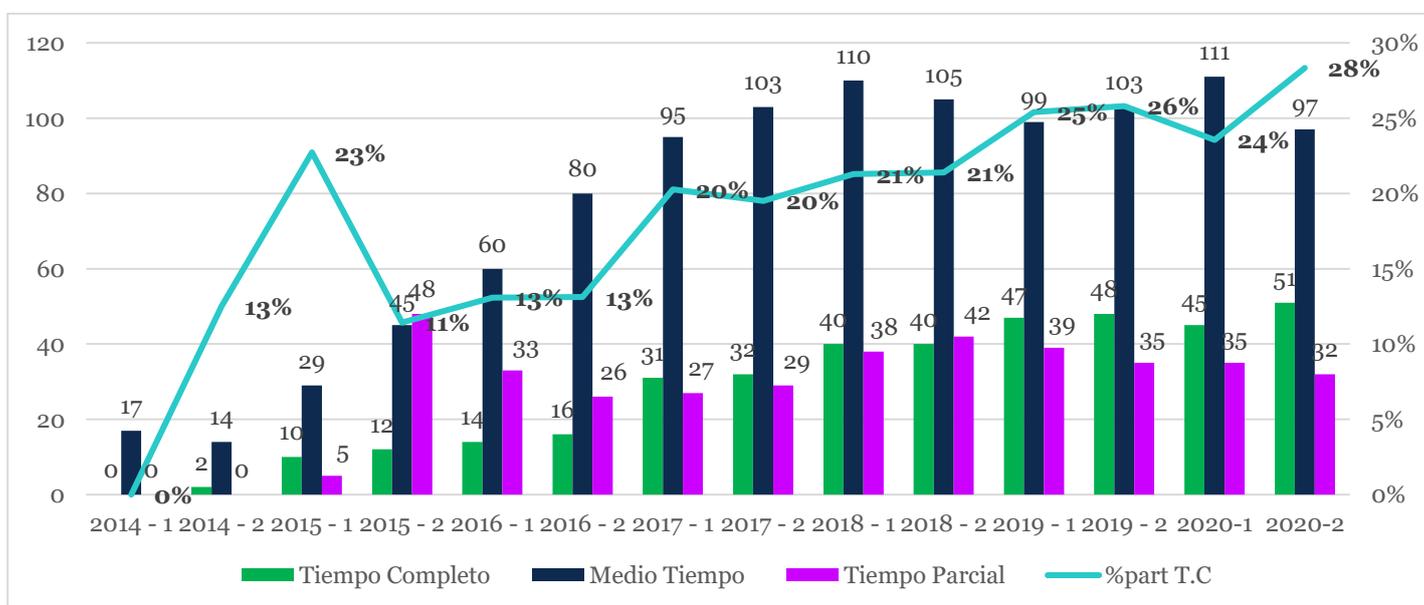
### a) Población profesoral de la Vicerrectoría Regional Caribe

#### Evolución de la población profesoral por dedicación

Del total de profesores de la vicerrectoría para el segundo semestre del año 2020, el 28% corresponde a profesores con dedicación de tiempo completo, el 54% con dedicación medio tiempo y el 18% con dedicación tiempo parcial.

La vicerrectoría a lo largo del tiempo ha fortalecido su equipo de docentes en dedicación tiempo completo, lo que evidencia su evolución en la figura 1, esto con el fin de consolidar el desarrollo de las diferentes funciones sustantivas.

Figura 1 Evolución de la población profesoral por dedicación (2014 – 2020)



Fuente: SAP – SINE Administrativo, 23 de febrero de 2021 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

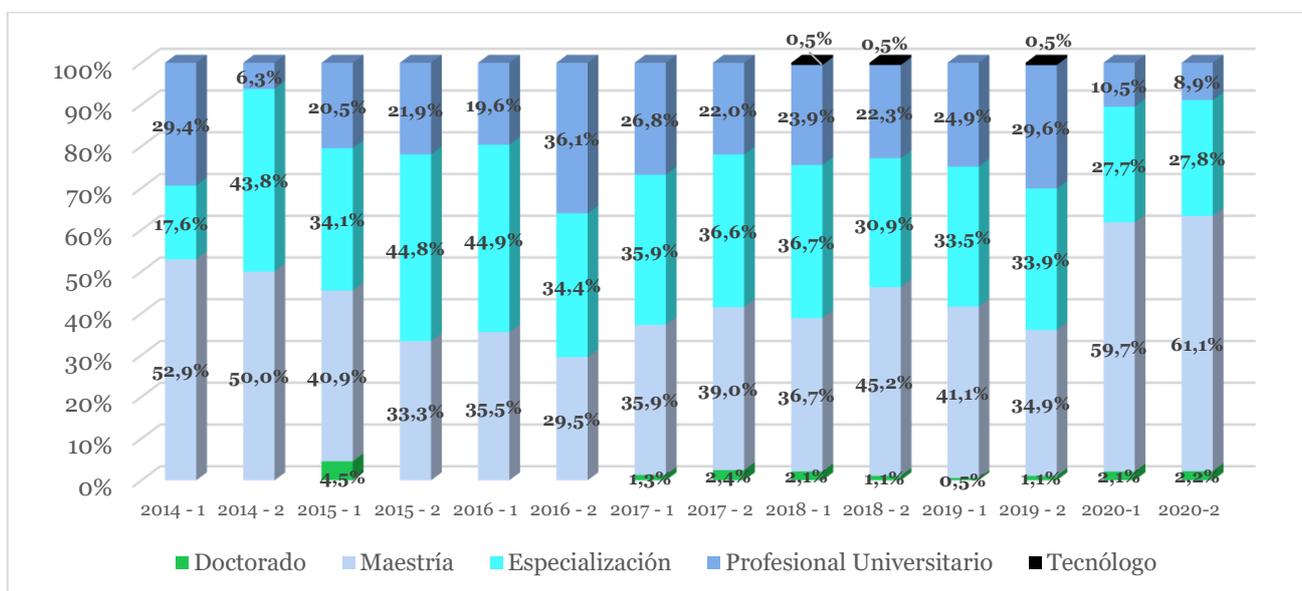
#### Evolución de la población profesoral por nivel de formación

La vicerrectoría, para el cierre del año 2020, contó con el 61,1% de sus profesores en nivel de formación en maestría, el 27,8% con nivel de formación en

especialización, el 8,9% corresponde a profesores con nivel de formación en pregrado y el 2,2% con nivel de formación doctoral.

Es importante resaltar, que desde el año 2017, la vicerrectoría se ha preocupado por hacerle frente al desarrollo del talento docente y el mejoramiento de la calidad educativa, aumentando la participación de profesores con titulación posgradual, por lo que a partir de este año se pasó de 64% a 73% de los profesores con titulación de posgrados. Este incremento obedece a la contratación de profesores con titulación en maestría y doctorado y también al plan de desarrollo profesoral en el que se cuenta con un plan de formación posgradual para los profesores de la vicerrectoría (ver figura 2) y los resultados de esta formación se evidencian en el año 2020, donde aumenta la titulación en nivel de maestría en un 75%.

Figura 2 Evolución de la participación de la población profesoral por nivel de formación (2014-2020)



Fuente: SAP – SINE Administrativo, 23 de febrero de 2021 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

### Población profesoral por dedicación y nivel de formación 2019-2 a 2020-2

Para el segundo semestre del año 2020, la vicerrectoría cuenta con que el 100% de los profesores de tiempo completo tienen formación posgradual, ya sea profesores con titulación de especialización, maestría y doctorado. En cuanto a los profesores con dedicación de medio tiempo, el 86,5% cuenta con formación posgradual, ya sea con titulación de especialización, maestría o doctorado. Y, por último, los profesores con dedicación de tiempo parcial, el 90,6% cuenta con formación posgradual, contando con titulación de especialización o maestría. Por lo tanto, la conformación del equipo de profesores de tiempo completo se ha orientado a la contratación de una mayor cualificación (ver tabla 1).

Tabla 1 Población profesoral por dedicación y nivel de formación 2020-2

Dedicación	Nivel Académico	2019 - 2	2020 - 1	2020 - 2	% de participación
<b>Tiempo Completo</b>	Doctorado	-	1	1	0,6%
	Maestría	22	31	36	20,0%
	Especialización	17	12	14	7,8%
	Profesional Universitario	9	1	-	0,0%
<b>Total Tiempo Completo</b>		<b>48</b>	<b>45</b>	<b>51</b>	<b>28,3%</b>
<b>Medio Tiempo</b>	Doctorado	2	3	3	1,7%
	Maestría	27	61	55	30,6%
	Especialización	40	31	26	14,4%
	Tecnólogo/Técnico Profesional	1	-	-	0,0%
	Profesional Universitario	33	16	13	7,2%
<b>Total Medio Tiempo</b>		<b>103</b>	<b>111</b>	<b>97</b>	<b>53,9%</b>
<b>Tiempo Parcial</b>	Maestría	16	22	19	10,6%
	Especialización	6	10	10	5,6%
	Profesional Universitario	13	3	3	1,7%
<b>Total Tiempo Parcial</b>		<b>35</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>17,8%</b>
<b>Total general</b>		<b>186</b>	<b>191</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: SAP – SINE Administrativo, 23 de febrero de 2021 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

### Población profesoral por escalafón 2020-2

Para el segundo semestre de 2020, se cuenta con 102 profesores escalafonados, lo que representa el 68,9% de la población profesoral que puede aplicar escalafón de la vicerrectoría. La categoría con mayor número de profesores es instructor 2 con el 40,6% de participación (ver tabla 2).

Tabla 2 Población profesoral por escalafón 2020-2

Escalafón	Tiempo Completo	Medio Tiempo	Tiempo Parcial	Total	% de participación
Asistente 2	1	-	-	1	0,6%
Asistente 1	2	5	-	7	3,9%
Instructor 2	31	42	-	73	40,6%
Instructor 1	7	14	-	21	11,7%
<b>Total Reglamento 2014</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	-	<b>102</b>	<b>56,7%</b>
Profesor	3	10	-	13	7,2%
Profesor I	7	25	-	32	17,8%
Profesor II	-	1	-	1	0,6%
<b>Total Profesores categoría 2019</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	0	<b>46</b>	<b>25,6%</b>
<b>No aplica Escalafón</b>	-	-	32	32	17,8%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>97</b>	<b>32</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

Fuente: SAP – SINE Administrativo, 23 de febrero de 2021 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.



A partir de 2019, la Institución hizo un alto en los procesos de ingreso y ascenso en el escalafón profesoral, con el fin de rediseñar el modelo y garantizar que este atienda las exigencias actuales de un plan de carrera profesoral, razón por la cual, el 25,6% de los profesores se encuentran dentro de una categorización realizada en el 2019. No obstante, con la aprobación y entrada en vigor del nuevo Reglamento Profesoral, se espera reactivar los procesos de escalafonamiento y ascenso en 2021.

## **b) Asuntos profesoriales**

### **Desarrollo profesoral y práctica pedagógica y didáctica, y apoyo en tecnología**

A partir de la experiencia alcanzada hasta 2019 y de la “nueva realidad” que se empezó a enfrentar desde el período 2020-1, en la Vicerrectoría Regional y por ende, en cada uno de sus Centros Regionales, tanto la formulación de la Planeación profesoral, como de los Objetivos de desempeño y por ende, del Plan de Desarrollo Profesoral, son reflejo de la adaptación a las circunstancias de trabajo remoto y ejecutoría de clases de la modalidad presencial, como de las tutorías de los programas a distancia, de manera virtual, exclusivamente.

Esto significó un plan contingente de acción, cuya prioridad estuvo en continuar la operación académica, pese a los cambios en las condiciones sociales, políticas, económicas, etc.; es decir continuidad en la prestación del servicio. Los Profesores tuvieron que concentrarse en mayor medida, en la Docencia, con la atención directa en el aula y con la preparación ajustada de actividades formativas y evaluativas de los aprendizajes, en el marco de una “nueva normalidad”. Y de manera coherente, aumentó la participación de profesores, en la estrategia institucional de acompañamiento al docente, con Ciclos Formativos, referidos a la preparación y contribución en el desarrollo de competencias profesoriales, en manejo de TIC, que facilitarían la mediación pedagógica, el favorecimiento al aprendizaje y, por ende, el fortalecimiento de competencias en el mismo campo, dadas las ajustadas exigencias del sector externo, a los futuros profesionales.

Cada semana entonces, se proponían charlas, talleres, cursos, diplomados, organizados por la Vicerrectoría General Académica, dirigido a la población profesoral de UNIMINUTO.

En este contexto entonces, se concibe el Plan de Desarrollo Profesoral de la Sede Caribe (ver tabla 3), alineado con los siguientes elementos y que fuesen las más

pertinentes a las necesidades y direccionamiento estratégico de la Vicerrectoría, es decir, conforme al Plan Estratégico de la misma, con total alineación con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI):

- Enfoque en la formación de los profesores para favorecer los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- Orientación a los objetivos estratégicos del programa académico.
- Visión global y local de las tendencias disciplinares.
- Perfil del profesor del programa y de los cursos.
- Fortalecimiento en el uso de TIC y apropiación de medios educativos.
- Perspectiva de innovación pedagógica y didáctica.
- Interacción con contextos locales, regionales y globales.
- Consideración de necesidades según el nivel de formación y modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u otras combinaciones).
- Articulación entre el proceso formativo, la investigación y el relacionamiento con el sector externo.
- Priorización de la formación en pedagogía, didáctica y currículo, así como la profundización disciplinar.
- Fortalecimiento curricular alineado con necesidades y tendencias de emprendimiento.
- Promoción del bienestar y desarrollo integral de los profesores.

Tabla 3 Plan de Desarrollo Profesional VR Caribe, 2020.

<b>PLANES LÍNEAS PLAN DLLO. PROFESORAL</b>	<b>PDI</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE SEDE</b>
2. bilingüismo	evolución aprendizaje con calidad.	Desarrollo y enriquecimiento curricular.
3. visibilidad nacional e internacional	crecimiento con impacto social / innovación en la pertinencia/ consolidación del sistema.	posicionamiento regional/ fortalecimiento oferta de valor.
4. profundización y actualización curricular	gestión académica eficiente/ evolución aprendizaje con calidad/ innovación en la pertinencia.	Desarrollo y enriquecimiento curricular.
6. Competencias Relacionales, Comunicativas y TIC.	Evolución Aprendizaje con Calidad/ Desarrollo de la Virtualidad/ Efectividad en la Retención/Transformación Digital/ Infraestructura Educadora.	Desarrollo Y enriquecimiento curricular/ Desarrollo De la Infraestructura/ Modelos, Metodologías y Procesos.
8. Investigación.	Evolución del Aprendizaje con Calidad/ Innovación en la Pertinencia/ Crecimiento con Impacto Social.	Desarrollo Y Enriquecimiento curricular/ Modelos, Metodologías y Procesos/ Posicionamiento Regional/ Apalancamiento de la data y uso de la Tecnología.

9. Proyección Social.	Crecimiento con Impacto Social/Infraestructura Educadora/ Innovación en la Pertinencia/ Sostenibilidad Financiera.	Estímulo al Emprendimiento/ Apalancamiento Tecnológico y uso de la data/ Posicionamiento Regional/ Oferta de Valor/Modelos, Metodologías y Procesos.
12. Estímulos y Reconocimientos. (Puede incluirse, la Línea 1, correspondiente a, Formación Posgradual, como beneficio o prebenda).	Consolidación del Sistema y del Talento Humano/ Gestión Académica Eficiente.	Estructura Organizativa y Desarrollo del Talento Humano/ Apoyo a Estudiantes/ Estímulo al Emprendimiento/ Fortalecimiento Oferta de Valor.

Fuente: Presentación Propuesta Plan de Desarrollo Profesional, junio de 2020. Coordinación Académica.

En la siguiente tabla, se consolidan los profesores beneficiados de cada una de las líneas del plan de desarrollo profesional de la vicerrectoría regional:

Tabla 4 Número de Profesores beneficiarios, según líneas del Plan de desarrollo profesional.

Denominación línea plan de desarrollo profesional	Objetivo	Número de participantes y beneficiarios.
Bilingüismo	Formación en segunda lengua: inglés, contribuyendo con la cualificación para el trabajo.	17 profesores
Proyección Social	Formación en análisis de realidades sociales, para generar estrategias que favorezcan el desarrollo, empoderamiento y la autogestión de las comunidades, al tiempo que favorece el impacto y visibilidad de los Programas académicos.	5 profesores
Competencias Relacionales, Comunicativas y TIC		15 profesores
Identidad Misional	Formación en lo Misional; en la naturaleza, razón de ser y de la vocación del servicio, de UNIMINUTO.	12 profesores, en Cátedra Minuto de Dios (CMD) y 6, en Inducción al Colaborador.
Formación Posgradual	Apoyo económico para la matrícula financiera, en algún Programa de Maestría o Doctorado, que favorezca tanto la cualificación profesoral, como la calidad del programa académica en el que presta sus servicios, el profesor beneficiario.	3 profesores, todos cursando Doctorado, en modalidad virtual, de ofertas en IES extranjeras.
Investigación.	Cualificación, con profundización disciplinar y profesional, necesarias para el quehacer del profesor-investigador.	1 beneficiario, a través de un Curso de visibilidad de la producción académica y científica.

Fuente: Datos suministrados por la Coordinación UNICORPORATIVA, adscrita a la Dirección de Talento Humano. UNIMINUTO. Septiembre de 2020.

## 1.2. Desarrollo curricular

La Coordinación Académica del Centro Regional Barranquilla, fue partícipe del Taller Nacional sobre construcción del currículo desde los resultados de aprendizaje, llevado a cabo en la Sede Principal UNIMINUTO, en el primer trimestre del año 2020, en la primera fase de sensibilización e introducción a esta nueva postura institucional. Producto de este momento, quedó el compromiso de

socializar lo que, a partir del 2021, se iniciará en cada sede del país, con el trabajo mancomunado de los Programas, para definir los Resultados de Aprendizaje de Programa (RAP) y los Resultados de Aprendizaje de Curso (RAC).

En el segundo semestre del 2020, también hubo participación del área académica de toda la Vicerrectoría Regional Caribe, en la construcción de los Perfiles de Profesores de Curso, por ser esto un insumo clave, para la pertinencia o correspondencia entre las competencias que debe poseer el profesor para asumir un curso, favoreciendo las de los estudiantes; y contribuyendo no sólo a la formación en un plan de estudios, si no, mejor aún, al valor agregado. Dicho en otras palabras, a la contribución de cada Programa, en el crecimiento de las competencias del Ser y del Saber, de sus estudiantes.

Como resultado importante de la capacitación frente a la construcción de los perfiles de egreso de los estudiantes de los programas de UNIMINUTO, así como en la construcción de los RAP y RAC se pudo construir el banco de cursos del nuevo programa de posgrado para las 3 sedes de la Vicerrectoría Regional Caribe, que es la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **1.3. Sistema integral de la evaluación de los aprendizajes**

#### **a) Medición y evaluación de los aprendizajes UNIMINUTO**

Se llevaron a cabo los siguientes proyectos de medición y evaluación vinculados al proceso de la enseñanza-aprendizaje, los cuales representan herramientas fundamentales para la toma de decisiones al interior de la Institución y de los programas académicos:

#### **Medición de valor agregado Sede Caribe**

Desde la Subdirección de Evaluación Educativa, de la Vicerrectoría General Académica, se trabajó el proyecto de Medición de Valor Agregado, en el que se tomó al programa de Administración de Empresas Presencial de Barranquilla como proyecto piloto, para la aplicación del Proyecto Institucional de Medición del Valor Agregado, considerando la intencionalidad de su procesos de

acreditación en alta calidad. De la aplicación de esta prueba a 152 estudiantes pertenecientes a los semestre I, III, V, VII, y IX se obtuvo que:

- El programa se ubica en el primer puesto de las carreras afines de la Institución en generar valor agregado a sus estudiantes.
- El 53% de los estudiantes muestran resultados significativos.
- La competencia de inglés fue el de mayor resultado en valor agregado

En la aplicación piloto de esta prueba, se implementó un sistema continuo de autenticación basado en inteligencia artificial desarrollado por TD Ecosistema, para verificar la identidad del estudiante y monitorizar su actividad durante la evaluación de los aprendizajes, todo basado en un algoritmo con Inteligencia Artificial.

### **Medición del aporte relativo del programa**

Se realizó la aplicación del modelo de medición del aporte relativo dirigida al programa de Administración de Empresas en Modalidad Presencial, de Barranquilla, con los resultados obtenidos en Saber Pro por los estudiantes del programa desde el año 2016 hasta el año 2019.

El objetivo de este estudio era realizar una comparación entre distintas Instituciones de Educación Superior (IES) en un mismo grupo de referencia (GR), específicamente la comparación entre IGR (Institución- Grupo de referencia) en un periodo de tiempo específico. Esta medida relativa implica la comparación entre los valores agregados de las Instituciones del Grupo de Referencia.

Como resultados se obtuvo que el programa en estudio se logra identificar que ninguna de las instituciones de la vecindad tiene un aporte relativo diferente a otra institución, sin embargo, el programa, en todas las competencias genéricas, sus estudiantes obtienen puntajes en Saber 11° por debajo del promedio del Grupo de Referencia a nivel nacional y finalizan el nivel universitario con puntajes en la prueba Saber Pro por encima del promedio del Grupo de Referencia a nivel nacional.

### **Evaluación del Pensamiento Crítico en el marco del proyecto IPAL (International Performance Assessment of Learning)**

La Sede también fue partícipe en el segundo semestre del año 2020, del Proyecto de investigación denominado: “Evaluación de Pensamiento Crítico en la

Educación Superior”. Este fue definido y viene siendo adelantado en conjunto con 6 universidades más de Bogotá, y cuyo propósito es, adaptar, validar y aplicar pruebas de pensamiento crítico, desarrolladas en el marco del proyecto iPAL (International Performance Assessment of Learning).

La Vicerrectoría Regional Caribe y puntualmente el Programa de Administración de Empresas- modalidad distancia, con 10 estudiantes que estaban cursando I, II, VIII y IX semestre, participó activamente en el mes de septiembre, de la aplicación de la prueba piloto, que tuvo como propósito evaluar las habilidades de pensamiento crítico a través de una situación problema y el análisis de documentos adaptados o inspirados en fuentes de información reales, en donde al estudiante se le asigna un rol importante en la toma de decisiones. Los elementos que evalúa la prueba se evidencian en la ilustración 1.

Ilustración 1. Elementos que evalúa la prueba de pensamiento crítico

<p><b>1. Explorar y evaluar</b></p> <p>1.1 Comprensión de los documentos</p> <p>1.2 Cuestionamiento de la coherencia interna de los documentos</p> <p>1.3 Cuestionamiento de los supuestos implícitos de los argumentos</p> <p>1.4 Cuestionamiento de la inconsistencia de la información de distintos documentos</p> <p>1.5 Reconocimiento de la necesidad de más información</p> <p><b>2. Elaborar propuestas de soluciones</b></p> <p>2.1 Sustenta su propuesta con argumentos y contraargumentos coherentes</p> <p>2.2 Señala propósitos de su propuesta</p> <p>2.3 Uso de elementos relevantes</p> <p>2.4 Uso de elementos no creíbles por falta de autoridad</p> <p>2.5 Uso de elementos no creíbles - con conflictos de interés</p> <p>2.6 Análisis de consecuencias</p> <p>2.7 Identificación de dimensiones de la situación</p>	<p><b>3. Razonamiento cuantitativo</b></p> <p>3.1 Aborda la información cuantitativa</p> <p>3.2 Comprensión</p> <p>3.3 Análisis de la información</p> <p>3.4 Uso de la información para soportar la argumentación</p> <p><b>4. Escritura y comunicación eficaz</b></p> <p>4.1 Reconocimiento de la audiencia</p> <p>4.2 Efectividad de la comunicación de argumentos y conclusiones</p> <p>4.3 Referencias a los documentos</p> <p>4.4 Ortografía y gramática</p> <p><b>5. Razonamiento ético</b></p> <p>5.1A Reconocer problemáticas o dilemas éticos y abordar las consideraciones éticas para la toma de decisiones.</p> <p>5.1B Reconocer el valor de la declaración universal de derechos humanos</p> <p>5.2 B Aludir a la justicia en la justificación de la recomendación</p>
--	--

Fuente: Presentación de socialización del Proyecto: “Evaluación de Pensamiento Crítico en la Educación Superior”. Subdirección General de Evaluación Educativa. VGAC, UNIMINUTO, 9 de noviembre, 2020.

Posteriormente, en el mes de noviembre, y con nuevos estudiantes postulados y seleccionados, se llevó a cabo la fase de aplicabilidad de un instrumento ajustado. Esta aplicación tuvo como fin, validar los ajustes realizados en la versión trabajada en el pilotaje. Se espera contar con los resultados pertinentes a la medición del Pensamiento crítico, en 2021.

## b) Gestión de las pruebas Saber Pro

En la siguiente tabla se muestra el histórico del promedio del puntaje global obtenido por los estudiantes de los programas del nivel profesional universitario de la Vicerrectoría Regional Caribe en el periodo 2016 – 2019, en el que el último año es de 129 puntos, pero con una diferencia de 18 puntos con respecto al promedio nacional. En términos generales no se presentan cambios significativos

en los resultados alcanzados por los estudiantes en los últimos tres años, aunque se observa una tendencia decreciente en la media, similar a la tendencia nacional.

Tabla 5. Resultados Pruebas Saber 2016- 2019

Año	Promedio			
	2016	2017	2018	2019
Cantidad de estudiantes	213	302	443	710
Resultados Vicerrectoría	133	132	130	129
Resultado Institución	140	136	136	135
Resultado Colombia	150	147	148	147

Fuente: Aplicativo institucional – reporte de información ICFES 2020. Vicerrectoría General Académica, UNIMINUTO.

En la siguiente tabla se muestra el histórico del número de estudiantes que demostraron un desempeño excepcional en las pruebas genéricas según lo reportado por el ICFES. Para el año 2017, se tuvo una mayor representación de estudiantes como mejores saber pro.

Tabla 6. Mejores Saber Pro 2016- 2019

Año	2016	2017	2018	2019
Cantidad de estudiantes que realizaron la prueba	213	302	443	710
Cantidad de estudiantes Mejores saber Pro	2	10	7	1
<b>% de representación</b>	<b>0,94%</b>	<b>3,31%</b>	<b>1,58%</b>	<b>0,14%</b>

Fuente: Aplicativo institucional – reporte de información ICFES 2020. Vicerrectoría General Académica, UNIMINUTO.

El Centro Regional Barranquilla, por ser el único lugar de operación de la Vicerrectoría, que cuenta con estudiantes de cohortes susceptibles de presentar los exámenes de Estado, es en el que se ha venido llevando a cabo, estrategias de favorabilidad a la preparación, con fines de obtener mejores resultados, en cada vigencia. Puntualmente las estrategias en este sentido que se ejecutan son:

- Jornadas de preparación en la metodología Saber Pro, para comprensión de las Pruebas de competencias genéricas; así como en lo disciplinar, dirigidas a los estudiantes aspirantes a los Exámenes de Estado. Estos espacios se incluyen en la matriz de horarios, de tal manera que haya conocimiento de la organización y

logística al respecto y que los interesados ingresen de manera voluntaria, a los talleres. Esto implica, además, la asignación de Profesores, con horas contempladas en sus planes de trabajo, para asumir esta responsabilidad.

-A inicios del 2020 (enero a marzo), se ofreció formación a formadores en Saber Pro, a un grupo inicial de Profesores y Coordinadores de Programas (25 en total), de tal manera que, al trabajar con los estudiantes, tuviesen las competencias para ayudarles a dominar la metodología, que exigen las Saber Pro, concentradas en comprensión de textos, lectura y análisis crítico, así como la argumentación, la actitud reflexiva y propositiva.

-Formación de un grupo de Profesores y Coordinadores, en estrategias de internacionalización del currículo (último trimestre del 2020), en procura de que, en el 2021, se aplique lo aprendido, en algunos cursos seleccionados, prioritariamente, de índole transversal a los currículos o planes de estudios.

-Apertura de un aula virtual, como apoyo a la comprensión y desarrollo de competencias en la metodología Saber Pro, en el Programa de Licenciatura en Educación Infantil, trabajada en paralelo, a las jornadas preparatorias, como piloto para el desarrollo de estas.

-Construcción de un banco de ítems tipo saber pro con más de 180 preguntas tipo saber pro para ser implementados en las asignaturas relacionadas a las pruebas (80 de competencias ciudadanas, 57 en inglés, 30 en lectura crítica y 15 en razonamiento cuantitativo). Dicha estrategia fue implementada en los 3 centros regionales.

-Uso del informe institucional PRUEBAS SABER PRO 2016 -2019 y el aplicativo Saber + identificando las competencias con mejor y peor desempeño para definir las posibles causas, las oportunidades de mejora así como el plan de incentivos a estudiantes.

-Definición de incentivos económicos para motivar a los estudiantes a mejorar sus resultados: Al estudiante que obtenga el mejor puntaje del centro regional Barranquilla y que supere la media nacional otorgar una Beca del 100% en algún programa de posgrado de la institución en la ciudad y los 25 mejores resultados que obtengan un promedio por encima de la media nacional y que hayan asistido

a los talleres de preparación y simulacros otorgar el 100% de descuento en el derecho a grado.

-Definición de incentivos académicos por nota para los estudiantes que asistan a las actividades planeadas en saber pro.

#### 1.4. Medición de la línea estratégica 1 al 2020

**Mega 2025:** *Obtener resultados en el examen Saber Pro, iguales o superiores al promedio nacional de la prueba en los módulos de competencias genéricas*



A 2025, la Vicerrectoría Regional Caribe espera disminuir la brecha entre el promedio nacional de la prueba en los módulos de la competencia genérica con el promedio general de la vicerrectoría en -6 puntos. Para ello, en su plan de acción del año 2020 tiene 4 iniciativas con sus respectivas acciones estratégicas que se ejecutaron y permitirán alcanzar este objetivo. La medición para el indicador estratégico está basada en los resultados obtenidos de las pruebas en el año 2019, alcanzando un promedio global para la vicerrectoría de 129 puntos en el que se tiene una diferencia con la media nacional de -18 puntos. A pesar de que hubo una disminución en los resultados para la sede Caribe de 2018 a 2019 en 1 punto, se espera que para el 2020, estos resultados mejoren, producto de la implementación de las iniciativas del plan de acción.

El puntaje más alto se presentó en el módulo de Comunicación Escrita (136), seguido del módulo de Lectura Crítica (131) que se mantuvo con respecto al año anterior. El módulo con menos puntaje fue el de Competencias Ciudadanas (124).

Con respecto a las IES privadas de referencia, la Vicerrectoría Regional Caribe de UNIMINUTO ocupa el penúltimo lugar en el promedio global alcanzado, sólo supera a Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, que tuvo un promedio global de 127 puntos. Las demás IES privadas de referencia tuvieron un promedio de 138 puntos, siendo inferiores también al promedio nacional de 147 puntos. Caso contrario, la IES de referencia del sector público obtuvo puntaje superior al promedio nacional, de 149.

Durante el año 2020, la Vicerrectoría Regional Caribe ejecutó su plan de acción correspondiente al año, a través de las iniciativas propuestas en el plan estratégico de sede, y dan cuenta de los avances que permiten alcanzar los resultados de aprendizaje coherentes con el modelo educativo de la Institución. Se relacionarán a continuación los avances de las cuatro iniciativas que conforman dicha línea.

### **Iniciativa i.1.1. Competencias genéricas en el currículo**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Desarrollo y fortalecimiento curricular, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito fortalecer las competencias genéricas comunes a todos los programas (comprensión lectora, pensamiento lógico matemático, inglés, competencias ciudadanas) considerando los microcurrículos y guías instruccionales de las asignaturas. Para el año 2020, se implementaron las 6 acciones estratégicas que lo conforman al 100%, y sus resultados fueron:

1. Se coordinó con UVD a través de reuniones la implementación del proyecto Mejor Saber pro en las Regiones en las sedes que hacen parte de la Vicerrectoría, teniendo en cuenta los 5 ejes del Proyecto. Este proyecto fue socializado con la comunidad académica y en reuniones con líderes estudiantiles de los cursos que presentaron las pruebas.
2. Se capacitaron 25 profesores del Centro Regional Barranquilla, en la construcción de ítems tipo saber pro y se impactó el desarrollo de las clases impartidas por estos profesores en la aplicación de actividades basadas en el Modelo Basado en Evidencias.
3. Se acompañó los procesos de construcción de Ítems, teniendo como insumos las matrices de regencia del ICFES en cada uno de los módulos de competencias genéricas, en el que se desarrollo un banco de 182 preguntas, de las cuales 80 son de competencias ciudadanas, 57 en inglés, 30 en lectura crítica y 15 en razonamiento cuantitativo.
4. Se inició con el desarrollo de estrategias en las cursos afines a las competencias genéricas por parte de los profesores capacitados que permitió potenciar la aplicabilidad de las competencias genéricas en todas las asignaturas en el ámbito curricular y así generar habilidades en los estudiantes para realizar la prueba saber pro.
5. A través de las coordinaciones de los diferentes programas se llevó a cabo el seguimiento y revisión de la integración de las actividades saber pro en los cursos programados.

6. Se llevó a cabo el despliegue de actividades extracurriculares que fortalezcan las competencias genéricas y específicas a través de la aplicación de los cursos Presaber, en el que se desarrollaron actividades en competencias genéricas y específicas de los estudiantes en cada programa académico, se exploraron con los estudiantes la forma de enfrentarse a prueba, el tipo de preguntas, metodologías para encontrar información relevante en los problemas planteados y formas de hacer una comprensión lectora eficiente.

### **Iniciativa i.1.2. Estrategias de incentivos: "Generación Pro"**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Apoyo a Estudiantes, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito crear una estrategia de incentivos a los estudiantes para motivar la obtención de mejores resultados en las pruebas Saber Pro. Para el año 2020, se implementaron las 2 acciones estratégicas que lo conforman al 100%, y sus resultados fueron:

1. Se hizo un análisis y caracterización de los resultados obtenidos por los estudiantes en las pruebas Saber Pro de los años anteriores haciendo uso del informe institucional PRUEBAS SABER PRO 2016 -2019 y el aplicativo Saber +, identificando las competencias con mejor y peor desempeño para definir las posibles causas, las oportunidades de mejora, así como el plan de incentivos a estudiantes.
2. Se hizo la definición de estímulos para entregar a los ganadores a través del comité administrativo y financiero del mes de agosto y se genera acta de aprobación de los incentivos, además en comité académico se socializa y se define la estrategia de divulgación de los incentivos. Los incentivos definidos fueron: Al estudiante que obtenga el mejor puntaje del centro regional Barranquilla y que supere la media nacional otorgar una Beca del 100% en algún programa de posgrado de la institución en la ciudad. Los 25 mejores resultados que obtengan un promedio por encima de la media nacional y que hayan asistido a los talleres de preparación y simulacros otorgar el 100% de descuento en el derecho a grado.

### **Iniciativa i.1.3. Formación docente: MAIE generación Pro "Si Saber Pro Quieres Ganar, ponte pilas a estudiar"**

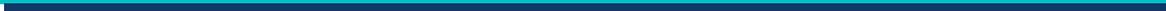
Esta iniciativa hace parte del proyecto Estructura Organizativa y Desarrollo del Talento Humano, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito crear un lineamiento y un plan de formación docente para preparar a los estudiantes para la presentación de las pruebas Saber Pro en el que se contemplen estrategias de innovación pedagógica y didáctica y así incidir en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, con apoyo de la mediación tecnológica. Para el año

2020, se implementaron las 5 acciones estratégicas que lo conforman al 100%, y sus resultados fueron:

1. Se definieron los lineamientos y plan de formación docente, el cual fue aprobado en comité académico.
2. Se llevaron a cabo las capacitaciones a 25 profesores para la construcción de preguntas con relación a las competencias específicas y genéricas que componen las Pruebas Saber Pro.
3. Se realizó la planeación de actividades académicas para la formación de competencias en Saber Pro a estudiantes a través de la matriz de horarios asignado horario y profesor a cargo para cada programa.
4. Se ejecutó la capacitación a estudiantes en las competencias específicas y genéricas que componen las Pruebas Saber Pro desde el inicio de sus programas de formación y en los cursos presaber realizados.
5. En comité académico se dio la aprobación de estímulos para motivar la participación de los estudiantes en las capacitaciones con notas como "Extra-Bonus" en las asignaturas, para aquellos estudiantes que asistan a las actividades planeadas para Saber Pro.

A pesar de que los resultados en las pruebas saber pro en los último años, han tenido una tendencia decreciente, el plan estratégico de sede a través de la aplicación de estas acciones estratégicas, y de la generación de conciencia en los estudiantes en la importancia de obtener excelentes resultados, permita cambiar la tendencia y lograr la meta propuesta para el año 2020. A 2025 se espera haber reducido la brecha entre el promedio alcanzado por los estudiantes con la media nacional en 6 puntos.

Es importante precisar que la Institución dentro de su apuesta en su misión de otorgar educación superior a aquellos que no han podido acceder a ella y que, dentro de sus características poblacional, en el que el 97% de sus estudiantes pertenecen a estratos 1,2 y 3, con resultados saber 11 inferiores a las instituciones del grupo de referencia, es claro el valor agregado que se ha generado a través de su formación en UNIMINUTO, como se corroboró en el estudio realizado para los estudiantes del Programa de Administración de Empresas de Barranquilla. Esto permite concluir que se ha realizado una transformación del aprendizaje en los estudiantes que culminan su procesos formativos en UNIMINUTO sede Caribe a través de su modelo educativo Institucional.



# **Linea 2: Efectividad en la permanencia y la graduación**

## **2. Línea estratégica 2: Efectividad en la permanencia y la graduación**

**Propósito:** Lograr una mayor permanencia de los estudiantes, y un mejoramiento sustancial de su graduación, mediante el aprovechamiento de la tecnología, y la transformación de los modelos de intervención y acompañamiento integral al estudiante, para el logro de su éxito académico. Al respecto, se conciben tres elementos para el desarrollo de esta línea estratégica, a saber:

- a. Digitalización de la experiencia del estudiante, entendida como el seguimiento sistemático y detallado de todo su ciclo formativo, mediante el uso integrado de fuentes y sistemas de información para aprovecharlos en el diseño y desarrollo de estrategias conducentes a mejorar la permanencia y graduación.
- b. Uso de tecnologías emergentes o convergentes para la detección temprana de la deserción y la generación de alertas en tiempo real, para su prevención.
- c. Mejoramiento continuo de los modelos de intervención para la permanencia y graduación, soportado en los resultados del uso de las tecnologías emergentes y de la digitalización de la experiencia de los estudiantes.

**Reto Sede Caribe:** Nivelar las competencias básicas de los estudiantes que ingresan, ya que se evidencian deficiencias en las capacidades de comunicación lecto-escritoras y en matemáticas. Esto está relacionado con la calidad de la formación básica y media y con el tiempo desde que se obtuvo la graduación hasta el ingreso a la institución. Fortalecer las habilidades blandas de los estudiantes durante su vida universitaria, que les permita trabajar en equipo, mejorar su autoestima y construir una vida espiritual. Debido al bajo nivel socio económico de los estudiantes que ingresan, lo que les impide continuar con los estudios de la forma programada, se deberá plantear estrategias para esta población.

El énfasis de este capítulo se hará sobre los resultados desde la operación frente al modelo de acompañamiento integral del estudiante para su permanencia y graduación, involucrando en ella, la población atendida por el área de bienestar y pastoral. A su vez se encontrarán los resultados desde las acciones estratégicas y los resultados de la medición en sede de esta línea.



