



**CENTRO  
UNIVERSITARIO  
PEREIRA**

# TABLA DE CONTENIDO

<b>1.DIRECCIÓN DE CENTRO</b>	<b>6</b>
1.2. INTRODUCCIÓN	7
1.3. REFLORECER PEREIRA, TRANSFORMACIÓN Y ORGULLO INSTITUCIONAL	8
<b>2. SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA</b>	<b>13</b>
2.1 INTRODUCCIÓN	14
2.2. PERSPECTIVA DE PERSONAS	15
2.3. PERSPECTIVA DE FINANZAS	17
<b>3. PROYECCIÓN SOCIAL</b>	<b>23</b>
3.1. INTRODUCCIÓN	23
3.2 PERSPECTIVA DE CALIDAD	26
<b>4. PROYECCIÓN SOCIAL</b>	<b>35</b>
4.1 EMPRENDIMIENTO	36
4.2 PRÁCTICAS PROFESIONALES	40
4.3 EMPLEABILIDAD	46
4.4 EGRESADOS	51
EQUIPO DE TRABAJO	51
PLAN OPERATIVO	52
RESULTADOS	53
PERSPECTIVA DE FINANZAS	54
LOGROS	55
4.5 RETOS 2025	56
<b>6. BIENESTAR- ASUNTOS ESTUDIANTILES</b>	<b>60</b>
6.1 INTRODUCCION	61
6.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS	62
6.3 INDICADORES	64
<b>7. COORDINACIÓN ADM. Y FINANCIERA</b>	<b>71</b>
7.1 INTRODUCCION	72
7.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS	73
7.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS	74
7.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD	82
7.5 RETOS 2025	82
<b>8. GESTIÓN HUMANA</b>	<b>84</b>
8.1 introduccion	85

<b>8.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS</b>	<b>85</b>
8.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS .....	89
8.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD .....	90
RETOS 2025.....	90
<b>9. MERCADEO</b>	<b>92</b>
9.1 INTRODUCCION .....	93
9.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	93
9.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS .....	96
9.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD .....	98
9.5 RETOS 2025.....	99
<b>9. PASTORAL E IDENTIDAD MISIONAL</b>	<b>100</b>
9.1 INTRODUCCION .....	101
9.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	102
9.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS .....	104
9.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD .....	104
9.5 RETOS 2025.....	104
<b>10. LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL</b>	<b>106</b>
10.1 INTRODUCCION .....	107
10.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	108
<b>11. PSICOLOGÍA</b>	<b>113</b>
11.1 INTRODUCCION .....	114
11.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	115
11.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS .....	117
11.4 PERSPECTIVA DE PRODUCTO .....	118
11.5 RETOS 2025.....	119
<b>12. COMUNICACIÓN SOCIAL</b>	<b>121</b>
12.1 INTRODUCCIÓN .....	122
12.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	122
12.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS .....	124
12.4 PERSPECTIVA DE PROCESO .....	125
12.5 PERSPECTIVA DE PRODUCTOS .....	126
12.6 RETOS 2025.....	126
<b>13. CONTADURÍA PÚBLICA</b>	<b>128</b>
13.1 INTRODUCCIÓN .....	129
13.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	130
12.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS .....	133
12.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD .....	135

12.5	RETOS 2025.....	136
<b>14.</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS _____</b>	<b>137</b>
14.1	INTRODUCCIÓN .....	138
14.2	PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	138
14.3	PERSPECTIVA DE FINANZAS .....	141
14.4	PERSPECTIVA DE CALIDAD .....	142
14.5	RETOS 2025.....	144
<b>15.</b>	<b>INGENIERÍA INDUSTRIAL _____</b>	<b>145</b>
15.1	INTRODUCCIÓN .....	146
15.2	PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	147
15.3	PERSPECTIVA DE FINANZAS .....	149
15.4	PERSPECTIVA DE CALIDAD .....	151
15.5	RETOS 2025.....	153
<b>15.</b>	<b>ADMINISTRACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRBAJO _____</b>	<b>154</b>
15.1	INTRODUCCIÓN .....	155
15.2	PERSPECTIVA DE PERSONAS .....	155
1.	RETOS 2025.....	163
15.6	RETOS 2025.....	163

# CARTA DEL RECTOR O DIRECTOR

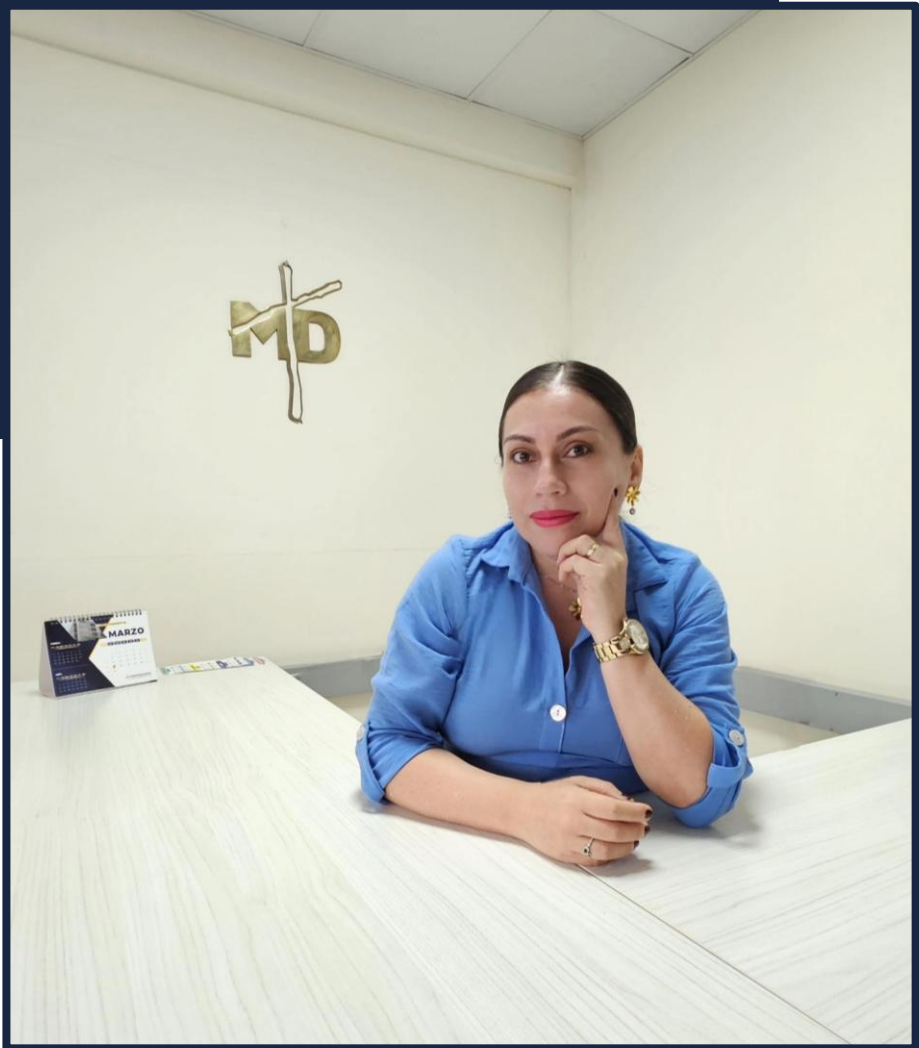
Con gran entusiasmo y orgullo, presentamos el **Centro Universitario Pereira**, una institución vibrante y comprometida que se erige como un faro de innovación, sentido social y excelencia académica en el corazón de la región.

El año 2024 marca un capítulo trascendental en nuestra historia, un año que quedará en la memoria como el momento en que consolidamos nuestra transformación. Con el espíritu de la reconfiguración organizacional, pasamos a formar parte de la **Rectoría Centro Occidente**, compartiendo un legado de calidad y compromiso con otras cinco sedes que, juntas, trabajan para redefinir la educación superior en Colombia.

Bajo el marco de nuestro **Plan Estratégico “Experiencias Vibrantes e Innovadoras con Sentido Social”** hemos renovado nuestro propósito de impactar positivamente la vida de nuestros estudiantes, promoviendo un cambio que trascienda lo académico para convertirse en una experiencia transformadora a nivel personal.