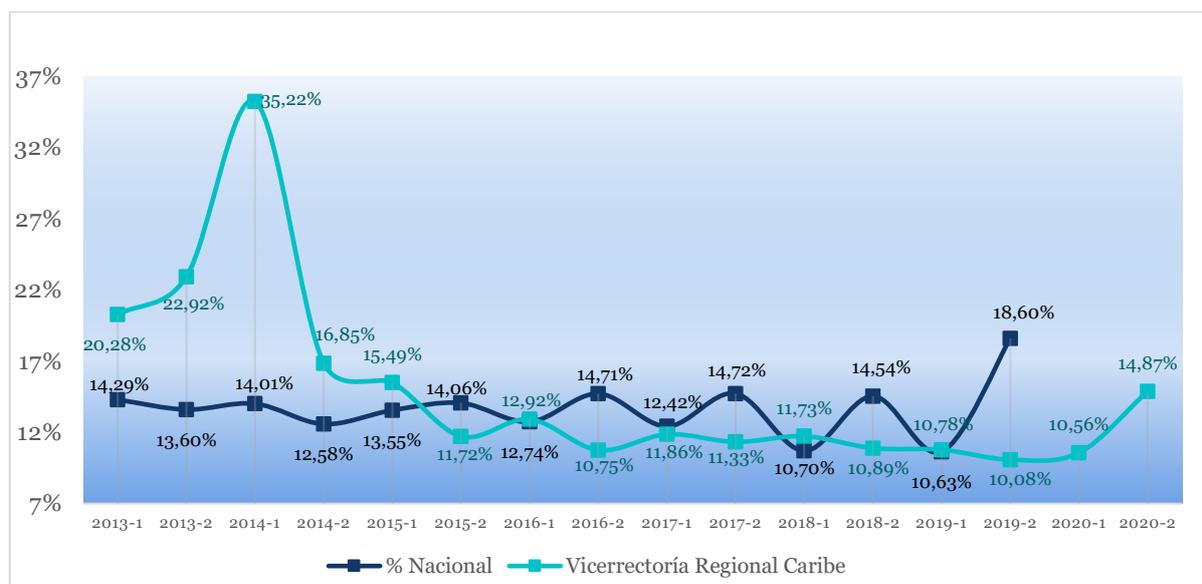
## 2.1. Acompañamiento integral para la permanencia y la graduación

### a) Comportamiento del ausentismo, deserción por periodo y la deserción por cohorte

Para el estudio del ausentismo y la deserción se hace uso de las cifras del Sistema de Información Integrado -SII, de la Institución, que hace la estimación de dichos indicadores.

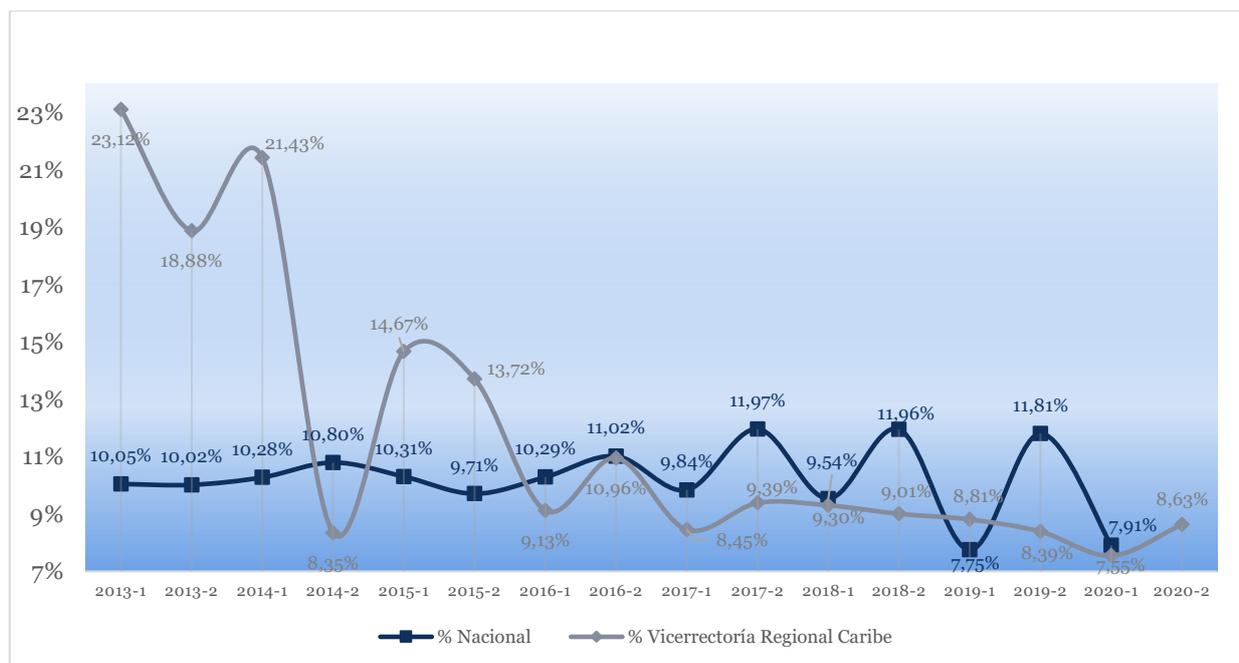
En la siguiente gráfica se aprecia que el ausentismo intersemestral en el primer semestre del año 2020 fue de 10,56% mientras que, para el segundo semestre, fue de 14,87%. Estas cifras son superiores a las registradas en 2019, esto debido a la pandemia del Covid-19, que influyó en la continuidad de los estudios por parte de los estudiantes. Se aprecia también que desde el año 2015 el comportamiento en descenso que han tenido estas cifras producto de las diferentes estrategias para la permanencia de los estudiantes.

Figura 3 Permanencia estudiantil - Ausencia intersemestral (2013-2020)



Fuente: Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior SPADIES - MEN, Sistema Integrado de Información -SII-, abril 1 de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

En la siguiente gráfica se evidencia que la Vicerrectoría Regional Caribe tuvo una deserción por periodo al 2020-1 de 7,55% y para el segundo semestre de 2020, de 8,63%, poniendo en evidencia un ligero incremento para este último periodo producto de la crisis generada por la pandemia de la Covid-19.

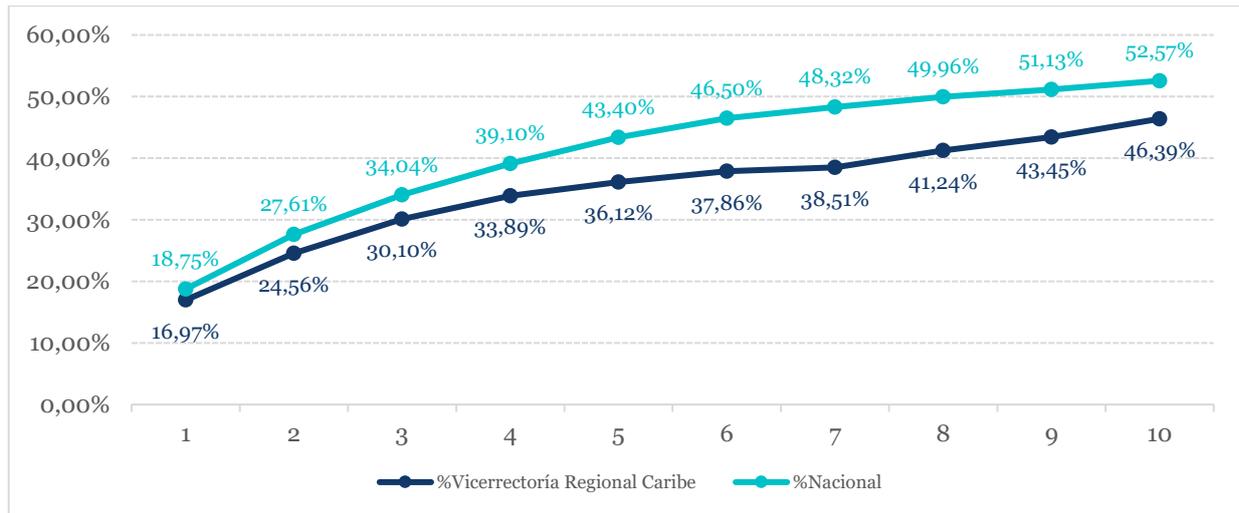


Fuente: Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior SPADIES - MEN, Sistema Integrado de Información -SII-, abril 1 de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Frente a los efectos derivados de la situación de pandemia que impactó en la permanencia de los estudiantes de la Institución, se entregaron un paquete de alivios financieros para mitigar el riesgo de abandono estudiantil, y se aplicaron diferentes estrategias a favor de la permanencia y graduación de los estudiantes, desde el Programa de Atención Integral al Estudiante –MAIE reforzando el acompañamiento estudiantil y la Estrategia de Vinculación de Ausentes y Desertores del Sistema Universitario.

En cuanto a la tasa de deserción por cohorte acumulada para la Vicerrectoría Regional Caribe, es de 46,39%, lo que indica que este porcentaje de estudiantes nuevos ha abandonado sus estudios durante dos o más períodos consecutivos al haber pasado 10 períodos desde su ingreso y no haberse graduado. Esta cifra es inferior a la registrada a nivel nacional por el SPADIES, la cual corresponde a una tasa de 52,57%. En la siguiente figura, se evidencia lo anteriormente dicho.

Figura 5 Deserción por cohorte acumulada (2003-2020)

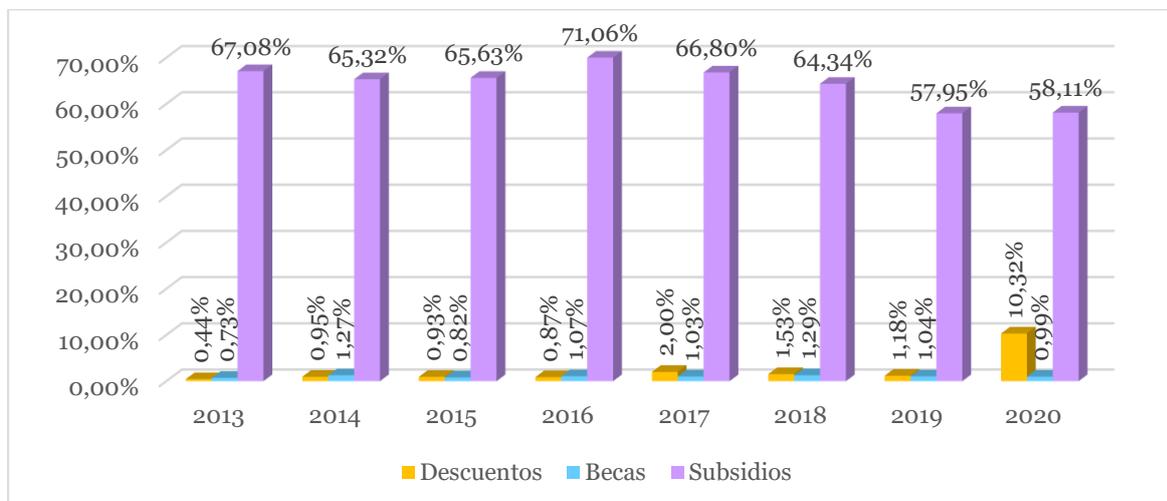


Fuente: Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior SPADIES - MEN, Sistema Integrado de Información -SII-, abril 1 de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

**b) Becas, subsidios, descuentos y patrocinios**

Teniendo en cuenta la misión de la institución y lograr aumentar el acceso a la educación superior de la población de la región caribe, la vicerrectoría destinó el 67,94% de sus ingresos netos en el año 2020 a apoyos financieros como becas, subsidios y descuentos. En cuanto a subsidios se asignaron \$7,318 millones, se otorgaron becas por valor de \$124 millones y se aplicaron descuentos en el valor de la matrícula por \$1,299 millones, 774% superior al 2019, y equivalente a \$1.151 millones adicionales. En la siguiente figura se puede observar la distribución de las ayudas financieras con respecto a los ingresos netos.

Figura 6 Participación de becas, subsidios y descuentos frente a los ingresos netos – de 2013 a 2020



Fuente: SAP, febrero de 2021 – Dirección Administrativa y Financiera. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.



Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Descuentos	\$ 6,137	\$ 24,729	\$ 36,668	\$ 49,559	\$ 174,138	\$ 148,688	\$ 148,752	\$ 1.299,9
Becas	\$ 10,155	\$ 32,833	\$ 33,930	\$ 60,526	\$ 89,387	\$ 125,100	\$ 131,217	\$ 124,171
Subsidios	\$ 933,549	\$ 1.694,1	\$ 2.719,3	\$ 4.030,7	\$ 5.807,4	\$ 6.247,2	\$ 7.298,5	\$ 7.318,3
TOTAL	\$ 949,841	\$ 1.7511,1	\$ 2.791,9	\$ 4.140,8	\$ 6.071,0	\$ 6.521,0	\$ 7.578,5	\$ 8.742,4

Fuente: SAP, febrero de 2021 – Dirección Administrativa y Financiera. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

### Seguimiento a becarios

En el periodo 2020-1 fueron otorgadas 118 Becas en la Vicerrectoría Regional Caribe, de las cuales 90 fueron para Barranquilla, 15 para Santa Marta y 13 para Cartagena. En el periodo 2020-2 fueron otorgadas 205 becas, de las cuales 181 fueron para Barranquilla, 14 para Santa Marta y 11 para Cartagena.

Dada la obligada modalidad virtual, producto de la pandemia, se permitió que el servicio social que los estudiantes debían prestar al recibir el beneficio, lo ofrecieran participando en las actividades virtuales de Bienestar y Pastoral. Del mismo modo, se mantuvo comunicación con los becarios a través de medios virtuales, y se les informa sobre las actividades de Bienestar y Pastoral y sus áreas.

### Desarrollo de fondos (patrocinios)

La Vicerrectoría Regional Caribe, con el objetivo de mejorar las condiciones de acceso a la educación superior, en el año 2020 gestionaron 11 convenios con instituciones tanto públicas como privadas que otorgan descuentos en el valor de la matrícula de los estudiantes hasta del 30%. Así mismo, dentro de las estrategias también se encuentra en hacer alianzas con las alcaldías municipales del departamento, por lo que se logró concertar para el año 2020 un convenio con la alcaldía de Puerto Colombia para otorgar becas socioeconómicas a estudiantes provenientes del municipio.

También se gestionó una nueva beca por el patrocinio de una empresa privada, Belcorp, que equivale al 100% del valor de la matrícula.

**Estrategia de vinculación de estudiantes ausentes y desertores**

Desde la Dirección de Bienestar se despliega una estrategia para reintegrar o reingresar a los estudiantes que en su momento se encuentren en condición de ausentes o desertores, denominada Estrategias extraordinarias para la retención estudiantil.

En el 2020-2, se realizó el seguimiento a los 373 estudiantes en deserción y 509 estudiante ausentes al corte del 2020-1 mediante correos y llamadas telefónicas, en aras de apoyar el proceso de retomar su vida académica. De los estudiantes contactados efectivamente se acogieron a la estrategia 95 estudiantes de los cuales 54 hicieron su matrícula efectiva.

Antes de culminar el año 2020 nace y se implementa una campaña gestionada por el área de Bienestar y pastoral de la Vicerrectoría Regional Caribe denominada “UNIMINUTO AL RESCATE”, con el propósito de identificar estudiantes en situación de ausentismo y deserción que tuviesen la intención de retomar su proyecto académico, a partir de la base de datos de ausentes y desertores. Con la ayuda de los profesores del programa MAIE, y todo el equipo de la Dirección de Bienestar, se les realizó seguimiento a estos estudiantes obteniendo de primera mano los motivos y causas de su deserción y ausentismo, y así lograr que los estudiantes retomaran su vida académica para el semestre 2021-1.

**Acompañamiento y apoyo tecnológico**

Debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19 se otorgaron sim card y computadores a estudiantes que manifestaron limitaciones y dificultades para desarrollar sus actividades académicas. Durante la vigencia de la estrategia, se otorgaron en la Vicerrectoría Regional Caribe 97 equipos de cómputos y 58 sim card. Adicionalmente para el segundo semestre se entregó una sim card de navegación a cada uno de los estudiantes nuevos matriculados.

**Estrategias virtuales de apoyo y acompañamiento**

Durante el periodo académico 2020-1 fueron remitidos al programa MAIE 221 estudiantes, discriminados de la siguiente manera: 54 fueron por motivos financieros, 30 por motivos psicosocial y 137 por motivos académicos de los cuales a 4 se le hicieron seguimiento por pérdida académica.

Para el periodo 2020-2 fueron remitidos al programa MAIE 321 estudiantes, discriminados de la siguiente manera: 12 por motivos financieros, 29 por motivos psicosocial y 257 por motivos académicos, realizándole seguimiento a 10 estudiantes por pérdida académica.

Desde el área de salud se generó un espacio denominado conversación on-line en donde los estudiantes tenían la oportunidad de manifestar sus inquietudes y desde la Institución se les pudiese acompañar y orientar para afrontar la emergencia sanitaria que nos sorprendió sin estar preparados para afrontarla.

### **Acompañamiento a estudiantes en el exterior**

Desde el área de Bienestar y en conjunto con el área académica se realizaba cada viernes una reunión con los embajadores UNIMINUTO, en este caso a una estudiante que se encontraba en intercambio del programa de Psicología. En esta reunión participaba el Coordinador de Convenios, quien apoyaba en todo lo pertinente a la internacionalización al estudiante y quien organizaba los encuentros, el coordinador le daba las indicaciones académicas y desde bienestar se le brindaba acompañamiento y seguimiento emocional al estudiante.

### **Apoyo alimentario a estudiantes en difícil condición socioeconómica**

Producto de la pandemia, UNIMINUTO adelantó un proceso de identificación de los estudiantes que se encontraban en situaciones económicas difíciles, por lo que se les otorgó productos de la canasta familiar no perecederos a 19 estudiantes y 9 mercados a profesores.

### **d) Actividades Culturales y Deportivas**

La Dirección de Bienestar y Pastoral de la Vicerrectoría Regional Caribe ha venido adelantando e implementando actividades virtuales en respuesta a emergencia sanitaria. Las actividades recreativas libres, entrenamiento de selecciones deportivas, ensayos culturales, ensayos artísticos y jornadas culturales se realizaron a través de las plataformas virtuales.

### **Actividades Deportivas**

Dentro de las actividades deportivas realizadas en el primer periodo del 2020, se encuentran:

- La convocatoria de grupos deportivos en las áreas voleibol y futsala
- Entrenamientos semanales de estas disciplinas deportivas

- Actividades recreativas libres (charlas de trabajo en grupo, liderazgo, etc): En actividades deportivas libres se logró impactar.

Una vez comenzó el confinamiento hubo que trasladar estas actividades a la modalidad virtual. En esta etapa se realizó:

- Gym virtual a través de la plataforma de UVD
- Se realizaron entrenamientos de los equipos de voleibol y futsala a través de la plataforma de Zoom y Meet.

Las actividades de deporte en el 2020-2 fueron lideradas por un estudiante que pertenece al grupo deportivo de Futsala. Estas actividades se realizaron por medio de encuentros en la plataforma Meet:

- Acondicionamiento físico
- Actividades recreativas libres
- Talleres deportivos

### **Actividades Culturales**

Dentro de las actividades culturales realizadas en el primer periodo del 2020, se encuentran:

- La convocatoria para conformar el grupo de danza
- Se realizaron los ensayos culturales y artísticos (primero en la presencialidad y después en la virtualidad)
- Jornadas culturales a través de las cuales se narraba la historia de los bailes y manifestaciones culturales típicos de Colombia.

Dentro de las actividades culturales realizadas en el segundo periodo del 2020, se encuentran:

- **VELADA LITERARIA:** se realizó por la plataforma Meet un encuentro en el que los invitados compartían su experiencia durante los encuentros con la literatura.
- **NARRACION ORAL-CUENTERIA-TERTULIAS:** esta actividad se organizó en conjunto con el programa de Licenciatura en pedagogía infantil, evocando grandes personajes de la literatura y las emociones que se podían percibir en sus textos e incluso imágenes.
- **JORNADAS CULTURALES:** Por medio de una alianza gestionada desde la Dirección de Bienestar y Pastoral se implementaron actividades propias de nuestra Cultura Caribe que se desarrolló en varios encuentros denominado Laboratorio: narrativas

## 2.2. Servicios de pastoral e identidad misional dirigido la población estudiantil

### a) Programa de Formación

**Escuela de Liderazgo:** Se llevó a cabo del 23 al 30 de junio a través de Teams. Contó con la participación de aproximadamente 40 estudiantes cada día, quienes tuvieron la posibilidad de escuchar las intervenciones de 4 invitados especiales abordando el Liderazgo desde varios enfoques. Específicamente, estos enfoques se delimitaron como: liderarse a sí mismo, liderar a otros, liderar con otros y liderar proyectos. Los invitados fueron Jenny Chantré, Psicóloga actual encargada de los programas de Misión y Formación de la Vicerrectoría General de Pastoral. El Padre Germán Gándara, sacerdote eudista, actual director del Centro Regional Buga. Participó también la Dra. Liliana Naranjo Anillo, Rectora Caribe. Así mismo, David Vesga y Ángela Gómez empresarios y líderes del proyecto Alive en el Atlántico. Participaron 97 estudiantes y 2 graduados.

**Clubes de Lectura:** El club de lectura ofrece una reflexión cotidiana y cercana frente a la misionalidad de UNIMINUTO. A la luz de los textos recogidos de las intervenciones y programas del P. Rafael García-Herreros. En este semestre cabe destacar que tanto docentes, como administrativos y estudiantes participaron de la actividad. Su propósito es generar espacios de profundización en el pensamiento universitario y en la filosofía y espiritualidad de UNIMINUTO, para formar líderes misionales que sean colaboradores y difusores de sus principios y valores. Se realizó durante la reunión diaria de administrativos los jueves con la participación activa de los mismos. Participaron 6 estudiantes

**Inducciones Misionales:** La inducción para estudiantes se realizó desde el liderazgo compartido en conjunto con Bienestar universitario. La metodología consistió en dividir los programas que ingresaban por días y hacer una inducción más focalizada. Participaron 756 estudiantes.

**Lección Inaugural:** Busca propiciar espacios de reflexión mediante conferencias magistrales que promuevan los principios y valores de UNIMINUTO. La Lección Inaugural se desarrolló en liderazgo compartido con las áreas de Bienestar, Planeación y Desarrollo y la Vicerrectora de sede. Se llevó

a cabo a través de un conversatorio tipo foro, contó con la presencia del Dr. Omeiro Castro, Director de Planeación de UNIMINUTO, quien presentó el nuevo plan de desarrollo “Aprendizaje para la transformación 2020-2025”. Así mismo, la Ingeniera Dayni Reyes, Directora de Planeación y la Vicerrectora Liliana Naranjo tuvieron la oportunidad de compartir la visión del plan estratégico desde la sede Caribe. La actividad se realizó a través de transmisión en vivo por Teams. Así mismo, la actividad se vinculó como una acción académica en al menos una materia de cada programa de cada sede. Participaron 286 estudiantes en el primer período del año y 615 estudiantes y 1 graduado en el segundo período.

**Retiros Espirituales:** Se envió la invitación a través de Teams con el equipo administrativo de la Rectoría Caribe, incluyendo a Santa Marta y Cartagena. Así mismo, la actividad contó con la participación del p. Jaime Salcedo quien recordó la importancia de la vivencia de la cuaresma como preparación a la semana santa. Participaron 4 estudiantes.

## b) Programa de comunidad

**Fraternidad UNIMINUTO:** Busca propiciar espacios de reflexión mediante conferencias magistrales que promuevan los principios y valores de UNIMINUTO. La Lección Inaugural se desarrolló en liderazgo compartido con las áreas de Bienestar, Planeación y Desarrollo y la Vicerrectora de sede. Diseñamos una conversación online en torno a la vida reflexionada desde la pandemia. Cada programa eligió parte de sus grupos y luego antes de iniciar la clase propiciamos un espacio de conversación a través de 3 preguntas, esto nos permitió conocer la situación actual de los estudiantes, acompañarlos en este tiempo. La actividad se desarrolló en conjunto con Bienestar universitario y tuvo la participación de 408 estudiantes para el primer periodo del año y 584 estudiantes y 43 graduados en el segundo.

**Grupos de oración:** Realización de esta actividad de modo virtual, nuestros colaboradores participan a diario de esta oración que hace el director de bienestar. Adicionalmente, a través de un enlace cada persona podía dejar sus intenciones de oración y así orábamos por sus necesidades. Así mismo, se desarrolló la actividad de intenciones de oración que permitió que la comunidad participara de manera virtual en este programa. Participaron 96 estudiantes y 1 graduado.



**Voluntariado Pastoral:** Promover la misión de UNIMINUTO con el voluntariado, como estrategia de acción social para que, mediante la inmersión cultural y el intercambio de saberes en las comunidades más vulnerables, se incentive en los estudiantes y colaboradores un espíritu de servicio, caridad y fraternidad. A través de encuentros virtuales, se realizó el Coloquio sobre voluntariado, un espacio para revisar qué entiende UNIMINUTO por voluntariado y cómo esta estrategia está configurada desde el CED y Proyección Social. Así mismo, se llevó a cabo la reunión de vinculación de estudiantes nuevos al voluntariado, se compartió los retos y programas que el voluntariado Pastoral tiene. La atención a la comunidad fue liderada por el Consultorio Social, que pertenece al área de Proyección social. Contó con la participación de 37 estudiantes y 15 graduados en el primer período del año y para el segundo período 32 estudiantes participaron.

**Juventud Misionera Eudista:** Generar espacios de formación eudista para los jóvenes de UNIMINUTO, con el fin de fortalecer un grupo misionero difusor de la espiritualidad eudista y García-herreriana. Durante el semestre se desarrolló un programa de formación virtual a través de encuentros en torno a la enseñanza y fundamentos de San Juan Eudes. Contó con la participación de 51 estudiantes y 2 graduados en el primer período del año y 34 estudiantes y 1 graduado en el segundo período.

**Misión UNIMINUTO:** A través de una videollamada de Meet, invitamos a los estudiantes a reflexionar sobre la vida espiritual en este tiempo de pandemia. Compartimos la palabra, intenciones de oración y oramos juntos por ellas. Conto con la participación de 48 estudiantes. Para el segundo semestre del año, a través de una conferencia en vivo, el P. Harold Castilla, Rector general de UNIMINUTO compartió con toda la comunidad universitaria los principales puntos que engloban lo que se conoce como **Doctrina Social de la Iglesia**. Este principio inspirador de UNIMINUTO fue la excusa para compartir con la comunidad en un ambiente de misión interna y contó con la participación de 3 estudiantes y 2 graduados.

**Banquete del Millón:** Desde esta actividad se busca brindar un servicio colaborativo en actividades sociales y celebrativas correspondientes al banquete del millón, actividad con la que se busca conseguir fondos que hagan posible la

construcción de soluciones de vivienda para los más pobres. Se realizó socialización de la historia del Banquete del millón a través de un videoclip el cual fue enviado a través de correo electrónico y compartido en redes sociales. Contó con la participación de 236 estudiantes.

#### **d) Programa de evangelización**

**Campañas evangelizadoras:** Campañas comunicativas en redes sociales, tales como La U me cuidan, Fiestas de la pascua, Principios UNIMINUTO, etc. Así como el desarrollo de Series de video denominada Pastoral Play.

**Celebraciones:** Conmemorar, desde los espacios celebrativos, espirituales y sacramentales, las diferentes fiestas establecidas por la Iglesia, la congregación y el país. Se envió a través de correo masivo y redes sociales un formulario de Office, en el cual pedimos a la comunidad universitaria escribir su intención de oración. Que posteriormente fue enviada a comunidades de oración y puesta en la eucaristía de la Comunidad Local Eudista Germán Villa Gaviria. Se contó con la participación de 4 estudiantes para el primer periodo del año. Para el segundo período, se llevaron a cabo Celebración de la Eucaristía a través del grupo en Teams de los colaboradores de la Vicerrectoría. Así mismo, desarrollo de la novena de Navidad y se contó con la participación de 34 estudiantes y 2 graduados.

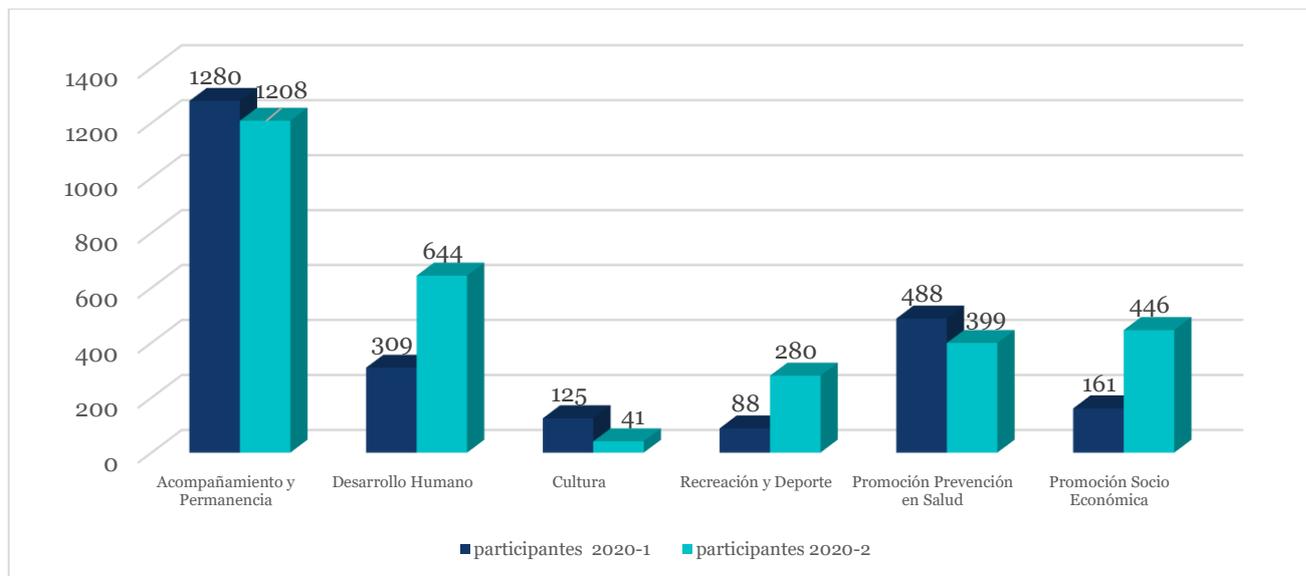
### **2.3. Población atendida por actividades de bienestar y pastoral**

#### **Población atendida en actividades de bienestar**

En 2020, la gestión en pro del bienestar institucional, con sus seis áreas de servicio (permanencia, desarrollo humano, promoción socioeconómica, deportes, cultura y salud), logró una participación de 2.451 estudiantes en primer semestre de 2020, y 3.018 estudiantes en segundo semestre del año, lo que equivale a una cobertura sobre la población objetivo de 70% y 69%, respectivamente. A partir de finales de marzo de 2020, con la llegada de la pandemia, el bienestar institucional migró a la virtualidad, constituyéndose un reto para lograr la cobertura alcanzada.



Figura 7 Participación de estudiantes en bienestar por área - 2020

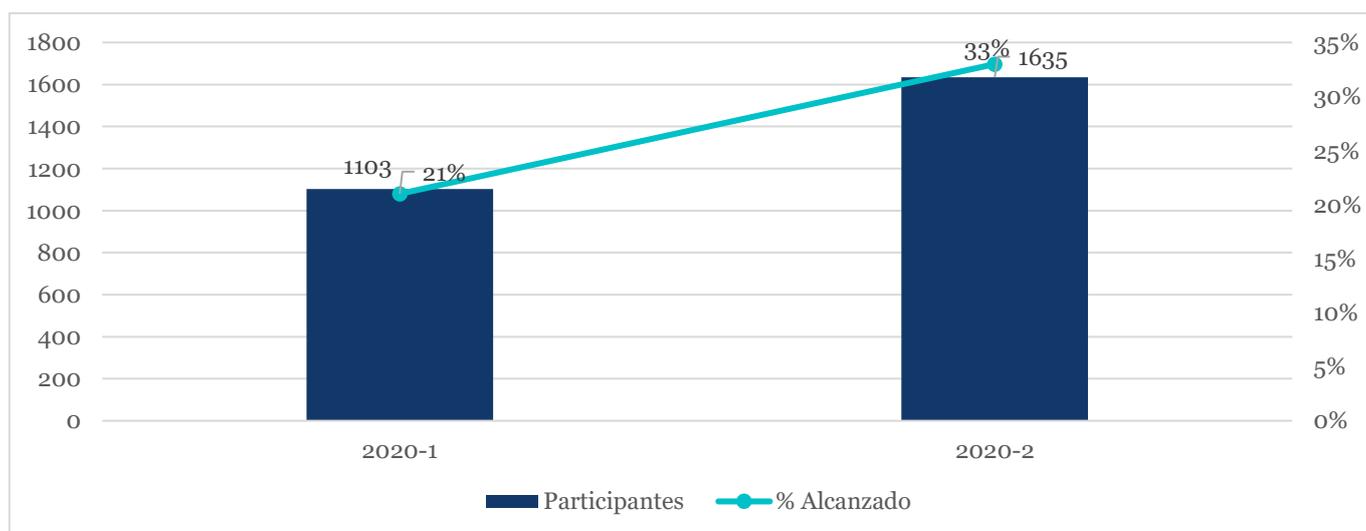


Fuente: Sistema Académico Banner – Dirección de Bienestar y Pastoral, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

### Población atendida en actividades de Pastoral e Identidad Misional

El área de Pastoral e Identidad Misional continúa acompañando y fortaleciendo la participación de la comunidad universitaria a través de las diferentes actividades en cada uno de los programas que conforman por Pastoral. Para el primer período del año 2020, el total de la población atendida a nivel nacional fue del 21%, impactando a 1.103 estudiantes, y para el segundo período su cobertura fue de 33% con una participación de 1.635 estudiantes.

Figura 8 Participación de estudiantes en pastoral - 2020



Fuente: Sistema Académico Banner – Dirección de Bienestar y Pastoral, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.



La Dirección de Bienestar y Pastoral ha venido adelantando e implementando actividades virtuales por medio de un curso integrado en el aula de los estudiantes y actividades en las diferentes plataformas digitales y las redes sociales. En respuesta a la emergencia sanitaria que se atraviesa a nivel mundial, el área de bienestar realizó actividades en línea para apoyar la comunidad educativa mediante diferentes actividades como: actividades recreativas libres, entrenamiento de selecciones deportivas, ensayos culturales, ensayos artísticos y jornadas culturales. Adicionalmente se implementa un espacio de interacción con los estudiantes denominado conversación on-line en aras de propiciar espacio de distensión, de promoción y acompañamiento a la comunidad educativa de UNIMINUTO Vicerrectoría Regional Caribe.

Continuando con la implantación de las virtualidades desde el 2018 se ha implementado en el modelo de atención integral a estudiantes un formulario de remisión para su respectivo seguimiento telefónico y electrónico. MAIE es una estrategia que se encarga de brindar apoyo a las necesidades del estudiante de tal modo que el profesional de bienestar visita cada una de las sedes académicas, desarrollando impacto positivo salón a salón para socializar MAIE, ahora bien, esta socialización se hace de manera virtual al igual que las remisiones a bienestar de la comunidad estudiantil. En aras de fortalecer la comunicación con los estudiantes se ha implementado un grupo en el que se reúnen los representantes de los salones por la plataforma digital TEAMS y se promueve la participación de estos en la vida universitaria.

Por otro lado, se realizaron actividades que ayudaron a mantener o mejorar el nivel académico de los estudiantes y a su vez realizar acompañamiento en las diferentes áreas como: acompañamiento y seguimiento académico, acompañamiento psicosocial o pedagógico y monitorias académicas. El área de promoción socioeconómica se encarga de los patrocinios socioeconómicos a estudiantes que cumplan con los requisitos establecidos. Dada la contingencia se empleó una convocatoria atípica que se facilitó, gracias a las herramientas virtuales que permitieron implementar un formulario web para la postulación. La divulgación de la apertura de la convocatoria se realizó desde el home de la página de UNIMINUTO y el micrositio de Bienestar, por correos electrónicos masivos y por los grupos en las diferentes redes sociales empleadas por la Vicerrectoría Regional Caribe, todo esto con el propósito de brindar apoyo a la comunidad

educativa a resolver las dificultades económicas para matricularse. A su vez, se realizó seguimiento académico y psicosocial a los estudiantes becados con el fin de acompañarlos en todo el proceso.

El desarrollo de Bienestar virtual para la población universitaria de la Vicerrectoría Regional Caribe se ejecutó por medio de Webinar, en programas en vivo, GYM virtual y campañas digitales para promover el bienestar y la salud.

## 2.4. Medición de la línea estratégica 2 al 2020

**Mega 2025:** Lograr una tasa de graduación de 60%

**Línea Base**  
53%

**Medición**  
53,6%

**Meta 2020**  
53%

**Cumplimiento**  
100%

**Indicador**  
Tasa de graduación

Para el caso de la Vicerrectoría Regional Caribe, se espera a 2025 que la tasa de graduación sea de 58%, es por ello por lo que, durante el año 2020 dentro de su plan de acción, tiene un proyecto específico relacionado a apoyo a estudiantes, y dentro de algunas de sus iniciativas se busca fortalecer el acompañamiento estudiantil durante su ciclo de vida en la Institución y mitigar el ausentismo y la deserción y conseguir una graduación exitosa. Se obtuvo una tasa de graduación del 53,6% que permitió alcanzar un cumplimiento de la meta en un 100%, esto es debido al fortalecimiento de las actividades de seguimiento a los estudiantes para prevenir la deserción y ausentismo. Producto de ello, la Institución ejecutó un plan de alivios financieros para mitigar el riesgo de un mayor abandono estudiantil, y fortaleció las estrategias existentes para la permanencia y graduación de los estudiantes A continuación, se relacionarán los avances de las tres iniciativas que conforman dicha línea para este año 2020.

### Iniciativa i.2.1. Alianzas con el sector financiero para la consecución de créditos educativos.

Esta iniciativa hace parte del proyecto Apoyo a estudiantes, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito establecer alianzas con entidades financieras presentes en la región que apoyen créditos educativos, para ofrecer diferentes planes de crédito adaptables a las condiciones de los estudiantes que les permita

iniciar o continuar sus estudios. Para el año 2020, se implementaron las 3 acciones estratégicas que lo conforman al 100%, y sus resultados fueron:

1. Se logró identificar 3 entidades financieras de la región, como Fintra, Coopfuturo y Serfinanzas, que apoyan créditos financieros, haciendo un análisis comparativo de las tasas que ofrecen para estos créditos.
2. Se estableció contacto de forma virtual con estas entidades financieras para generar su vinculación al proyecto.
3. Se hizo divulgación por medio de correo electrónico a los estudiantes que tenían dificultad económica de las entidades con las que se logró hacer convenio, como lo es Fintra.

### **Iniciativa i.2.2. Diseño de una estrategia de apoyo académico a nuevos estudiantes para la nivelación de competencias**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Apoyo a estudiantes, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito implementar un modelo de acompañamiento para la nivelación académica en competencias de lectoescritura, matemáticas e inglés. Para el año 2020, se implementó 1 de las 2 acciones estratégicas que lo conforman al 100%, en el que se hizo un análisis de las necesidades académicas para nivelar competencias genéricas en los estudiantes y producto de ella se llevarán a cabo unos talleres para el 2021.