Nuestro campus, un refugio natural que se camufla entre la flora y fauna del Eje Cafetero, no solo ofrece un entorno educativo de primer nivel, sino también una conexión única con la naturaleza. Esta característica nos permite fomentar un vínculo profundo con la conservación ambiental y el desarrollo sostenible, alineados con los desafíos globales y las expectativas de las nuevas generaciones.

En el **Centro Universitario Pereira**, creemos en el poder del trabajo sinérgico con el sector público y privado, generando oportunidades de desarrollo para nuestra región. Aspiramos a formar a los mejores profesionales, preparados para liderar con ética, conocimiento y un compromiso inquebrantable con la sociedad.



### 1. DIRECCIÓN DE CENTRO

---

## 1.2. INTRODUCCIÓN

El año 2024 ha sido un periodo de transformación, cambios significativos y valiosas enseñanzas para el Centro Universitario Pereira. A inicios del año, operaba como Rectoría Eje Cafetero, pero con el proceso de reconfiguración institucional, ahora forma parte de la nueva Rectoría Centro Occidente. Este cambio estructural ha implicado la implementación de varios procesos internos para alinear el centro con las nuevas directrices y objetivos estratégicos de la rectoría.

Durante el transcurso del año, el Centro Universitario Pereira ha experimentado diversas modificaciones tanto en su administración como en sus procesos académicos. La dirección del centro ha visto la transición de varios líderes, culminando con la incorporación de Lizeth Rocío Cortés Núñez. Directora de Planeación y ahora también directora Encargada del centro, Este liderazgo ha liderado una serie de iniciativas para mejorar y consolidar la calidad educativa y administrativa del centro. Su administración ha impulsado cambios significativos orientados a convertir al Centro Universitario Pereira en un referente de educación de calidad en la región, implementando mejoras sustanciales en el bienestar de los estudiantes y en la comunidad UNIMINUTO.



## 1.3. REFLORECER PEREIRA, TRANSFORMACIÓN Y ORGULLO INSTITUCIONAL

Ilustración 1 Refloreceer Pereira



Fuente: Elaboración Propia

Refloreceer Pereira busca convertir nuestro Centro Universitario en la cúspide de la Educación Superior, un referente destacado en la región que inspire orgullo en sus estudiantes y egresados. Aspiramos a ser una institución que no solo ofrece educación de calidad, sino que también transforma la vida de quienes nos eligen, proporcionando experiencias inolvidables y enriquecedoras que dejen una huella profunda en su desarrollo personal y profesional. Nuestro compromiso es con la excelencia educativa, la innovación y el bienestar integral de nuestra comunidad universitaria, trabajando cada día para construir un futuro más brillante y prometedor para todos.

### 1.3.1. Área Administrativa: Optimización y Fortalecimiento

En el área administrativa de UNIMINUTO Pereira, se han realizado importantes gestiones y mejoras para optimizar el funcionamiento institucional y fortalecer la organización interna. Hemos trabajado arduamente para asegurar que todos los procesos administrativos operen



de manera eficiente y estén alineados con los objetivos institucionales, garantizando un entorno de trabajo eficaz y colaborativo.

1. **Nodo PCIS:** Se implementó un nodo PCIS para mejorar la conectividad y facilitar el acceso a los recursos tecnológicos dentro de la universidad, optimizando la infraestructura tecnológica.
2. **Optimización de Equipos en el Área de Tecnología:** Se inventariaron los equipos que no estaban en uso y se les dio una mejor disposición, ubicándolos en áreas comunes para el aprovechamiento de los estudiantes.
3. **Comité Primario del CU:** Se conformó el Comité Primario del CU, encargado de coordinar las acciones estratégicas y las decisiones claves dentro del centro universitario.
4. **Aliados, Carder, Alcaldías:** Se fortalecieron las relaciones con aliados estratégicos como Carder y las alcaldías, creando sinergias que contribuyen al desarrollo de proyectos en beneficio de la comunidad educativa.
5. **Diálogo con Aliados:** Se llevó a cabo un diálogo con aliados estratégicos como la cooperativa, la Escuela de Talentos, Vencedores, Cafetería y Frutería, con el fin de generar sinergias y enfocar los servicios en el bienestar de los estudiantes.
6. **Eventos Masivos:** Se realizaron eventos masivos, como el 'Desayuno de Pobres' y 'Lazos de Amor', en beneficio de la comunidad, fortaleciendo al mismo tiempo la identidad misional de la institución.
7. **Iluminación de la Zona del Parqueadero:** Se renovó y mejoró la iluminación de la zona del parqueadero, optimizando el espacio para estudiantes y colaboradores.

### 1.3.2. Área Académica: Innovación y Calidad Educativa

En el ámbito académico, UNIMINUTO Pereira ha impulsado diversas acciones para mejorar la calidad educativa, ofreciendo nuevas oportunidades de formación y fortaleciendo la infraestructura de los programas académicos. Estas iniciativas buscan asegurar que la comunidad estudiantil tenga acceso a educación de calidad y formación integral, promoviendo el desarrollo profesional y personal de nuestros estudiantes.

1. **Proyecto Nueva Vista de la Portería de UNIMINUTO:** Se implementó un proyecto para renovar la entrada principal de la universidad, mejorando la infraestructura y creando una imagen más moderna y atractiva.

2. **Grados TEC MD:** Se celebraron los grados de TEC MD, destacando los logros académicos de los graduados y reforzando el compromiso institucional con la calidad educativa.
3. **Taller de Fortalecimiento para Coordinadores:** Se llevó a cabo un taller dirigido por Andrea Vivied para los coordinadores de programa, con el objetivo de fortalecer sus funciones y empoderar a los líderes en sus roles.
4. **Radicación Psicología Nuevos Cupos:** Se gestionaron nuevos cupos para el programa de Psicología, respondiendo a la alta demanda estudiantil y ampliando las oportunidades académicas para los interesados.
5. **Organización Funciones Sustantivas:** Se reorganizaron las funciones sustantivas de la institución, asegurando que cada área cumpla con sus responsabilidades de manera eficiente y en alineación con los objetivos de la universidad.
6. **Apuesta por la Educación Superior de Calidad:** Se apoyaron las propuestas "Súmale a la Educación" y "Propuesta Risaralda Profesional", con el objetivo de promover una educación superior de calidad en beneficio de los jóvenes de la región.

### 1.2.3 Área Comercial: Visibilidad y Alianzas Estratégicas

El área comercial de UNIMINUTO Pereira ha trabajado en consolidar la presencia de la institución a través de actividades que promueven la visibilidad y el desarrollo de alianzas estratégicas. A través de la organización de eventos y campañas, hemos impulsado nuevas oportunidades para estudiantes y la comunidad en general, fomentando el crecimiento y la colaboración.

1. **Banquete del Millón:** Se organizó el Banquete del Millón, un evento para recaudar fondos y promover la colaboración dentro de la comunidad universitaria, apoyando proyectos de bienestar.
2. **Caja de Compensación Eje Cafetero y Colsubsidio:** Se establecieron alianzas con la Caja de Compensación Eje Cafetero y Colsubsidio, creando oportunidades de apoyo y beneficios para los estudiantes en diversas áreas.
3. **Quiosco DIAN en Gestión:** Se gestionó la implementación de un quiosco DIAN dentro del campus, brindando a estudiantes y personal acceso a servicios administrativos, facilitando gestiones rápidas y eficientes.

4. **Promover Educación de Calidad:** Se logró la visita de varias personalidades políticas de la región, como los alcaldes de Apía, Santuario y La Virginia, con el fin de generar propuestas que apuesten por una educación de calidad.
5. **Visita del Gobernador:** Se acordó la visita del gobernador de Risaralda, la cual permitirá tratar diversos temas en favor de la educación superior y atender las necesidades de los jóvenes de la región

#### 1.2.4 Bienestar Estudiantil: Experiencia Universitaria Integral

El bienestar de los estudiantes ha sido una prioridad para UNIMINUTO Pereira. Se han implementado diversas iniciativas y mejoras en los espacios de descanso, salud y apoyo emocional, asegurando que los estudiantes puedan disfrutar de una experiencia universitaria integral y enriquecedora.