### **Iniciativa i.2.3. Sistema de trazabilidad de información de los estudiantes con respecto a los perfiles definidos.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Apalancamiento tecnológico y uso de la data, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito identificar la información brindada por el Sistema con respecto a los perfiles definidos, como insumo para el plan y guía de seguimiento y acompañamiento. Para el año 2020, se implementaron las 2 acciones estratégicas que lo conforman al 100%, y sus resultados fueron:

1. Se realizó un informe de análisis con las principales causas de deserción de estudiantes de la Vicerrectoría Regional Caribe.
2. A través de la revisión literaria de los modelos que se han creado para determinación de alertas tempranas, se identificaron las variables que utilizará el sistema para suministrar la información, basado en el análisis de principales razones de deserción.

## **Linea 3: Innovación en la pertinencia**



### 3. Línea estratégica 3: Innovación en la pertinencia

**Propósito:** Aumentar la productividad y movilidad económica y social de los egresados, mediante:

- a. La actualización de la oferta de programas académicos, soportada en criterios de evaluación de la oferta académica existente y la selección de nueva oferta de educación superior, teniendo en cuenta la pertinencia y su viabilidad académica y financiera, en coherencia con los propósitos misionales y la apuesta estratégica institucional en el contexto donde se desarrolle.
- b. Implementación de la educación o formación para la vida, que atienda las necesidades de desarrollo de los sectores productivos, sociales y comunitarios, para garantizar así su pertinencia, y encaminados a mejorar las condiciones de remuneración o de generación de ingresos y empleabilidad de los egresados.
- c. Fortalecimiento del modelo de emprendimiento, desde el currículo y la práctica pedagógica, hasta el apoyo financiero y acompañamiento técnico a estudiantes y egresados en la generación de sus unidades productivas.

**Reto Sede Caribe:** Buscar estrategias alternas para la generación de empleo de los graduados de la institución, es decir, invertir en el diseño curricular para el fortalecimiento de su espíritu emprendedor, para que sean ellos mismos quienes respondan a sus necesidades económicas sin depender de la tasa de empleo regional la cual es muy baja con respecto a la demanda de profesionales.

En este capítulo se presentan los principales resultados de la Vicerrectoría relacionados a la gestión de la oferta académica, las estrategias de

relacionamiento con los egresados, de los servicios de práctica profesional, emprendimiento y empleabilidad prestados desde los Centros Progresar, y la educación continua. A su vez se encontrarán los resultados desde las acciones estratégicas y los resultados de la medición en sede de esta línea.

### 3.1. Gestión de la oferta académica

#### a) Estado general de registros calificados vigentes en 2020

La Vicerrectoría Regional Caribe a 2020 cuenta con 23 programas con registro calificado vigente, de estos, 39% corresponden a la modalidad presencial (9 programas) y el 61% a distancia (14 programas). Por nivel de formación, el 74% corresponden a programas profesional universitario y el 26% a especialización universitaria.

Tabla 8 Programas activos en la VRC a 2020

Centro de Operación	Barranquilla		Cartagena		Santa Marta		Total
	Pregrado	Posgrado	Pregrado	Posgrado	Pregrado	Posgrado	
Distancia Tradicional	6	2	2	1	2	1	14
Presencial	1	1	3	1	3	-	9
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>23</b>

Fuente: Sistema de Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior - SACES, 1 de abril de 2021 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Dirección Académica.

Por centro de operación, Barranquilla cuenta con el 44% de los programas de la vicerrectoría, Cartagena cuenta con el 30% y Santa Marta con el 26%.

#### b) Procesos de registro calificado

Dentro de la política de diversificación de la oferta académica, en 2020 la Vicerrectoría Regional Caribe adelantó 1 proceso en SACES, con el programa de Psicología en modalidad presencial para Barranquilla. Dicho proceso se encuentra activo en estado de completitud.

#### c) Trámites Institucionales

En cumplimiento del nuevo decreto 1330 de 2019, UNIMINUTO en su Vicerrectoría Regional Caribe radicó en 2020 las condiciones institucionales - relacionadas con la obtención, modificación y renovación de registros calificados-

de los 3 municipios que conforman la Vicerrectoría, y se encuentra a la espera de visita de pares.

#### **d) Gestión de documentos maestros para nuevos registros calificado**

Durante el año 2020 se realizó la construcción de viabilidad de la nueva oferta para 7 iniciativas, bajo la aprobación del Consejo Superior de Sede y la construcción documental de estas, todas para nuevos programas, bajo el Decreto 1330 de 2019. De estas 7 iniciativas, se radicó 1 proceso en el SACES del MEN, las demás iniciativas continúan en proceso de construcción.

Para estas iniciativas en construcción, se encuentran adaptando a la nueva Resolución 21795 de noviembre de 2020, basado en la “Carta de Navegación para la adopción de la Resolución 21795 de 2020” que se elaboró desde el Sistema UNIMINUTO, el cual incluye el diseño y construcción de las evidencias exigidas por la nueva normatividad.

#### **e) Acreditaciones de alta calidad**

Para el segundo semestre del año 2020, se realizó la construcción del documento de condiciones iniciales para iniciar el proceso de acreditación en alta calidad del programa de Administración de Empresas, en modalidad presencial de la ciudad de Barranquilla. Dicho documento fue elaborado en su completitud y será subido a la plataforma del CNA a inicios del año 2021.

### **3.2. Estrategia de relacionamiento con graduados**

La Vicerrectoría Regional Caribe tituló en el año 2020 a 643 graduados, de los cuales 541 son de pregrado y 102 de posgrados. Con estas cifras, la Vicerrectoría completa desde el año 2012, 2.022 graduados, de los cuales el 72% corresponden a programas de pregrado (1.463) y el 28% a especialización (559).



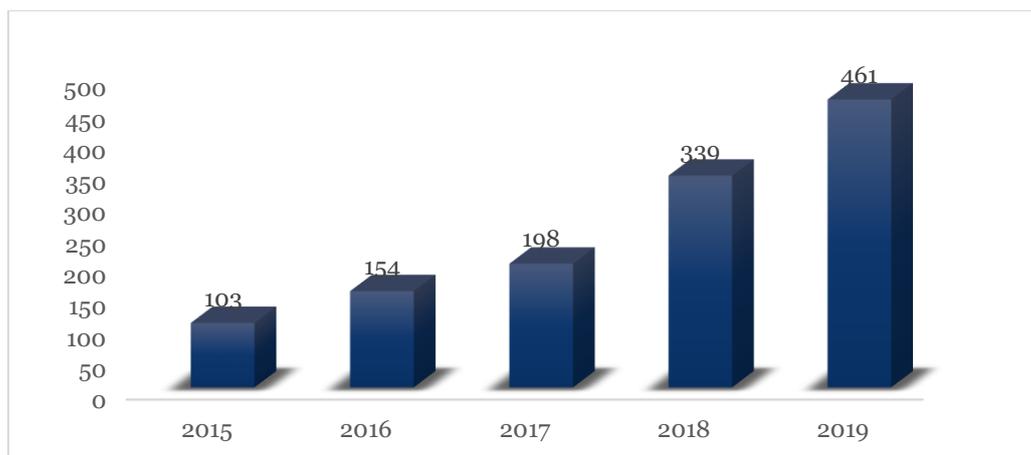
El año 2020, inicio con el estudio del impacto de los graduados en el medio. Para tal fin, el Centro Regional Barranquilla con ayuda de la firma consultora G.A.B.L Baena y Asociados, fueron los encargados de liderar este estudio.

Con un trabajo en conjunto entre la firma, la Dirección Académica y la Coordinación de Proyección Social, se logró la construcción de un instrumento idóneo, en el cual se tuvieron en cuenta las indicaciones, del Ministerio de Educación, sobre el seguimiento a este sector de interés, además de lo solicitado en los procesos de autoevaluación de programas.

### Resultados

Este estudio se realizó con una muestra representativa de los graduados por cada programa académico en los últimos 5 años, de 2015 a 2019, como se evidencia en la siguiente gráfica:

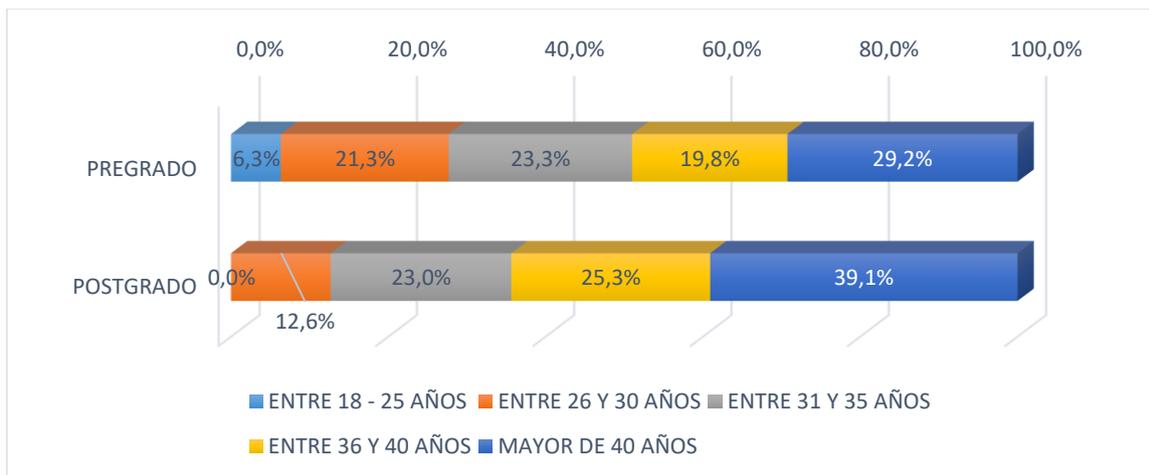
Figura 9 Muestra seleccionada de graduados por año



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Como información general obtenida de la muestra de graduados, la edad de los graduados de UNIMINUTO Centro Regional Barranquilla, superan los 40 años, tanto para pregrado, con un 29,2%, como para posgrado, en un 39,1%. Esto nos refuerza el hecho que la mayoría de nuestros graduados, durante su formación profesional, no son los jóvenes que egresan del colegio para iniciar sus estudios de educación superior, por el contrario, la mayoría de ellos está profesionalizando, para el caso de pregrado, los conocimientos adquiridos en su práctica laboral.

Figura 10 Distribución por edad de los graduados



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Por otro lado, los resultados sobre la situación socioeconómica de los graduados arrojaron, por un lado, que el estrato donde la mayoría de los graduados de UNIMINUTO Centro Regional Barranquilla, habitan en estrato 3 con un 47,9%. Este dato se puede discriminar de la siguiente manera: para pregrado, la concentración está en un 47% mientras que posgrado, está en un 50,6%.

Para el caso de los graduados de pregrado, el siguiente estrato socioeconómico en el cual habitan, con un 36%, es el estrato 2, con lo que podemos concluir que la mayoría de los graduados están concentrados en estratos 2 y 3; contrarios a los graduados de posgrado que se ubican en estratos 3 y 4.

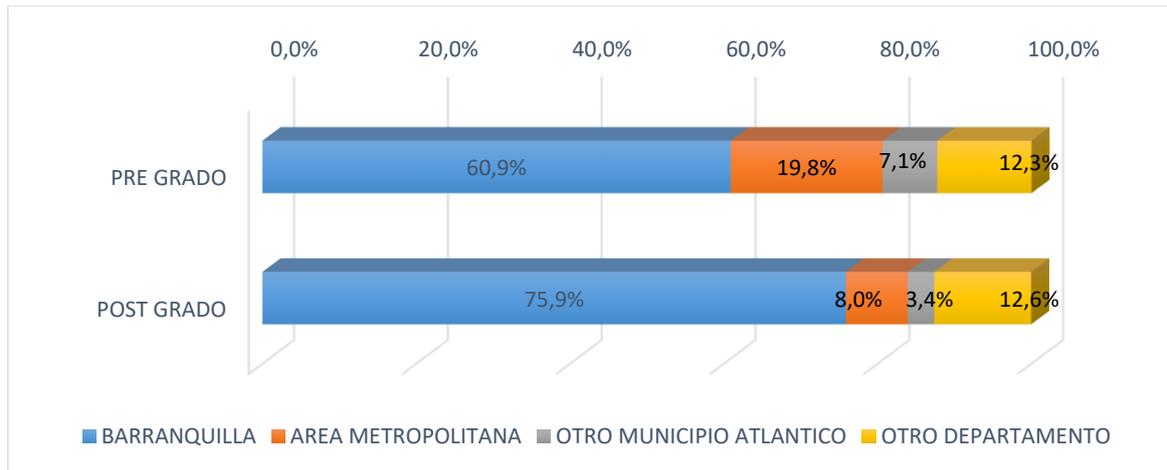
Figura 11 Distribución por estrato de los graduados



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Para finalizar con los resultados generales del estudio, la mayoría de los graduados, tanto de pregrado como posgrado, indicaron que viven en el Departamento del Atlántico, con un 87,7% y 87,4% respectivamente, específicamente en la ciudad de Barranquilla.

Figura 12 Distribución por lugar de residencia de los graduados



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

- **Evaluación de competencias y satisfacción con la formación recibida**

Con este conjunto de preguntas que conformaron el cuestionario, el objetivo principal era determinar si la formación recibida en el programa que estudió, cada graduado, ha tenido impacto en su desarrollo personal, profesional y laboral posteriormente a su fecha de grado.

En esta parte del estudio, los resultados de las calificaciones se llevaron a cabo en una escala de 1 a 5, donde 5 es totalmente satisfecho y 1, nada satisfecho. En la siguiente tabla, se podrá evidenciar el grado de satisfacción de los graduados en este sentido:

Tabla 9. Satisfacción de los graduados con la formación recibida

Pregunta	Calificación
Cómo califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para poder utilizar herramientas informáticas	4.18
Cómo califica los conocimientos, habilidades, y destrezas adquiridas para que le permita ser creativo e innovador	4.33
Cómo califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para emplear la capacidad de abstracción y análisis de documentos	4.32
En qué grado califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para asumir responsabilidades y tomar decisiones	4.48
En qué grado califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para aprender y mantenerse actualizado	4.26
En qué grado califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para saber, buscar, analizar, administrar y compartir información	4.35
En qué grado califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para asumir una cultura de convivencia	4.54
En qué grado califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en un segundo idioma	2.47
En qué grado califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para identificar, plantear y resolver problemas	4.44
En qué grado califica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para realizar trabajos en equipo	4.59

En qué grado califica la formación integral recibida para abordar con responsabilidad ética, social y ambiental los retos del desarrollo regional y participar en la construcción de una sociedad más incluyente

4.47

Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

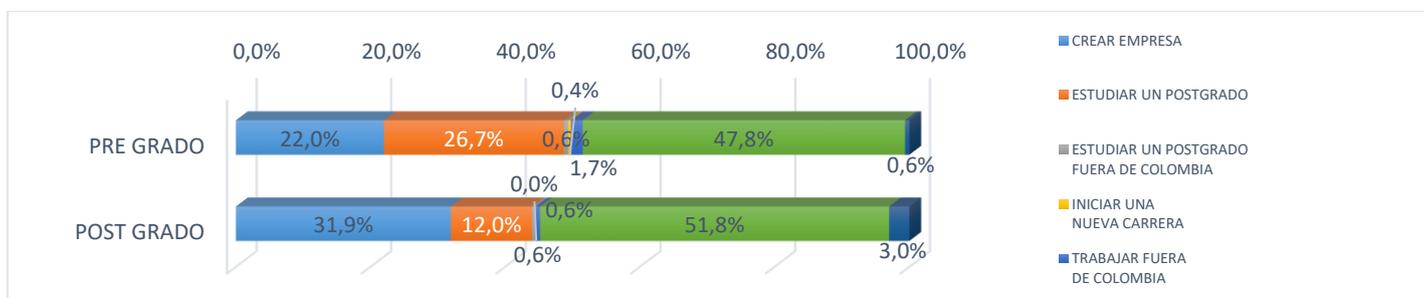
Las calificaciones expuestas en el anterior cuadro, nos indica que el promedio total para este grupo de preguntas, cuyo objetivo era medir el grado de satisfacción con las competencias y la formación recibida, es de 4.22 sobre 5.

**- Plan de vida**

Con este grupo de preguntas pudimos identificar que, por ejemplo, el nivel académico más alto, para los graduados de pregrado, con un 97,2%, es el universitario, seguido por un mínimo de 2,8% de especialización. Mientras que, por el lado de posgrado, el mayor nivel académico alcanzado es el de especialización con un 95,4% y un 7,5% maestrías.

Con respecto a qué han pensado hacer los graduados a corto o mediano plazo, tanto para pregrado como posgrado, la intención de los graduados es trabajar o seguir trabajando en Colombia, 47,8% y 51,8%, seguido por la intención de crear empresa, 22% y 31,9% respectivamente, como se puede evidenciar en el siguiente gráfico:

Figura 13 Distribución por interés de los graduados en el corto y mediano plazo



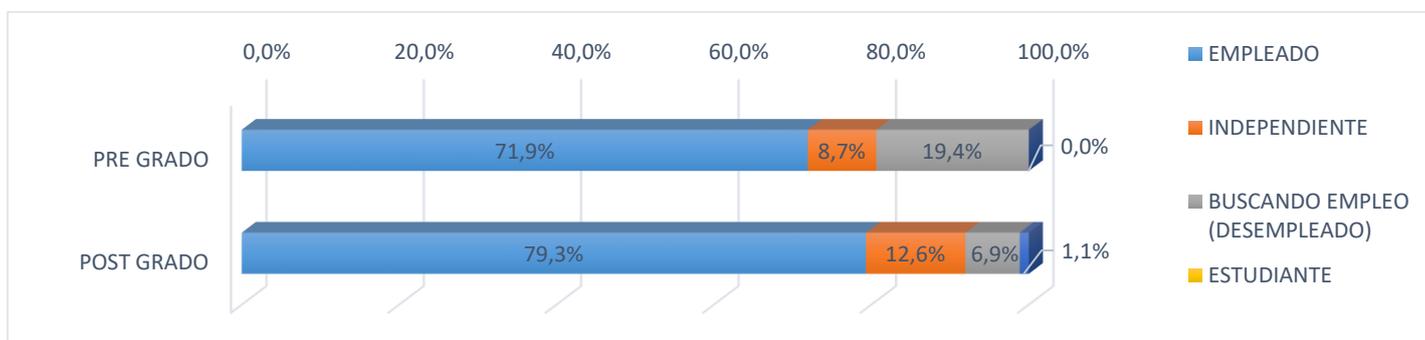
Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Para finalizar con este apartado del estudio, los graduados están de acuerdo en afirmar que la formación del programa y UNIMINUTO han contribuido con su proyecto de vida gracias a la ampliación de conocimientos adquiridas durante su época de estudio. Teniendo en cuenta lo anterior, los graduados de pregrado calificaron esto con un 34,2% y los de pregrado con 57,7%. A esto le sigue, con un 27,5% en pregrado y un 13% en posgrado, el fortalecimiento en todos los campos: laboral, social y personal.



Siendo una de las partes más importantes y de interés del estudio, se pudo identificar que la ocupación de los graduados del Centro Regional está en un 83,5%, lo que significa que un 73,8% se encuentran empleados, el 9,7% trabajan de manera independiente, lo que ubica a los graduados por encima del promedio nacional que, a febrero del año 2020, según lo reportado por el DANE, la tasa de desempleo nacional fue de 12,2% y la de ocupación en un 55,5% (DANE). Es así como sólo el 16,2% del total de los graduados incluidos en el estudio, estaban buscando un empleo.

Figura 14 Distribución de los graduados por situación laboral

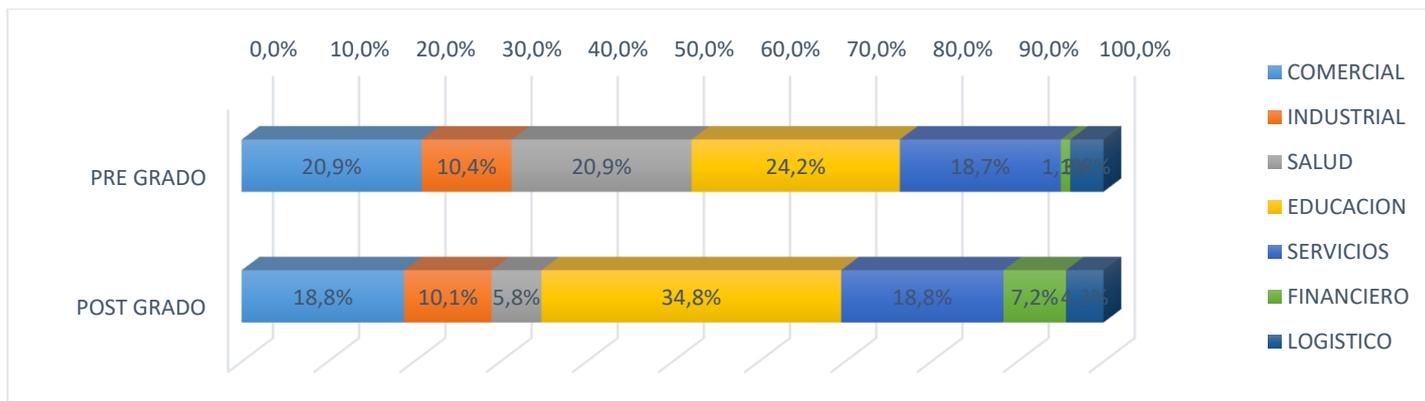


Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

De los graduados que indicaron tener un empleo, al preguntarles por el sector de la empresa donde laboraban, tanto los de pregrado como posgrado, en su mayoría, las ubicaron en el sector privado, seguido por el público y, finalmente, el mixto.

Por su parte, las empresas donde los graduados de UNIMINUTO Centro Regional Barranquilla son empleados, con un 27,1% están ubicadas en el sector económico de educación, seguido por el comercial con un 20,3%, de servicios con 18,8% y de salud con el 16,7%. A continuación, se desglosa por nivel de formación de graduados:

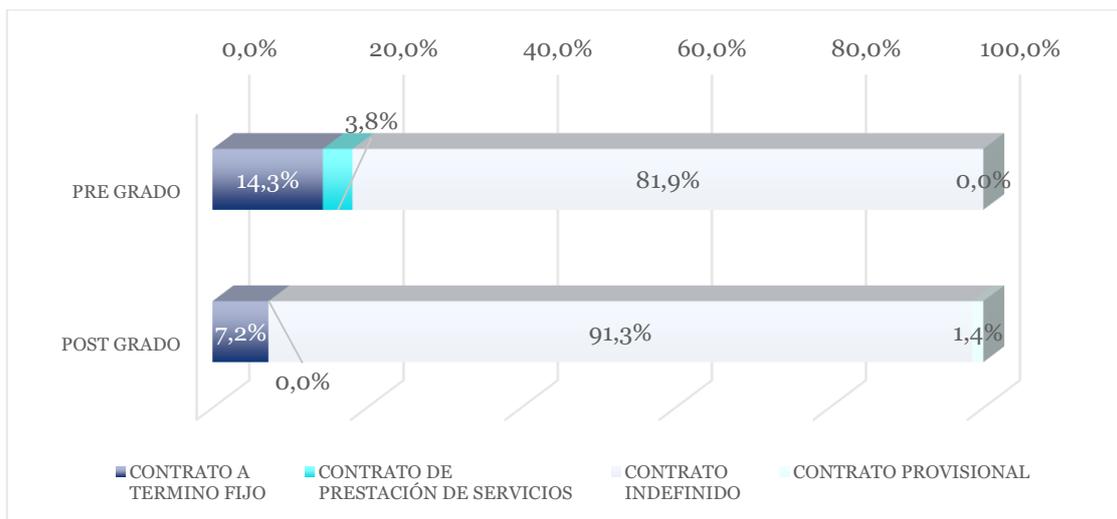
Figura 15 Distribución de los graduados por área económica de empresa donde labora



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Con respecto al tipo de contratación que tienen con la empresa donde laboran, la mayoría de los graduados, tanto de pregrado como de posgrado, coincidieron que se encuentran vinculados a través de un contrato a término indefinido, representando en pregrado el 81,9% y en posgrado, el 91,3%.

Figura 16 Distribución de los graduados por tipo de empresa donde labora

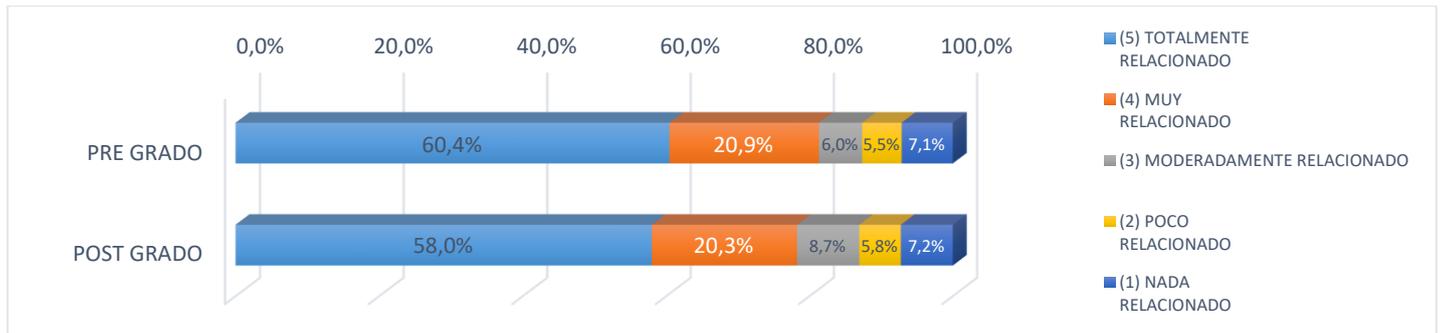


Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Al hablar de los canales utilizados por los graduados para la búsqueda de empleo, el más utilizado y efectivo es por recomendación con un 67,3%.

Por otro lado, con respecto a la correspondencia entre los programas de los cuales se recibieron como profesionales o especialistas, los graduados que comprendieron esta parte del estudio, y su trabajo actual, el 59,8% considera que la labor que desempeña en la empresa donde trabaja está totalmente relacionado; el 20,7% muy relacionado; el 6,8% moderadamente relacionado, el 5,6% poco relacionado y el 7,2% nada relacionado. Lo anterior significa una calificación total de 4,2 puntos sobre 5.

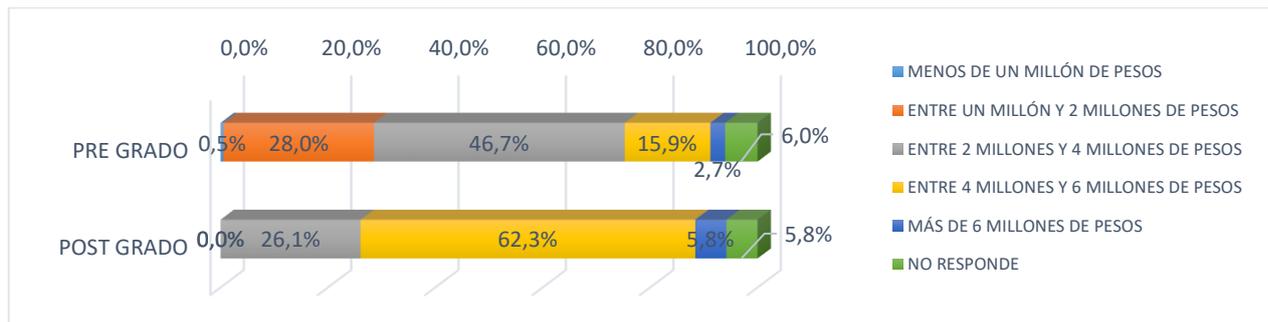
Figura 17 Distribución de los graduados por relación de su profesión con el empleo



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

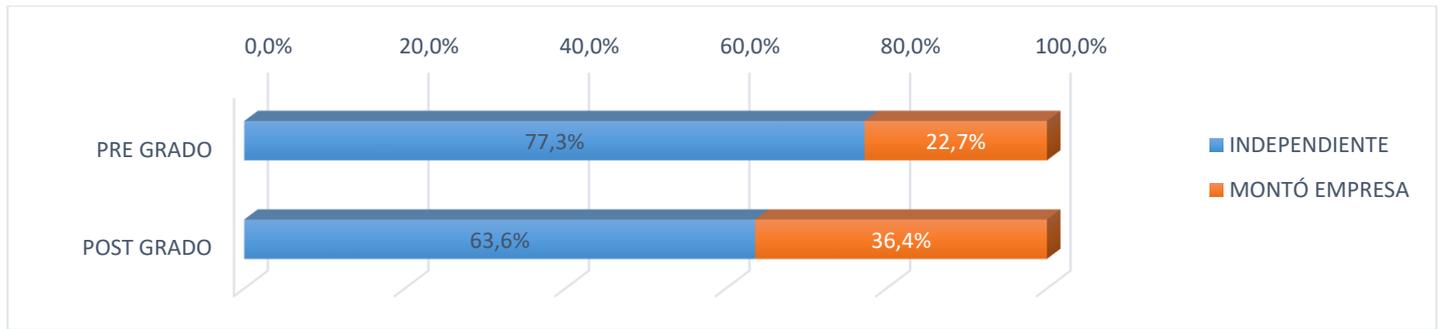
Por su parte, el rango promedio de ingresos, de los graduados que actualmente se encuentran contratados por una empresa, varía dependiendo si estamos hablando de pregrado o de posgrado. En este sentido, para los graduados de pregrado, tienen un ingreso de entre 2 y 4 millones de pesos, seguido por entre 1 millón y dos millones; mientras que, para el caso de posgrado, el rango está entre 4 y 6 millones de pesos, seguido de 2 y 4 millones de pesos.

Figura 18 Distribución de los graduados por rango de ingreso promedio



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO

En cuanto a los graduados que indicaron estar laborando como independientes, se resalta que el 27,3% se decidieron por emprender y montaron su propia empresa. Al hablar de la correspondencia de su actividad actual como independiente y el programa del que se graduó, el 51,5% considera que su actividad está totalmente relacionada con lo estudiado en UNIMINUTO. Esto nos lleva a obtener una calificación de 4,03 puntos sobre 5 en este sentido.



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Continuando con los graduados que trabajan como independientes, el promedio de ingresos de esta parte de la muestra está entre 2 y 4 millones de pesos mensuales con un 36,4% y, con un 30,3% entre 4 y 6 millones de pesos.

Luego de analizar los datos de los graduados que son empleados, como los que trabajan de manera independiente, para ambos casos, se evidenció un nivel de satisfacción laboral (trabajo actual) bastante sobresaliente, logrando así una calificación de 4,66 sobre 5.

En la siguiente tabla, se presentarán unas preguntas del cuestionario que buscaban destacar ciertos aspectos importantes con respecto a la percepción laboral y del mercado frente a los graduados de UNIMINUTO Centro Regional Barranquilla:

Tabla 10. Percepción laboral y del mercado de los graduados de UNIMINUTO en Barranquilla

Pregunta	Calificación
Los programas académicos ofertados por UNIMINUTO gozan de reconocimiento en el mercado laboral	3.66
La formación impartida por el programa le permitió alcanzar sus expectativas personales, contribuyendo a lo largo de su proyecto de vida	4,03
Propicia un acercamiento a otros conocimientos o perspectivas que contribuyen a su formación integral como persona	4,05
os contenidos del currículo cursado son coherentes con los conocimientos y habilidades que exigen el ejercicio profesional	4,04
El programa le brinda proyectos, programas o mecanismos que le facilitan su entrada al mundo laboral	3.76
Propicia distintas estrategias pedagógicas, metodológicas y didácticas para la formación en investigación	3.97

Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Teniendo las opiniones, percepciones y realidades de los graduados frente a los diversos ítems estudiados, se debía conocer las opiniones y percepciones de los empleadores de este grupo de interés para UNIMINUTO. En este sentido, nos encontramos con una calificación de 3.7 sobre 5 puntos, con relación al nivel competitivo de UNIMINUTO frente a las demás universidades de la ciudad, es

decir, el empleador reconoce otras Instituciones antes que UNIMINUTO. Esta situación cambia al momento de reconocer que tiene un graduado del Centro Regional Barranquilla ya que, con respecto al nivel de satisfacción de los empleadores frente al desempeño profesional de los graduados de la institución, mereció una calificación sobresaliente de 4.43 puntos de 5. Los empleadores reconocen a los graduados de UNIMINUTO como profesionales íntegros, confiables y muy bien preparados; además de respetuosos y comprometidos con las labores para las cuales han sido contratados.

#### - **Comunidades académicas, asociaciones científicas y reconocimientos**

El 5,9% de los graduados han recibido distinciones y reconocimientos por su desempeño en la disciplina, profesión, oficio u ocupación, siendo estos reconocimientos laborales, otorgados por la empresa donde laboran.

Al hablar de publicaciones con registro ISBN o ISSN, el 1,2% de los graduados ha realizado este tipo de publicaciones. Mientras que, con respecto a la participación o pertenencia en instituciones benéficas (obras sociales) o filantrópicas, el nivel de participación es de un 8,2%.

### **3.3. Servicios brindados desde el Centro Progresá-EPE**

El Centro Progresá EPE, como parte de la proyección social de UNIMINUTO, tienen como propósito que los estudiantes y graduados, puedan acceder a productos para la generación de ingresos, la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la cualificación, la comercialización, el desarrollo humano y la financiación social. A continuación, se describen los principales resultados de los servicios prestados por el Centro Progresá:

#### **Estrategia de Práctica Profesional**

- ✓ 1.141 estudiantes inscribieron su práctica profesional durante el año 2020.
- ✓ Se elevó el número de estudiantes en modalidad de práctica en emprendimiento pasando de 120 estudiantes en el 2019 a 187 estudiantes en el año 2020, apoyando a la realidad actual del país por la Pandemia.
- ✓ Se fortaleció la relación con el sector externo aumentando los escenarios de práctica de nuestros estudiantes, en el que se obtuvo 40 escenarios de práctica vinculados, 17 contratos de aprendizaje generados y 62 convenios especiales.



### **Estrategia de Servicios de Empleabilidad a estudiantes y graduados**

- ✓ Se realizaron talleres y seminarios para fortalecer las potencialidades laborales de los estudiantes y graduados y charlas motivacionales relacionadas con la orientación ocupacional.
- ✓ 177 estudiantes recibieron orientación ocupacional personalizada.
- ✓ 59 estudiantes, 4 graduados, asistieron a cursos y talleres de Empleabilidad sobre como potencializar su hoja de vida.
- ✓ 21 estudiantes y 5 graduados asistieron a talleres sobre técnicas de entrevista.
- ✓ Se recibieron 12 ofertas directas de empleo y 17 estudiantes se postularon, y 3 fueron contratados reportados desde el empleador.
- ✓ En concordancia a la Dirección de Proyección social del sistema se gestionó un nuevo portal de empleo, que permite el registro de los beneficiarios (estudiantes, egresados y graduados) de cada sede, así como también el registro de empresas y organizaciones de cada región interesados en los servicios de intermediación laboral.

### **Estrategia de Servicios de Emprendimiento a estudiantes y graduados**

- ✓ 1.376 estudiantes inscritos en la transversal de emprendimiento.
- ✓ Se realizaron 9 eventos relacionados a temas de mentalidad y cultura emprendedora.
- ✓ 867 estudiantes y 21 graduados participantes en eventos de mentalidad y cultura emprendedora.
- ✓ Se incentivó desde EPE a los estudiantes a tomar la modalidad de emprendimiento como opción de grado en el que se logró la inscripción de 40 estudiantes en esta modalidad.
- ✓ 110 estudiantes y graduados recibieron asesoría en Emprendimiento.
- ✓ 4 proyectos estuvieron en asesoría y pasaron etapas preliminares en la convocatoria del FONDO EMPRENDER- SENA.

## **3.4. Estrategia de Educación Continua**

En el año 2020 se ofertaron 4 cursos dirigidos a la comunidad educativa y al público externo, en alianza con la Corporación Industrial Minuto de Dios – CIMID. Estos cursos fueron gratuitos y se logró la inscripción de 1.684 personas.



Fuente: Coordinación de Convenios y Educación Continua, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

De los 1.684 personas inscritas, sólo 180 completaron el proceso y obtuvieron certificado de participación, con lo que podemos concluir que el 11 % completó el proceso. Para el año 2021, se continuará con la fase 2 de estos cursos.

El público que este proyecto de cursos logró impactar se encuentran egresados y graduados, estudiantes, público externo, colaboradores, afiliados de Asociaciones Gremiales y afiliados de socios comerciales como Fenalco, Cotelco y Undeco.

En el 2020-2 se preparó el curso de Lactancia materna exclusiva y alimentación complementaria especialmente para NU3 dirigido a Agentes Educativas de Fundación Nu3 en la Atención Integral a la Primera Infancia. Fue un curso a la medida, que se vendió para 20 participantes: 13 ubicados en Ciénaga y 7 de Santa Marta, Magdalena.

### **Convenios para certificar instituciones externas**

Se materializaron 2 convenios para certificar entes externos:

- ✓ Fundación la Luz de mis Ojos
- ✓ Ingenieros de Marketing S.A.S (convenio en trámite)

Con la Fundación La Luz de mis Ojos pretendemos capacitar a 200 Personas en torno a la temática de Inclusión y formación de personas con Discapacidad y Metodología y didáctica al interior del aula en la región de Maicao y Uribia. La

propuesta fue entregada a la secretaría de educación, y se espera a inicios de 2021 tener la aprobación. La fundación también tiene proyectado un proyecto de formación para docentes en el Atlántico.

Con Ingenieros de Marketing S.A.S. ofertaremos el curso de Transformación Digital para la expansión Empresarial y se piensa dirigir nuestra estrategia en los siguientes sectores: Zona Franca, Agencias de Aduana y Gremios como Acopi, Fenalco, Cotelco, Analdex, Sociedad Portuaria Regional Barranquilla.

### 3.5. Medición de la línea estratégica 3 al 2020

Para esta línea estratégica, se tienen 2 megas-metas que cumplir, la primera que está relacionada al ingreso mensual promedio de los graduados, que es medida desde el sistema, sin embargo, desde la Vicerrectoría se está controlando. Y la segunda está relacionada a estudiantes y graduados que han recibido asesoría técnica, y esta mega meta si se mide desde la Vicerrectoría. Para cada una de las megas-metas se cuenta con iniciativas y acciones estratégicas diseñadas.

**Mega 2025:** Alcanzar el promedio de ingresos mensuales de graduados del sector de referencia. (Línea base a 2016: ingreso mensual UNIMINUTO \$1.900.000, Ingreso mensual sector de referencia \$2.600.000)

**Línea Base**  
\$1.658.654

**Medición**  
\$1.826.955

**Meta 2020**  
\$1.770.000

**Cumplimiento**  
100%

**Indicador**  
Ingresos  
Mensuales  
graduados

Durante el año 2020, la Vicerrectoría Regional Caribe dentro de su plan de acción tiene 5 iniciativas que le apuntan al fortalecimiento y evolución social de nuestros graduados, enmarcados en varios proyectos. Se obtuvo un promedio de ingresos mensuales de nuestros graduados de \$1.826.955 que permitió alcanzar un cumplimiento de la meta en un 100%<sup>2</sup>. Estos resultados son debido a que el 67,6% de los graduados de la sede Caribe ya se encuentran laborando antes de recibir su titulación y el 22,5% indica que no es su primer empleo después de haber adquirido su grado. Además, el 83,5% de los graduados luego de culminar sus estudios, ya cuenta con un empleo o es independiente. También contamos con

<sup>2</sup> Valor normalizado al 100% para efectos de la medición del cumplimiento de la meta

que el 79,3% de graduados tiene un rango de ingresos mensuales por encima del ingreso promedio nacional.