1. **Puff y Hamacas y Otros Activos:** Se instalaron 100 puff y 25 hamacas en diversas zonas del campus, creando áreas de descanso cómodas y relajantes para los estudiantes durante su jornada universitaria.
2. **Fiesta Universitaria:** Se organizó una fiesta universitaria que reunió a la comunidad académica, fomentando la integración y el espíritu de camaradería entre los estudiantes, profesores y personal administrativo.
3. **Bebedor con PCIS:** Se instaló un nuevo bebedor con tecnología PCIS en áreas clave del campus, mejorando el acceso a agua potable y fomentando la hidratación de los estudiantes.
4. **Mesa SOS:** Se implementó la mesa de servicio como un espacio destinado al apoyo de los estudiantes, donde el personal administrativo y académico se pone a disposición para gestionar y solucionar de manera ágil las novedades que puedan surgir, con horario de 06:00 a.m. a 06:00 p.m.
5. **Dotación Laboratorio Primera Infancia:** Se dotó el laboratorio de primera infancia con equipos y materiales actualizados, proporcionando a los estudiantes un espacio adecuado para la formación práctica en este campo.
6. **Movimiento Salas de Sistemas:** Se impulsó un movimiento de renovación y actualización de las salas de sistemas, asegurando que los estudiantes tuvieran acceso a equipos de última tecnología para su formación académica.
7. **Proyecto Paneles Solares:** Se implementó un proyecto de instalación de paneles solares, promoviendo la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente dentro de la universidad.

8. **El Colibrí:** Se inauguró el primer spin-off de la universidad, un café gestionado y atendido por estudiantes, donde los proveedores también son parte de la comunidad estudiantil. Este espacio está diseñado para albergar eventos culturales y académicos, promoviendo la interacción y el aprendizaje.



## 2. SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA

---



## 2.1 INTRODUCCIÓN

Desde 2018, el Centro Universitario Pereira ha crecido significativamente gracias a la adquisición de su propio campus, posicionándose en Pereira y el Eje Cafetero como la institución de educación superior privada más grande del país. Ofrece una oferta académica multidisciplinar en pregrado, posgrado y educación continua en modalidades presencial, virtual y a distancia. Este año, el centro pasó de ser una rectoría a un Centro Universitario, lo que implicó una reconfiguración de cargos y posiciones, generando incertidumbre entre los colaboradores. Sin embargo, se destacó la promoción de la Dra. Ángela María Giraldo a vicerrectora académica de la Rectoría Centro Occidente, dejando temporalmente sin respaldo al área académica del cent

En julio, se implementó la nueva plataforma U Planning para la programación académica, lo cual generó varios reprocesos y casi 11 versiones de programación, retrasando la asignación de salones por primera vez. El equipo académico se encontró cansado y preocupado por la falta de liderazgo y la recepción de órdenes directas de la rectoría sin validación previa del Centro Universitario, complicando la situación dada la reciente incorporación del nuevo director del centro.

La subdirección académica asumió la responsabilidad de la gestión académico-administrativa para pregrados, posgrados y educación continua, liderando tareas como la programación académica, el registro de notas, el trámite de solicitudes académicas, la autoevaluación de programas, y la renovación de registros calificados. Este informe evalúa la labor realizada durante el periodo 2024-2, destacando los desafíos y logros alcanzados en este semestre.

## 2.2. PERSPECTIVA DE PERSONAS

El equipo académico del Centro Universitario de Pereira destaca por su excepcional experiencia, conocimiento de las áreas y calidad humana, lo cual ha facilitado el cumplimiento de los logros comunes del centro. Su dedicación y profesionalismo han sido fundamentales para avanzar en los objetivos institucionales.

Asimismo, el equipo de rectoría, compuesto por profesionales en docencia y currículo, registro y control, y calidad, posee un profundo conocimiento sobre la operación académica. Durante este semestre, han aprendido a trabajar colaborativamente con el equipo del Centro Universitario de Pereira, fortaleciendo así la integración de ambos equipos.

Sin duda, esta articulación requerirá más tiempo para lograr una integración completa y efectiva del trabajo entre la rectoría y el Centro Universitario de Pereira, pero los avances logrados hasta ahora son prometedores y marcan el camino hacia una colaboración más sólida y eficiente.

### 2.2.1. EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 1 Equipo de Trabajo Academicos

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Gloria Emilse Moreno Salazar	Analista de registro y control académico	Profesional	33 actividades. Ver aquí
2	Elizabeth Marín Gallego	Profesional Académica	Magíster	20 actividades. Ver aquí
3	Samuel Norbey Gutiérrez Caro	Asistente de Virtualidad	Profesional	19 actividades. Ver aquí
4	Ligia Marcela Villada Correa	Asistente Académica	Profesional	20 actividades. Ver aquí
5	Jorge Leonardo Martínez Echeverry	Líder Centro de Salud y Humanidades	Magíster	26 actividades. Ver aquí
6	Marlyn Molina Medina	Líder Centro de Ciencias Empresariales	Magíster	28 actividades. Ver aquí
7	Robert Armando Anacona Perafán	Líder Centro de Ciencias Empresariales	Profesional	19 actividades. Ver aquí
8	Sandra Milena Cárdenas Mora	Líder Centro de Ciencias Empresariales	Magíster	Ver aquí
9	Alexander Bustos Rizzo	Líder Centro de Posgrados	Magíster	Ver aquí
10	Sandra Marcela Osorio	Profesional en Bienestar	Profesional	Ver aquí

Fuente: Elaboración Propia

## 2.2.2. CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

Como se mencionó en la introducción, el equipo académico logró fortalecerse significativamente. Una victoria temprana fue el direccionamiento de funciones del Centro Universitario y su conexión con la Rectoría, lo que permitió a los miembros del equipo trabajar con mayor confianza en las operaciones. En el área de registro y control académico, se logró una separación de responsabilidades entre Pereira y Chinchiná, con la intención de focalizar los esfuerzos en el Centro Universitario. Otra victoria temprana fue la identificación y delegación equitativa de funciones, evitando así la saturación de trabajo en una sola persona. Esto también mejoró la experiencia de los usuarios, ya que los tiempos de respuesta se acortaron gracias a la implementación de estas acciones.

El crecimiento de un equipo de trabajo es una labor constante que requiere comunicación, transparencia y carácter para optimizar los procesos. Para el año 2025, esta será una tarea por seguir fortaleciendo.

## 2.2.3. PLAN OPERATIVO

A continuación, se comparten las acciones encaminadas dentro del Plan Operativo:

Tabla 2 Plan Operativo

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
	Planteamiento de 3 Centros:  Centro de Salud y Humanidades Centro de Ciencias Empresariales Centro de Posgrados
Articulación de los programas académicos por centros de conocimiento para optimizar tiempos en las labores operativas.	 <p>El modelo cambió de escuelas a Centros. Se estará haciendo la actualización para operar en el 2025 con las respectivas aprobaciones por parte de la Vicerrectora Ángela Giraldo</p>

## Programación Académica Anticipada

Se logró desarrollar el cronograma propuesto por la dirección de docencia y currículo en relación con la programación del 2025. Con la intención de generar una única versión se llevó la fecha a su máximo límite para la entrega de la programación con la intención de entregarle una sola versión al área de registro y control y así no generar reprocesos.

## Generación de simulacros para visita de pares

Con la intención de alinear al equipo de trabajo en relación a las 9 condiciones de calidad que se deben desarrollar para la obtención de un registro calificado se generaron dos simulacros, uno del Centro Universitario y otro con la Rectoría, esto con la intención de aclarar dudas y mejorar las presentaciones que vería la par designada para la revisión del programa de ASST.

## Construcción del instructivo y manual de uso del ARCA MakerSpace.

El proyecto ARCA MakerSpace llegó para quedarse en UNIMINUTO. Es por ello que para el correcto funcionamiento y gestión del espacio se ha diseñado un Manual que permitirá a los docentes no solo reservar el lugar sino aprender a diseñar experiencias vibrantes utilizando los ambientes que tiene el ARCA. Ver Manual Aquí

## Gestión de solicitudes académicas

Con la actual asistente académica se ha logrado trabajar de manera articulada para gestionar de manera ágil las solicitudes haciendo un seguimiento constante con las áreas.