Es importante aclarar que la medición realizada, corresponde a una medición parcial, obtenida de las encuestas del momento cero realizadas por la Institución, dado que el Observatorio Laboral para la Educación – OLE-, aún se encuentra pendientes por el cargue de las cifras actualizadas. A continuación, se relacionarán los avances de las cinco iniciativas que conforman esta mega para este año 2020.

### **Iniciativa i.3.1. Revisión de microcurrículos para incluir las asignaturas con impacto de innovación.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Desarrollo y Enriquecimiento Curricular, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito generar espíritu de innovación para que los estudiantes y graduados incrementen sus opciones laborales individuales y sean agentes generadores de empleo. Para el año 2020, se implementó la acción estratégica al 100%, en el que se incluía la asistencia a los comités curriculares desarrollados desde las direcciones de los programas que hacen parte de la Vicerrectoría.

### **Iniciativa i.3.2. Portafolio de servicio como estrategia innovadora de valor agregado basado en la creación de cursos cortos y talleres relacionados con la oferta académica para el sector externo y graduados**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Fortalecimiento de la oferta de valor, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito el diseño e implementación del portafolio de servicio basado en cursos cortos y talleres relacionados con la oferta académica, con el fin de mejorar las cualificaciones de los estudiantes, egresados y graduados y mejorar la inserción laboral, acorde con las tendencias educativas contemporáneas y las necesidades reales del mercado. Para el año 2020, se implementaron las 2 acciones estratégicas al 100%, y los resultados fueron:

1. Se llevó a cabo un estudio de mercado por una firma consultora market team en conjunto con la dirección de mercadeo que permite conocer las áreas de conocimiento y temáticas demandadas y de interés por las personas para la línea de formación para la vida en educación continua. Además, desde la coordinación de convenios y educación continua de la sede, se implementó una encuesta a las personas inscritas en los cursos de formación gratuitos desarrollados en la sede para

conocer sus preferencias en cursos, talleres y diplomados, en el que el 81 % de los encuestados prefieren que sean desarrollados en modalidad virtual o blended.

2. Basado en esto, se seleccionaron los cursos y talleres que serán la oferta para el 2021.

### **Iniciativa i.3.3. Portafolio de oferta de cursos a la medida**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Fortalecimiento de la oferta de valor, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito planificar y diseñar cursos cortos y de educación continua para externos y graduados acordes con las exigencias y actualidades del mercado para aumentar los otros ingresos. Para el año 2020, se implementó la acción estratégica al 100%, en el que producto del análisis y acercamiento a empresas del sector externo se lanzó y se vendió el curso de Lactancia materna exclusiva y alimentación complementaria especialmente para NU3 dirigido a Agentes Educativas de Fundación Nu3 en la Atención Integral a la Primera Infancia. Se contó con 20 participantes: 13 de Ciénaga y 7 de Santa Marta.

### **Iniciativa i.3.4. Plataforma de empleabilidad**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Posicionamiento regional, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito el fortalecimiento de la base de convenios y de relacionamiento con empresas para mejorar el perfil de cargos al que nuestros aspirantes puedan tener acceso; mejoras salariales, disminución de la deserción y la relación de UNIMINUTO con el sector externo posicionando la marca. Para el año 2020 no se pudo implementar esta iniciativa debido a la migración a la nueva plataforma de empleo, por lo tanto, esta iniciativa se aplaza y se le dará inicio en el año 2021.

### **Iniciativa i.3.5. Modelo de creación y desarrollo de oferta de educación continuada**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Modelos, metodologías y procesos, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito construir y aplicar un modelo para la creación y desarrollo de cursos y diplomados para formación continuada, involucrando responsables, actividades y estandarización de procesos que soporte la creación de nueva oferta. Para el año 2020, se implementaron las 7 acciones estratégicas al 100%, y los resultados fueron:

Se diseñó un documento con el modelo, basado en los lineamientos institucionales, para crear y diseñar la oferta de educación continua en la vicerrectoría, que contiene:

1. Criterios para la identificación de necesidades y oportunidades
2. Pautas de observación de los sectores económicos a los que va dirigida la oferta de formación
3. Requerimientos y especificaciones de cursos a ser desarrollados
4. Estándares de cursos en función a tipologías
5. Definición de necesidades de personal docente para la impartición de los cursos (perfil profesoral)
6. Establecimiento de la metodología de desarrollo de los cursos
7. Establecimiento de la metodología de impartición de cursos

Este documento será dinámico, en el que se va actualizando, dependiendo a las necesidades del sector y acorde a las mejoras detectadas frente a su implementación.

**Mega 2025:** *Contar con una comunidad de 9.000 estudiantes que recibieron, a partir de 2020 asistencia técnica para sus iniciativas empresariales y 5.500 graduados con asistencia técnica y asesoría para el desarrollo de iniciativas empresariales.*



A 2025, la Vicerrectoría Regional Caribe espera alcanzar 580 estudiantes y 240 graduados que recibieron asesoría técnica para sus iniciativas empresariales. Para ello, en su plan de acción del año 2020 tiene 4 iniciativas con sus respectivas acciones estratégicas que se ejecutaron y permiten alcanzar este objetivo. Se obtuvo que 110 estudiantes recibieron asistencia técnica, que permitió alcanzar un cumplimiento de la meta en un 69,2%. Se identifica como oportunidad de mejora seguir fortaleciendo la motivación, a través de diferentes actividades, la mentalidad de innovación y emprendimiento de los estudiantes. Por otro lado, 5

graduados recibieron asistencia técnica, que permitió alcanzar un 25% de cumplimiento, esto se identifica como una oportunidad de mejora para fortalecer el relacionamiento con graduados en el que se siga motivando la cultura de emprendimiento.

A continuación, se relacionarán los avances de las cuatro iniciativas que conforman esta mega para este año 2020.

### **Iniciativa i.3.6. Definir la oferta de cursos cortos, desde la experiencia de emprendedores que compartan buenas prácticas y lecciones aprendidas**

Esta iniciativa hace parte del proyecto de Fortalecimiento de la oferta de valor, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito el diseño e implementación del portafolio de servicio, basado en cursos cortos, desde la experiencia de emprendedores que compartan buenas prácticas y lecciones aprendidas. Mejorar las cualificaciones de los estudiantes, egresados y graduados, con el propósito de mejorar la inserción laboral desde la experiencia real de referentes. Para el año 2020, se implementaron 3 acciones estratégicas al 100%, y los resultados fueron:

1. Se desarrollaron 9 eventos en el año 2020 que contó con la participación de 867 estudiantes y 21 graduados que permiten desarrollar competencias emprendedoras en la comunidad académica.
2. Se capacitó a 2 profesores en talleres motivadores de emprendimiento.
3. Se estableció un grupo de profesores disciplinares en el área de emprendimiento para asesorar integralmente a los estudiantes.

### **Iniciativa i.3.7. Alianzas con el sector empresarial para la responsabilidad social**

Esta iniciativa hace parte del proyecto de Posicionamiento regional, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito establecer alianzas con el sector empresarial, de acuerdo con una segmentación de las líneas de la oferta académica de las sedes, en el marco de acciones relacionadas con responsabilidad social. A través del incremento del número de convenios y de relacionamiento con empresas, buscamos mejorar el perfil de cargos al que nuestros aspirantes puedan tener acceso; mejoras salariales, disminución de la deserción y la relación de UNIMINUTO con el sector externo. Para el año 2020, se implementaron 2 acciones estratégicas al 100%, y los resultados fueron:

1. Se realizó una inducción a profesores y 4 inducciones a estudiantes para presentar al Centro EPE y la bolsa de empleo como herramienta de oportunidades emprendedoras.
2. Se diseñaron 2 cursos de orientación vocacional dirigidos a estudiantes, egresados y graduados. Uno de ellos relacionado a como potenciar su hoja de vida en el que participaron 59 estudiantes y 4 graduados, y el otro taller era sobre técnicas de entrevistas en el que participaron 21 estudiantes y 5 graduados. Además, 177 estudiantes recibieron orientación ocupacional personalizada.

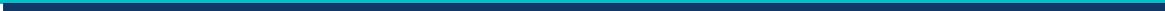
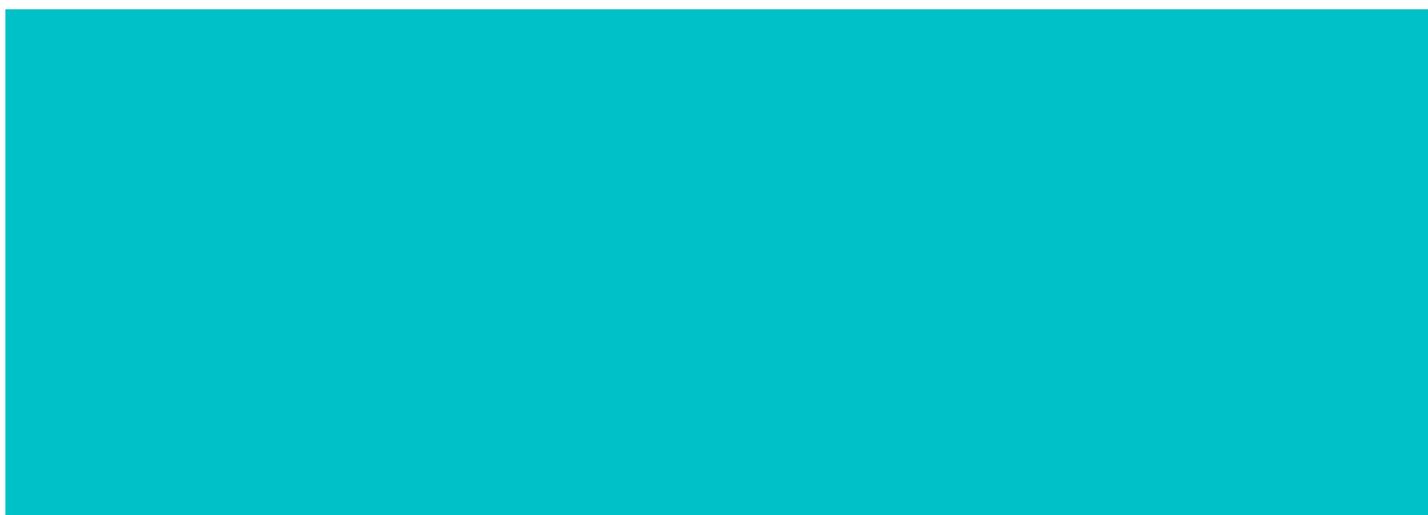
### **Iniciativa i.3.8. Comunidades de emprendimiento en el currículo.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto de Estímulo al emprendimiento, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito generar comunidades de emprendimiento, dentro de un ambiente de aprendizaje palpable para formar semilleros. Se pretende constituir capital semilla con responsabilidad social. Generar espíritu emprendedor para que, los estudiantes, graduados, incrementen sus opciones laborales individuales y sean agentes generadores de empleo. Para el año 2020, se implementaron 2 acciones estratégicas al 100%, y los resultados fueron:

1. Se cuenta con 1 proyecto de emprendimiento social, Aprende y Emprende, y se estableció un encuentro con la empresa ENDEAVOR, con el fin de vincular estos proyectos con empresas que deseen apoyar estas iniciativas.
2. Se llevaron a cabo actividades de divulgación para dar a conocer las diferentes convocatorias de emprendimiento y accesos a estímulos financieros, con el que se obtuvo 4 proyectos que estuvieron en asesoría y pasaron a etapas preliminares de la convocatoria del FONDO EMPRENDER- SENA. Se espera en el año 2021 tener los resultados.

### **Iniciativa i.3.9. Redes de Emprendimiento**

Esta iniciativa hace parte del proyecto de Estímulo al emprendimiento, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito crear redes de emprendimiento o vincularnos en las ya existentes, a través de una comunidad web articulada con otras comunidades nacionales e internacionales que permita tener acceso a información y mejores prácticas. Para el año 2020, se implementó la acción estratégica al 100%, en el que se asistió a diferentes talleres de INNPULSA, se tuvo un acercamiento con ENDEAVOR, y con REUNE.



## **Linea 4: Desarrollo de la Virtualidad**

## 4. Línea Estratégica 4: Desarrollo de la virtualidad

**Propósito:** Implementar un modelo de gestión para la educación superior en modalidad virtual, eficiente, de calidad y pertinente, que facilite el acceso y la cobertura alineado a la misión de UNIMINUTO, generando sinergias con las modalidades presencial, distancia, dual o las combinaciones de ellas. Este modelo debe asegurar los resultados de aprendizaje con calidad, la permanencia y graduación de los estudiantes y la movilidad social y económica de los egresados.

El desarrollo de la virtualidad en UNIMINUTO contempla los siguientes siete componentes claves: a) Contenido virtual de talla mundial, b) Red de compañeros (networking), c) Construcción de comunidades, d) Sistema de apoyo presencial, e) Sistema de gestión del aprendizaje, f) Localización de la virtualidad, g) Eficiencia del modelo virtual, y h) Tecnología para la virtualidad.

**Reto Sede Caribe:** Cerrar las brechas en términos de formación y desarrollo de competencias del talento humano, tanto a nivel docente como administrativo. Adicional a lo anterior, se requiere posicionar la marca en la región y que este ejercicio esté acompañado del reconocimiento de diferentes grupos poblacionales y que la atención a ellos sea pertinente.

Por ser una línea estratégica que se gestiona a nivel sistema para toda la Institución, en este capítulo, se presentan los principales resultados de la Vicerrectoría relacionados a las iniciativas que se plantearon para armonizar las iniciativas que UNIMINUTO Virtual está implementando y contribuir al cumplimiento de la meta.

### 4.1. Medición de la línea estratégica 4 al 2020

**Mega 2025:** *Crear una comunidad de 25.000 estudiantes matriculados en programas de educación superior en modalidad virtual.*

#### **Iniciativa i.4.1. Plan de desarrollo profesoral: "Soy tu profe de avanzada"**

Esta iniciativa hace parte del proyecto de Estructura organizativa y desarrollo del talento humano, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito formar a los formadores en el desarrollo de competencias para conocer, aplicar y transferir conocimiento a través de herramientas tecnológicas, pedagógicas y didácticas. Para el año 2020:

1. Se formuló un plan de capacitación, a través del plan de desarrollo profesoral, el cual fue aprobado y contó con 7 profesores capacitándose en bilingüismo, 1 en Investigación, 5 en Proyección Social, 12 en Identidad Misional, 3 en formación posgradual.

## **Linea 5: Crecimiento con impacto social**



## 5. Línea Estratégica 5: Crecimiento con impacto social

**Propósito:** Desde la misionalidad, asegurar el acceso y cobertura de la población a la educación superior, mediante un proceso de crecimiento planificado con impacto social, sustentado en la pertinencia de los programas académicos, la articulación de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social, que, aunado con el enfoque praxeológico, permita al estudiante reflexionar y generar propuestas orientadas a la transformación de sus comunidades.

En esta línea, se plantean varios frentes de acción, entre los cuales están: la articulación y desarrollo de las funciones sustantivas y su internacionalización, el impacto social soportado en los contenidos curriculares, y los resultados de la investigación básica, científica y formativa para la generación de nuevo conocimiento y la apropiación social del mismo. Igualmente debe contemplar la adecuada promoción y venta de la oferta académica.

**Reto Sede Caribe:** Diseñar la propuesta de nuevos programas académicos atractivos y de alta demanda para la región, tanto en pregrados, posgrados y oferta de educación continua en diferentes modalidades (Presencial, distancia y virtual).

Hacer un entendimiento del paradigma de la complejidad para la incorporación del componente social en las asignaturas de ciencias básicas.

En este capítulo se presentan las gestiones y resultados relacionados con la evolución de la población estudiantil de la vicerrectoría, el desarrollo de las funciones sustantivas de la investigación y de la proyección social, de la internacionalización y la cooperación para el desarrollo, y finalmente, en la gestión del mercadeo. A su vez se encontrarán los resultados desde las acciones estratégicas y los resultados de la medición en sede de esta línea.



## 5.1. Población Estudiantil en 2020

En el año 2020, la población estudiantil de la Vicerrectoría Regional Caribe contó con 4953 estudiante en sus diferentes niveles de formación (pregrado y posgrado), presentando un decrecimiento del 2,6% que corresponde a 134 estudiantes, respecto al año anterior, como se observa en la Tabla 11. Este decrecimiento de la población se dio principalmente en los estudiantes de pregrado por la situación de pandemia del Covid-19 que afectó a la economía de las familias colombianas.

Los programas de pregrado presentaron un decrecimiento de 3,8% respecto al año anterior, sin embargo los programas de posgrados, evidencian un crecimiento del 47,3% para el año 2020, esto es debido al interés de los estudiantes antiguos de este nivel de formación por culminar sus estudios faltándoles solo un semestre por culminar, por ser programas de especialización de 1 año y el interés de los estudiantes nuevos, que a pesar de la incertidumbre generada, su situación económica no estuvo afectada por ser una población en el que 60% pertenecen a estratos 3 en adelante.

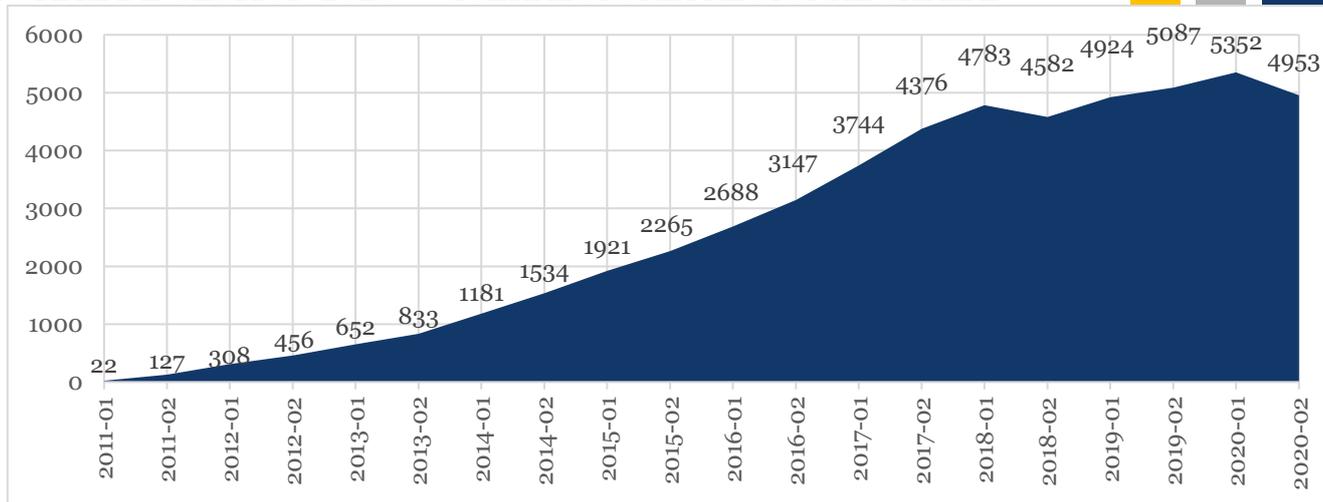
Tabla 11 Población estudiantil Sistema UNIMINUTO (2019 – 2020 segundo semestre)

Nivel de Formación	2019-2	2020-2	Variación Porcentual (%)
Pregrado	4975	4788	-3,8
Posgrado	112	165	47,3
<b>TOTAL</b>	<b>5087</b>	<b>4953</b>	<b>-2,63</b>

Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

Con respecto al crecimiento de la población estudiantil, ha tenido una tasa de crecimiento anual de 50,2% desde el año 2011, y su comportamiento se evidencia en la figura 20.

Figura 20 Crecimiento de la población estudiantil (2011-2020)

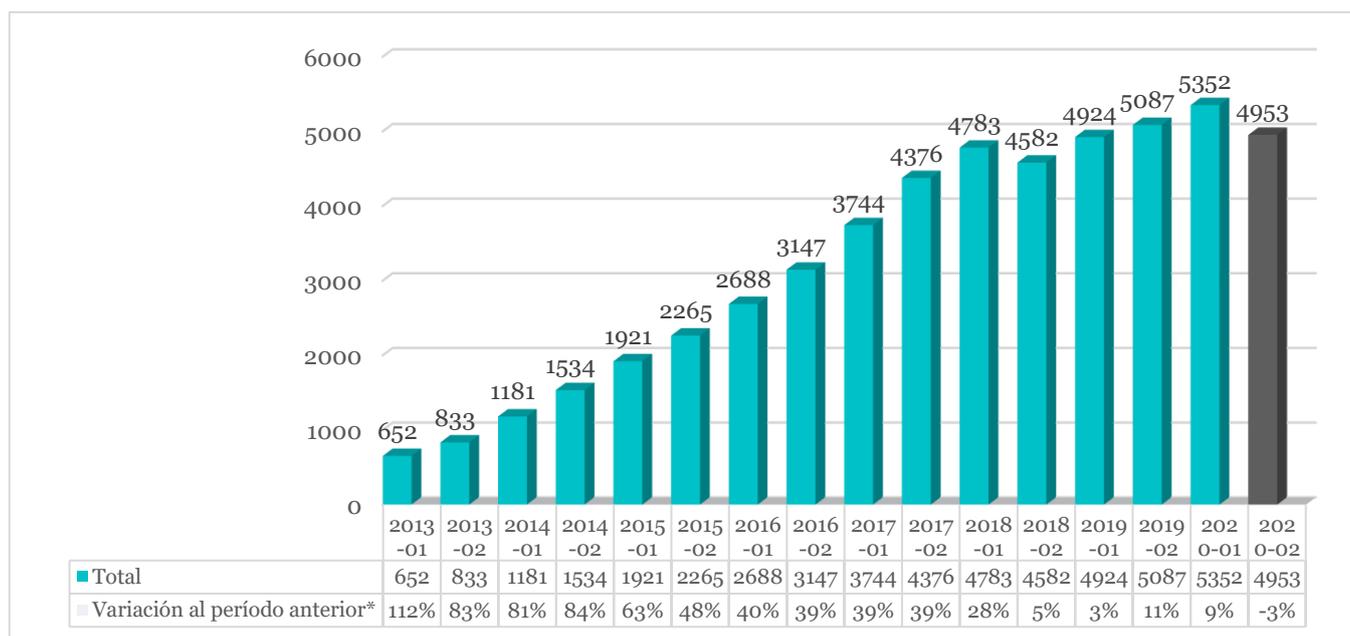


Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

### a) Evolución de la población estudiantil

Teniendo en cuenta la población de pregrado y posgrado de la vicerrectoría, se observa un aumento de la matrícula de estudiantes entre el año de 2013 a 2020, con un incremento promedio anual por semestre de 42%, teniendo un comportamiento estable en los últimos períodos y un descenso en el último período del año 2020. Para el último período del año 2020, se contó con 4582 estudiantes matriculados, con un decrecimiento del 2,6% con respecto al segundo semestre del 2019, donde contaba con 5087 estudiantes, por la situación de pandemia; mientras que, para el primer semestre del 2020, contaba con una población de 5352 estudiantes, tal como se evidencia en la figura 21.

Figura 21 Evolución de la población estudiantil de pregrado y posgrado VRC (2013-2020)

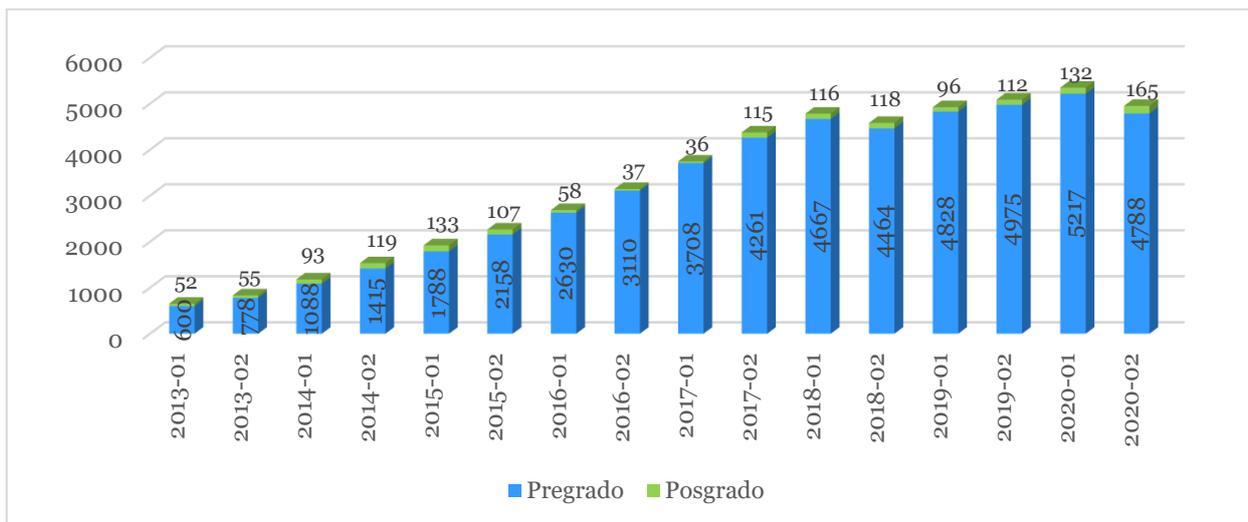


\*Nota: El cálculo de la variación corresponde al período igual del año anterior.

**b) Población estudiantil por nivel académico, nivel de formación y modalidad de estudio.**

Con respecto a la distribución de la población de la vicerrectoría, el 96,7% corresponde a estudiantes en programas de pregrado y el 3,3% a estudiantes en programas de posgrado.

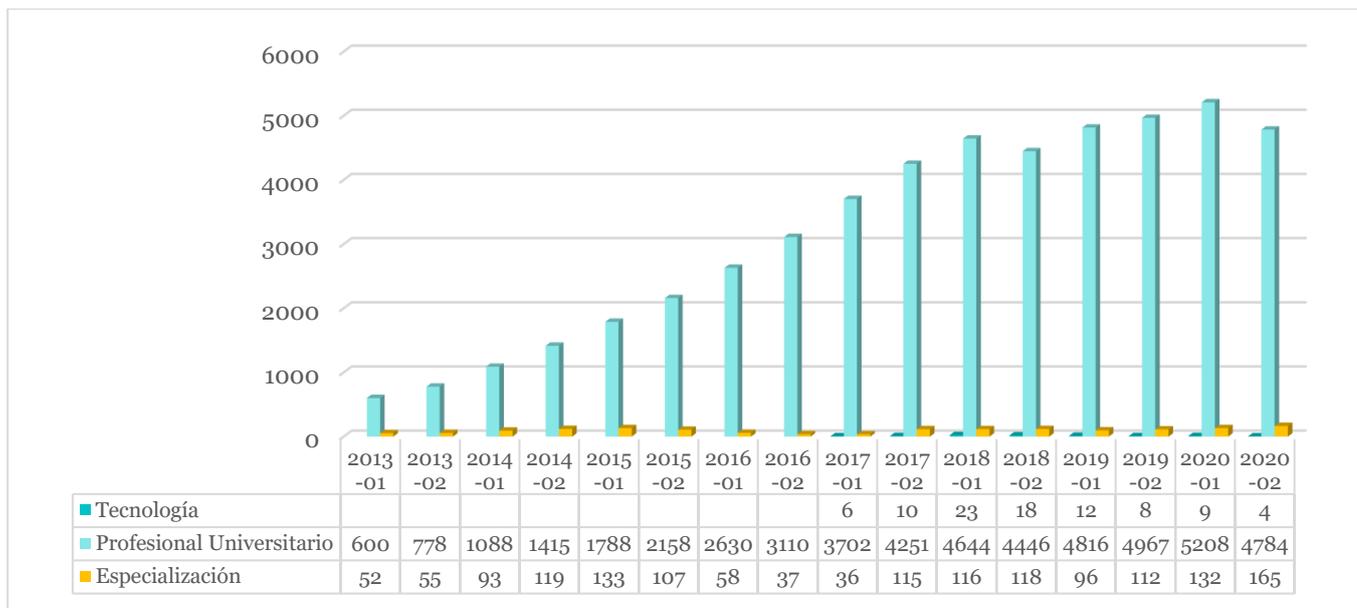
Figura 22 Evolución de la población estudiantil de pregrado y posgrado de la VRC (2013-2020)



Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

Por nivel de formación, al segundo semestre del año 2020, el 96,6% de la población estudiantil se encontraba matriculada en programas profesional universitario, esto debido a que el 65% de la oferta total de la vicerrectoría corresponde a este nivel de formación. Para el mismo período, el 3,3% de la población estudiantil equivale a matrículas en nivel de formación de especialización y el 0,1% corresponde a nivel de formación tecnológico, tal como se evidencia en la figura 23.

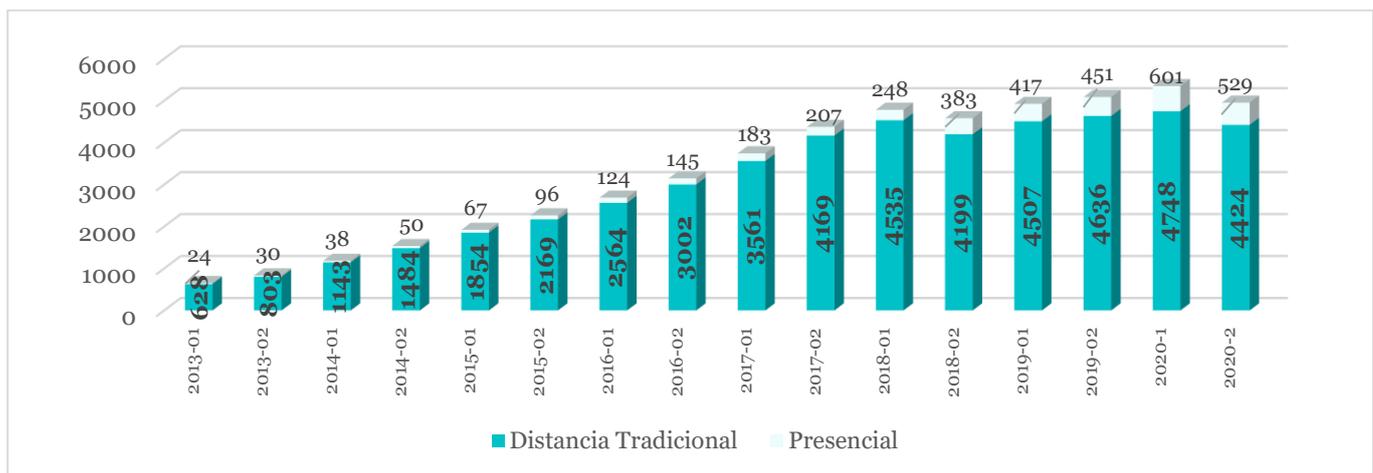
Figura 23 Evolución de la población estudiantil por nivel de formación VRC (2013-2020)



Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

En el segundo semestre del año 2020, la participación de estudiantes en programas de metodología distancia tradicional fue de 4424 estudiantes con una representación de 89,3%, mientras que en la metodología presencial se contaba con 529 estudiantes matriculados, representando el 10,7% de la población. Es importante destacar que con respecto al período anterior la representación estudiantil en metodología distancia tradicional ha disminuido en un 7%.

Figura 24 Población estudiantil por metodología VRC (2013-2020)



Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

Tabla 12 Representación de la población estudiantil por metodología VRC (2013-2020)

Metodología	2013-01	2013-02	2014-01	2014-02	2015-01	2015-02	2016-01	2016-02	2017-01	2017-02	2018-01	2018-02	2019-01	2019-02	2020-01	2020-02
Distancia (Tradicional)	96,3%	96,4%	96,8%	96,7%	96,5%	95,8%	95,4%	95,4%	95,1%	95,3%	94,8%	91,6%	91,5%	91,1%	88,8%	89,3%
Presencial	3,7%	3,6%	3,2%	3,3%	3,5%	4,2%	4,6%	4,6%	4,9%	4,7%	5,2%	8,4%	8,5%	8,9%	11,2%	10,7%

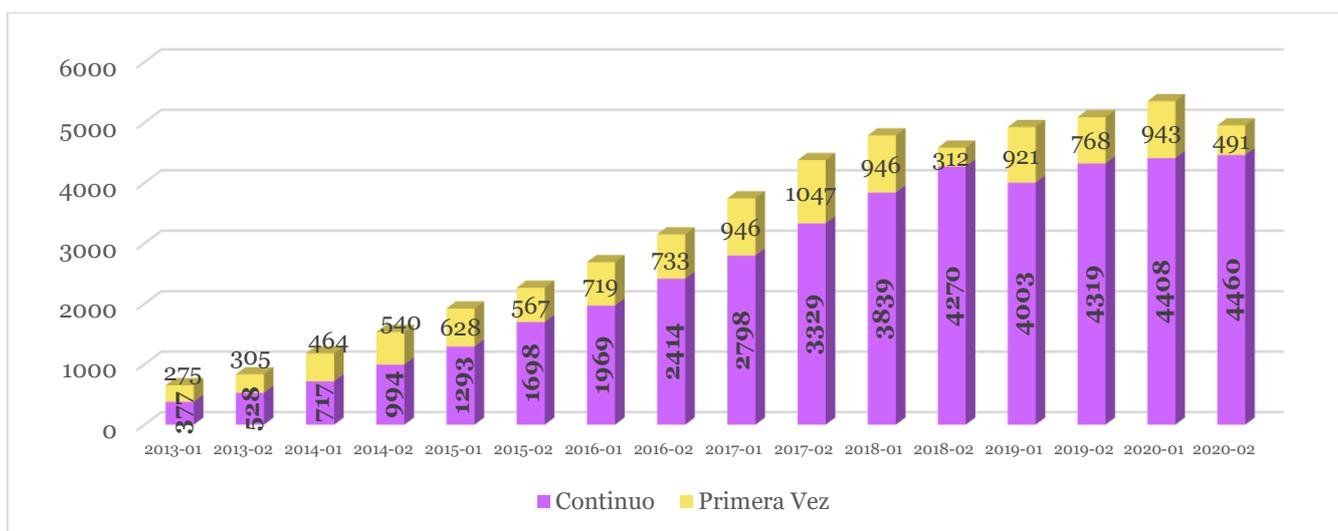


**c) Población estudiantil por tipo de estudiante (nuevo y continuo)**

En la figura 25 se evidencia la evolución de la población estudiantil de la vicerrectoría caracterizada por tipo de estudiante nuevo y continuo. Es importante destacar que desde el año 2013 al año 2017, la vicerrectoría se ha destacado por el aumento de estudiantes de nuevo ingreso en cada período, sin embargo, desde el año 2018 el comportamiento de sus nuevos ingresos ha entrado en un período de estabilidad.

Al cierre del segundo semestre del año 2020 se contó con 4460 estudiante continuos, con un aumento de 3,3% con respecto al segundo semestre del año 2019. En cuanto a los estudiantes nuevos, el segundo semestre del año 2020 se contó con 491 estudiantes, con una disminución del 36,1% con respecto al segundo semestre del año anterior, producto de la situación de pandemia.

Figura 25 Evolución de la población estudiantil por tipo (nuevo y continuo) VRC (2013-2020)



Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

Tabla 13 Variación interanual de la población estudiantil por tipo (nuevo y continuo) VRC

Variación	2014-1 / 2013-1	2014-2 / 2013-2	2015-1 / 2014-1	2015-2 / 2014-2	2016-1 / 2015-1	2016-2 / 2015-2	2017-1 / 2016-1	2017-2 / 2016-2	2018-1 / 2017-1	2018-2 / 2017-2	2019-1 / 2018-1	2019-2 / 2018-2	2020-1 / 2019-1	2020-2 / 2019-2
Continuo	90,2%	88,3%	80,3%	70,8%	52,3%	42,2%	42,1%	37,9%	37,2%	28,3%	4,3%	1,1%	10,1%	3,3%
Nuevo	68,7%	77,0%	35,3%	5,0%	14,5%	29,3%	31,6%	42,8%	0,0%	-70,2%	-2,6%	146,2%	2,4%	-36,1%

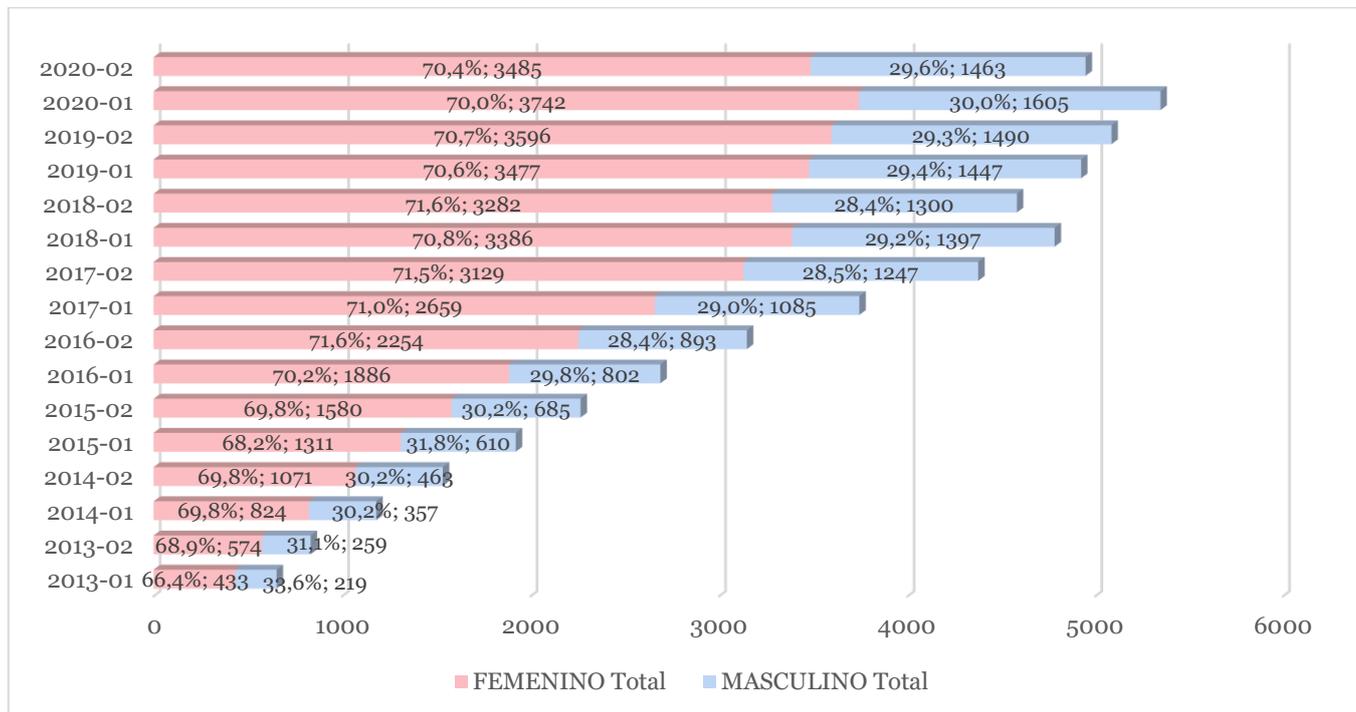
Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

**d) Población estudiantil por características sociodemográficas**

La distribución por género de la población estudiantil de la vicerrectoría para el segundo semestre de 2020 evidencia que el sexo femenino tiene la mayor

representación en la población, siendo para este período un 70,4% con 3485 matrículas (ver figura 26).

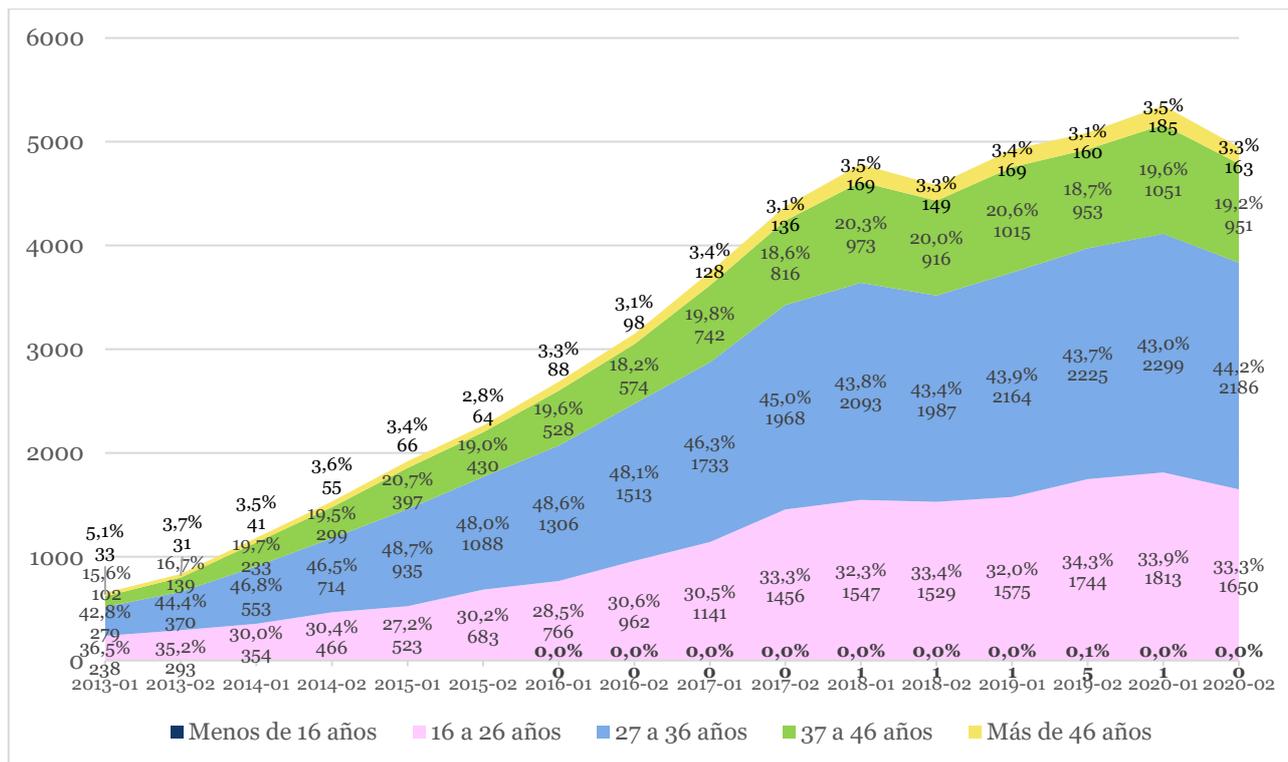
Figura 26 Evolución población estudiantil por género VRC (2013-2020)



Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

Para la vicerrectoría, la mayor parte de la población se ha concentrado en el rango etario de 27 a 36 años, lo que para el segundo semestre del año 2020 representó el 44,2% con 2186 estudiantes, dado que el mayor porcentaje de la población está conformado por programas en metodología distancia, demandado por personas que no habían tenido acceso de forma inmediata a la educación superior (ver figura 27). Desde el año 2015, la distribución de la población por rango etario ha cambiado, la población estudiantil con edades entre 16 a 26 años ha aumentado su participación en un 22%, sin embargo, la población estudiantil en los rangos etarios con edades superiores a los 26 años ha sufrido una disminución en la participación en promedio del 7% desde el año 2015.

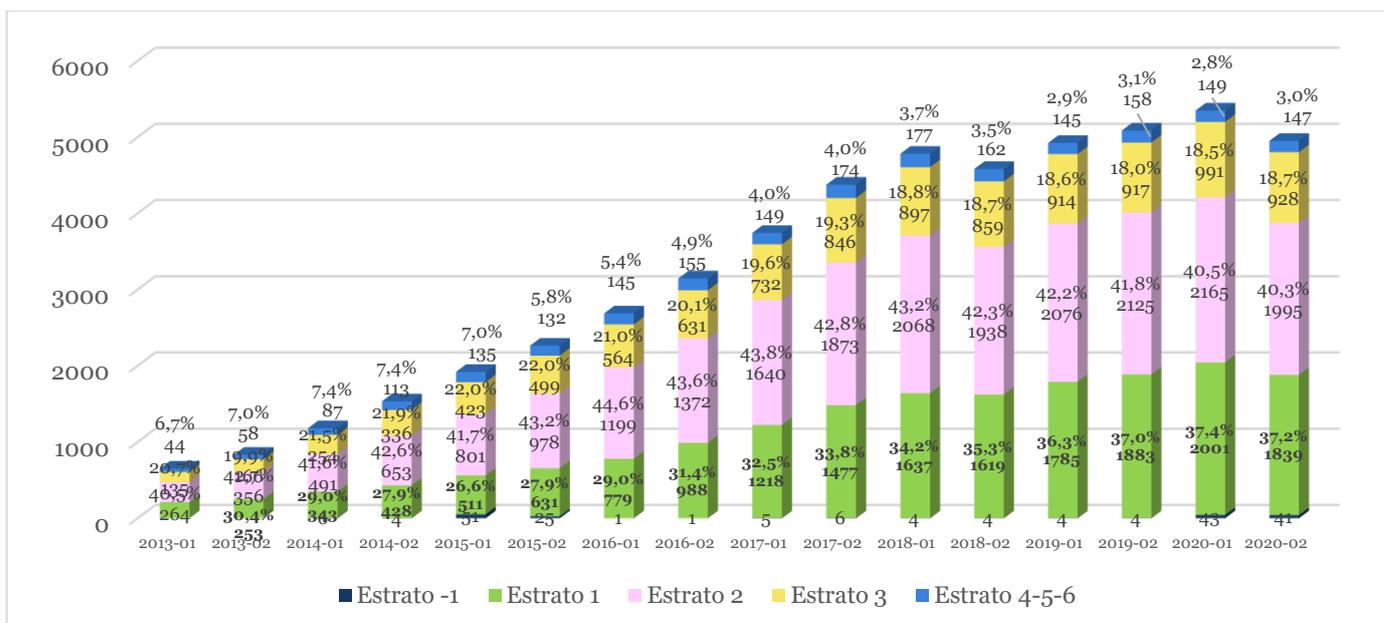
Figura 27 Evolución de la población estudiantil por grupo etario VRC (2013-2020)



Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

En cuanto a la distribución de la población estudiantil de la vicerrectoría por estrato socioeconómico, el 78,3% de los estudiantes pertenecen a los estratos 1 y 2, manteniendo una proporción similar a lo largo de los años, lo cual está alineado a la misión de la institución, de brindar oportunidad de acceder a la educación superior a aquellas personas que no han podido acceder a ella (ver figura 28).

A, pesar de la situación sanitaria, por la pandemia de covid-19, el número de estudiantes antiguos no disminuyó, y esto fue gracias a los alivios financieros que la Institución proporcionó a los estudiantes para evitar la deserción, los apoyos tecnológicos frente a la donación de computadores para aquellos que no contaban con el recurso para el desarrollo de las clases en remoto y la donación de sim card para acceso a internet.



Fuente: Sistema Integrado de Información –SII-, diciembre de 2020 – Dirección de Planeación y Desarrollo, Centro de Información UNIMINUTO.

## 5.2. Fortalecimiento de la investigación y de la producción científica y académica

### a) Agendas Regionales I+D+i

Una Agenda Regional de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) es un instrumento de planeación que articula y focaliza a largo plazo, esfuerzos de investigación y proyección social en personas, comunidades y territorios específicos, para contribuir con su desarrollo integral sostenible.

Se enfoca en territorios priorizados y se basa en una teoría del cambio construida con los actores cada territorio. La Agenda Regional propone transformaciones sociales y sobre estas se trabajan acciones coordinadas de investigación, proyección social y docencia.

La Vicerrectoría Regional Caribe tiene 3 agendas regionales y su gestión en el año 2020 se basó en vincular proyectos a estas agendas que permitiera impactar a la comunidades en las que se está trabajando. Es por lo que para la agenda regional Barranquilla se incluyeron 3 proyectos como lo son Corazón Contento, el Observatorio Científico de Innovación para la Comunidad y Preescum (Preescuela de comunicadores) que permitió generar un proyecto de grado.

Para la agenda regional de Repelón se vincularon dos proyectos como lo son Volver a mi tierra y el Proyecto de Diseño de Exportación de Aguacate Hass en Repelón. Y para la agenda regional de Galapa se estructuraron 2 proyectos de los cuales uno se presentó en convocatoria interna de investigación en el 2020 y fue seleccionado para iniciar su ejecución en el 2021.

**b) Proyectos para el fortalecimiento de la investigación**

Durante el año 2020, se mantuvo la ejecución de 10 proyectos de las vigencias 2019 y 2020, con un presupuesto disponible para ejecutar de \$146 millones. De la convocatoria de investigación del año 2020, se aprobaron 5 proyectos de grupos de investigación por un valor de \$104 millones. Además, se cuenta con un proyecto por convocatoria externa por un valor total de \$14 millones.

Tabla 14 Proyectos de investigación aprobados 2020

<b>PROYECTOS FINANCIADOS CONVOCATORIA INTERNA 2020</b>		
<b>Título del proyecto</b>	<b>Financiadores</b>	<b>total, del proyecto</b>
Proyecto de Investigación Creación Documental "Volver a mi tierra, el sueño de vivir en paz"	Universidad de Cartagena y Vicerrectoría Caribe UNIMINUTO	\$ 45.300.000
Diseño de un entorno personalizado gamificado para el desarrollo del Engagement-Enjoyment en estudiantes de Educación superior	Universidad de Santa Bárbara, California Y Vicerrectoría Caribe Uniminuto	\$ 44.500.000
- Pre Escuela de Comunicadores Uniminuto	Corporación Universitaria Americana y Vicerrectoría Caribe UNIMINUTO	\$ 50.840.000
Diseño de material educativo digital para el desarrollo de pensamiento crítico – creativo en estudiantes de semillero de investigación	Universidad de Santa Bárbara, California Y Vicerrectoría Caribe Uniminuto	\$ 47.900.000
Modelo estratégico para la Competitividad, Productividad e Innovación de las Empresas Exportadoras de Aceite de Palma y Aguacate Hass en los municipios de Polo Nuevo y Repelón Atlántico	Universidad del Norte y Vicerrectoría Caribe Uniminuto	\$ 42.000.000
<b>PROYECTOS FINANCIADOS CONVOCATORIA EXTERNA 2020</b>		
<b>Título del proyecto</b>	<b>Nombre de Administradores de Convocatoria</b>	<b>total, del proyecto</b>

Experiencia Subjetiva del tiempo en estudiantes de la Modalidad de Formación profesional a Distancia y su relación con la construcción de su proyecto de vida.	Universidad Nacional Abierta y a Distancia	\$ 14.000.000
--	--	---------------

Fuente: Dirección de Investigación, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

**c) Formación en investigación científica**

En el marco de la consultoría con Scimago se llevaron a cabo dos cursos para el fortalecimiento de la investigación en UNIMINUTO, los cuales son:

- Realización del curso: “El camino de la investigación a la publicación científica de alto impacto”, que tuvo una duración de 1 mes y participaron 2 profesores de la Vicerrectoría; como producto de este curso los profesores entregaron un artículo científico.
- Realización del curso: Apoyo a la investigación desde los recursos institucionales en el que participó 1 profesor y tuvo una duración de 1 semana.

**d) Fomento a la investigación formativa: semilleros de investigación**

En la vicerrectoría, para el año 2020, se contó con 19 semilleros de investigación, distribuidos en los diferentes grupos de investigación, en el que participan 302 estudiantes y 19 profesores. En la siguiente tabla, se resume el trabajo que han venido realizando los semilleros de investigación de la Vicerrectoría gracias al trabajo de sus directores y su participación en proyectos de distintas índoles.

Tabla 15 Descripción de los Semilleros de investigación de la VRC 2020

Nombre del semillero de investigación	Grupo de investigación al que se encuentra adscrito	Línea de Investigación	Número de participantes		Unidad Académica	Nombres de proyectos en los que realizaron actividades
			Prof.	Est.		
Innovemos	CISOHED	Educación y transformación social e innovación	1	34	Licenciatura en Educación Infantil	Los semilleros de Licenciatura en Educación Hacén seguimiento a los proyectos y anteproyectos de grado según su estructura organizacional.
Huellas	CISOHED	Educación y transformación social e innovación	1	47	Licenciatura en Educación Infantil	Los semilleros de Licenciatura en Educación Hacén seguimiento a los proyectos y anteproyectos de grado según su estructura organizacional.
Educic	CISOHED	Educación y transformación social e innovación	1	44	Licenciatura en Educación Infantil	Los semilleros de Licenciatura en Educación Hacén seguimiento a los proyectos y anteproyectos de grado según su estructura organizacional.

Tranvia	DESOGÉ	Innovaciones sociales y productivas	1	12	Administración en seguridad y salud en el trabajo	Factores de riesgo relacionados con la percepción de síntomas musculoesqueléticos en trabajadores de empresas comercializadoras de prendas de vestir en Ciénaga, Magdalena
Atalaxia	DESOGÉ	Innovaciones sociales y productivas	1	20	Administración en seguridad y salud en el trabajo	Condiciones de trabajo en el sector bananero; Estudio de caso: “empresa bananera sector Orihueca”
ALFA	CISOHED	Desarrollo humano y comunicación	1	15	Comunicación Social	Pre-escuela de comunicadores Prescum
LUMIERE	CISOHED	Desarrollo humano y comunicación	1	14	Comunicación Social	Proyecto Audiovisual
Proyectando Futuro	DESOGÉ	Innovaciones sociales y productivas	1	12	Contaduría Pública	Modelo estratégico para la Competitividad, Productividad e Innovación de las Empresas Exportadoras de Aceite de Palma y Aguacate Hass en los municipios de Polo Nuevo y Repelón Atlántico
Formers	CISOHED	Desarrollo humano y comunicación	1	15	Psicología	Revisión bibliográfica sobre la socialización de la educación sexual en adolescentes con síndrome de down y sus padres en la ciudad de barranquilla
Impacto Social	CISOHED	Gestión Social participación y desarrollo comunitario	1	7	Psicología	Diseño de estrategia de intervención psicosocial para el menor trabajador en las edades de 14 a 17 años del sector metropolitano del barrio 7 de abril
Cúspide	DESOGÉ	Innovaciones sociales y productivas	1	11	Administración de Empresas (P)	Transculturación del Gobierno Mokana en Malambo, Calidad de servicio en una institución de educación superior en Barranquilla
Empinlogistic	DESOGÉ	Innovaciones sociales y productivas	1	6	Administración de Empresas (D)	Diagnóstico de competitividad de la infraestructura logística para el desarrollo social en el departamento del Atlántico
Sativa	CISOHED	Desarrollo humano y comunicación	1	16	Psicología	Estrategias de afrontamiento desde la perspectiva de coaching ontológico para la superación de dificultades de comunicación (Expresión de ideas y opiniones en público. Estrategias lúdico-recreativas para la mejora de la autoestima y disminución de la violencia en niños de 5to de primaria del colegio José Celestino Mutis (Sabanalarga-Atlántico)
Economía y desarrollo	DESOGÉ	Innovaciones sociales y productivas	1	6	Administración de Empresas Distancia (D)	Mejoramiento de las condiciones de innovación, productividad y competitividad de las PYMES del calzado

Salud Ambiente y salud laboral SASAL	ASSST	Gestión Social participación y desarrollo comunitario	1	9	Administración en Seguridad y Salud en el trabajo	Evaluación del Impacto de la Pandemia de COVID-19 en la Calidad de vida en el Trabajo Percibida de Personal Sanitario.
Psique	CISOHED	Gestión Social participación y desarrollo comunitario	1	8	Psicología	Fortalecimiento de competencias profesionales del psicólogo para el desarrollo de nuevas habilidades y el empoderamiento de prácticas profesionales
Genesis	DESOGE	Innovaciones sociales y productivas	1	6	Administración de Empresas (P)	Capacidades de Innovación y su influencia en el desarrollo organizacional en pymes del sector alimentos y bebidas.
Logística Social	DESOGE	Innovaciones sociales y productivas	1	5	Administración Empresas (P)	Macro Proyecto Micronegocios.
INNOVADORES DE LA GESTION	DESOGE	Innovaciones sociales y productivas	1	15	Administración Empresas (P)	Cadena de Valor de las Pymes Exportadoras del Sector Metalmecánico del departamento del Atlántico

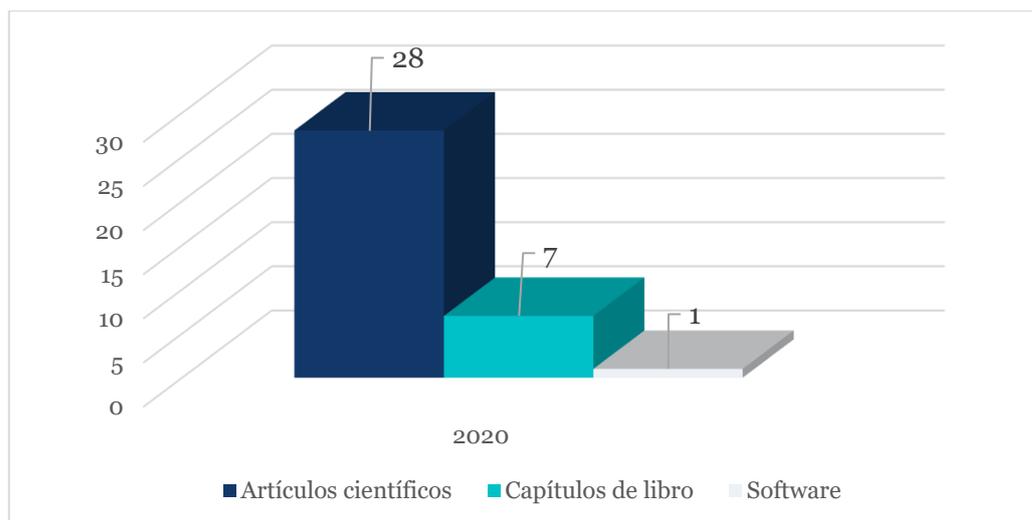
Fuente: Dirección de Investigación, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

### e) Productos de Investigación

Desde el 2013 hasta el 2020, la Vicerrectoría cuenta con una producción de 49 artículos y documentos en Scopus, 10 WoS y 10 documentos y artículos indexados tanto en Scopus como en WoS. El año 2020 cerró con 28 artículos indexados en Scopus, 8 artículos indexados en WoS y 8 artículos indexados en Scopus y WoS.

Sobre estos, es importante señalar que el 18% pertenecen a revistas categorizadas en Q1 según Scimago Journal Ranking 2020, equivalente a una categoría A1 en Minciencias. De igual forma, el 53% pertenece a la categoría Q3, equivalente a B, y por último el 29% pertenecen a categoría “Indexado”, lo que quiere decir que están publicados en revistas indexadas, pero que no están categorizadas.

Además de los 28 artículos científicos publicados, se obtuvo un software registrado y 7 capítulos de libro. Por esta producción, en el 2020 para la Vicerrectoría Regional Caribe se realizó un aporte de \$45.067.876 por concepto de incentivos por publicaciones.



Fuente: Dirección de Investigación, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

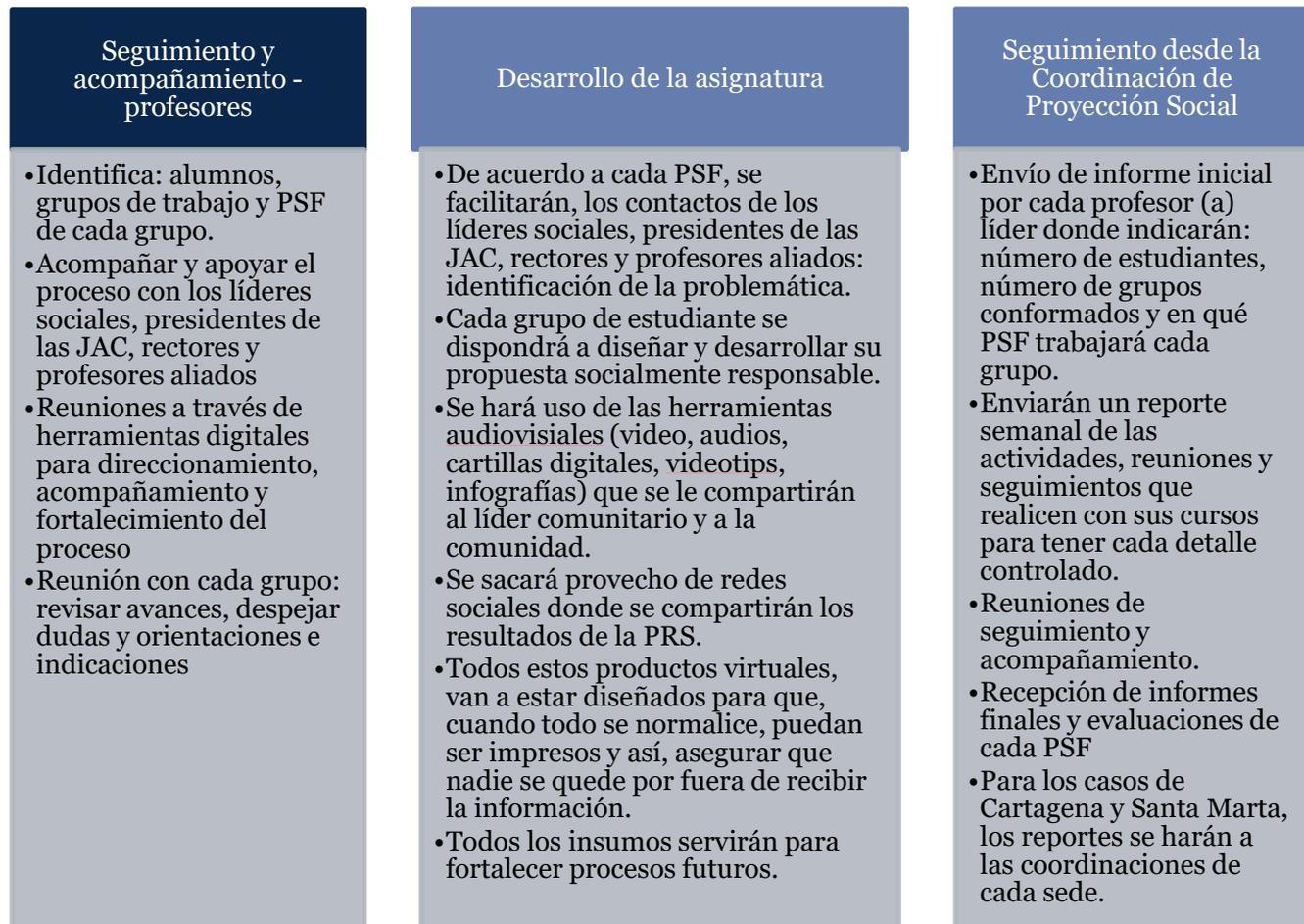
### 5.3. Estrategias de la proyección social

#### a) Estrategia de Práctica en Responsabilidad Social

Ideada como un proceso para formar estudiantes líderes de procesos de transformación social. Es una postura ética y política que atraviesa todas las funciones sustantivas, dirigida a la transformación de estructuras de injusticia y desigualdad con vocación por la justicia social, la dignidad humana y el Desarrollo Humano Integral, como lo propone la Doctrina Social de la Iglesia.

Además, es un pilar del Modelo Educativo, un área de formación del Modelo Curricular y un curso obligatorio en los planes académicos de los estudiantes de todos los programas académicos de la institución.

Ilustración 3. Estrategia para la Práctica en Responsabilidad Social en Pandemia



Fuente: Dirección de Investigación, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

A través de esa estrategia diseñada en compañía y apoyo de los profesores líderes de Práctica en Responsabilidad Social, se pudo asegurar la prestación del servicio a los estudiantes, con respecto al desarrollo de esta asignatura.

### Proyectos Sociales de Formación

Para realizar la Práctica en Responsabilidad Social, además de inscribirse a la asignatura, los estudiantes deben vincularse a lo que se denomina Proyectos Sociales de Formación – PSF. Éstos, pretenden, por un lado, generar un impacto educativo y, por el otro, lograr transformaciones en las comunidades u organizaciones en las que se desarrollan. Toda Práctica en Responsabilidad Social deberá estar contenida en un PSF, en alianza con las organizaciones e instituciones pertinentes y en articulación con los programas académicos.

En este sentido, en el Centro Regional Barranquilla, desde finales del año 2018, se cuenta con un total de 3 PSF propios. Desde mitad de año del 2020, adoptamos el Proyecto TINI, el cual se está implementando a nivel Nacional, lo que nos llevó a poder ofertar 4 PSF:

Tabla 16 Proyectos Sociales de formación 2020

Línea Institucional	Sub línea	Proyecto Social de Formación	Objetivo
Fortalecimiento de las organizaciones, colectivos, instituciones de carácter público o privado, en contextos presenciales o virtuales, y que generan un impacto social en los contextos en los que se encuentran	Escenarios creativos generadores de paz	UNIMINUTO+FAMILIA+ESCUELA	Busca la implementación de estrategias pedagógicas que fortalezcan el vínculo Familia Escuela, respondiendo al reto de construir una educación Inclusiva contando con la participación de los padres y cuidadores.
Fortalecimiento de las organizaciones, colectivos, instituciones de carácter público o privado, en contextos presenciales o virtuales, y que generan un impacto social en los contextos en los que se encuentran	Emprendimiento social	Formación en finanzas y emprendimiento o con orientación a la familia “Aprende y Emprende”	Fortalecer la educación y el conocimiento en el manejo financiero desde las actividades familiares y el emprendimiento sociales, que contribuye al impulso de la calidad de vida de las comunidades
Fortalecimiento de las organizaciones, colectivos, instituciones de carácter público o privado, en contextos presenciales o virtuales, y que generan un impacto social en los contextos en los que se encuentran	Territorio – paz y convivencia	Pedagogía social: estrategias para el fomento de la cultura de la inclusión y aceptación de la diversidad.	Desarrollar prácticas de responsabilidad social relacionadas con la pedagogía Social, a través de la implementación de estrategias para el fomento de la cultura de la inclusión y aceptación de la diversidad en comunidades e Instituciones Educativas
Fortalecimiento de procesos formativos en contextos presenciales o virtuales que ofrecen las organizaciones sociales y comunitarias, colectivos e instituciones de carácter público o privado en cada contexto.	Cuidado y conciencia por el medio ambiente	Ciudadanos ambiental y socialmente responsables con el cuidado de la vida. Proyecto TINI	Promover y fortalecer en los estudiantes de UNIMINUTO y sus comunidades inmediatas la cultura y relación afectiva con la naturaleza mediante la metodología TiNi para formar ciudadanos socialmente responsables con el cuidado de la vida para esta y las futuras generaciones.

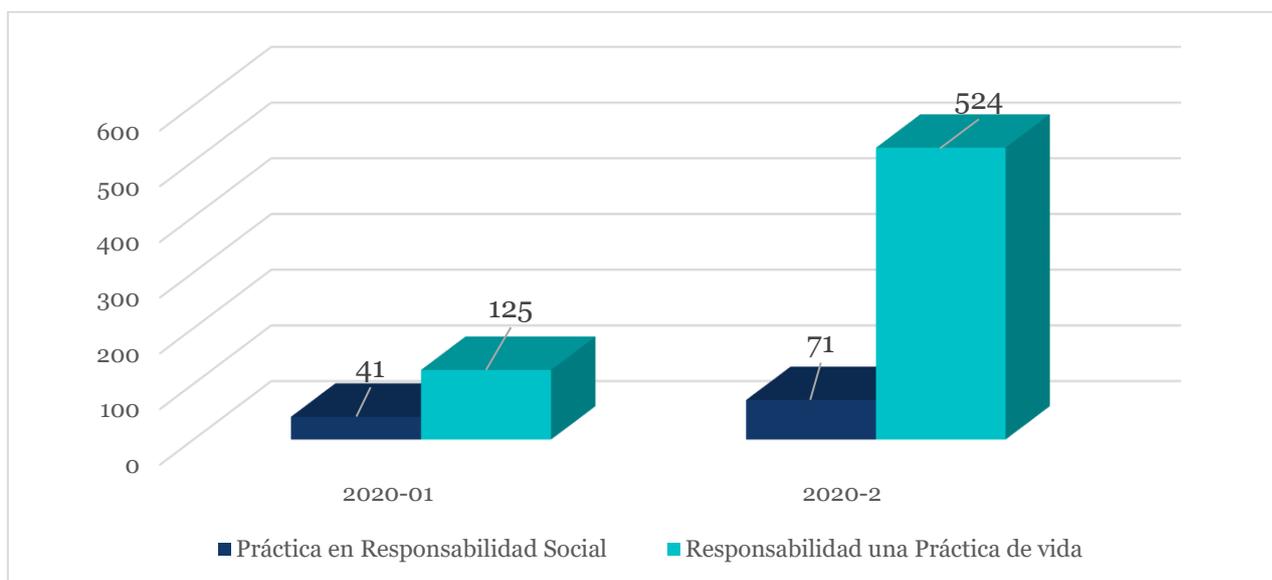
Fuente: Coordinación de CED, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Es por esto por lo que, a través de las acciones socialmente responsables que los estudiantes han realizado en el marco de estos PSF, hemos tenido un promedio entre 500 y 700 beneficiarios por semestre, lo que nos acerca a unas 2000 personas atendidas a través de los procesos de formación.

El número de beneficiarios atendidos del año 2020, con respecto a los 5000 del 2019, evidencian cómo la pandemia, de alguna manera, influyó en la disminución de población atendida.

Por otro lado, en el primer semestre del año 2020, fueron 166 estudiantes que cursaron la asignatura mientras que, para el segundo semestre, se inscribieron 595 estudiantes, lo cual nos da un total de 761 matriculados que cursaron esta materia. En la siguiente figura, se podrá observar el número de estudiantes por semestre:

Figura 30 Matriculados en Práctica en Responsabilidad social 2020



Fuente: Coordinación de CED, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Para el año 2020, se contó además con 10 convenios para el desarrollo de la Práctica en Responsabilidad Social, y se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 17 Convenios para la práctica en responsabilidad social 2020

Convenio	Partes que lo suscriben	vigencia	objeto
<b>Práctica en Responsabilidad Social</b>	Junta de Acción Comunal Urbanización Ciudad Bonita	22-05-2019 a 22-05-2024	Incluir a la empresa como campo de Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB
<b>Práctica en Responsabilidad Social</b>	Junta de Acción Comunal Barrio 7 de Abril	22-05-2019 a 22-05-2024	Incluir a la empresa como campo de Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB
<b>Práctica en Responsabilidad Social</b>	Fundación Multiactiva Betty Cudris Morillo – FUNBECUM ONG	17-05-2019 a 17-05-2024	Incluir a la empresa como campo de Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB

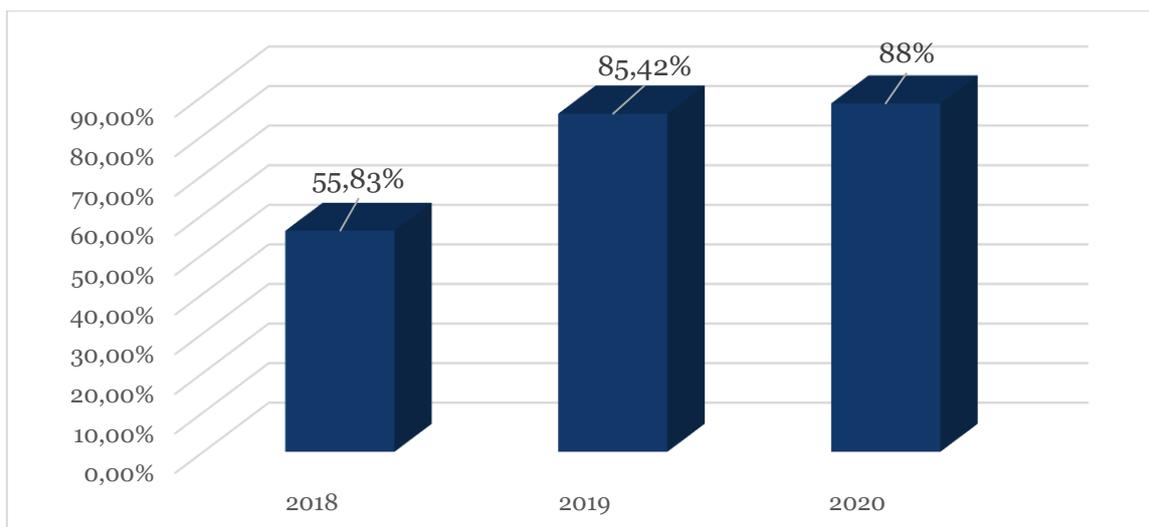
<b>Práctica en Responsabilidad Social</b>	Fundación Carmen Roncallo	05-04-2019 a 05-04-2024	Incluir a la empresa como campo de Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB
<b>Práctica en Responsabilidad Social</b>	Corporación Oriki Tabala	12-12-2018 a 12-12-2023	Incluir a la empresa como campo de Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB
<b>Práctica en Responsabilidad Social</b>	Fundación Liga de Apoyo y Solidaridad Ciudadana	19-10-2018 a 19-10-2023	Incluir a la empresa como campo de Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB
<b>Práctica Profesional y Práctica en Responsabilidad Social</b>	Fundación NU3	02-05-2017 a 02-05-2022	Incluir a la empresa como campo de Práctica Profesional y Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB
<b>Práctica Profesional y Práctica en Responsabilidad Social</b>	Corporación Educativa Minuto de Dios	31-01-2017 a 31-01-2022	Incluir a la empresa como campo de Práctica Profesional y Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB
<b>Práctica Profesional y Práctica en Responsabilidad Social</b>	Fundación Pan y Panela	29-03-2016 a 29-03-2021	Incluir a la empresa como campo de Práctica Profesional y Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB
<b>Práctica Profesional y Práctica en Responsabilidad Social</b>	Triple A S.A E.S.P	18-02-2016 a 18-02-2021	Incluir a la empresa como campo de Práctica Profesional y Práctica en Responsabilidad Social para los estudiantes del CRB

Fuente: Coordinación de CED, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

## Centro de Educación para el Desarrollo – CED

Conocida como una de las condiciones académico-administrativas para el funcionamiento de la Práctica en Responsabilidad Social, el CED es la unidad académica encargada de liderar este proceso.

La implementación de esta unidad está medida por 12 condiciones de calidad. A cierre del año 2020, el nivel de cumplimiento del CED del Centro Regional Barranquilla cerró en un 88% cuando, en la primera medición correspondiente al año 2018, lo cerramos con un 55.83%.



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

El crecimiento positivo de este indicador: Implementación CED, se logra gracias al compromiso y apoyo de los profesores asignados con horas para Proyección Social. Además, se ha logrado, con el apoyo de los coordinadores de programa, la continuidad de los profesores líderes, quienes, además de ayudar con la organización de las actividades que componen la asignatura, aportan a la construcción de los PSF existentes en la sede y con los contactos para fortalecer el número de aliados estratégicos para un mayor impacto social.

## **b) Consultorio Social Minuto de Dios, Barranquilla**

Aun cuando no hace parte de las estrategias que conforman el macroproceso de Proyección Social, se ha convertido en un espacio donde se fortalecen alguna de éstas.

El Consultorio Social Minuto de Dios (CSMD), es un modelo de apoyo, orientación, acompañamiento, asesoramiento y referenciación de servicios sociales, dirigido a la comunidad en general sin exclusión alguna, con la finalidad de abordar las diversas demandas, oportunidades y necesidades sociales presentes en cada uno de los grupos poblacionales.

El modelo transferido a la ciudad de Barranquilla cuenta con 4 ejes en los que se basa el actuar y la planeación de las estrategias de acción:

1. Atención en psicología clínica
2. Gestión social
3. Asesoría jurídica
4. Atención Neuropsicológica.

En este sentido, las acciones estratégicas para el funcionamiento del CSMD Barranquilla se basan en: Acompañamiento Psicológico; Atención en Neurodesarrollo; Programas P y P en instituciones educativas en temas como Proyecto de Vida, Orientación Vocacional, Resolución de Conflictos, Bullying, Adicciones y Embarazos.

Además, las iniciativas que se llevan a cabo en el accionar del CSMD Barranquilla, se estructuran en 5 líneas de acción:

- ✓ Mujer y Género
- ✓ Personas en condición de discapacidad y cuidador
- ✓ Adulto mayor
- ✓ Familia
- ✓ Víctimas del conflicto armado

Durante la situación de Pandemia, los servicios prestados durante el consultorio social tuvieron que reinventarse, y la gestión durante el año 2020 fue:

**Proyecto contacto sin contagios:** Este proyecto iniciativa del coordinador del consultorio con la coordinación de Proyección Social del Centro Regional Barranquilla. Este proyecto, consiste en prestar todos los servicios que ofrece el Consultorio social Minuto de Dios Barranquilla de manera virtual a todos los usuarios y aliados, utilizando las herramientas tecnológicas gratuitas como zoom, google meet, entre otras, y poniendo a disposición del consultorio los celulares con sus respectivos datos, planes y computadores de todas las personas que participaron en el proyecto.

**Tele orientación psicológica:** Que consiste en una estrategia para el cuidado de la salud mental durante la pandemia por Covid 19. El objetivo es proporcionar ayuda psicológica en situaciones de crisis a todos los usuarios beneficiarios, estudiantes de UNIMINUTO y entidades aliadas al Consultorio Social con la mayor inmediatez posible, teniendo en cuenta el protocolo para el cuidado de la salud mental durante la pandemia por Covid 19 establecido por el Ministerio de Salud en marzo del 2020.

En el marco de este proyecto, se atendieron y priorizaron a través de la teleorientación a los siguientes grupos de interés:

- Cuidado de salud mental en personas con condiciones específicas.



- Personas con reacciones asociadas al estrés.
- Persona con riesgo de autolesión y suicidio.
- Persona con trastornos por consumo de sustancias psicoactivas.
- Personas víctima de violencia.
- Niños niñas y adolescentes.
- Comunidad perteneciente a la universidad UNIMINUTO.
- Talleres y charlas virtuales dirigidas a estudiantes, trabajadores, fundaciones, docentes.
- Fortalecimiento de la parte espiritual a personas necesitadas por fallecimiento de familiares amigos por Covid 19.

Como resultado de la implementación de estos dos proyectos, se prestaron los siguientes nuevos servicios, respondiendo a las necesidades y protocolos de atención:

- Charla Manejo de duelo desde la psicología
- Charla Manejo del duelo desde lo espiritual
- Charla Manejo de ansiedad y estrés en tiempos de pandemia.
- Charla Inteligencia emocional
- Charla Bienestar psicológico más allá de la pandemia.
- Charla Tips para resolución de conflictos
- Charla en violencia intrafamiliar.
- Charla el valor de la amistad en tiempos de pandemia

En la siguiente tabla, se podrán observar el número de beneficiarios por servicio que, en el año 2020, se pudieron atender a través del Consultorio Social Minuto de Dios:

Tabla 18 Beneficiarios del consultorio social 2020

<b>LINEAS DE ATENCIÓN</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>
Acompañamiento en psicología clínica y tele orientación	66
Psicología clínica acompañamiento usuarios antiguos por tele orientación	45
Usuarios por oferta charlas a antiguos aliados	101
Usuarios por oferta charlas a nuevos aliados	270
Otros servicios de acompañamiento	60

Fuente: Coordinación de CED, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Lo anterior significa que, para el año 2020, el Consultorio Social Minuto de Dios Barranquilla, a través de los servicios prestados, se logró un total de 542 beneficiarios, lo cual representa un cumplimiento de 108,4% frente a la meta propuesta en los indicadores nacionales.