## Gestión de circulares académicas

Un proceso que surtió buen efecto fue las circulares académicas. Además de informar se logró alinear una misma comunicación para todas las áreas. Esta misión se seguirá realizando para el próximo año.

## 2.3. PERSPECTIVA DE FINANZAS

El presupuesto asignado para la operación del semestre fue destinado en las siguientes acciones:

Tabla 3 Finanzas

No.	ACCIONES	VALOR INVERTIDO
1	Viáticos a Cali para inducción sobre el acuerdo 529 del Ministerio de Educación.	\$356.000
2	Viáticos a Cali para participación en la inauguración de la Casa COP 16	\$226.000
3	Impresión de pendones (x2), escarapelas (x60) y botones (x60) para la semana de la comunicación para el programa de Comunicación Social.	\$619.990
4	Refrigerios para los talleristas de la semana de la Comunicación.	\$375.000
5	5 refrigerios para talleristas Capacitación distancia 4.0. Ludy y Jhony.	\$45.000
	<b>TOTAL</b>	<b>\$1.621.990</b>
7	Inversión en la adquisición del mobiliario para el ARCA MakerSpace de Pereira.	\$54.000.000

### 2.3.1 PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

En efecto, se cuenta con un tablero de control para nuevos y antiguos estudiantes. Esta métrica es fundamental para emprender acciones junto con el área de mercadeo, con el objetivo de mejorar los índices de matrículas. El ARCA MakerSpace se ha promocionado como un atractivo para que diversos prospectos se inscriban en la Universidad. El cumplimiento de metas está implícito en las acciones del área académica, por lo que también se tendrán en cuenta las instrucciones proporcionadas por la Vicerrectora Ángela María Giraldo.

### 4.4. AHORRO

### 4.5. PERSPECTIVA DE CALIDAD

Todas las acciones mencionadas en este informe contribuyen a los procesos de calidad de la universidad. Estas acciones incluyen la generación de simulacros para la visita de pares, la construcción de una programación académica anticipada y la mejora de la calidad académica mediante la implementación de estrategias innovadoras. Estas estrategias se desarrollan a través de las herramientas proporcionadas por Distancia 4.0 y el diseño del ARCA MakerSpace. Será una misión constante continuar desarrollando estas actividades en el año 2025.

### 4.6. RETOS 2025

1. Alineación entre el staff académico del CU y la rectoría para el correcto desarrollo de las actividades y cumplimiento de los indicadores.
2. Disminuir en un alto porcentaje los NRC de menos de 10 estudiantes trabajando estrategias de hibridación y eficiencia académica.
3. Cambiar la cultura de enseñanza tradicional por una que apropie las estrategias vibrantes a través del uso del ARCA MakerSpace
4. Enseñar a los docentes a gestionar actividades administrativas para el mejoramiento de los programas.
5. Mejorar los índices de movilidades salientes y entrantes en el marco de asuntos globales.



Top 10 de logros obtenidos durante el 2024-2.

Ilustración 2 inauguración MakerSpace



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4 Top 10 de logros obtenidos durante el 2024-2.

No.	PROCESO	LOGRO
-----	---------	-------

# RENDICION DE CUENTAS 2024

1	Alineación del equipo académico del Centro Universitario	Con la intención de mejorar los flujos de trabajo en el área académica se logró integrar una practicante para brindar apoyo al área de registro y control y en academia. De igual manera, se ajustaron los roles para una mejor distribución de las actividades por ejemplo que la gestión de solicitudes académicas la liderara el asistente académico. Esto ayudó a gestionar de manera asertiva la Torre de Control.
2	Articulación de programas por Centros de pensamiento	Con la intención de mitigar la contingencia que se presentó al eliminar la posición del coordinador de LEID y CSOD se logró proponer la figura de escuelas que más tarde, después del encuentro de Andrea Vivied, en Centro Académicos. Este ecosistema funcionará en pleno el próximo semestre.
3	Articulación de liderazgo de los posgrados en Alexander Rizzo	Con el propósito de alivinar las cargas de trabajo de los coordinadores en relación con el liderazgo de las especializaciones le fueron delegadas al coordinador de posgrados de la rectoría Alexander Rizzo.
4	Gestión del proyecto ARCA MakerSpace	Se logró cumplir con cada una de las etapas del proyecto MakerSpace. Además, se logró proponer el nombre con su propuesta visual para trabajar en el posicionamiento del espacio. De igual manera se diseñó el manual de uso del espacio y la guía para desarrollar experiencias vibrantes en el aula. Actualmente el ARCA de Pereira está en un 95% de completitud.
5	Descentralización de programas por 529	Se logró articular con los docentes disciplinares las descentralizaciones para de los programas de Licenciatura en educación física recreación y deporte para Pereira y EGPR, EGRL, Contaduría e Ingeniería de Software para Cartago.
6	Visita de pares Registro Calificado Programa Propio ASST Distancia	Se logró trabajar en todos los preparativos para la visita de pares para el nuevo programa de ASST Distancia. Se logró trabajar dos ejercicios de simulacros antes de la visita de pares. Las apreciaciones de la par, según el informe emitido por ella, fue muy positivo.
7	Acompañamiento y apoyo en la movilidad entrante y saliente en el marco del programa de ICETEX	Se logró dar apoyo en diseño gráfico para la gestión de la movilidad de las tres expertas provenientes de Argentina, Chile y Ecuador. De igual manera se participó activamente en la visita que hicieron en la Feria del Libro.
8	Puntos de equilibrio en el Q3 para EGRL, EGDH y en S2 en Administración de empresas	Con la intención de mover matrícula se brindó apoyo en el diseño de las masterclass para las especializaciones de EGRL y EGDH. Logrando conseguir los puntos de equilibrio. En el caso de Administración de Empresas también se logró cumplir con el indicador para el S1.
9	Programación Académica 2025 -1	Con la intención de mitigar múltiples cambios en el sistema de registro se logró ajustar todo lo concerniente a la programación con el área de docencia y currículo antes de parametrizar, esto sin duda ayudar a impedir los reprocesos en la plataforma.

10	Apoyo y acompañamiento a las coordinaciones de programa para la diversificación de ingresos.	Se logró brindar apoyo y línea para que los coordinadores propusieran cursos, masterclass, diplomados entre muchos más espacios de formación haciendo uso de los espacios de la Universidad incluyendo el ARCA MakerSpace.
----	--	--

Ilustración 3 MakerSpace



Fuente: Elaboración Propia



1. Se ha promovido el voluntariado como una herramienta de transformación social, incentivando la participación activa de los estudiantes en proyectos comunitarios que impactan positivamente su entorno y refuerzan el compromiso con el desarrollo sostenible.



## 3. PROYECCIÓN SOCIAL

---

### 3.1. INTRODUCCIÓN

Proyección Social se ha consolidado en UNIMINUTO como uno de los sellos diferenciadores a nivel de las Instituciones de Educación Superior del país. La experiencia del desarrollo social y comunitario de más de 60 años de la Obra Minuto de Dios, como base para nuestra Proyección Social ha permitido hacer presencia en diversos territorios nacionales e internacionales para llegar con educación de calidad a las poblaciones menos favorecidas, de igual manera se articula con el sector empresarial y productivo de las regiones en las que hace presencia para dinamizar de manera holística

En la Cadena de Valor, forma parte de la triada junto con las funciones sustantivas de Docencia e Investigación. La labor que realiza para consolidar el relacionamiento con el sector externo a nivel social - comunitario y el empresarial - productivo está direccionado a partir de once instrumentos:

- ✓ Práctica en Responsabilidad Social
- ✓ Práctica Profesional
- ✓ Emprendimiento
- ✓ Empleabilidad
- ✓ Asesorías y consultorías
- ✓ Transferencia de conocimientos mediante proyectos
- ✓ Educación Continua
- ✓ Articulación de la educación básica y media con la educación superior y la educación para el trabajo y el desarrollo humano
- ✓ Homologaciones de saberes, experiencias y reconocimiento de títulos
- ✓ Relacionamiento con Graduados
- ✓ Voluntariado



Cada instrumento relacionado permite realizar seguimientos, planes operativos y estratégicos de manera periódica para identificar oportunidades de mejora que conlleven al crecimiento y fortalecimiento del área.