El indicador fue propuesto teniendo en cuenta la situación de pandemia que significó el cierre del CSMD desde mediados del mes de marzo de 2020.

### **Población Atendida durante la pandemia por covid 19**

- Comerciantes informales del centro de Barranquilla
- Instituciones educativas aliadas de Barranquilla.
- Instituciones educativas aliadas de Ciénega magdalena y pueblo viejo.
- Instituciones educativas aliadas de Galapa.
- Instituciones educativas privadas aliadas de Barranquilla
- Comunidad en general
- Y por último cualquier persona sin exclusión alguna que requieran los servicios del consultorio social minuto de Dios Barranquilla

### **Reconocimientos al CSMD:**

- Reconocimiento por medio de videos de docentes y población atendida.
- Reconocimientos de la asociación de rectores y directivos docentes del departamento del atlántico ADIREDA.

### **c) Voluntariado**

Reconocida como una de las estrategias de Proyección Social, UNIMINUTO, toma como referente la definición que da la ONU como *“una forma poderosa de involucrar a los ciudadanos para hacer frente a los desafíos en materia de desarrollo, cada uno puede aportar su tiempo, sus conocimientos y su experiencia mediante actividades voluntarias, y la combinación de todos los esfuerzos puede contribuir de forma decisiva a lograr la paz y el desarrollo”*<sup>3</sup>

El Voluntariado en UNIMINUTO se fundamenta en dos pilares de la filosofía institucional: la Doctrina Social de la Iglesia y el Enfoque de Educación para el Desarrollo.

---

<sup>3</sup> Acuerdo 015, julio 24 de 2019. Lineamientos generales para el desarrollo de la estrategia del Voluntariado.



Esta estrategia está diseñada para contar con la participación de las acciones voluntarias de: estudiantes, colaboradores y graduados UNIMINUTO. Además, podemos contar con voluntarios del sector externo: voluntarios de diversos lugares del mundo y voluntarios de la comunidad en general.

### Modalidades de Voluntariado

1. Gestión de Casos
2. Fortalecimiento Institucional o apoyo a procesos territoriales
3. Monitorias voluntarias a emprendedores naciescentes
4. Voluntariado como apoyo a las ligas de innovación social
5. Modalidades emergentes

Esta estrategia se empezó a implementar, en el Centro Regional Barranquilla, a inicios del año 2019. Contamos con un solo proyecto de voluntariado, en la modalidad “Modalidades Emergentes”, el cual se trabajó en conjunto con el área de Pastoral de la sede.

En las siguientes tablas, los cuales responden a los procesos de evaluación establecidos por la Sub-dirección CED a nivel nacional, se podrán evidenciar el crecimiento de participantes (estudiantes y graduados) que participaron en las acciones voluntarias en el marco del proyecto “Voluntariado de La Luz”, comparado con el año 2019.

Tabla 19 Reporte el número de voluntarios por modalidad 2019-2020

No.	Centro de Educación para el Desarrollo	No. De Organizaciones Sociales o comunitarias que son escenarios para el desarrollo de las acciones voluntarias	Modalidades emergentes	No. total de voluntarios en esta medición	No. de voluntarios certificados a la fecha
2019-1	Barranquilla	1 (Convenio en proceso de firma)	2 (Brasil)	0	2
2019-2	Barranquilla	1	1	87	0
2020-1	Barranquilla	1	1	71	27
2020-2	Barranquilla	1	1	68	0

Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.



No.	Voluntarios vinculados a la comunidad UNIMINUTO			Voluntarios externos a la comunidad UNIMINUTO		Total voluntarios
	Voluntarios Estudiantes de UNIMINUTO	Voluntarios Colaboradores de UNIMINUTO	Voluntarios Graduados de UNIMINUTO	Voluntarios internacionales.	Voluntariado de la comunidad en General. Voluntarios no vinculados a la comunidad UNIMINUTO	
2019-1	2	0	0	0	0	2
2019-2	25	1	1	0	60	87
2020-1	43	1	17	0	10	71
2020-2	44	2	17	0	5	68

Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

### Resultados alcanzados:

El Voluntariado La Luz como materialización de la misionalidad de UNIMINUTO en la comunidad se constituye en una apuesta de transformación social. En ese sentido, a corto plazo los resultados que se esperan es concretar una formulación robusta del voluntariado con un equipo de voluntarios consolidado, así como la definición de programas y estrategias A mediano plazo los resultados esperados se plantean como la ejecución de dichos programas y la consolidación y formación de un grupo de líderes de la comunidad que puedan continuar con la obra. Al finalizar, el resultado a largo plazo es que la comunidad pueda contar con un satélite del Consultorio social y desde ahí ellos mismos puedan liderar y gestionar sus procesos de transformación comunitarios. Los resultados alcanzados fueron:

1. Obtención de lugar para el trabajo comunitario y la formación.
2. Relacionamiento con las autoridades como Junta de acción comunal e Iglesia.
3. Realización convenio entre la parroquia católica y Universidad.
4. Configuración de la escuela de padres.
5. Configuración de la escuela de niños.
6. Realización de talleres demarcados en el plan de trabajo.
7. Realización de día del niño y fiesta de Navidad.

A noviembre de 2019 el voluntariado contó con la participación de 29 voluntarios estudiantes, y la participación de 6 colaboradores administrativos y 2 profesores. Para el año 2020 cerramos con 71 nuevos voluntarios en el 2020-1 y 68 voluntarios para el 2020-2. A la fecha el voluntariado cuenta con 44 estudiantes,

2 colaboradores administrativos y 17 graduados. Durante la pandemia en conjunto con el Consultorio Social logramos atender 115 familias a través de llamadas telefónicas y acompañamiento psicológico.

Ilustración 4. Voluntariado 2020



Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

### Proyecto de Voluntariado

Al igual que la Práctica en Responsabilidad Social, toda acción voluntaria, deberá estar contenida en un proyecto. También, debemos contar con uno o varios aliados estratégicos, debidamente legalizados a través de convenios, para que los actores voluntarios puedan desarrollar las acciones establecidas.

Tabla 21 Proyecto voluntariado

Modalidad	Nombre de la propuesta de voluntariado	Objetivo General
Modalidades emergentes	Voluntariado La Luz	Generar un alto nivel de consciencia ante las problemáticas psicosociales y ambientales en niños, jóvenes, madres cabeza de hogar y líderes comunitarios del Barrio La Luz de Barranquilla para lograr efectos de transformación social.

Fuente: Coordinación de Proyección Social, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

## 5.4. Internacionalización y Cooperación para el Desarrollo

### a) Estrategia de internacionalización de las funciones sustantivas

UNIMINUTO avanzó significativamente en el desarrollo de la internacionalización de la comunidad educativa como elemento fundamental de la calidad de los procesos de cada una de las funciones sustantivas.



**Desarrollo de alianzas estratégicas:** Con el objetivo de promover la transferencia del conocimiento sin fronteras, se ejecutaron 12 convenios de cooperación, con instituciones de Chile, Ecuador, Estados Unidos, Puerto Rico, Argentina, España y México. A continuación, se detalla el trabajo en conjunto realizado:

Tabla 22 Convenios de internacionalización ejecutados en 2020

NOMBRE IES	PAÍS	TRABAJO CONJUNTO EN 2020
Universidad Andrés Bello	Chile	Curso Corto Opción de Grado Internacional Modalidad Presencialidad Remota
Universidad Técnica Federico Santa María	Chile	Proyecto COIL
Universidad Técnica Particular de Loja	Ecuador	Universidad de Destino Semestre académico estudiante de Psicología 2020-1 y 2020-2
Universidad de Arizona	Estados Unidos	Movilidad Virtual entrante de docente en Escuela de Verano y docente formadora en IC.
Universidad Interamericana de Puerto Rico	Puerto Rico	Universidad con la que trabajamos proyecto de Internacionalización de la Investigación
Universidad Nacional Arturo Jauretche	Argentina	Clases Espejo
Universidad de Missouri	Estados Unidos	Movilidad Virtual entrante de docente en Escuela de Verano
University of Southern California	Estados Unidos	Movilidad presencial de estudiantes de Maestría 2020-1
Universidad Católica de Temuco	Chile	Universidad de destino programa Movilidad virtual e-movies
Universidad Católica "Santa Teresa de Jesús" de Ávila	España	Seminario virtual de e-learning para profesores universitarios". Curso gratuito de capacitación
Purdue University	Estados Unidos	Movilidad Virtual entrante de docente en Escuela de Verano
Universidad Anáhuac de Cancún	México	Universidad de destino programa Movilidad virtual e-movies

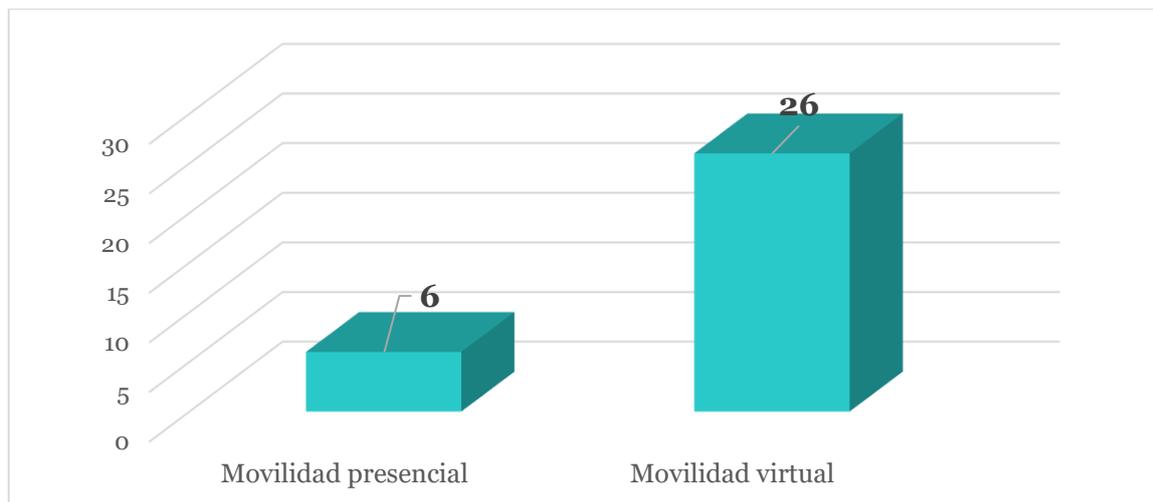
Fuente: Coordinación de Convenios y educación continua, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Debido a la emergencia sanitaria por la pandemia, se dio un cierre de fronteras a nivel global y, por ende, la suspensión de las movilidades, impactando así dichos procesos en la educación superior. Por lo anterior, en términos de movilidad se

cuenta con dos escenarios: el primero de ellos es la movilidad efectiva que alcanzó a realizarse antes del cierre de fronteras, y el segundo, el desarrollo de actividades que fomentaron la movilidad virtual.

A continuación, se presentan los datos que recogen la totalidad de la movilidad presencial y virtual:

Figura 32 Movilidad entrante y saliente, presencial y virtual, de estudiantes, profesores, administrativos y directivos 2020



Fuente: Coordinación de internacionalización, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

### Movilidad presencial antes de la pandemia

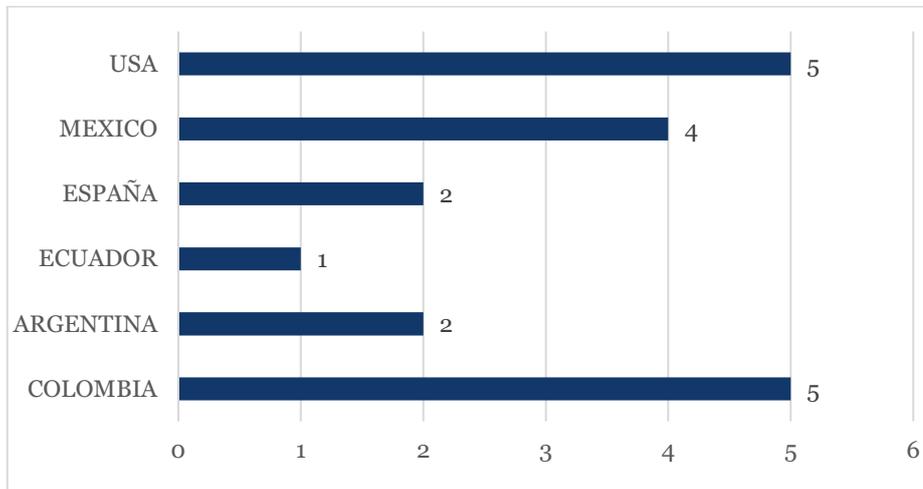
En cuanto a movilidad presencial en el año 2020, hubo 2 movilizaciones de estudiantes para Ecuador a la Universidad Técnica Particular de Loja para cursar semestre académico. La misma estudiante aplicó para un segundo semestre en 2020-2, fue aceptada. Realizó 2 semestres académicos. Para esta movilidad se brindó una exoneración del 80% del valor de su matrícula para los 2 semestres cursados. También se llevaron a cabo 4 movilizaciones entrantes de estudiantes de la Universidad Southern California de Estados Unidos, que consistió en una pasantía de los estudiantes del programa de maestría de políticas públicas de la USC.

Para brindar acompañamiento durante este período, se emitió un protocolo de seguimiento y acompañamiento a los estudiantes en movilidad entrante y saliente articulado con el área de bienestar.



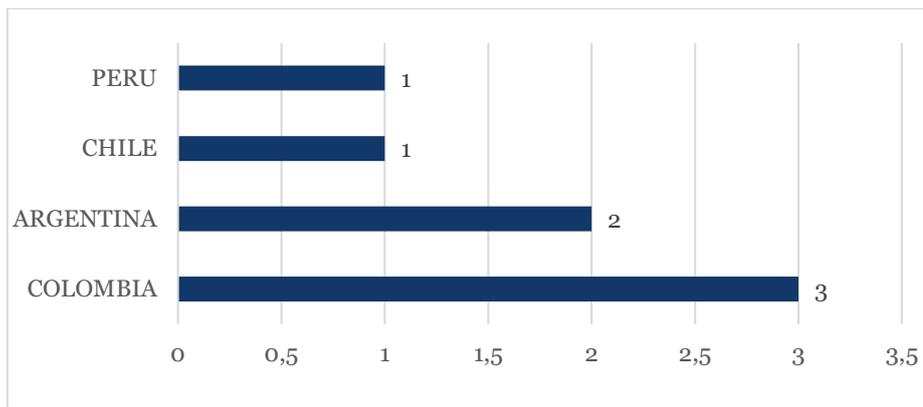
Para el año 2020 se contó con movilidad entrante y saliente de 19 profesores y 7 estudiantes, a diferentes lugares, tal como se describe en la gráfica 33 y 34.

Figura 33 Movilidad virtual de profesores 2020



Fuente: Coordinación de internacionalización, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Figura 34 Movilidad virtual de estudiantes 2020



Fuente: Coordinación de internacionalización, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Los programas desarrollados en la vicerrectoría bajo esta estrategia, con sus respectivas participaciones se describen a continuación:

**Movilidad estudiantil virtual – saliente:** Promoción y difusión cursos de movilidad virtual de los programas E-movies, Movi-rum, Pilas y Oducal. En el programa E-movies se matricularon 7 estudiantes, la mayoría inscribió 2 asignaturas: 1 estudiante en contaduría pública, 1 estudiante en psicología, 2 estudiantes en administración de empresas distancia y 3 estudiantes en Licenciatura en Educación Infantil.

**Ciclo de encuentros de psicología positiva y transpersonal:** Se organizaron tres encuentros y contó con una audiencia promedio 80 asistentes.

**Panel Internacional en torno a la temática de “Habilidades Para la Vida como prevención a problemáticas de Salud Pública”:** Contó con 3 ponentes nacionales e internacionales.

## **En los ejes de Internacionalización de currículo y de Competencias Interculturales**

**Programa de Formación para profesores en Internacionalización del Currículo:** La Oficina de Asuntos Globales y la Dirección Académica de la Vicerrectoría Caribe en conjunto con la Dra. Gabriela Valdez (PhD en educación Internacional y Perspectivas Globales) de la Universidad de Arizona, organizó un ciclo de formación docente en Internacionalización del currículo, realizada en 4 encuentros. Al finalizar el ciclo, 16 asistentes (Coordinadores de programas y Docentes), recibieron certificación del curso.

**Actividades de Internacionalización Curricular (Movilidad Virtual, especialista entrante) Escuela de Verano:** Summer School online en conjunto con sede UVD tratando el tema de competencias interculturales con 2 ponentes. También se llevó a cabo el panel en colaboración con la sede de Neiva con el tema de Seek and value diversity, en el que se presentaron 3 ponentes. En ambos panel se contó con una audiencia superior a 100 asistentes.

En el Winter School se participó en la línea temática inteligencia emocional y educación para la vida.

La Vicerrectoría Caribe en asociación la Rectoría Sur Occidente y la Vicerrectoría Regional Sur se llevó a cabo una actividad en el que se presentó el tema: Educación Imaginativa: “una práctica innovadora en educación superior” y se contó con la participación de 3 panelistas de la “Benemérita Centenaria Escuela Normal de Estado de Sonora – México”, institución con la que se están generando sinergias para tenerlos como aliados en investigación y otros trabajos colaborativos para 2021.

**Clases espejo:** Una importante herramienta que también nos permite desarrollar competencias globales son las clases espejo. El programa de contaduría pública desarrolló 2 clases espejo: Iniciativa de Comercio Ético - Marco Legislativo y Responsabilidad del Código de Conducta, Normas

Internacionales de Información Financiera. También se desarrollaron clases de Direccionamiento Estratégico de Proyectos, una mirada hacia el futuro y Ciber seguridad para contadores, Funciones Ecuaciones Dictada en conjunto con la Universidad Nacional Arturo Landetetché en Argentina.

Desde la Universidad Nacional Arturo Landetetché, Argentina, se están promoviendo procesos de internacionalización para sus profesores, por ello, han generado una base de 58 profesores interesados en desarrollar clases espejo en conjunto con profesores de IES aliadas en el marco del programa Pila virtual, hemos socializado con todas las coordinaciones esta oferta y esperamos las propuestas de nuestros docentes interesados en liderar clases espejo para generar el puente para la colaboración.

**Multiculturalidad y multilingüismo:** Se materializó convenio de cooperación con la Alianza Colombo Canadiense para ofertar cursos online con un valor atractivo, el cual incluye conversacionales gratuitos básico y avanzado para estudiantes, colaboradores y docentes. El 24 de septiembre con ocasión del año internacional de Canadá se ofreció un conversatorio de las oportunidades en Canadá y se abordaron temas culturales, académicos, geográficos, laborales y migratorios. Durante el semestre se socializaron cursos de inglés y francés tanto para estudiantes como docentes y colaboradores.

Se llevaron a cabo conversatorios en inglés 2 veces por semana con la Universidad de York en reino unido, desde mayo - agosto 2020. Se logró la participación de 83 inscritos que participaron de los conversatorios de la Universidad de York. Se socializó actividad por redes sociales.

Se logró en conjunto con UNICORPORATIVA abrir ciclos de cursos en inglés para docentes y colaboradores UNIMINUTO. En esta oportunidad con la empresa WhatElse. Contamos con 27 inscritos desde la Vicerrectoría Caribe: 5 colaboradores administrativos y 22 profesores.

**Programa de aprendizaje global – proyectos COIL:** Algunas de las competencias que se pretende desarrollar en el estudiante son: Pensamiento crítico, Trabajo colaborativo en equipos multiculturales, Comunicación intercultural, Uso de tecnologías y Adaptación a entornos virtuales de interacción. Para materializar este programa la Dirección de asuntos internacionales de la Rectoría general y el centro de excelencia docente, en el

marco de la implementación del “programa de aprendizaje global” ha llevado a cabo un proceso de formación de asesores académicos y logísticos para hacer el acompañamiento de este programa.

La vicerrectoría Caribe designó como asesores académicos a 2 profesores, los que a su vez tendrán la misión de formar a otros docentes en otros programas. En la actualidad la Vicerrectoría Caribe tiene un Proyecto COIL en ejecución y 2 proyectos en diseño.

La ejecución del proyecto COIL tuvo un período de implementación de septiembre a noviembre del 2020 y su nombre es “trabajo informal: oportunidades”. El socio internacional fue la Universidad Técnica Federico Santa María de Viña del Mar – Chile y el equipo lo formaron 48 estudiantes (28 de UNIMINUTO y 20 de UFSM).

## **En el eje Visibilidad y Posicionamiento institucional a nivel nacional e internacional**

**Internacionalización en casa:** Construcción de 7 eventos entre paneles, conversatorios en torno a la temática del Covid – 19, investigación, educación superior, contaduría e innovación y la participación de 330 asistentes.

**Internacionalización de la investigación:** El programa de Administración de Empresas Presencial desarrolla un proyecto que busca identificar las capacidades de innovación y su influencia en el desarrollo organizacional de las pequeñas y medianas empresas del sector alimentos y bebidas, en el departamento de Atlántico y Antioquía, que se encuentran afiliadas a ACOPI. El foco de su investigación se centra en las necesidades de innovación de las empresas del sector alimentos. Por lo anterior se está trabajando en la firma de un convenio específico con la Universidad Independiente de Puerto Rico para que validen la aplicación del instrumento de evaluación y poder mostrar Internacionalización de la Investigación para el programa de administración presencial, que se encuentra en proceso de acreditación.

### **5.5. Gestión de mercadeo**

Gracias a la gestión realizada desde el área de mercadeo, en 2020 se logró un cumplimiento del 100,11% en la matrícula de estudiantes esperada para el primer

semestre del año, y teniendo en cuenta el ajuste presupuestal que debió hacerse previendo el efecto de la pandemia en la atracción de estudiantes nuevos y la continuidad de los antiguos, para el segundo semestre se tuvo un cumplimiento del 90,26%. Las acciones que respaldaron el logro de estudiantes matriculados en 2020 estuvieron relacionadas con las siguientes acciones, así:

- Campañas publicitarias en emisoras radiales reconocidas en la región.
- Patrocinio diario con cuñas en la sección de educación de un reconocido medio regional, con mensajes motivadores a los nuevos aspirantes. Y free-Prees semanal en la sección, que incluía voceros autorizados.
- Divulgación de eventos o logros de la Vicerrectoría Caribe entre ellos investigación, proyección social y docencia en medios locales, extensivo a Facebook e Instagram.
- Feria Virtual en Colegios de la región.
- Divulgación del Plan de referidos, cuyo objetivo fue promover la vinculación de nuevos estudiantes referenciados por los actuales a nivel nacional.
- Avisos publicitarios impresos y en banner digitales de medios locales.
- Acompañamiento en las actividades virtuales de la Emisora Minuto de Dios, de Cartagena. Banner en Facebook live, cuñas con mensajes alusivos a la campaña La U Me Cuida.
- Billboard semifijo en Noticias Caracol Santamarta, contenido patrocinado en portadilla de noticias a través de RSSS Noticias Caracol. Publicación orgánica en redes segmentada en el Magdalena. Y especial de educación incluido.
- Cubrimiento de todas las portadas de los micrositos web y redes como Facebook e Instagram de Barranquilla, Santa Marta y Cartagena con información relevante de apertura de inscripciones.
- Publicidad exterior, divulgación en los 3 centros regionales a través de estrategia carro Valla en las ciudades de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta y municipios cercanos.
- Vallas en vías y avenidas y centros comerciales en los Centros Regionales, Barranquilla y Cartagena. En total, 3 Centros comerciales en Cartagena, 2 en Barranquilla con inclusión hasta 8 pantallas digitales en los centros comerciales.



Alineados con la estrategia nacional, se asistió a las siete ferias virtuales, las cuales permitieron llevar a la Institución al hogar de todos aquellos interesados en su oferta académica. Cada feria tuvo una duración de siete días y fueron publicitadas a través de medios digitales nacionales como redes sociales, portales web y mediante pautas de medios de comunicación masivos como RCN, Caracol, entre otros.

También, de acuerdo con el Plan de acción con colegios, que tuvo como objetivo la intervención de colegios en los grados de 9 a 11, promoviendo el reconocimiento temprano a la oferta de la Institución, se establecieron visitas personalizadas de forma virtual en 60 colegios de los 3 centros regionales.

Se llevó a cabo la tercerización local con Plataforma estudiantil, desde el mes de mayo del 2020, con ferias virtuales localizadas para los municipios del departamento del Atlántico y Bolívar, la cual tuvo como resultado una base de datos de 6000 prospectos.

## **b) Campaña digital**

Para el periodo de confinamiento y restricción de movilidad nacional, se promovió el vínculo de los grupos de interés con la Institución y la marca aún en medio de las limitantes del momento, logrando aumentar la presencia de UNIMINUTO en medios digitales a nivel nacional, a través de una campaña digital georreferenciada en google + facebook e instagram, con leads directos a CRM, y con alcance a los 3 centros regionales. Se obtuvo lo siguiente:

- Con un Click Through Rate (CTR<sup>4</sup>) de la industria promedio entre 0,5% al 1,5%, el Centro Regional Barranquilla, alcanzó un CTR del 2,12%.
- Para el Centro Regional Cartagena, se obtuvo 113.406 impactos, de los cuales para Facebook 1.346 clics, Google Display 478 clics, mensajes de texto 4174 clics, Google Search 1.532 clics y en Instagram 105.876 impresiones.

---

<sup>4</sup> Proporción de clics: Indicador que mide la eficacia de una campaña de publicidad digital



Publicación de la parrilla de contenidos de los eventos locales durante el año 2020 a través de las redes sociales Facebook e Instagram (foros, Facebook Live, eventos internacionales de investigación, actividades de entrega de mercados en el Consultorio social, etc). Así mismo la publicación de la oferta académica, fortaleciendo la prospectación por programas desde las comunicaciones.

Envío de correos masivos a los públicos objetivos de la comunidad sobre los temas relevantes de la vicerrectoría por solicitud de las diferentes áreas de la sede.

### 5.6. Medición de la línea estratégica 5 al 2020

Para esta línea estratégica, se tienen 2 megas-metas que cumplir, la primera que está relacionada al número de estudiantes en educación superior, y la segunda está relacionada a la totalidad de clases que evidencian énfasis o impacto social. Para cada una de las megas-metas se cuenta con iniciativas y acciones estratégicas diseñadas.

**Mega 2025:** *Crear una comunidad total de 170.000 estudiantes.*

**Línea Base**  
5.087

**Medición**  
4.953

**Meta 2020**  
5.443

**Cumplimiento**  
91%

**Indicador**  
Estudiantes matriculados en educación superior

Durante el año 2020, la Vicerrectoría Regional Caribe dentro de su plan de acción tiene 7 iniciativas que le apuntan al crecimiento de nuestra comunidad estudiantil matriculada en programas de educación superior, enmarcados en varios proyectos. Se obtuvo una matrícula de 4.953 estudiantes que permitió alcanzar un cumplimiento de la meta en un 91%. Estos resultados son debido a las matrículas de los programas de pregrado producto del impacto socioeconómico en los ingresos de los estudiantes o de su familia, y otra razón es que los estudiantes al saber que las clases serían virtuales decidieron aplazar un periodo académico con la esperanza de retornar a la presencialidad que continuar con el aprendizaje remoto en alternancia. A continuación, se relacionarán los avances de las 7 iniciativas que conforman esta mega para este año 2020.

**Iniciativa i.5.1. "UNIMINUTO, amigo de tu bolsillo": incentivos de valor para el estudiante.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Apoyo a estudiantes, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito establecer elementos complementarios a la matrícula como valor añadido al valor financiero del estudiante, ofrecer un plan de beneficios tanto a aspirantes como estudiantes activos que estimulen tanto mejores niveles de rendimiento académico como la permanencia en la formación. Para el año 2020, se implementaron las 2 acciones estratégica al 100%, que dieron como resultado:

1. Se definen los beneficios y el alcance de estos, en el que se ajustan los parámetros de entrega de becas socioeconómicas por promedio y se otorgan los beneficios y descuentos por covid a los estudiantes.
2. Se estudia la viabilidad de estos beneficios y se aprueban y socialización en comité administrativo y financiero, de los cuales el 68% de los ingresos netos corresponden a subsidios, becas y descuentos, de estos el 8,76% son descuentos por covid, 56,87% en subsidios, 0,97% en becas, y 0,45% descuentos por convenios con otras entidades.

**Iniciativa i.5.2. Alianzas novedosas para patrocinios y créditos**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Apoyo a estudiantes, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito buscar aliados estratégicos que mejoren el acceso al crédito de aspirantes, estudiantes y graduados, buscar el incremento del porcentaje de matriculados y mejorar la permanencia evitando la deserción. Para el año 2020, se implementaron las 2 acciones estratégica al 100%, que dieron como resultado la firma del convenio con la Alcaldía de Puerto Colombia que beneficia a 19 estudiantes en el 2020-1 y 13 estudiantes en el 2020-2 del municipio otorgándoles una beca.

**Iniciativa i.5.3. Nueva oferta académica (pregrado y posgrado) para incrementar las opciones al público objetivo.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Fortalecimiento de la oferta de valor, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito la renovación y enriquecimiento del portafolio de programas, asegurar el ingreso de nuevos estudiantes para cubrir con las metas de crecimiento que se ha fijado la Sede, en el que se espera ofrecer 10 nuevos programas en el horizonte del plan de desarrollo 2020-2025. Para el año 2020, se implementó la acción estratégica al 33%, dado que se radicó

### **Iniciativa i.5.5. La marca UNIMINUTO: Una marca reconocida.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Posicionamiento regional, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito posicionar la marca UNIMINUTO en la región Caribe, lograr que la institución sea reconocida en ambientes académicos, empresariales y sociales en general para fortalecer el posicionamiento de la marca. Para el año 2020, se implementaron las 4 acciones estratégica al 100%, dando como resultado:

1. Se participó en diferentes eventos de la región como: Desde proyección social se ha participado en eventos externos como aliados por parte del consultorio social, prestación de servicios en las instituciones educativas en los que se entrega material publicitario. Se obtuvo un reconocimiento público del consultorio social. Se ha socializado las agendas regionales como producto de la investigación y proyección social. En diferentes eventos públicos se ha socializado y gestionado los proyecto de micronegocios. Desde el área de investigación se ha participado con ponencias en diferentes eventos de investigación nacionales e internacionales. Se ha participado en ferias con 2 plataformas en educolombia, como lo son la feria en Magangué y el sur de bolívar y en la zona oriental, cordialidad, zona centro, vía al mar y zona norte.
2. Se hizo la creación y montaje de 24 eventos entre webinars, facebook live e instagram live desde la sede para la comunidad en general.
3. Se generaron alianzas con gremios empresariales de la región como Undeco, Fenalco.
4. Se participó en un evento social en el que en conjunto con la fundación Bavaria para capacitar a 300 madres comunitarias.

### **Iniciativa i.5.6. Plan de referidos.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Posicionamiento regional, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito crear un plan de referidos, para gestionar beneficios para estudiantes que traigan nuevos ingresos a la institución a través de referidos (familiares, conocidos, etc.). Para el año 2020, se implementó la acción estratégica al 100%, en el que en conjunto con otras sedes se creó el lineamiento del Plan de referidos UNIMINUTO.



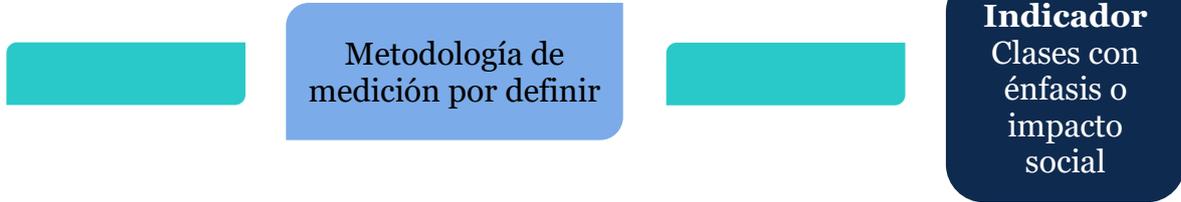
**Iniciativa i.5.8. Modelo de optimización para la creación de nuevos programas.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Modelos, metodologías y procesos, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito establecer una metodología estándar basada en los lineamientos del Sistema para la generación de registros calificados, que permita gestionar eficientemente el proceso de llevar a cabo los estudios de mercado para determinar la oferta de nuevos programas en la rectoría, el desarrollo de los documentos maestros, la presentación ante el MEN y la obtención de los registros calificados. Para el año 2020, se implementaron las 2 acciones estratégicas al 85%, en el que se llevó a cabo el estudio de la viabilidad de mercado de los 3 programas que se tenía como meta para el año y de los cuales solo se logró culminar con un solo documento maestro que fue radicado. Esto debido a las nuevas directrices dispuestas por el MEN que fueron publicadas en el mes de noviembre del año 2020, por lo que tocó adaptar estos nuevos documentos bajo la Resolución 21795 del 19 de noviembre de 2020.

**Iniciativa i.5.9. UNIMINUTO se mueve: Diseño de estrategias de promoción de los nuevos programas académico.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Posicionamiento regional, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito diseñar estrategias de promoción de los nuevos programas académicos para atraer el mercado estudiantil. Para el año 2020, se implementaron las 3 acciones estratégicas al 100%, en el que se realizó un estudio de benchmarking por parte del área de mercadeo que permitió identificar las acciones de la competencia en variables como precio, distribución y promoción. Con base en esto, se realiza el diseño de las estrategias para la sede y se presenta en el comité de reactivación de la sede el plan de mercadeo para el periodo 2020-2, esto permitió hacer el lanzamiento de acciones para las 3 sedes tal y como fueron descritas en el ítem de gestión de mercadeo.

**Mega 2025:** *La totalidad de las clases evidenciarán énfasis o impacto social.*





Debido a que aún no se ha establecido la metodología de medición de este indicador, no se cuenta con resultados de medición y cumplimiento para el año 2020. A continuación, se relacionarán los avances de las 3 iniciativas que conforman esta mega para este año 2020.

#### **Iniciativa i.5.11. Fortalecimiento de competencias en docentes: los conocimientos con relación al enfoque Social.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Estructura organizativa y desarrollo del talento humano, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito garantizar las capacidades en los docentes para incluir en las asignaturas el componente de enfoque o énfasis social. Para el año 2020, se implementó la acción estratégica al 100%, que consistía en realizar un plan de formación para formadores con los profesores que estén relacionados al macroproceso de proyección Social, por los que se capacitó a 2 profesores en la metodología Tini certificados y estos a su vez capacitaron a 5 profesores más.

#### **Iniciativa i.5.12. Nuevos grupos y semilleros de investigación y consolidación de los existentes con impacto curricular.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Fortalecimiento de la oferta de valor, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito la creación de nuevos grupos y semilleros de investigación y consolidación de los existentes en el que se garantice el fomento de la investigación formativa, básica y científica, además de la apropiación social del conocimiento, establecer las necesidades de proyectos y líneas de investigación de los programas con la finalidad de lograr el reconocimiento de Minciencias. Para el año 2020, se implementaron las 2 acciones estratégicas al 100%, en el que se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Se han identificado las necesidades de los proyectos y se han gestionado sus soluciones a nivel regional y nacional, además se ha gestionado con fuentes externas sus necesidades a través de la conformación de las 5 agendas regionales, los 5 proyectos nuevos aprobados en la convocatoria interna de investigación y se logró la conformación de un nuevo grupo de investigación en el área de seguridad y salud en el trabajo con sus respectivas líneas de trabajo.
2. Se ha hecho un seguimiento a los procesos de investigación formativa y se les ha brindado escenarios para mostrar sus avances como el encuentro regional de

### **Iniciativa i.5.13. Visibilidad de líneas de investigación en el sector externo**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Posicionamiento regional, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito promover acciones encaminadas a hacer visible los productos y resultados de investigación en el sector externo. Para el año 2020, se implementaron las 6 acciones estratégicas al 100%, en el que a través de la implementación de la nueva plataforma SIGIIP, se realizó un inventario de los resultados de investigación durante el año 2020, se logró identificar los productos de conocimiento con potencial a ser divulgados tipo TOP y se buscó en alianza con el parque científico de innovación social PSIC, una estrategia de divulgación científica con entrevistas a los docentes de dichos productos y los temas a resaltar de sus investigaciones.

# **Linea 6: Consolidación del sistema universitario y de su talento humano**

## **6. Línea Estratégica 6: Consolidación del sistema universitario y de su talento humano**

**Propósito:** Fortalecer el Sistema Universitario mediante la implementación de los ocho principios de la gestión contemplados en el Reglamento Orgánico de 2019, a saber: Identidad Misional, Visión de Sistema, Actitud Ética y

Transparencia, Calidad Integral y Contextualizada, Descentralización Regulada, Buen Gobierno, Gestión Eficiente y Sostenible, y Responsabilidad y Rendición de Cuentas, siendo necesario para ello, la consolidación de un talento humano de alto rendimiento, motivado y comprometido con los valores de UNIMINUTO.

Esta línea estratégica parte de la comprensión de las diferencias en los niveles de desarrollo existentes en las sedes, originados por aspectos como su trayectoria y el contexto socioeconómico de las zonas donde operan, así como de la necesidad de garantizar la madurez o desarrollo organizacional, adecuado a las realidades propias de cada región, con criterios de eficiencia, eficacia y sostenibilidad.

Esta línea exige de la Institución la capacidad de evaluarse frente al cumplimiento de su misión y objetivos, preservando su identidad, regida por valores y principios definidos en su normatividad, que permita, en todos sus lugares de desarrollo, la consolidación de las funciones sustantivas y de apoyo, bajo estándares reconocidos de calidad académica, soportados en una cultura que promueva la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento continuo, atendiendo las demandas provenientes de sus grupos de interés, y dando cuenta a éstos de sus resultados.

**Reto Sede Caribe:** Incrementar el número de programas propios por cada centro regional por nivel y área de conocimiento.

- Lograr la acreditación de alta calidad de los programas susceptibles a acreditación. Adicionalmente, participar de los procesos de acreditación de programas modalidad distancia tradicional que tienen registro en UVD.
- Incrementar el número de estudiantes.
- Aumentar la presencia de UNIMINUTO en otros departamentos de la Región

En este capítulo se presenta la gestión asociada al desarrollo integral del talento humano de UNIMINUTO en la Vicerrectoría Regional Caribe, y en los servicios de bienestar y pastoral e identidad misional, dirigidos a sus colaboradores, al fortalecimiento de las capacidades de autoevaluación y autorregulación de la calidad académica y del aseguramiento de la calidad de los procesos, y al desarrollo del servicio al usuario, todos estos relacionados a la calidad integral, y a la gestión integral de los riesgos y de la comunicación corporativa. A su vez se encontrarán los resultados desde las acciones estratégicas y los resultados de la medición en sede de esta línea.

## 6.1. Desarrollo integral del talento humano



### a) Caracterización de los colaboradores

En 2020 la Vicerrectoría Regional Caribe de UNIMINUTO contó con un talento humano de 222 colaboradores, de los cuales 109 (49%) corresponden al género femenino, y 113 (51%) al género masculino. Teniendo en cuenta sus edades, los colaboradores entre 20 a 40 años corresponden a 101 (46%), los colaboradores entre 41 a 50 años corresponden a 76 (34%) y los colaboradores restantes corresponden a 44 (20%).

Los colaboradores en la planta de personal se distribuyen de la siguiente manera: 173 (78%) son profesores, 17 (8%) pertenecen a gestión académica, 24 (11%) corresponden a gestión administrativa, y 8 (3%) hacen parte de gestión administrativa de ventas.