Finalmente, de acuerdo con la Política de la Proyección Social: La Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, en desarrollo de la función sustantiva de proyección social, tiene ciertas características que le atribuyen un sello diferencial en relación con otras instituciones de educación superior, relacionadas con la historia, los propósitos y los impactos de la obra social de El Minuto de Dios, así como el propósito institucional de formar excelentes seres humanos comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible, desde la solución a los problemas que enfrentan las comunidades.

### 3.1.1 PERSPECTIVA DE PERSONAS

El equipo de Proyección social CU Pereira está conformado por profesionales altamente capacitados y con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estos colaboradores, comprometidos con su labor, se mantienen en constante actualización y mejora a través de la participación en cursos, talleres, diplomados, conferencias.

Las actividades del equipo se realizan tanto al interior como al exterior de la institución, promoviendo un trabajo articulado con todas las áreas internas y sectores externos. Este enfoque busca consolidar y fortalecer el área, asegurando su solidez a largo plazo. Esto es fundamental para atender de manera eficiente y oportuna las demandas institucionales y garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

### 3.1.2 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 5 Equipo de trabajo Proyección Social CU Pereira

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Jhon Mario Álvarez	Profesional Empleabilidad y Emprendimiento	Pregrado en Mercadeo	Centro Progres- Emprendimiento y Empleabilidad
2	Edwar Yesid Agudelo Castillo	Profesional Prácticas Profesionales	Pregrado en Admón. de Empresas	Centro Progres- Practica profesional
3	Wilson Fabio Valencia Aguirre	Docente Líder Egresados	Pregrado en Ingeniería Industrial Especialista en	Egresados

			Administración. Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional
4.	Sandra Milena Velásquez P.	Docente Líder CED	Pregrado en Economía, Especialista en Gerencia de Proyectos, Líder Proyección Maestría en social Transformación Digital en curso

### 3.1.3 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de Proyección social CU Pereira no presenta crecimiento en cuanto al número de colaboradores; sin embargo, se presentan cambios importantes en algunos de los liderazgos de las estrategias:

- Por aprobación por rector Padre Harold Castilla, se autorizó la vinculación de un profesional para Centro Progres a que por medio de convocatoria interna ascendió de cargo el profesional John Álvarez quien apoya desde el mes de noviembre la estrategia de Emprendimiento y Empleabilidad

### 3.1.4 PLAN OPERATIVO

La proyección social en UNIMINUTO responde así a la Misión institucional que busca, por un lado, “formar excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible, y, por otro lado, “contribuir, con nuestro compromiso y nuestro testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz”.

Tabla 6 Plan Operativo

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
CENTRO PROGRESA EPE	<p>Tableros de control, con indicadores de gestión, meta y ejecución realizada con los siguientes resultados:</p> <p>Emprendimiento: 50%</p> <p>Práctica Profesional: 100%</p> <p>Empleabilidad: 45%</p>

CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO	PRACTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
	Inducción Estudiantes y Docentes PRS Asignación de Estudiantes en Escenarios de Practica para desarrollo de los Proyectos Sociales de Formación. Feria de Responsabilidad Social Seguimiento y cierre de PRS
	VOLUNTARIADO
	Vinculación Voluntarios Actividades desarrolladas por voluntarios (Curso Ofimática) Visita a IE Compartir las Brisas (Orientación Psicológica Padres y Estudiantes). Proyecto Risaralda Profesional

## 3.2 PERSPECTIVA DE CALIDAD

### 3.2.1 CENTRO DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE - CEDS



El Centro de Educación para el Desarrollo Sostenible (CEDS), es una unidad académica adscrita a la Dirección de Proyección Social de UNIMINUTO que tiene como fin el desarrollo de procesos educativos que promueven la transformación social de los territorios desde la misionalidad de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y la doctrina del padre Rafael García Herreros.

Desde el CEDS se desarrollan las tres funciones sustantivas, las cuales son; Docencia, investigación y Proyección social. Desde la docencia, se abanderan diferentes procesos que aportan a la transformación social de las comunidades y al desarrollo profesional e integral de los estudiantes. El curso de Responsabilidad Social una práctica de vida, (se matricula en el IV semestre para la mayoría de los programas, algunos en el V semestre), el cual se desarrolla en convenio con organizaciones sociales comunitarias de diferente índole (fundaciones, ONG'S, hogares de adulto mayor, instituciones educativas, organizaciones comunitarias, entre otras) y se encuentra asociado a 25 diferentes proyectos sociales de formación que se diseñaron bajo una metodología de cambio.

El CEDS también apoya otras asignaturas del componente MD, como desarrollo social contemporáneo, resolución de conflictos, entre otras. Por otra parte, desde la proyección social, el instrumento de voluntariado se lidera desde el CEDS, con cuatro modalidades de participación y la vinculación de diferentes agentes educativos en convenio con distintas organizaciones sociales en la región, el Voluntariado permite materializar el propósito del padre Rafael García Herreros “que nadie se quede sin servir”. Por su parte, la transferencia de conocimiento enmarcadas en proyectos realizados con financiación propia o de apoyo externo, busca impactar los territorios vulnerables.

### 3.2.2. PRÁCTICA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL



La formación en Responsabilidad Social es uno de los pilares articuladores del Modelo educativo y tiene como propósito promover una sensibilización consciente y crítica ante las situaciones problemáticas, tanto de las comunicadas como del país, al igual que la adquisición de unas competencias orientadoras a la promoción y al compromiso con el desarrollo humano y social integral (PEI, 2014).

El curso de Práctica de Responsabilidad Social ofrece a los estudiantes construir alternativas de acción para transformar con comunidades y organizaciones sociales; lecturas multidimensionales y críticas de contextos inmediatos, interpretaciones colectivas sobre lo social y sensibilidad estudiantil permitiendo un impacto importante en los territorios. Con estas prácticas se asegura el relacionamiento con el sector externo a nivel comunitario, esta dinámica propia y claramente establecida como sello UNIMINUTO, genera procesos de transformación social en las comunidades y busca reflexionar sobre su hacer y ser con las organizaciones, en las que busca responder a los retos contemporáneos y propios de los territorios. La Práctica de Responsabilidad Social ha permitido un acercamiento directo a diversos contextos y territorios que, dentro de sus dinámicas, posibilitan iniciar iniciativas que desde los proyectos sociales de formación se establecen.

### EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 7 Equipo de trabajo CED CU Pereira

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Edwin Mauricio Arias López	Docente	Pregrado en Psicología Maestrante en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente en curso	Docente PRS

# RENDICION DE CUENTAS 2024

2

3.

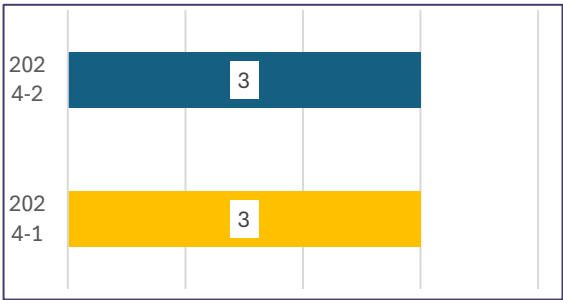
Paula Andrea Gaviria Arango	Docente	Pregrado en Admón. de Empresas Esp. Gerencia del Talento Humano Esp. Gerencia Social	Docente PRS
Adriana Bernal	Docente	Pregrado Psicología	Docente PRS

## RESULTADOS:

Tabla 8 Resultados CED CU Pereira

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Inducción Estudiantes PRS	Orientación sobre las prácticas de responsabilidad social
Charla dirigida a estudiantes PRS	Practica de Responsabilidad Social una práctica de vida: (Desafíos y Retos de la PRS, estrategia para la gestión emocional.
XI Feria de Responsabilidad Social	Presentación de evidencias y resultados de las actividades de PRS, Primer semestre 2024.
Expo vive – XII Feria de Responsabilidad Social	En el marco del Expo vive, se realizó la presentación de los resultados de la PRS, segundo semestre de 2024
Charla de Cierre de Curso PRS	Diálogos y miradas locales para el desarrollo comunitario, cierre de PRS.
Charlas estudiantes de Desarrollo Social C.	Orientación sobre PRS

## Proyectos Sociales de Formación en el año 2024

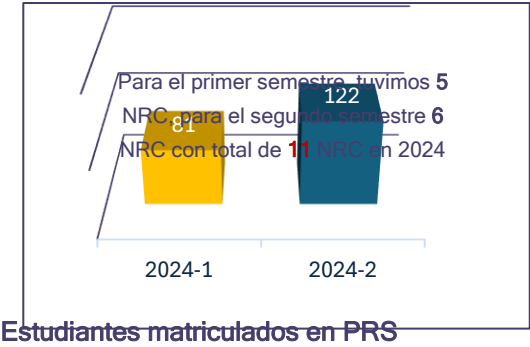


Como base para realizar las prácticas de responsabilidad social se aplicaron los **3 Proyectos sociales de formación.**





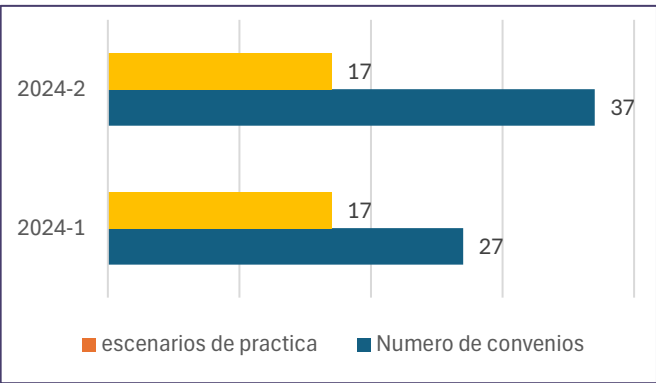
Cantidad de NRC



Para el primer semestre 2024-1, tuvimos **81** estudiantes, para el segundo semestre **122** estudiantes con total de **203**

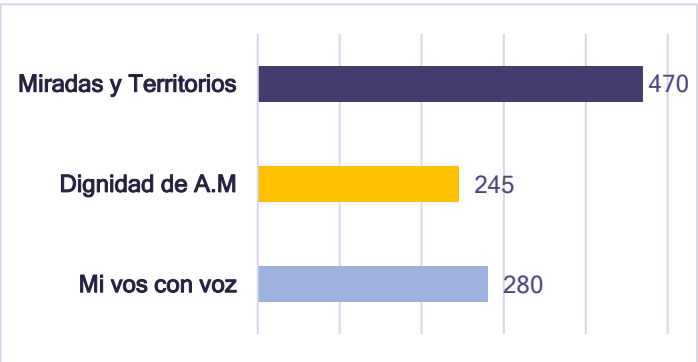
Para el año 2024, los beneficiarios por proyectos sociales de formación fueron: Mi vos con voz **280**, Dignidad Adulto Mayor **245**, Miradas y Territorios **470**. Con un total de **995** beneficiados en 2024

Numero de convenios y escenarios de practica



Para el año 2024, tuvimos 17 escenarios de práctica, donde se desarrollaron las actividades de PRS, para el semestre primer semestre de 2024, había **27** convenios, para el segundo semestre fueron **37** convenios. Con un total de **64** convenio en 2024

Relación de beneficiarios por cantidad de proyectos sociales



## LOGROS

De acuerdo con la evaluación realizada por parte de los estudiantes e interlocutores se concluye que los principales logros de la ejecución de la Práctica de Responsabilidad Social durante el AÑO 2024 fueron los siguientes:

1. Intervención en 17 diferentes centros del practica a lo largo de 3 departamentos.
2. Construcción y el desarrollo de planes de acción adaptados a las necesidades específicas de cada contexto de práctica.
3. Aproximadamente 995 personas de diversos grupos poblacionales en el departamento de Risaralda se han beneficiado de estas iniciativas.
4. Empatía ante las situaciones de vulnerabilidad que enfrentan los beneficiarios de organizaciones sociales y comunitarias.
5. Los estudiantes reflexionan sobre su proyecto de vida personal, considerando como se visualiza en la adultez y reconociendo la importancia del entorno familiar.
6. Generación de un ambiente de motivación para realizar acciones socialmente responsables en beneficio de los demás, reconociendo las OSC en el proceso de transformación social de las comunidades y territorios.
7. Mejoramiento de la convivencia y relaciones interpersonales en los grupos de población atendidos por los centros de práctica.
8. Disfrute y uso adecuado del tiempo libre de los actores sociales entorno a objetivos socioambientales aportando a la formación de ciudadanía.
9. Promoción de la participación social de los actores en los diferentes espacios generados en la implementación de los proyectos sociales de formación.
10. Consolidación del tejido social de las OSC y apoyo al desarrollo de los programas y servicios de las OSC.

### 3.2.3 VOLUNTARIADO

Ilustración 4 Voluntariado



UNIMINUTO como institución socialmente responsable, reconocida por su enfoque social basado en el servicio, promueve el voluntariado como un instrumento de proyección social que acoge a estudiantes, colaboradores, egresados y demás personas que se identifican con los principios y la Obra Social El Minuto de Dios como una oportunidad de materializar el ejercicio de la ciudadanía activa y responsable, que nos permite a largo plazo seguir construyendo el sueño colectivo de aportar a la transformación social del país sin ningún interés particular más que la gratificación de entregar a quienes más lo necesitan.

El voluntariado tiene como propósito participar en la co-construcción de acciones ciudadanas solidarias que aporten a la transformación social en contextos locales, desde la ciudadanía, la ética de la Responsabilidad Social, el cuidado y la vida.

#### EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 9 Equipo de trabajo CED CU Pereira

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	TIEMPO ESTIPULADO
1	Yeimy Edith Trujillo	Docente	Pregrado en Administración de Empresas	4 horas

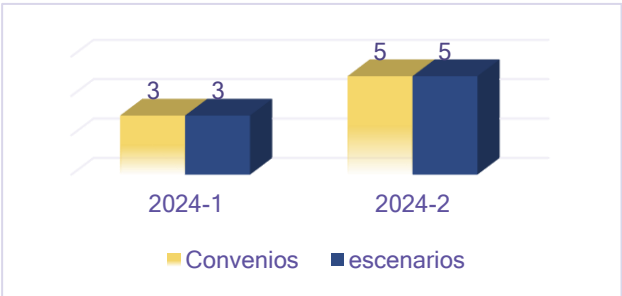
RESULTADOS

Tabla 10 Resultados CED CU Pereira

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Encuentro de Voluntariado 2024	Encuentro con voluntarios vinculados primer semestre de 2024
Charla Marketing digital	Orientación de charla a micronegocios, primer semestre 2024
Expo vive – Stand Voluntariado	En el marco del Expo vive, se realizó la presentación de los resultados de la PRS, segundo semestre de 2024
Curso Ofimática	Orientación de curso ofimática (Word, Excel, PP) dirigido a Lideres Comunitarios.

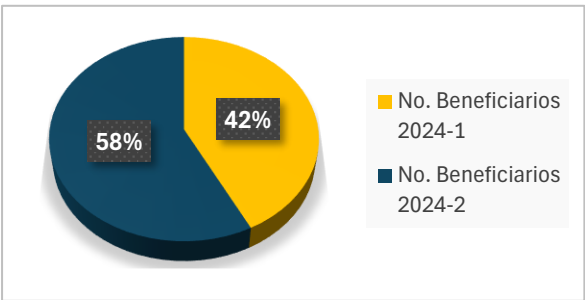
Convenios y escenarios de voluntariado

Para el año 2024 en el primer Semestre se tuvieron 3 convenios y 3 escenario de práctica. mientras que



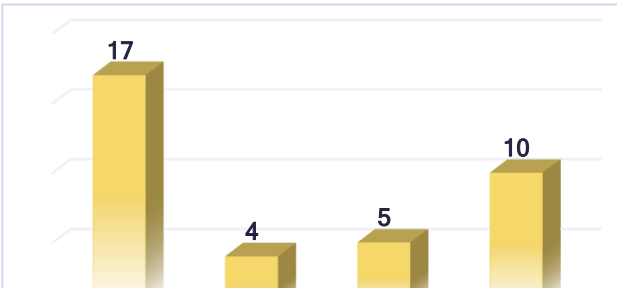
Para el año 2024, cantidad de voluntarios: Estudiantes 5, egresados 4, colaboradores 5, externos 10.