### b) Reclutamiento y selección

Durante el 2020, se garantizó la idoneidad del talento humano que se vinculó a la Institución a través de un proceso técnico y transparente soportado en buenas prácticas para la identificación, atracción, evaluación e integración de las personas desde sus tres dimensiones constitutivas (ser, saber y hacer). A través del proceso de reclutamiento y selección se gestionaron 78 solicitudes de puesto.

Por medio de la ejecución y efectividad del proceso fueron cubiertas 73 (94%) con talento externo y 5 (6%) con promociones internas, asegurando oportunidades de crecimiento a nuestros servidores, pero también dotándonos de nuevas capacidades que aportan perspectivas innovadoras.

### c) Cultura del desempeño

El año 2020 constituyó para el proceso de cultura de desempeño un período de aprendizaje e implementación, que permitió consolidarlo como núcleo fundamental de la gestión del talento humano en UNIMINUTO. A partir del mes de marzo de 2020, se desplegó el proceso de cultura de desempeño a la totalidad de colaboradores de la Institución logrando una cobertura de medición completa.

- Semestre II:

Se evaluaron a 173 profesores de semestre II que equivalen al 100% del periodo. El promedio global de calificación del semestre II fue de 3.4 sobre 4, lo que equivale a un desempeño esperado.

- Colaboradores de gestión académica y administrativa:

Para niveles 1,2,3 se evaluaron 25 de estos colaboradores, que equivalen al 56% del total. El promedio de calificación global de desempeño fue de 3.2 sobre 4, que equivale a un desempeño esperado.

Para el nivel operativo se evaluaron 20 colaboradores que equivalen al 44% del total. El promedio global fue de 3.81 que corresponde a un desempeño excepcional.

#### d) Unicorporativa

En 2020, se realizó una contribución al desarrollo integral del talento humano, a través de una amplia oferta formativa posicionando a UNICORPORATIVA como un aliado estratégico para el desarrollo integral de los profesores y demás colaboradores. A continuación, se presenta los principales resultados en términos cuantitativos que evidencian esta tendencia, en el que se contó con 218 participaciones que representaron un total de \$35 millones en apoyos para estas formaciones:

Tabla 23 Acciones formativas en 2020

NOMBRE DE LA ACCIÓN FORMATIVA	No COLABORADORES
Capacitación En Lengua Extranjera Inglés	29
Cátedra Virtual Minuto De Dios	33
Claves Para La Innovación En La Docencia Universitaria	1
Curso De Inducción Al Colaborador	8
Curso Retorno Seguro A La U	117
De La Ideación A La Creación	1
Diplomado De Gestión Con Balanced Scorecard	1
Diplomado Desarrollo Con Design Thinking	5
Diplomado En Docencia Virtual	15
Diplomado En Formulación Y Evaluación De Proyectos Sociales Con Enfoque De Responsabilidad Social	1
Diplomado En Gerencia De Proyectos Pmi	1
El Compromiso Del Empresario Con El Sector Educativo	1
Formación En Tini	1
Perspectivas Y Desafíos Del Voluntariado En América Latina	2
Retos Y Desafíos De La Educación Superior Virtual, En Tiempos De Pandemia	2

Fuente: Coordinación de Talento Humano febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

#### e) Seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental

En el área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental, se desarrollaron las siguientes actividades realizadas durante el año 2020:

- Se llevaron a cabo las reuniones de los Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y del Comité de convivencia laboral (CCL). Así mismo se conformó el equipo de apoyo del comité operativos de emergencias – COE.
- Se ejecutaron programas de Inspecciones de seguridad
- Se ejecutaron programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE).
- Se realizó la auditoría interna a los Sistemas de Seguridad, Salud en el trabajo y Gestión Ambiental con un resultado positivo, 1 no conformidad menor y 1 observación. Dentro de las fortalezas se resaltan que los Vicerrectores, directores líderes de Talento Humano, los profesionales de SSTGA, integrantes de los COPASST, comité de convivencia y otras áreas que participaron en el proceso de auditoria, demostraron su compromiso, participación y comprensión de sus responsabilidades para cumplir los objetivos del sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y gestión ambiental. Además, que en la Vicerrectoría se encuentra aplicación de los lineamientos técnicos (políticas, métodos, documentos, programas, manuales, procedimientos, matrices, protocolos etc.) emitidos por Servicios integrados, desde la Subdirección de SSTGA del proceso de Desarrollo integral Talento Humano.
- Se implementó el Curso virtual Retorno Seguro a la U y la herramienta Check list revisión de bioseguridad para apertura de la sede de Barranquilla. Además, se implementó la UNIAPP para el seguimiento de los colaboradores frente al covid-19.
- Se aplicaron las fichas de verificación de puestos de trabajo en casa.

#### **f) Medidas adoptadas durante la contingencia de la Covid-19**

En concordancia con la normatividad expedida por el Gobierno nacional para hacer frente a la emergencia sanitaria, social, económica y ecológica por la pandemia de la Covid-19, la Institución implementó la medida de modalidad de trabajo en casa mediante la cual todos los colaboradores desarrollaron las funciones en su horario habitual de trabajo con el uso de las herramientas virtuales previstas para tal fin, con el fin de darle continuidad a su operación, garantizando su salud y bienestar.

### **6.2. Servicios de bienestar dirigidos a los colaboradores**

Dentro del plan de bienestar del colaborador, el cual busca realizar acciones en beneficio de su bienestar integral, desde la vicerrectoría se desarrollaron en el año 2020 las siguientes actividades:

## INFORME DE GESTIÓN 2020 – VICERRECTORÍA REGIONAL CARIBE

**Día de la Mujer:** Se realizó la entrega de los obsequios junto con un separador de libros con frase referente al día de la mujer, a las colaboradoras y profesoras del Centro Regional Barranquilla, Centro Regional Cartagena y Centro Regional Santa Marta. Se contó con la asistencia de 38 colaboradores.

Ilustración 5. Día de la mujer 2020



Fuente: Coordinación de Gestión Humana, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

**Amor y Amistad:** Se realizó el compartir de la actividad por Teams y cada colaborador envió a quien le correspondía un detalle de amor y amistad a su casa. Igualmente, durante una semana enviamos mensajes de ánimo, un chiste y un mensaje espontáneo a la persona que le correspondía en amigo secreto. Participaron 37 colaboradores de los 3 Centros Regionales.

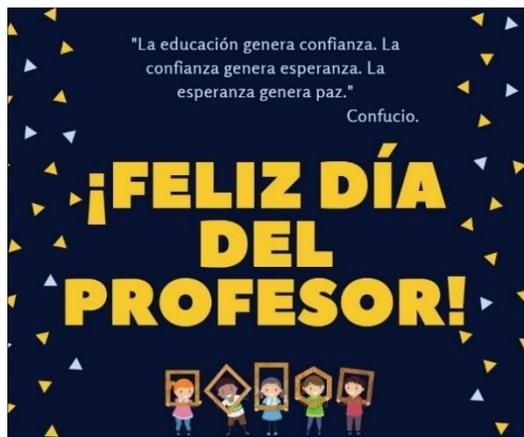
Ilustración 6. Amor y Amistad 2020



Fuente: Coordinación de Gestión Humana, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

**Día Del Hombre:** Se realizó la entrega del obsequio, a los colaboradores y profesores de la vicerrectoría.

**Día del Profesor:** Los profesores participaron de una actividad virtual a nivel nacional. Desde la vicerrectoría se les envió un video felicitándolos y un bono regalo.



Fuente: Coordinación de Gestión Humana, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

**Evento de Agradecimiento Fin de Año:** Los profesores participaron de una actividad virtual a nivel nacional.

**Población atendida por bienestar por área, en 2020**

La participación de los profesores y demás colaboradores en las actividades de bienestar desarrolladas en sus seis áreas de servicio (permanencia, desarrollo humano, promoción socioeconómica, deportes, cultura y salud), registró un crecimiento en la participación de 40% de los colaboradores en el segundo semestre de 2020 con respecto al primer semestre de 2020. Se resalta la participación de los colaboradores en áreas de promoción y prevención en salud y en desarrollo humano.

Tabla 24 Población atendida por bienestar en 2020

Área de acción	Profesores y administrativos 2020-1		Profesores y administrativos 2020-2	
	Participantes	Participaciones	Participantes	Participaciones
<b>Acompañamiento y Permanencia</b>	24	39	0	0
<b>Desarrollo Humano</b>	135	137	71	91
<b>Cultura</b>	8	8	22	46
<b>Recreación y Deporte</b>	7	7	48	48
<b>Promoción Prevención en Salud</b>	28	28	107	111
<b>Promoción Socio Económica</b>	0	0	10	10

Fuente: Dirección de bienestar y pastoral, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

### 6.3. Servicios de pastoral e identidad misional dirigido a los colaboradores

Gracias a los servicios de pastoral e identidad misional, se vieron beneficiadas 102 personas, de las cuales fueron 34 administrativos y 68 profesores en el 2020-1, lo que representa una cobertura promedio de 43% sobre la población objetivo en este período. Para el 202-2 se tuvo un incremento en la población participante de estos servicios del 50%.

Tabla 25 Población atendida por pastoral en 2020

2020-1			
Tipo de usuario	Participantes	Población General	% Alcanzado
ADMINISTRATIVOS	34	52	65%
PROFESORES	68	187	36%
2020-2			
Tipo de usuario	Participantes	Población General	% Alcanzado
ADMINISTRATIVOS	61	48	127%
PROFESORES	143	181	79%

Fuente: Dirección de bienestar y pastoral, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

#### a) Programa de Formación

**Escuela de Liderazgo:** Se llevó a cabo del 23 al 30 de junio a través de Teams. Contó con la participación de aproximadamente 4 colaboradores cada día, quienes tuvieron la posibilidad de escuchar las intervenciones de 4 invitados especiales abordando el Liderazgo desde varios enfoques. Específicamente, estos enfoques se delimitaron como: liderarse a sí mismo, liderar a otros, liderar con otros y liderar proyectos. Los invitados fueron Jenny Chantré, Psicóloga actual encargada de los programas de Misión y Formación de la Vicerrectoría General de Pastoral. El Padre Germán Gándara, sacerdote eudista, actual director del Centro Regional Buga. Participó también la Dra. Liliana Naranjo Anillo, Rectora Caribe. Así mismo, David Vesga y Ángela Gómez empresarios y líderes del proyecto Alive en el Atlántico.

**Jornadas Misionales:** Busca, formar en la identidad misional, mediante talleres experienciales, que le permita al colaborador integrar su proyecto de vida personal con el proyecto de vida institucional. La metodología de trabajo virtual fue desarrollada por la Dirección Nacional de Pastoral e Identidad Misional e implementada en la sede con la convocatoria en conjunto con el área de Gestión

Humana. El encuentro se desarrolló a través de la plataforma Teams y la presentación fue liderada por el P. Jaime Salcedo, Director de Pastoral e Identidad Misional, así mismo, contamos con la moderación de diversos talleristas de diferentes sedes quienes lideraron los pequeños grupos o salas a las cuales fueron divididos los participantes. Contó con la participación de 35 administrativos y 114 profesores.

**Clubes de Lectura:** El club de lectura ofrece una reflexión cotidiana y cercana frente a la misionalidad de UNIMINUTO. A la luz de los textos recogidos de las intervenciones y programas del P. Rafael García-Herreros. En este semestre cabe destacar que tanto docentes, como administrativos y estudiantes participaron de la actividad. Su propósito es generar espacios de profundización en el pensamiento universitario y en la filosofía y espiritualidad de UNIMINUTO, para formar líderes misionales que sean colaboradores y difusores de sus principios y valores. Se realizó durante la reunión diaria de administrativos los jueves con la participación activa de los mismos. Participaron 34 colaboradores para el primer periodo del año y 34 colaboradores para el segundo periodo.

**Inducciones Misionales:** El objetivo es iniciar al colaborador en el pensamiento y espíritu institucional, mediante talleres misionales, que le ayuden a comprender el ser y quehacer de UNIMINUTO. La inducción de docentes y administrativos nuevos se llevó a cabo en liderazgo compartido con Gestión Humana y contó con la participación de 34 colaboradores.

**Lección Inaugural:** Busca propiciar espacios de reflexión mediante conferencias magistrales que promuevan los principios y valores de UNIMINUTO. La Lección Inaugural se desarrolló en liderazgo compartido con las áreas de Bienestar, Planeación y Desarrollo y la Vicerrectora de sede. Se llevó a cabo a través de un conversatorio tipo foro, contó con la presencia del Dr. Omeiro Castro, Director de Planeación de UNIMINUTO, quien presentó el nuevo plan de desarrollo “Aprendizaje para la transformación 2020-2025”. Así mismo, la Ingeniera Dayni Reyes, Directora de Planeación y la Vicerrectora Liliana Naranjo tuvieron la oportunidad de compartir la visión del plan estratégico desde la sede Caribe. La actividad se realizó a través de transmisión en vivo por Teams. Así mismo, la actividad se vinculó como una acción académica en al menos una materia de cada programa de cada sede. Participaron 28 administrativos y 69

profesores en el primer período del año y 28 administrativos y 79 profesores en el segundo período.

**Retiros Espirituales:** Se envió la invitación a través de Teams con el equipo administrativo de la Rectoría Caribe, incluyendo a Santa Marta y Cartagena. Así mismo, la actividad contó con la participación del p. Jaime Salcedo quien recordó la importancia de la vivencia de la cuaresma como preparación a la semana santa. Participaron 34 colaboradores administrativos.

## b) Programa de comunidad

**Fraternidad UNIMINUTO:** Busca propiciar espacios de reflexión mediante conferencias magistrales que promuevan los principios y valores de UNIMINUTO. La Lección Inaugural se desarrolló en liderazgo compartido con las áreas de Bienestar, Planeación y Desarrollo y la Vicerrectora de sede. Diseñamos una conversación online en torno a la vida reflexionada desde la pandemia. Cada programa eligió parte de sus grupos y luego antes de iniciar la clase propiciamos un espacio de conversación a través de 3 preguntas, esto nos permitió conocer la situación actual de los estudiantes, acompañarlos en este tiempo. La actividad se desarrolló en conjunto con Bienestar universitario y tuvo la participación de 15 administrativos y 63 profesores.

**Grupos de oración:** Realización de esta actividad de modo virtual, nuestros colaboradores participan a diario de esta oración que hace el director de bienestar. Adicionalmente, a través de un enlace cada persona podía dejar sus intenciones de oración y así orábamos por sus necesidades. Así mismo, se desarrolló la actividad de intenciones de oración que permitió que la comunidad participara de manera virtual en este programa. Participaron 4 colaboradores administrativos.

## c) Programa de misión

**Juventud Misionera Eudista:** Generar espacios de formación eudista para los jóvenes de UNIMINUTO, con el fin de fortalecer un grupo misionero difusor de la espiritualidad eudista y García-herreriana. Durante el semestre se desarrolló un programa de formación virtual a través de encuentros en torno a la enseñanza y fundamentos de San Juan Eudes. Contó con la participación de 4 colaboradores.

**Misión UNIMINUTO:** A través de una videollamada de Meet, invitamos a los estudiantes a reflexionar sobre la vida espiritual en este tiempo de pandemia.

Compartimos la palabra, intenciones de oración y oramos juntos por ellas. Conto con la participación de 48 estudiantes. Para el segundo semestre del año, a través de una conferencia en vivo, el P. Harold Castilla, Rector general de UNIMINUTO compartió con toda la comunidad universitaria los principales puntos que engloban lo que se conoce como **Doctrina Social de la Iglesia**. Este principio inspirador de UNIMINUTO fue la excusa para compartir con la comunidad en un ambiente de misión interna y contó con la participación de 19 administrativos y 21 profesores.

**Banquete del Millón:** Desde esta actividad se busca brindar un servicio colaborativo en actividades sociales y celebrativas correspondientes al banquete del millón, actividad con la que se busca conseguir fondos que hagan posible la construcción de soluciones de vivienda para los más pobres. Se realizó socialización de la historia del Banquete del millón a través de un videoclip el cual fue enviado a través de correo electrónico y compartido en redes sociales. Contó con la participación de 14 colaboradores.

#### d) Programa de evangelización

**Campañas evangelizadoras:** Campañas comunicativas en redes sociales, tales como La U me cuidan, Fiestas de la pascua, Principios UNIMINUTO, etc. Así como el desarrollo de Series de video denominada Pastoral Play. Contó con la participación de 36 colaboradores.

**Celebraciones:** Conmemorar, desde los espacios celebrativos, espirituales y sacramentales, las diferentes fiestas establecidas por la Iglesia, la congregación y el país. Se envió a través de correo masivo y redes sociales un formulario de Office, en el cual pedimos a la comunidad universitaria escribir su intención de oración. Que posteriormente fue enviada a comunidades de oración y puesta en la eucaristía de la Comunidad Local Eudista Germán Villa Gaviria. Se contó con la participación de 4 estudiantes para el primer periodo del año. Para el segundo período, se llevaron a cabo Celebración de la Eucaristía a través del grupo en Teams de los colaboradores de la Vicerrectoría. Así mismo, desarrollo de la novena de Navidad. Se contó con la participación de 34 administrativos en el primer período y 61 en el segundo.

### 6.4. Autoevaluación y autorregulación en la calidad académica



En el ejercicio o cumplimiento del ciclo de autoevaluación periódica de programas, en el Centro Regional Barranquilla, se cumplió con el desarrollo de este, con el total de su oferta académica (10 programas); es decir, se autoevaluaron, 8 programas de pregrado y dos de posgrado (100% de las autoevaluaciones). Para el Centro Regional Cartagena y Santa Marta también se llevó a cabo las autoevaluaciones de programa correspondientes **XX** programas. En total se gestionaron **XX** aplicativos de autoevaluación de programas entregados por cada uno de los centros regionales.

Con relación a las encuestas de percepción de cada grupo de interés, que se hace partícipe del proceso autoevaluativo, permitiendo conocer su opinión, sobre cada factor por el que es valorado un Programa, se presentan los datos sobre el número total de respondientes al instrumento, según grupo poblacional, en el ejercicio del 2020:

Tabla 26 Participantes en Encuestas de percepción. Autoevaluación periódica de programas. VR Caribe

Grupo de Interés	Número de participantes Barranquilla	Número de participantes Santa Marta	Número de participantes Cartagena
ADMINISTRATIVOS	6	0	1
PROFESORES	145	13	13
ESTUDIANTES	3104	<b>xx</b>	<b>xx</b>
GRADUADOS	153	1	5

Fuente: Participación en Encuestas de Autoevaluación de Programas, 2020. Sistema UNIMINUTO. Dirección Nacional de Gestión de la Calidad Académica. Mayo de 2020.

Es de resaltar, que los resultados del proceso, en el 2020, reflejan los cambios en nivel de desarrollo de los diferentes programas y por ende, la madurez alcanzada paulatinamente, que demuestra la ejecutoría de los planes de mejora, de vigencias previas. En términos generales, los programas han alcanzado puntajes que representan cumplimientos, tanto en alto grado, como, se cumple plenamente, conforme a la escala de valoración cualitativa y cuantitativa del proceso de Autoevaluación, en UNIMINUTO.

Se destacan los resultados alcanzados en los dos (2) Programas de Posgrados, Especialización en Gerencia Financiera y, Especialización en Gerencia de Proyectos; como en los de Pregrado: Licenciatura en Educación Infantil (LEID) y, Contaduría Pública (COPD). En estos cuatro (4), antes detallados, se cumple plenamente lo definido para cada uno de los 10 factores autoevaluados. El resto de los Programas de Pregrado, a excepción de Administración Financiera,

muestran una valoración importante, por cuanto es, en alto grado, el cumplimiento. Este último programa mencionado, es el único que presenta un cumplimiento aceptable.

Estos resultados, sirven de insumo para analizar los niveles de desarrollo, fortalezas y debilidades que presenta cada Programa, en procura de consensuar las oportunidades de mejora, que se traduzcan en un plan de acciones, tanto para aprovechar las anteriores, como para cumplir y optimizar la calidad de las funciones sustantivas, a través de los denominados, avances de la operación. Los Planes de Mejora, entonces, se formularon con base en lo hallado, definiendo mayor número de acciones en los Factores: Visibilidad Nacional e Internacional (Factor 5); Investigación, Innovación y Creación Artística (factor 6); Impacto de los Egresados en el medio (Factor 9). Siendo estos, los que, de manera general, reportaron mayor número de debilidades, falta de evidencias, inversiones y recursos de toda índole (económicos; tecnológicos y por supuesto, humanos, empezando por la falta de asignación de Profesores, a las funciones sustantivas que inciden en los Factores con más baja percepción y sustentación de cumplimiento). El Plan de mejora que se ejecuta en el año 2021, es la puesta en marcha de lo requerido para materializar lo que, identificado en el año anterior, se hace prioridad en cada programa.

### 6.5. Desarrollo del servicio al usuario

Con el fin de brindar una oportuna respuesta a las necesidades y expectativas de nuestras interesadas, contamos con una herramienta fundamental para este propósito, y esta es la plataforma GLPI. Esta plataforma es un espacio virtual a través del cual recibimos felicitaciones, peticiones de información, quejas y sugerencias (FIQS), las cuales son enviadas por nuestras partes interesadas, a través del enlace Contáctenos, ubicado en nuestra página [www.uniminuto.edu](http://www.uniminuto.edu).

Inicialmente, por cada una de los Centros Regionales que componen nuestra Vicerrectoría, el siguiente fue el número de FIQS recibidas en cada uno de los semestres del año 2020:

Tabla 27 Comportamiento FIQS, 1er. Semestre 2020

PERIODO 2020-1	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL
<b>Total de Incidencias</b>	<b>407</b>	<b>307</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>127</b>	<b>404</b>	<b>1.466</b>
Barranquilla	362	274	100	99	98	378	1.311

## INFORME DE GESTIÓN 2020 – VICERRECTORÍA REGIONAL CARIBE

Cartagena	38	24	9	9	20	20	120
Santa Marta	7	9	1	3	9	6	35

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Tabla 28 Comportamiento FIQS, 2do. Semestre 2020

PERIODO 2020-2	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
<b>Total Incidencias</b>	<b>392</b>	<b>324</b>	<b>139</b>	<b>158</b>	<b>160</b>	<b>310</b>	<b>1.483</b>
Barranquilla	360	283	103	144	128	299	1.317
Cartagena	30	29	29	9	24	8	129
Santa Marta	2	12	7	5	8	3	37

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Por otro lado, el siguiente es el tiempo promedio de respuesta, en días, de las FIQS con lo cual se mide la oportunidad en la atención de estas:

Tabla 29 Oportunidad en las respuestas de las FIQS, 1er. Semestre 2020

PERIODO 2020-1	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	PROM. 2020-1
<b>PROMEDIO TIEMPO DE RESPUESTA (días)</b>	2,89	4	2	2,4	2	2,1	2,6
Meta:	> 5 días						

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Tabla 30 Oportunidad en las respuestas de las FIQS, 2do. Semestre 2020

PERIODO 2020-2	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	PROM. 2020-2
<b>PROMEDIO TIEMPO DE RESPUESTA (días)</b>	2,3	2,5	2,6	3	2,3	1,9	2,4
Meta:	> 5 días						

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Como observamos, en ambos semestres el tiempo de respuesta de las FIQS cumplió la meta planteada, por lo tanto, la oportunidad en las respuestas fue conforme.

Ahora bien, del total de las incidencias recibidas en la Vicerrectoría durante el año 2020, el siguiente fue el número de Felicitaciones, Solicitudes de Información, Quejas y Sugerencias registradas en los dos semestres:

Tabla 31 Incidencias por FIQS, 1er. Semestre 2020

VIRECTORIA CARIBE 2020-1	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL	%
Información	361	275	91	99	126	321	1.273	87
Quejas	43	31	17	12	0	80	183	12

## INFORME DE GESTIÓN 2020 – VICERRECTORÍA REGIONAL CARIBE

Felicitaciones	1	0	2	0	1	1	5	0,34
Sugerencias	2	1	0	0	0	2	5	0,34
							1.466	100

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Tabla 32 Incidencias por FIQS, 2do. Semestre 2020

VRECTORIA CARIBE 2020-2	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	%
Información	309	257	118	143	150	283	1.260	85
Quejas	81	64	19	14	3	26	207	14
Felicitaciones	0	3	1	1	5	1	11	0,74
Sugerencias	2	0	1	0	2	0	5	0,34
							1.483	100

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

En la categoría Información, se destaca la importante participación que tiene el ítem “Quiero estudiar en Uniminuto”, el cual recoge toda la información que clientes potenciales solicitan acerca de los diferentes programas que se ofrecen en nuestra sede. El siguiente es el comportamiento de esta categoría durante cada semestre del año.

Tabla 33 Total categoría “Quiero estudiar en Uniminuto” 2020

Enero 153	Julio 110
Febrero 79	Agosto 99
Marzo 50	Septiembre 50
Abril 51	Octubre 67
Mayo 50	Noviembre 73
Junio 115	Diciembre 31
<b>TOTAL 1er SEMESTRE</b>	<b>TOTAL 2º SEMESTRE</b>
<b>498</b>	<b>430</b>
<b>39%</b>	<b>34%</b>

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

La información de las personas interesadas en los diferentes programas de la institución es compartida con el área de Mercadeo, quién realiza seguimiento a través de llamadas telefónicas a dichas personas con el fin de atraerlos a la institución.

Por otro lado, con respecto a las Quejas, a través de un análisis de Pareto, se identificaron aquellas que con más frecuentemente se presentaron en cada semestre del año y a partir de ahí, se levantan las acciones de mejora que apunten a controlarlas. Las siguientes son las quejas más representativas durante el año 2020:

Tabla 34 Top 3 Quejas 2020-1

TOP 3 QUEJAS / MES	TOTAL
Recibos de pago / Retenciones	77
Certificados académicos	33
Inducción, Inicio de clases, Inscripción de materias	9

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Tabla 35 Top 3 Quejas 2020-2

TOP 3 QUEJAS / MES	TOTAL
Recibos de pago / Retenciones	51
Certificados académicos	43
Inducción, Inicio de clases, Inscripción de materias	30

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Se levantaron 9 acciones de mejora que apuntaron a controlar las causas por las cuales se presentaron las anteriores quejas. Las 9 acciones de mejoras fueron ejecutadas en un 100% y a partir de la implementación de estas, se diseñaron unas estrategias a llevar a cabo para el siguiente periodo de matrículas.

En cuanto a felicitaciones recibidas durante el año, 5 en el primer semestre y 11 en el segundo semestre, éstas estuvieron dirigidas al agradecimiento de los estudiantes por la oportunidad de inscribirse y así brindarle la oportunidad de llevar a cabo su sueño de convertirse en profesional; de igual modo, a la infraestructura que dispone la sede en cuanto a las aulas virtuales y a que la sede ha sido muy atenta con cada uno de sus alumnos durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio. También resaltan la genial idea de los sorteos de pc a los estudiantes nuevos, actividad realizada para el período 2020-2. Por

otro lado, los estudiantes de Psicología resaltaron la realización del evento La Psicología Positiva y Transpersonal, realizado junto con el área de Educación Continua e invitando a que este tipo de eventos se sigan realizando en nuestra sede. Así mismo, estudiantes felicitando a la institución, destacándola como una de las mejores del país y calificando al programa de Contaduría Pública como muy bueno. En igual sentido, estudiantes de los programas de Administración de empresas y de Licenciatura en Educación Infantil expresando su satisfacción de recibir los servicios de educación profesional por parte de la sede lo que les permite cumplir sus sueños, expresando lo mucho que les gusta sus carreras y envían felicitaciones a la sede en el sentido de cómo en tiempos de pandemia, ésta sabía que estrategias utilizar puesto que su plataforma es completa. Finalmente, otra felicitación va dirigida al área de Bienestar y Pastoral la cual la califican de excelente.

Como dato final, destacamos la implementación de un chat en línea, como un nuevo canal para la atención a los usuarios. Este chat lo decidimos implementar cuando teníamos atención a los usuarios 100% virtual, de modo que hiciera parte de los otros canales habituales de atención y así mantener una comunicación oportuna con nuestros usuarios. Por otro lado, destacamos la decisión de apertura de la sede administrativa del Centro Regional Barranquilla, para la atención a nuestros usuarios. Luego de radicar nuestro protocolo de Bioseguridad ante la alcaldía de la ciudad, ésta nos lo aprobó y de ese modo, a mediados de diciembre de 2020, abrimos la sede administrativa.

## **6.6. Aseguramiento de la calidad de procesos**

### **a) Cadena de Valor.**

Con el fin de socializar la nueva cadena de valor de la institución, su estructura y sus avances, se aprovecharon diferentes escenarios dentro de la sede, para tal fin. Es así como uno de ellos, fue la Semana de los Sistema de Gestión, evento realizado del 9 al 18 de junio de 2020, en el cual el principal objetivo de este espacio era el de sensibilizar entre los participantes, los más importantes conceptos de los Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo, utilizando como medio para el mismo, varias actividades lúdicas, previamente preparadas, con contenido pedagógico en estos temas. De igual modo, se aprovechó este espacio para socializar el avance de la Cadena de Valor

de la institución. Participaron los colaboradores administrativos (se alcanzó el 89 % de participación) de las 3 sedes de la Vicerrectoría.

La dinámica de las actividades, partían inicialmente de un componente teórico en el cual se exponían los siguientes conceptos:

- No Conformidad, Corrección y Acción Correctiva.
- Registro de acciones correctivas en Isolución y divulgación del Procedimiento de Acciones Correctivas y de Mejoras.
- Acciones de mejora.
- Registro de Acciones de Mejora en Isolución.
- Servicio No Conforme.
- Avance de la Cadena de Valor.
- Conceptos básicos de Gestión Ambiental (Desarrollo Sostenible, Ciclo de vida, Aspecto e Impacto Ambiental).
- Conceptos básicos de SST (Riesgo, Accidentes, Condiciones y Actos subestandar, peligros y tipos de peligros).

Y posteriormente seguía un componente lúdico, en el cual los participantes, escogían tres tipos de actividades para jugar. Estas eran:

- Juego de parqués la Ruta de la Calidad.
- Quien Quiere ser millonario con los Sistema de Gestión.
- Kahhot

Todas estas actividades fueron realizadas de manera virtual, aprovechándose de la plataforma tecnológica Teams, los colaboradores se conectaron y participaron de las actividades lúdicas desde sus dispositivos móviles o desde sus computadores. En una segunda etapa esta actividad será llevada al personal docente.

De igual modo, aprovechando el espacio matutino diario (saludo matutino) liderado por nuestra Vicerrectora, se realizó socialización, en algunos de estos espacios, de los avances que ha tenido la cadena de valor y así mismo de su estructura a todos los colaboradores de nuestra sede.

Finalmente, desde nivel de Sistemas Integrados se lanzó a nivel nacional el Concurso ¿Dónde está la cadena de valor? con el fin de incentivar el estudio de los elementos que hacen parte de la cadena de valor teniendo como elemento lúdico un juego en el que se buscaba identificar los elementos articuladores que

integran la Cadena de Valor en su alineación y contribución a la misión y estrategia institucional. Como incentivo, se tenía un premio para el ganador del concurso en cada una de las sedes de la institución e internamente nuestra sede, otorgó reconocimiento especial a los colaboradores que ocuparon el 2º y 3er.lugar.

Continuaremos con la socialización de la Cadena de Valor en el año 2021, enfocándonos en el personal docente y nuevos colaboradores administrativos, aprovechando las jornadas de inducciones. De igual modo, al personal administrativo, se le reforzará en este tema, en reuniones planeadas con cada uno de sus equipos de trabajo, así como en la segunda versión de la Semana de los Sistemas de Gestión.

**b) Sistema de Gestión de Calidad – Resultados Auditorias 2020.**

El 6 de octubre de 2020, fue llevada a cabo la auditoría interna del Sistema de Gestión de Calidad en el Centro Regional Barranquilla. Los macroprocesos auditados fueron: Direccionamiento Estratégico, Docencia, Proyección Social, Investigación y Gestión de la Infraestructura física y tecnológica.

El objetivo de esta auditoria fue evidenciar la contribución del Sistema de Gestión de Calidad en la materialización de los requisitos para la prestación del servicio, así como la verificación de las acciones para abordar los riesgos estratégicos y la apropiación de la nueva cultura frente a los procesos de la cadena de valor. El criterio utilizado para llevar a cabo la auditoria, fue la norma ISO 9001:2015 así como la documentación propia de cada proceso.

Producto de esta auditoría, se identificaron cuatro (4) hallazgos los cuales se encuentran registrados en Isolución con sus respectivos análisis y planes de acción. A continuación, los hallazgos, con su número de registro en Isolución, es el siguiente:

Tabla 36 Hallazgos Auditoría interna SGC 2020

No. Acción	Macroproceso	Tipo de Hallazgo
3328	Proyección Social	Observación
3329	Proyección Social / Docencia	Observación

<b>3330</b>	Docencia	Observación
<b>3332</b>	Infraestructura Física y Tecnológica	Observación

Fuente: Isolución, Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

A través del acompañamiento a los procesos (en particular a los procesos que en los que se identificaron los hallazgos) se ha realizado seguimiento a estas acciones, con el fin de cerrarlos de manera efectiva junto con los líderes de estos procesos y en el próximo ciclo de auditorías internas, evidenciar los resultados.

**c) Gestión integral de riesgos.**

Luego de un proceso de análisis del entorno externo e interno de la sede, enmarcado dentro de la coyuntura mundial producto de la pandemia producida por el Covid 19 y el impacto que esto trae a todo nivel, se establecieron los riesgos que podrían afectar la prestación del servicio. Para llegar a estos riesgos, 10 en total, se establecieron reuniones de trabajo con los líderes de procesos y posterior a ello, reuniones para la implementación de los planes de acción que buscaban minimizar la presencia de estos riesgos. Los siguientes son los riesgos identificados en nuestra sede:

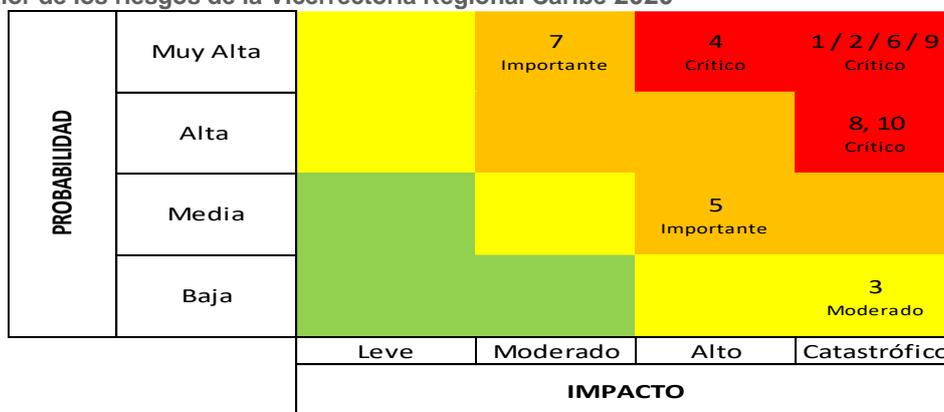
Tabla 37 Riesgos de la Vicerrectoría Regional Caribe 2020

RIESGOS		PROBABILIDAD		IMPACTO	
1	Colaboradores enfermos	4	Muy alta	4	Catastrófico
2	Reducción en los ingresos por matrículas y otros ingresos en los siguientes periodos académicos	4	Muy alta	4	Catastrófico
3	Incumplimiento de las funciones laborales académicas y administrativas	1	Baja	4	Catastrófico
4	Incumplimiento con el curriculum de los programas académicos presenciales y virtuales	4	Muy alta	3	Alto
5	Contagio y complicaciones por virus en estudiantes	2	Media	3	Alto
6	Afectación en la imagen de la marca Minuto de Dios	4	Muy alta	4	Catastrófico
7	Incorrecta aplicación de la normatividad	4	Muy alta	2	Moderado
8	Poca apropiación de la identidad y valores misionales por parte de los colaboradores.	3	Alta	4	Catastrófico
9	Demora en la apertura de nuevos programas	4	Muy alta	4	Catastrófico
10	Fallas de Proceso de Selección	4	Alta	4	Catastrófico

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

El siguiente es el mapa de calor o mapa de riesgos de nuestra sede, en donde se identifican los niveles de los riesgos identificados:

Tabla 38 Mapa de calor de los riesgos de la Vicerrectoría Regional Caribe 2020



Finalmente, luego del seguimiento a los planes de acción de cada uno de los riesgos, el siguiente es el porcentaje de avance de estos, a diciembre de 2020:

Tabla 39 Avances en los planes de acción de los Riesgos de la Vicerrectoría Regional Caribe 2020

	RIESGOS	PROBABILIDAD	IMPACTO	AVANCES PLANES DE ACCIÓN
1	Colaboradores enfermos	4 Muy alta	4 Catastrófico	100%
2	Reducción en los ingresos por matrículas y otros ingresos en los siguientes periodos académicos	4 Muy alta	4 Catastrófico	100%
3	Incumplimiento de las funciones laborales académicas y administrativas	1 Baja	4 Catastrófico	95%
4	Incumplimiento con el curriculum de los programas académicos presenciales y virtuales	4 Muy alta	3 Alto	100%
5	Contagio y complicaciones por virus en estudiantes	2 Media	3 Alto	100%
6	Afectación en la imagen de la marca Minuto de Dios	4 Muy alta	4 Catastrófico	100%
7	Incorrecta aplicación de la normatividad	4 Muy alta	2 Moderado	100%
8	Poca apropiación de la identidad y valores misionales por parte de los colaboradores.	3 Alta	4 Catastrófico	100%
9	Demora en la apertura de nuevos programas	4 Muy alta	4 Catastrófico	100%
10	Fallas de Proceso de Selección	4 Alta	4 Catastrófico	100%

Fuente: Coordinación de procesos y experiencia al usuario, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Destacamos el gran avance que ha tenido, dentro de nuestra sede, la cultura de la gestión de riesgos y el compromiso por parte de los gestores de riesgos de modo que este concepto haga parte de la cultura organizacional nuestra, el avance de los planes de acción es muestra de ello. Continuaremos realizando seguimiento de estos riesgos, muchos de los cuales seguirán siendo parte de nuestra nueva matriz, toda vez que el contexto permanece con la presencia de la pandemia y el impacto que esto trae para la prestación del servicio.

## 6.7. Gestión de las comunicaciones corporativas

### Contenido de valor reputacional de la marca

La vicerrectoría generó diferentes eventos en los que se generó la publicación de la parrilla de contenidos de los eventos locales de las diferentes áreas durante el año 2020 a través de las redes sociales Facebook e Instagram (foros, Facebook

# INFORME DE GESTIÓN 2020 – VICERRECTORÍA REGIONAL CARIBE

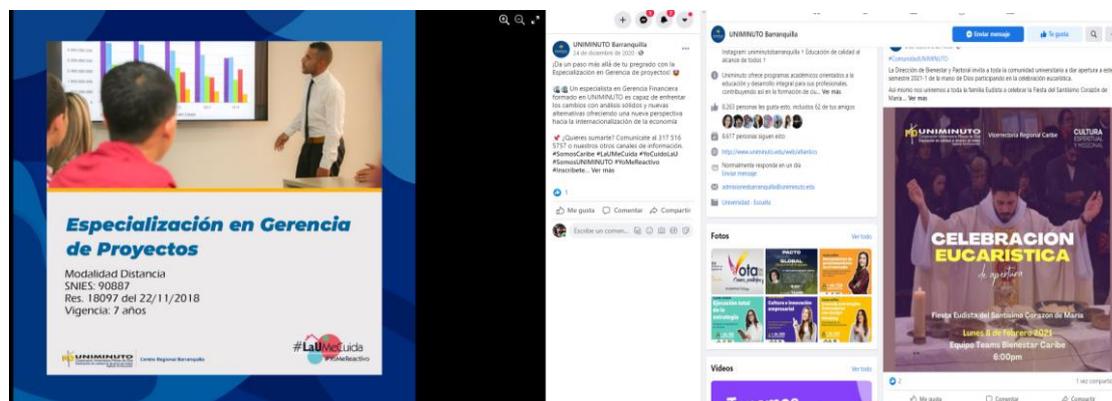
Live, eventos internacionales de investigación, actividades de entrega de mercados en el Consultorio social). Así mismo la publicación de la oferta académica fortaleciendo la prospectación por programas desde las comunicaciones.