Beneficiarios de acciones voluntarias



Para el año 2024, en el primer semestre se beneficiaron **480** personas, para el segundo semestre tuvimos **650** beneficiarios.

Voluntarios: Estudiantes, Egresados, Colaboradores, Externos



## LOGROS

1. Proyecto de integración del voluntariado con la comunidad Galicia baja, más específicamente el barrio Colonias, Esperanza Galicia, Estación Villegas; entre otras. con esta comunidad se realizaron varias actividades.
2. Capacitación de líderes comunitarios en curso de ofimática.
3. Actividad de voluntariado en la Institución Educativa Esperanza Galicia en articulación con la Mesa de Proyección Social RUN.
4. Actividad realizada en Institución Educativa Compartir las Brisas con egresadas voluntarias de psicología en orientación psicosocial a padres y estudiantes.
5. Proyecto “Por un Territorio Seguro en SST”. Acciones enmarcadas en la enseñanza, concientización, asesoramiento y seguimiento de actividades propias relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo. (Programa Risaralda Profesional), con este proyecto se propone generar un apoyo no solo en la ciudad de Pereira si no, en el territorio risaraldense y norte vallecaucano, llegando a diversas comunidades y territorios en la ciudad de Pereira y municipios de Risaralda y norte del Valle del Cauca, buscando impactar la formación y el desarrollo de profesionales, en cooperación con los territorios en la implementación de un plan de seguridad y seguridad en el trabajo en diferentes instituciones.
6. Vinculación al voluntariado de egresada de psicología apoyando al área de bienestar institucional en la atención de estudiantes con necesidades de atención psicológica.





## 4. PROYECCIÓN SOCIAL



El Centro de Emprendimiento, Prácticas Profesionales y Empleo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, es una iniciativa pionera en el Sistema Educativo para el fomento de la cultura del emprendimiento, el autoempleo y la empleabilidad.

Creado en el 2014 para el beneficio de los estudiantes, graduados y comunidad en general, hoy cuenta con 18 puntos de atención a nivel nacional, innovando en servicios y en metodologías que hoy lo posicionan como centros referentes por generar oportunidades de progreso y desarrollo para Colombia

### Misión

- **Posicionar** los servicios de empleabilidad, emprendimiento y prácticas profesionales en la comunidad.
- **Desarrollar** en los jóvenes la competencia emprendedora a través de la educación de competencias transversales.
- **Brindar** los servicios de asistencia técnica para la creación de empresas y la empleabilidad.
- **Cumplir** la misión final con cada graduado de UNIMINUTO, buscando el establecimiento de productos y servicios de extensión que lo coloquen en una ruta para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento.
- **Integrar** la práctica profesional como una ruta hacia el primer empleo

En Centro Progresar EPE (UNIMINUTO), facilita las oportunidades de empleabilidad, apoya la inserción al primer empleo con la estrategia de prácticas profesionales, cuenta con ruta de

emprendimiento y demás servicios a través de la integración con las entidades del Minuto de Dios, con el objetivo de aportar al desarrollo humano, la realización de los proyectos de vida de todos sus beneficiarios y contribuir al progreso social y económico del país.

## 4.1 EMPRENDIMIENTO



En el marco del Plan de Desarrollo de UNIMINUTO y su visión al 2030, la institución se consolida como un referente nacional e internacional en procesos de innovación, calidad e inclusión educativa, destacándose por su modelo de aprendizaje basado en el servicio y el impacto social de sus funciones sustantivas. Inspirada en su misión y con un enfoque en el desarrollo integral sostenible, UNIMINUTO trabaja para cerrar brechas de aprendizaje y transformar profundamente las prácticas pedagógicas, fomentando una comunidad universitaria comprometida, creativa y emprendedora.

El área de Emprendimiento, como parte fundamental de la Proyección Social a través del Centro Progresía E.P.E., ha desempeñado un papel clave en la promoción del desarrollo de competencias emprendedoras, el fortalecimiento de micro y pequeñas empresas, y la implementación de soluciones innovadoras para los territorios y comunidades más vulnerables. Desde su creación en 2014, este centro ha evolucionado para brindar servicios de formación, asistencia técnica, procesos colaborativos y orientación hacia la financiación, en beneficio de estudiantes, egresados y la comunidad en general, alcanzando un impacto significativo en los 18 puntos de atención a nivel nacional.

En línea con la apuesta institucional, el centro de Emprendimiento ha promovido la integración de metodologías innovadoras y la articulación con unidades como el Parque Científico de Innovación Social, Mercados Solidarios y aliados estratégicos. Este esfuerzo busca no solo posicionar los servicios del área en la comunidad académica, sino también formar líderes éticos y empoderados que catalicen el cambio desde sus entornos locales hacia una transformación global.

Ilustración 5 Indicadores de calidad SGC

INDICADORES DE CALIDAD SGC														
Año	Rectoría	Centro Universitario	Proceso	Macroproceso	Código del indicador	Nombre del Indicador	Frecuencia de medición	Periodo de medición	Tiempo de reporte	Alcance de Medición	Resultado	Meta	Cumplimiento	Análisis
2024	Rectoría Centro Occidente	Pereira	Gestión y desarrollo del emprendimiento	Proyección Social	ID-GES-EMP-01	Participación de los estudiantes, egresados y egresados no graduados sensibilizados en los diferentes servicios de emprendimiento.	Semestral	Enero - Junio	Última semana de julio.	Sistema UNIMINUTO	75	56	134%	La sensibilización a los estudiantes , egresados y egresados no graduados universitarios de la rectoría Centro Occidente sobre el servicio de emprendimiento ha sido exitosa, cumpliendo con los indicadores establecidos

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Apoyar el proceso de práctica profesional de emprendimiento de los estudiantes de la rectoría Centro Occidente.	Recepción de las propuestas de emprendimiento para las prácticas 2024-2 Evaluación de las propuestas de emprendimiento Asignación del docente asesor de emprendimiento 2024-2 Seguimiento al proceso y evaluación final de 2024-2
La actividad consiste en ofrecer un soporte integral a los estudiantes que optan por el emprendimiento como su opción de grado, guiándolos en el desarrollo de ideas de negocio.	Envío del enlace para la recepción del anteproyecto de emprendimiento 2024-2. Asignación de docentes Socialización del proceso de opción de grado a estudiantes y docentes Seguimiento al proceso y evaluación final.
En la asesoría técnica de emprendimiento, se brinda orientación personalizada a estudiantes y egresados, identificando el tipo y la línea de emprendimiento más adecuada.	Registro de los estudiantes interesados en el servicio de unidad técnica. Seguimiento de asesorías.
Desarrollar eventos de mentalidad y cultura.	Elaboración de cronograma de actividades de mentalidad y cultura emprendedora de acuerdo con las tendencias y propuestas de emprendimiento. Ejecutar taller canvas, ciclo académico de fortalecimiento empresarial, la patada inicial, Expo vive. Taller Canvas. Ciclo académico (talleres académicos con temas de negocio para prácticas y opción de grado) La patada inicial. Expo vive.
Relacionamiento con el ecosistema Interno y externo del Emprendimiento	Identificar el número de estudiantes que participaran en el programa MD Micronegocios Definir microempresarios interesados en participar en el proyecto MD Micronegocios Seguimiento al desarrollo y gestión del programa MD Micronegocios.