Ilustración 8. Feria de la Innovación y el emprendimiento 2020



Fuente: Coordinación de mercadeo y comunicaciones, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

Ilustración 9. Publicación de contenido 2020



Fuente: Coordinación de mercadeo y comunicaciones, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO.

## Manejo y rutas de la comunicación en el entorno digital

- Envío de correos masivos a los públicos objetivos de la comunidad sobre los temas relevantes de la vicerrectoría por solicitud de las diferentes áreas Internacionalización, académicos, educación continua.

## 6.8. Medición de la línea estratégica 6 al 2020

**Mega 2025:** Consolidar el índice de madurez organizacional de las sedes..

Metodología de medición en proceso de

**Indicador**  
Índice de madurez organizacional

El índice de madurez organizacional está aún en construcción y busca medir la madurez de la sede a la luz de los cambios recientes en la normativa en educación superior -aun con pendientes por reglamentar-, la reforma estatutaria de UNIMINUTO y el Reglamento Orgánico aprobado a finales de 2019.

Durante el año 2020, la Vicerrectoría Regional Caribe dentro de su plan de acción tiene 3 iniciativas que le apuntan a consolidar el índice de madurez organizacional. No hubo medición del indicador por las razones anteriormente expuestas, sin embargo, a continuación, se relacionarán los avances de las 3 iniciativas que conforman esta mega para este año 2020.

### **Iniciativa i.6.1. Estructura organizacional y soporte.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Estructura organizativa y desarrollo del talento humano, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito desplegar la estructura organizacional que requerirá el proceso de expansión y crecimiento de la vicerrectoría basado en los lineamientos del estatuto orgánico. Para el año 2020, se implementó la acción estratégica al 100%, en el que se desarrolló un documento con la caracterización de los escenarios de crecimiento contemplados en el plan de consolidación y expansión de la vicerrectoría, acorde a los nuevos estatutos y a su madurez para el 2021 en el que se contemplaban cierto cambios. Entre estos cambios se encuentran: la creación del cargo de coordinación de asuntos estudiantiles que pasará a depender de a dirección académica, la creación del cargo de coordinación de planeación y calidad de sede que pasará a depender de la dirección de planeación y desarrollo de sede, la creación del cargo de

admisiones y ventas que pasará a depender de la coordinación de mercadeo, siendo estos entre lo más importantes.

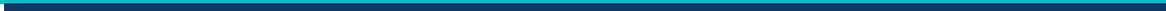
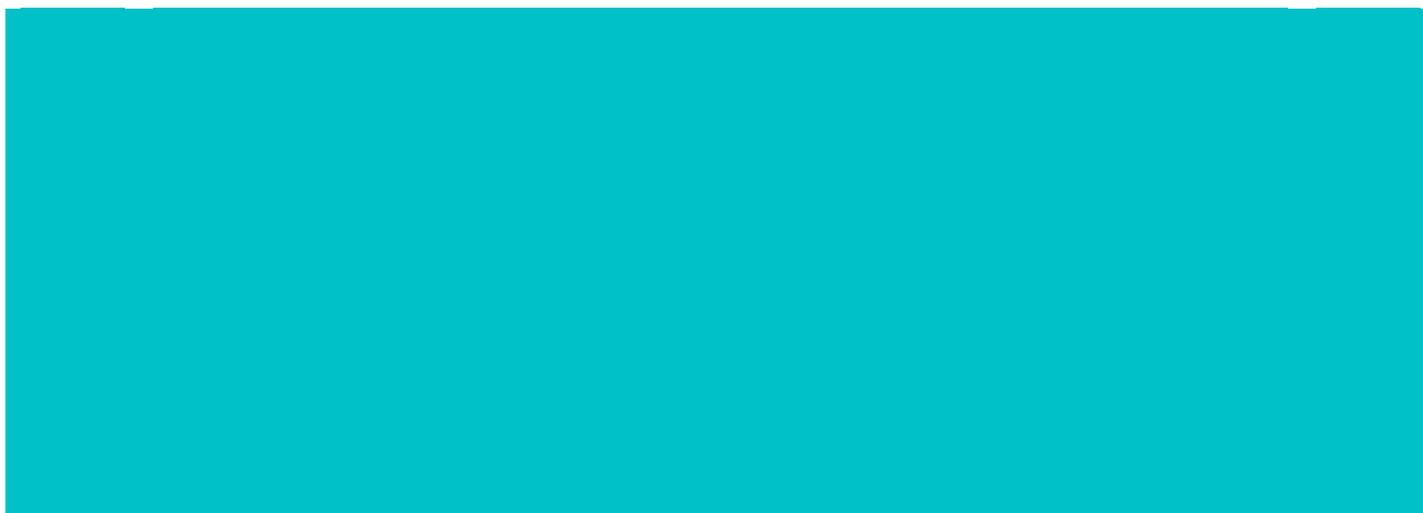
### **Iniciativa i.6.2. Proyecto de Cultura espiritual y misional.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Estructura organizativa y desarrollo del talento humano, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito fortalecer la Cultura de Identidad misional en los colaboradores de la vicerrectoría. Para el año 2020, se implementaron las 3 acciones estratégica de 4 al 100%, que dieron como resultado:

1. Se implementaron las Jornadas Misionales diseñadas por el área de Pastoral con un total de beneficiarios: 37 administrativos con un 77% de cobertura, 114 profesores con una cobertura del 81%. Se obtuvo un nivel de satisfacción del 88%.
2. Se implementaron los Clubes de lectura diseñados por el área de Pastoral 1 vez al mes desde enero hasta octubre, a partir de octubre cada jueves a través de la reunión diaria de Teams. Beneficiarios: 34 administrativos con un 71% de cobertura, y un nivel de Satisfacción del 90%.
3. Se ejecutaron las jornadas de reflexión sobre la apropiación de la Identidad Misional, con 7 series de pastoral play y 28 videos “Yo cuido a la U” con testimonios de docentes, administrativos y estudiantes sobre la apropiación de la Identidad Misional, y 6 reflexiones publicadas sobre los principios de UNIMINUTO.

### **Iniciativa i.6.3. Planeación de apertura de nuevos centros regionales y ampliación de la oferta.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Desarrollo de la Infraestructura, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito establecer una planeación de necesidades de planta física de acuerdo con la proyección de crecimiento y expansión a nuevos centros regionales. Definir una hoja de ruta para la apertura de nuevas sedes en la región y definición, construcción y despliegue los nuevos programas. Para el año 2020, se implementó la acción estratégica al 100%, en el que se realizó un mapa de caracterización de la región en función de las necesidades, oferta de la competencia y posicionamiento de la vicerrectoría, generando los estudios de factibilidad de los nuevos lugares de la región a los que queremos llegar en el proyecto de regionalización.



## **Linea 7: Gestión académica eficiente**



## 7. Línea Estratégica 7: Gestión académica eficiente

**Propósito:** Asegurar que las funciones sustantivas y de apoyo se desarrollen en condiciones de calidad, en pro del cumplimiento de la misión y de la sostenibilidad institucional, mediante la optimización del talento humano y de los recursos disponibles.

Esta línea comprende la planeación, ejecución y evaluación de la gestión académica, soportada en el mejoramiento de los procesos, el uso de las tecnologías y la consolidación de una cultura orientada a la eficiencia. Para ello, la Institución empleará indicadores propios y adoptados de las mejores prácticas, que faciliten el seguimiento y la oportuna toma de decisiones.

**Reto Sede Caribe:** Elaborar planes de trabajo docente más eficientes, de acuerdo con la distribución de funciones sustantivas (docencia, proyección social e investigación).

En este capítulo se presenta las gestiones que le permitan a UNIMINUTO generar eficiencias en la operación académica, garantizando las condiciones de calidad, mediante estándares institucionales que aseguren su sostenibilidad. A su vez se encontrarán los resultados desde las acciones estratégicas y los resultados de la medición en sede de esta línea.

### 7.1. Gestión académica eficiente

Durante el año 2020, se llevaron a cabo, las denominadas Buenas Prácticas, consideradas relevantes como su misma denominación lo indica, por lo que representa su aplicabilidad, en la mejora continua de la eficiencia en la relación estudiante-profesor; la optimización de recursos al servicio de matrículas académicas correspondientes con el número de NRC's definidos en cada período y conforme al tamaño poblacional estudiantil; la optimización en la planeación profesoral, con un mayor y mejor cubrimiento de las funciones sustantivas, de tal manera que contribuya todo esto, al desarrollo de los Programas Académicos; el impacto que puede generar en el sector externo, y por ende la visibilidad y posicionamiento, que a ello conlleva.

-En la vigencia 2020, y conforme a los propósitos planteados en el párrafo anterior, se trabajó académico administrativamente, con base en el Acuerdo 020 de Planeación Profesoral, para organizar el trabajo de los Profesores, en cada programa y en atención a las necesidades que fueron a inicios del año, presentadas por los Líderes de cada dependencia, responsable de alguna de las funciones sustantivas.

-Conforme a revisiones con reportes generados por ARGOS, se conocía lo siguiente: Reporte de número de estudiantes inscritos (entre 1 y 9) por curso (NRC) sin profesor asignado, Reporte de cursos con profesor asignado, pero con bajo número de estudiantes inscritos, Reporte planeación profesoral, Profesores contratados sin cursos asignados en la planeación profesoral.

Los seguimientos a estos elementos permitieron la eficiencia de la gestión académica administrativa, para lograr avances en esta línea estratégica.

## **7.2. Gestión de asuntos profesorales y cultura de desempeño**

UNIMINUTO concibió un nuevo contexto para resignificar el desempeño de cada uno de sus Colaboradores, como de su Equipo Profesoral. Es así entonces que, a inicios del 2020, despliega la sensibilización y socialización de la transición hacia una nueva Cultura del Desempeño; y que, en el caso particular de los Profesores, enmarca, caracteriza a la evaluación de su desempeño.

En el caso específico de la Vicerrectoría Regional Caribe, tanto las Coordinaciones de Talento Humano, como Académica, fueron partícipes de este proceso, de tal manera que, al formarse en el mismo, multiplicaran por gestión del conocimiento, entre Coordinadores de Programas y Profesores, sobre el rol, responsabilidades, seguimiento y valoración de sus quehaceres particulares.

Se promovió la Cátedra de Cultura de Desempeño, logrando la certificación de 188 profesores y líderes de gestión académica, quienes finalizaron satisfactoriamente el curso.

La Cultura del desempeño se vivencia en 8 fases o momentos, siendo la primera de ellas, la definición y asignación de objetivos individuales a los Profesores, para su cumplimiento semestral; y la octava, la proposición de planes de mejora y desarrollo profesoral. El proceso es cíclico, con el propósito de asumir la retroalimentación y el diálogo de saberes entre Líderes y Profesores, con la búsqueda continua de mejora en el ejercicio del rol profesoral.

Las fases 6 y 7, realizar la evaluación de competencias y analizar y verificar la evaluación global, son los insumos de la evaluación global del desempeño, por cuanto es en estas que acontecen las evaluaciones de objetivos, las de competencias y, la evaluación que hacen los estudiantes, a sus profesores.

Puntualmente en lo que se refiere a los resultados y comentarios de la evaluación de estudiantes al profesor correspondientes al segundo período de la Vicerrectoría Regional Caribe, esto fue lo alcanzado, discriminados por modalidad y nivel de formación, así:

- MODALIDAD PRESENCIAL. PROMEDIO GENERAL DOCENTE= 3,52.
- MODALIDAD DISTANCIA PREGRADO. PROMEDIO GENERAL DOCENTES= 3,65.
- MODALIDAD DISTANCIA POSGRADO. PROMEDIO GENERAL DOCENTES= 3,81.

A continuación, se presentan los resultados de desempeño profesoral, discriminados por rango de desempeño en donde se evidencia que el 46% de los profesores obtuvo un desempeño excepcional:

- Desempeño Excepcional: 79 profesores
- Desempeño esperado: 82 profesores

- Desempeño aceptable: 11 profesores
- Desempeño insatisfactorio: 1 profesor

Cualitativamente hablando, y considerando que la máxima calificación es, 4, puede decirse entonces que, desde la perspectiva de los estudiantes, sus Profesores cumplen con lo esperado, es decir, evidencian compromiso con su ejercicio y aporte al proceso de aprendizaje de sus estudiantes, desarrollando a cabalidad las guías de curso y estructuras metodológicas. Y conforme a las funciones sustantivas y tipo de dedicación de cada docente, el incentivo a la población estudiantil, por la investigación, el emprendimiento o por actividades de proyección social.

Con base en estas puntuaciones; los argumentos de justificación; autoevaluación y la coevaluación del Líder, hay insumos para formular planes individuales de desarrollo, que involucren el propósito de mejora continua; y que se respaldan en un Plan de Desarrollo Profesional, de Sede.

En conclusión, lo que se busca es, gestionar el desempeño, partiendo entonces de contar con un diagnóstico o radiografía del alcance de los Objetivos; porque en caso de no lograrlos, se definirían las acciones requeridas, que mejoren el hacer. Y al conocer el nivel de las competencias, se determinaría qué sería lo más adecuado para que la conducta de los Profesores les favorezca en un mejor desenvolvimiento en el aula, con el manejo de los grupos y la asunción de un rol co-participativo, en el aprendizaje y formación integral, tanto del estudiante, como de él mismo.

### 7.3. Medición de la línea estratégica 7 al 2020

**Mega 2025:** *Lograr una relación promedio de 40 estudiantes por Profesor Tiempo Completo Equivalente -PTCE, que considere las particularidades propias de las modalidades y áreas del conocimiento.*

**Línea Base**

50

**Medición**

44,2

**Meta 2020**

50

**Cumplimiento**

100%

Durante el año 2020, la Vicerrectoría Regional Caribe dentro de su plan de acción tiene 2 iniciativas que le apuntan a mejorar la eficiencia profesoral. Se obtuvo una relación estudiante-profesor de 44,2 que permitió alcanzar un cumplimiento de la meta en un 100%. Estos resultados son debido a los ejercicios de eficiencia que se han desarrollado desde años anteriores, en los que se aprovecha la asignación de profesores por programas que hacen parte del mismo área de conocimiento. Debido a la situación de trabajo en casa y el traslado de las clases al 100% remoto permitió también usar la estrategia de regionalización de profesores, en el que se logró optimizar la planta de profesores. A continuación, se relacionarán los avances de las 2 iniciativas que conforman esta meta para este año 2020.

### **Iniciativa i.7.1. Metodología para el mejoramiento de los procesos de docencia que permita estandarizar la práctica operativa.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto Modelos, metodologías y procesos, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito el diseño e implementación de una metodología para el mejoramiento de los procesos de docencia que permita estandarizar la práctica operativa. Mejorar los procesos de docencia, impactando en la eficiencia docente y la calidad académica de los programas. Para el año 2020, se implementaron las 3 acciones estratégica al 100%, que dieron como resultado:

1. Se revisaron detalladamente los procesos que se están llevando a cabo actualmente y se priorizaron los procesos que requerían con mayor urgencia su intervención. De acuerdo con esto se realizó un diagnóstico para el proceso de admisiones y registros y para el proceso de prácticas profesionales.
2. Se diseñaron diferentes estrategias para el mejoramiento del desarrollo de los procesos de docencia.
3. Se hizo el diseño del método para el mejoramiento de los procesos de docencia en admisiones y registros y prácticas profesionales.

Esta iniciativa hace parte del proyecto Apalancamiento tecnológico y uso de la data, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito el aprovechamiento de estadísticas de los resultados de Saber Pro para elaboración de un programa para fortalecer el desempeño de los docentes, en el acompañamiento a los estudiantes. Establecimiento de un plan de horas de acompañamiento académico a estudiantes por parte de los docentes, con la finalidad de garantizar la permanencia y el éxito académico, de modo que sean demostrables mediante los resultados obtenidos en la prueba Saber Pro. Para el año 2020, se implementaron 6 de las 7 acciones estratégica al 100%, que dieron como resultado:

1. Se generó un listado de profesores aptos para participar en MAIE Generación Pro, teniendo en cuenta sus competencias y experiencia en el área y que además hayan participado de la capacitación en Saber Pro.
2. Se realizó la asignación de funciones y distribución de carga horaria en el plan de trabajo docente.
3. Se fomentó la participación de estudiantes en las actividades a realizar por MAIE Generación Pro, mediante sistema de "Extra-bonus" en las asignaturas seleccionadas en cada uno de los programas.
4. En la matriz de horarios fueron asignados los profesores a los respectivos cursos.
5. Se realizó la asignación de aulas virtuales para la realización de los cursos.
6. Se llevaron a cabo las actividades académicas en cada uno de los módulos para el mejoramiento de resultados.

## **Linea 8: Infraestructura educadora**



## 8. Línea Estratégica 8: Infraestructura educadora

**Propósito:** Asegurar la disponibilidad, acceso y uso de la infraestructura física y medios educativos necesarios, acorde con los requerimientos propios de los niveles de formación y modalidades, y bajo criterios de eficiencia y sostenibilidad social, financiera y ambiental, que propicien la formación integral y el bienestar de la comunidad educativa de UNIMINUTO.

Para el desarrollo de esta línea estratégica, es necesario un ejercicio técnico de definición de criterios para los modelos de “campus educadores” y su dotación en medios educativos, coherentes con la población estudiantil actual y prevista para la vigencia del Plan, y las características de los programas y las áreas del conocimiento. Además, se deberán establecer las prioridades para la construcción o adecuación de infraestructura física.

**Reto Sede Caribe:** Aumentar la comunidad estudiantil en las diferentes jornadas optimizando los recursos y mejorando la planificación académica para aumentar el porcentaje de utilización de la infraestructura disponible.



En este capítulo se presenta la gestión de los medios educativos, en particular, de las bibliotecas de la Vicerrectoría Regional Caribe y de la infraestructura física y tecnológica, al servicio del desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social, y de gestión, y del bienestar de toda la comunidad educativa. A su vez se encontrarán los resultados desde las acciones estratégicas y los resultados de la medición en sede de esta línea.

### 8.1. Infraestructura física

Para el cierre del año 2020, se cuenta con la siguiente infraestructura en los 3 centros regionales en los que opera la institución en el Caribe colombiano. De estos, el 98,5% del área total es arrendada y el 1,5% es propio.

Tabla 40 Distribución por centro de operación de predios 2019

Centro de operación		Arrendado	Propio	Total
Barranquilla	N° de Predios	5	1	6
	m <sup>2</sup>	13.118	234	13.352
Cartagena	N° de Predios	1	-	1
	m <sup>2</sup>	2.396	-	2.396
Santa Marta	N° de Predios	1	-	1
	m <sup>2</sup>	435	-	435
TOTAL	N° de Predios	7	1	8
	m <sup>2</sup>	15.949	234	16.183

Fuente: Dirección Nacional de Planta Física, abril de 2020. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO

#### Adecuaciones, mantenimientos y reparaciones

Se realizó la adecuación de la sede administrativa del Centro Regional Barranquilla, acorde a los protocolos de bioseguridad teniendo en cuenta la normativa que estipuló el Ministerio de Salud para el retorno progresivo a la alternancia, esto con el fin de adelantar el cumplimiento de los compromisos administrativos para la atención durante el proceso de matrículas.

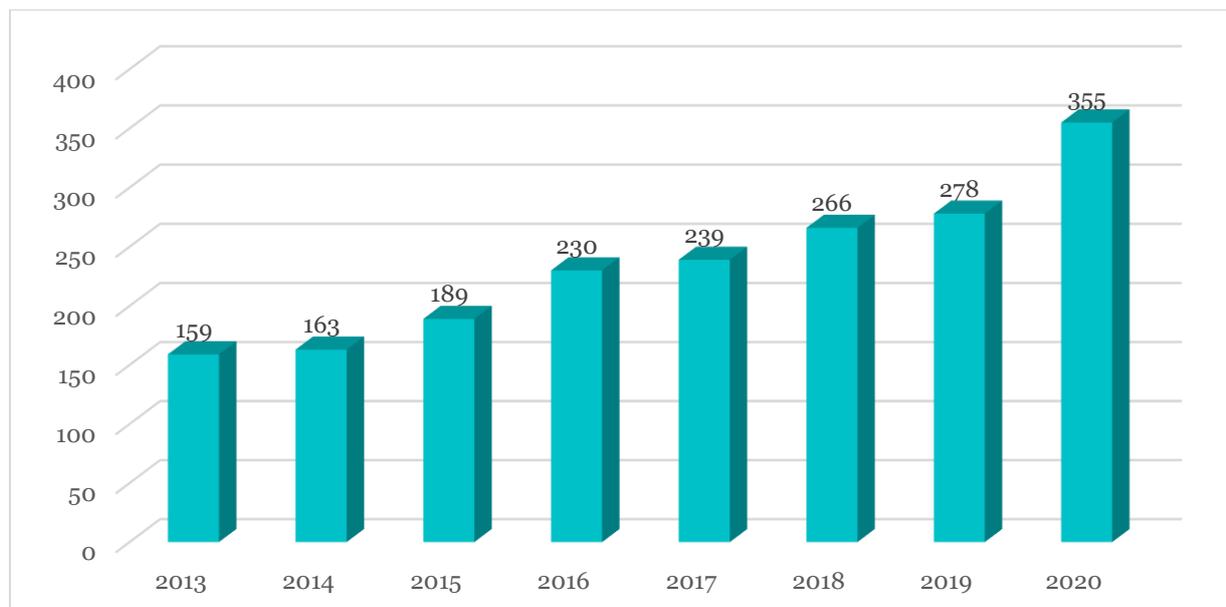


## 8.2. Infraestructura tecnológica

### a) Equipos de cómputo

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera en conjunto con la Gerencia de Servicios Tecnológicos, dentro de su proyecto de Plan de renovación de equipos de cómputo para cada una de las sedes del sistema, lo que ha permitido lograr una evolución en la cantidad de equipos de cómputo disponibles para estudiantes, profesores y administrativos de la vicerrectoría.

Figura 35 Número de equipos de cómputo de la VRC



Fuente: Dirección administrativa y financiera, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO

Adicionalmente se tuvo un incremento en el último año del 28% en los equipos de cómputo especialmente en los equipos para los estudiantes.

Tabla 41 Distribución de equipos por tipo de usuario 2020

Año	No de Equipos Administrativos	No de Equipos Docentes	No de Equipos Estudiantes	Bodega	Total, de Equipos
2019	64	63	116	35	278
2020	76	66	178	35	355

Crecimiento	12	3	62	0	77
-------------	----	---	----	---	----

Fuente: Dirección administrativa y financiera, febrero de 2021. Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO

### 8.3. Biblioteca

La Vicerrectoría Regional Caribe cuenta con una biblioteca en cada uno de los centros de operación que además cuenta con una zona de estudio disponible para que los estudiantes realicen actividades de consulta, lectura y estudio. A continuación, se relacionan estos espacios.

Tabla 42 Bibliotecas VRC 2020

Centro de Operación	Sede	Cantidad
Barranquilla	Sede Académica	1
Cartagena	Sede Académica	1
Santa Marta	Sede Académica	1
TOTAL		3

Fuente: Coordinación Administrativa - Dirección de Planeación y Desarrollo, UNIMINUTO, febrero de 2021.

Además, se cuenta con un convenio interbibliotecario, en el que la vicerrectoría es miembro activo de la Asociación de Unidades de Información de las Instituciones de Educación Superior de la Región Caribe ASOUNIESCA, en la que se cuenta con servicios como Consulta interbibliotecaria, Préstamo interbibliotecario y Conmutación bibliográfica.

### 8.4. Medición de la línea estratégica 8 al 2020

**Mega 2025:** Incrementar el uso de la infraestructura, pasando de 33% a 49%.



No aplica esta medición debido a las condiciones de operación de aprendizaje remoto en



**Indicador**  
Utilización de capacidad física

Para el año 2020 no se realizó esta medición, debido a que, desde mediados de marzo de 2020, y por el aislamiento preventivo obligatorio decretado por el

Gobierno nacional, con ocasión de la pandemia por la Covid-19, las actividades académicas operaron bajo el modelo de enseñanza remota.

Durante el año 2020, la Vicerrectoría Regional Caribe dentro de su plan de acción tiene 2 iniciativas que le apuntan a mejorar la utilización de la capacidad física, sin embargo, estas acciones estratégicas no se ejecutaron por el aislamiento preventivo obligatorio y fueron postergadas para el año 2021.



## **Linea 9: Transformación digital**

## 9. Línea Estratégica 9: Transformación Digital

**Propósito:** Generar en la comunidad educativa una forma de pensamiento que acepta y aprovecha el cambio permanente, y concibe nuevas prácticas que son potenciadas con la tecnología, generando con ello, nuevas capacidades que permitan el logro de los propósitos misionales y los resultados esperados en las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo.

Para la implementación de las líneas estratégicas, es necesario identificar los procesos del quehacer institucional que requieran redefinirse o que demanden la incorporación de tecnologías en pro de un mayor impacto. Ocupa especial relevancia el desafío de asumir la tecnología educativa como un impulsor de los

aprendizajes, concibiéndola como una “práctica ética de facilitar el aprendizaje y mejorar el rendimiento mediante la creación, el uso y la gestión de procesos y recursos tecnológicos apropiados” (ICETM, 2018). De este modo, la tecnología educativa aporta a la consolidación de la calidad académica, facilitando la interacción entre recursos técnicos y humanos, superando así, la concepción instrumental que tradicionalmente se hace de esta.

**Reto Sede Caribe:** Tomar decisiones en cuanto a la formación del talento humano que haga un uso eficiente de la infraestructura tecnológica implementada desde el sistema.

Por ser una línea estratégica que se gestiona a nivel sistema para toda la Institución, en este capítulo, se presentan los principales resultados de la Vicerrectoría relacionados a las iniciativas que se plantearon para armonizar las iniciativas que a nivel central se está implementando y contribuir al cumplimiento de la meta.

## 9.1. Medición de la línea estratégica 9 al 2020

**Mega 2025:** *Consolidar el índice de madurez digital de UNIMINUTO.*

### Iniciativa i.9.1. Investigación sin barreras.

Esta iniciativa hace parte del proyecto de Estructura organizativa y desarrollo del talento humano, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito aprovechar los recursos tecnológicos para fortalecer los estudios investigativos. Fortalecer los entornos colaborativos como sitio de encuentro virtual de los grupos de investigación y los semilleros de investigación. Para el año 2020, se implementó al 100% su acción estratégica con el siguiente resultado:

1. Se identificaron los recursos tecnológicos disponibles y pertinentes para el avance de los trabajos de los grupos de investigadores ya establecidos y sus respectivos semilleros. Por lo que se llevaron a cabo los procesos de investigación a través del uso

de medios virtuales como Microsoft teams y Google meet con los que la institución ya cuenta para todos sus colaboradores y estudiantes para continuar con el desarrollo de la investigación.

### **Iniciativa i.9.2. Tecnología y tú: súmate a la experiencia.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto de Estructura organizativa y desarrollo del talento humano, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito considerar la experiencia que tiene la institución en la educación virtual para fortalecerla con la implementación de plataformas que potencie los procesos de experiencia del usuario en su interrelación con la institución. Hacer que el estudiante viva una experiencia virtual en los distintos ámbitos de su quehacer estudiantil, no solo el académico. Para el año 2020, se implementaron al 100% las 4 acciones estratégicas con el siguiente resultado:

1. Se identificó un nuevo canal de atención al usuario, producto del análisis semanal de este proceso debido a la situación de aislamiento a través del chat en línea y de la herramienta de solicitud de servicios “Sede Caribe a tu lado”.
2. Se hizo la asignación de los recursos tecnológicos a la unidad de atención al usuario para la implementación de estas estrategias.
3. Se generó la capacitación de las herramientas a las personas implicadas.
4. Se llevó a cabo un seguimiento semanal a la implementación de estos recursos para identificar oportunidades de mejora.

### **Iniciativa i.9.3. Tecnología para la metodología e innovación.**

Esta iniciativa hace parte del proyecto de Estructura organizativa y desarrollo del talento humano, del plan estratégico de sede, y tiene como propósito fortalecer las competencias del docente con la implementación de recursos y herramientas tecnológicas de manera de enriquecer las metodologías pedagógicas y didácticas utilizadas en el aula y mejorar la experiencia del estudiante en su proceso de enseñanza y aprendizaje. Para el año 2020, se implementó al 100% su acción estratégica en el que se identificaron las herramientas tecnológicas pertinentes para fortalecer la propuesta misional y se capacitaron 57 profesores en turnitin y 39 profesores en el uso del aula virtual para todo el trabajo de clases remotas.



## **Linea 10: Sostenibilidad financiera**

## 10. Línea Estratégica 10: Sostenibilidad financiera

**Propósito:** Asegurar en el largo plazo, la suficiencia de los recursos económicos necesarios para el funcionamiento de la Institución en cada una de sus sedes, cumpliendo integralmente la misión, especialmente el fortalecimiento de las condiciones de calidad y la obtención de los resultados esperados. Esta sostenibilidad no solamente comprende el ámbito financiero, sino que involucra

aspectos sociales y ambientales, integrando así, una visión transversal a todas las acciones que realice UNIMINUTO.

Para este propósito es primordial la implementación y seguimiento de un modelo de gestión eficiente de recursos que permita continuar ofreciendo una educación superior de calidad, con impacto social y ambiental, enfocado a la transformación del aprendizaje, y de los entornos donde UNIMINUTO opera.

**Reto Sede Caribe:** Fortalecer las estrategias de mercadeo para fomentar los otros ingresos de educación continuada y establecer metas de estudiantes nuevos de acuerdo con el mercado de cada sede.

Con la llegada de la pandemia, la Institución tuvo que enfrentarse a un reto, y fue el de garantizar su sostenibilidad financiera, en medio de un escenario económico de incertidumbre, por lo que fue necesario tomar medidas inmediatas, que le permitieron continuar su operación en condiciones de calidad y equidad, y velando por la salud y bienestar de su comunidad educativa, extendiendo además sus servicios con solidaridad a los más necesitados.

Para ello, desde la Vicerrectoría Regional Caribe se ejecutaron, las siguientes actividades o gestiones con valor estratégico:

- Ajuste del presupuesto inicial en el que se requería la reducción en costos y gastos y la inclusión de un paquete de alivios financieros para mitigar el impacto producto de la disminución de ingresos por la posible disminución de estudiantes matriculados.
- Se logró un ahorro en costos de \$1,654 millones de pesos y en gastos de \$199 millones, lo que permitió un cumplimiento en los excedentes operaciones en un 116%.
- Gestión económica y logística del servicio de conectividad de SIM CARD cuyos beneficiarios fueron estudiantes y colaboradores que tenían deficiencias de conectividad para desarrollar sus actividades académicas o laborales.

- Gestión económica y logística para la donación de 97 computadores cuyos beneficiarios fueron estudiantes que no tenían acceso a un dispositivo para desarrollar sus actividades académicas.
- Gestión económica y logística de 145 kits de mercados para donación a estudiantes y colaboradores, con el fin de generar un beneficio y apoyo con el fin de mitigar las dificultades presentadas por la pandemia.

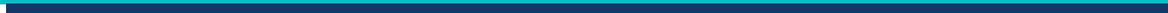
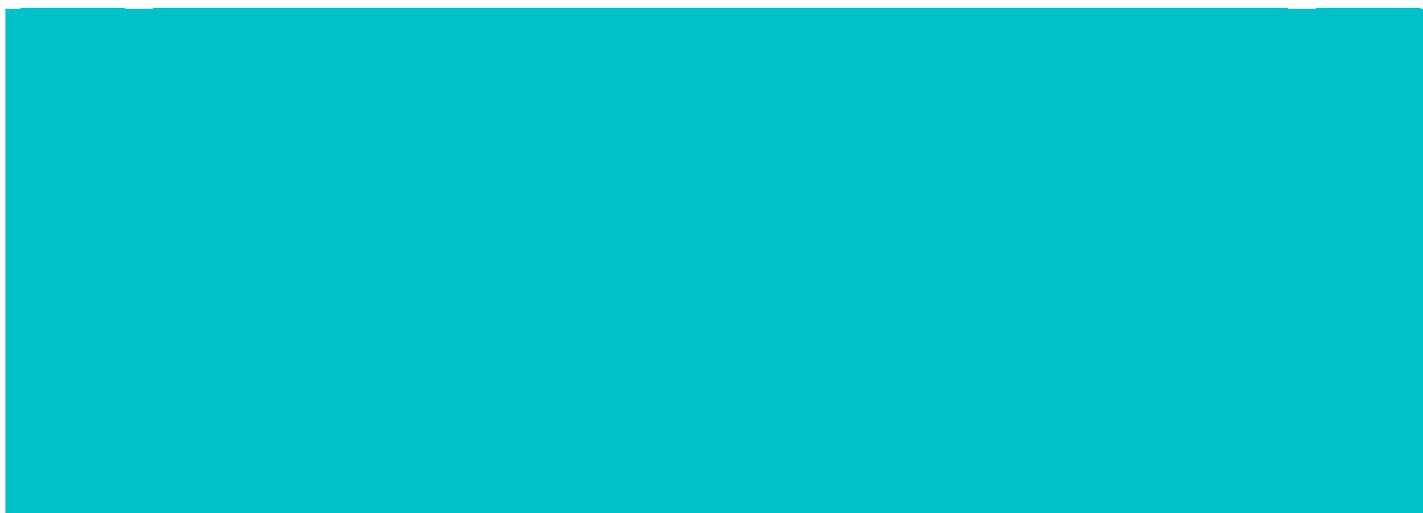
Todo lo anterior, permitió que la Institución lograra avanzar en su propósito misional de seguir ofreciendo una educación de calidad al alcance de todos, y buscando la sostenibilidad del proyecto educativo en el corto, mediano y largo plazo.

### 10.1. Medición de la línea estratégica 10 al 2020

**Mega 2025:** Consolidar un margen EBIDTA de 16 puntos porcentuales frente a 4,8% en 2019.



A 2025, la Vicerrectoría regional Caribe espera alcanzar un margen ebitda del 20%, sin embargo, durante el año 2020, se obtuvo un margen Ebitda del 23%, lo que le permitió alcanzar un cumplimiento de la meta en un 100%. Estos resultados son debido a los ejercicios de eficiencia de recursos lo que permitió el ahorro en costos y gastos de la operación y el otorgamiento de alivios financieros superiores con descuentos entre el 15% y 20% a los estudiantes en su matrícula para contribuir a su retención a pesar de los efectos económicos derivados de la pandemia.



# **Medición del año 2020 del Plan de Desarrollo 2020-2025**



## **11. Medición del año 2020 del Plan de Desarrollo 2020 - 2025**

En este capítulo se presenta el tablero del control del Plan de Desarrollo 2020-2025 “Aprendizaje para la Transformación”, UNIMINUTO presente en el desarrollo del Caribe, con los niveles de cumplimiento por línea estratégica y mega para el año 2020 de la Vicerrectoría Regional Caribe de forma consolidada.

La Vicerrectoría Regional Caribe tuvo un cumplimiento global de su plan de desarrollo en el año 2020 del 83%, del que se dispondrán acciones correctivas para las líneas estratégicas 1 y 3 por su nivel de cumplimiento inferior al 75%. A continuación, se evidencian las mediciones por líneas estratégicas y también por cada uno de los indicadores que la conforman.

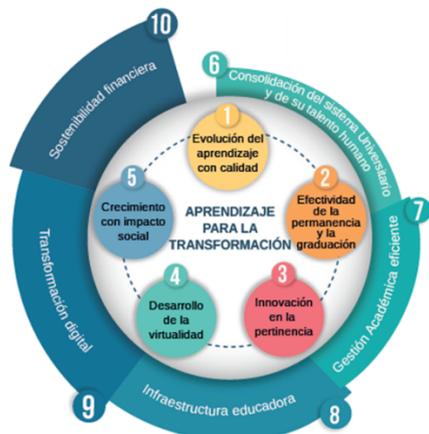
Ilustración 10. Tablero de control líneas estratégicas plan de desarrollo 2020-2025



## Tablero de control Plan de Desarrollo 2020-2025

**83,3%** Cumplimiento global

Cumplimiento por línea estratégica



Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo de Sede, abril de 2021.

Ilustración 11. Tablero de control indicadores plan de desarrollo 2020-2025

# INFORME DE GESTIÓN 2020 – VICERRECTORÍA REGIONAL CARIBE

Línea Estratégica	MEGA	INDICADOR	Medición Parcial / Medición total	Meta anual 2020	Medición	% de cumplimiento
1. Evolución del aprendizaje con calidad	Obtener resultados en el examen Saber Pro, iguales o superiores al promedio nacional de la prueba en los módulos de competencias genéricas.	Pruebas Saber Pro	Medición total 2019	-13	-18	61,5%
2. Efectividad de la permanencia y la graduación	Lograr una tasa de graduación de 60%.	Tasa de graduación	Medición total 2020	53%	53,6%	100%
3. Innovación en la pertinencia	Alcanzar el promedio de ingresos mensuales de graduados del sector de referencia. (Línea base a 2016: ingreso mensual UNIMINUTO \$1.900.000, Ingreso mensual sector de referencia \$2.600.000).  Contar con una comunidad de 9.000 estudiantes que recibieron, a partir de 2020 asistencia técnica para sus iniciativas empresariales y 5.500 graduados con asistencia técnica y asesoría para el desarrollo de iniciativas empresariales.	Ingresos mensuales de graduados	Medición (Momento 0) (2019)	NA	\$ 1.826.955	91%*
		Asesoría en emprendimiento a estudiantes	Medición total 2020	159	110	69,2%
		Asesoría en emprendimiento a graduados	Medición total 2020	20	5	25%
5. Crecimiento con impacto social	Crear una comunidad total de 170.000 estudiantes.	Estudiantes en educación superior	Medición total 2020	5442	4953	91%
	La totalidad de las clases evidenciarán énfasis o impacto social.	Clases con énfasis o impacto social	En proceso de definición conceptual y de la metodología del indicador			

Línea Estratégica	MEGA	INDICADOR	Medición Parcial / Medición total	Meta anual 2020	Medición	% de avance
6. Consolidación del sistema Universitario y de su talento humano	Consolidar el índice de madurez organizacional de las sedes.	Índice de madurez organizacional	En proceso de definición conceptual y de la metodología del indicador			
7. Gestión Académica eficiente	Lograr una relación promedio de 40 estudiantes por Profesor Tiempo Completo Equivalente -PTCE, que considere las particularidades propias de las modalidades y áreas del conocimiento.	Eficiencia profesoral	Medición total 2020	50	44,2	100%
8. Infraestructura educadora	Incrementar el uso de la infraestructura, pasando de 33% a 49%.	Utilización de capacidad física	No aplica por las condiciones de operación en aprendizaje remoto en alternancia	36%	NA	NA
10. Sostenibilidad financiera	Consolidar un margen EBITDA de 16 puntos porcentuales frente a 4,8% en 2019.	EBITDA	Medición parcial con corte al 30 de noviembre de 2020	10,5%	23%	100%

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo de Sede, abril de 2021.