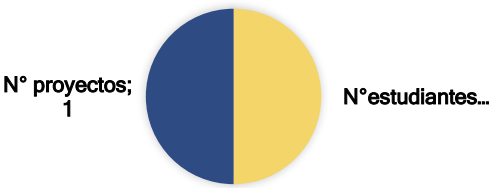
## RESULTADOS:

### Prácticas en emprendimiento

El objetivo de las prácticas en emprendimiento es definir proyectos de ideación y/o fortalecimiento empresarial, y la posibilidad que estos encuentren la simulación de entornos productivos reales y la aplicación de conocimientos y habilidades desarrolladas en los programas.

# RENDICION DE CUENTAS 2024

## PROGRAMA CSOD



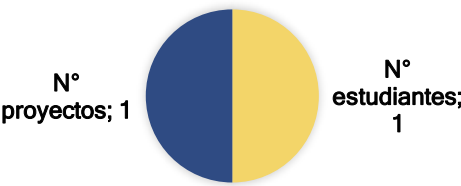
La meta establecida para el año fue de 9 estudiantes, logrando una ejecución de 1 estudiante, lo que representa un **11%** de cumplimiento.

## Opción De Grado En Emprendimiento

La opción de grado en emprendimiento es una modalidad que los estudiantes pueden elegir para poner en marcha su idea creativa mediante un plan de negocio o Capstone.

Para el año 2024, se estableció una meta de 4 estudiantes, logrando una ejecución de 1, lo que representa un cumplimiento del **25%**.

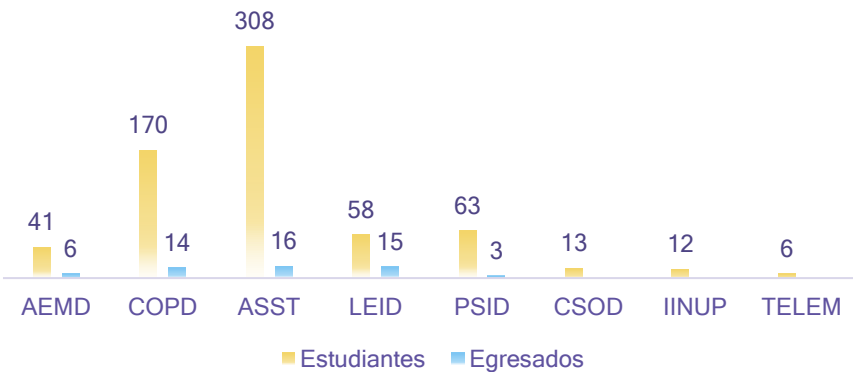
## PROGRAMA ASST



## Eventos de Mentalidad y Cultura

Los eventos de Mentalidad y Cultura permiten a los estudiantes y egresados incentivar la cultura de emprendimiento.

## EVENTOS DE MENTALIDA Y CULTURA

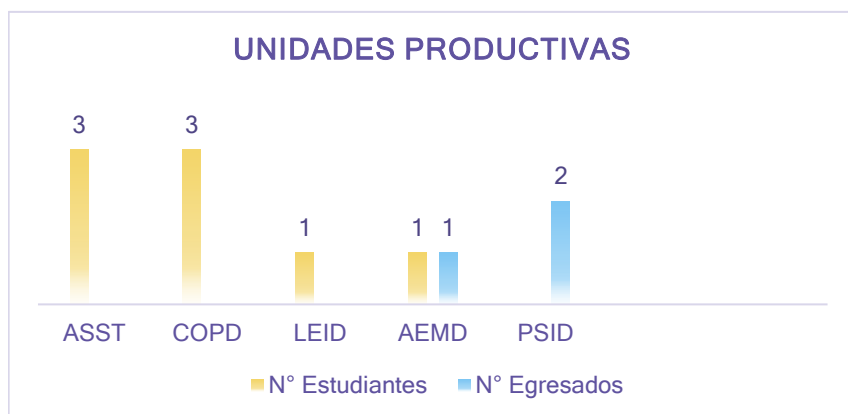


Se logro una participación de 568 estudiantes, lo que representa un cumplimiento del **811%**.

Se alcanzó una participación de 54 egresados, lo que representa un cumplimiento del **300%**.

## Unidades productivas

Hacen referencia a la cantidad de unidades productivas de estudiantes y egresados inscritas en asistencia técnica. Así, el objetivo es asesorar al emprendedor en la formalización de su empresa, a fin de procurar la inclusión de esta en el mercado formal, aportando así la productividad del país.

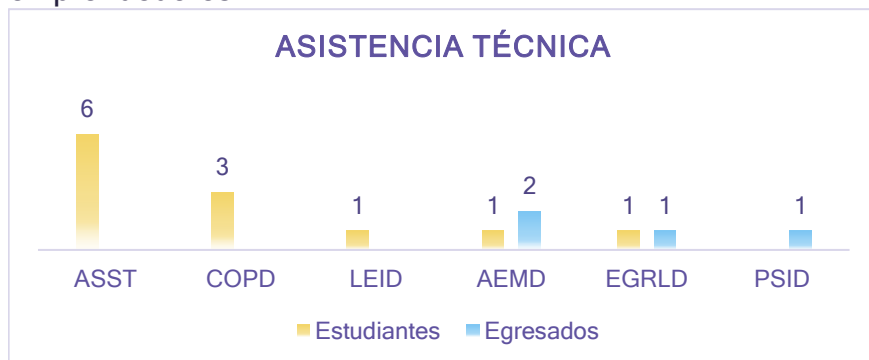


La meta establecida para estudiantes fue de 6 en unidades productivas, logrando un total de 8 unidades, lo que representa un cumplimiento del **133%**.

Se cumplió con la meta de 3 unidades productivas, lo que representa un cumplimiento del **100%**.

## Asistencia Técnica

Fomentar el espíritu emprendedor de los estudiantes y egresados, mediante actividades de sensibilización, motivación y capacitación en emprendimiento, para la generación de iniciativas, soluciones alternativas y/o planes de negocios por parte de los emprendedores.

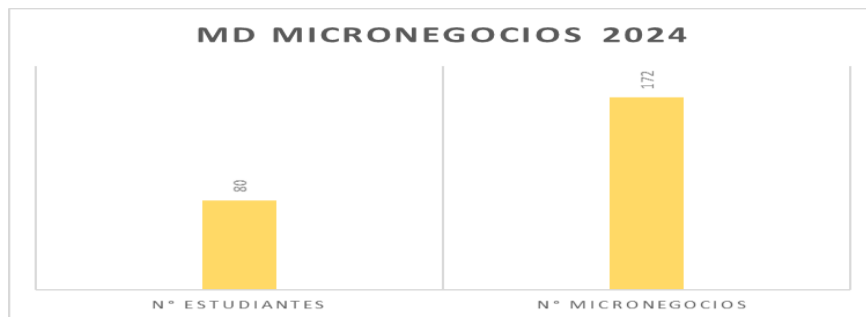


Para el año 2024, se cumplió la meta al **109%** con 12 estudiantes en asesoría técnica.

Se fijó una meta de 3 egresados, logrando un total de 4 en asesoría, lo que representa un cumplimiento del **133%**.

## MD Micronegocios

El objetivo principal del programa MD Micronegocios es impulsar el emprendimiento y fortalecer la economía de los pequeños negocios en Colombia. Se busca brindar un acompañamiento integral a los propietarios de micronegocios para que puedan superar los desafíos que enfrentan y lograr un crecimiento sostenible.



## LOGROS

1. Apertura de la nueva opción de grado en emprendimiento (CAPSTONE): Se apertura la opción de grado denominada CAPSTONE, que ofrece a los estudiantes una nueva vía para completar su formación en emprendimiento.
2. Articulación de actividades de emprendimiento con programas académicos y sector externo: Se coordinaron actividades de emprendimiento, como feria de emprendimiento en el primer semestre del año, Expo Vive, dentro de la Semana Universitaria de la Rectoría Centro Occidente, con el objetivo de promover la interacción con el sector externo.
3. Articulación con las áreas y programas académicos: Se ha fortalecido la colaboración con diferentes áreas y programas académicos, promoviendo la integración de emprendimiento en el currículo universitario.
4. Transferencia y articulación de herramientas y metodologías de emprendimiento: Se realizó la transferencia de metodologías y herramientas de emprendimiento a la Rectoría Centro Occidente, en la estandarización de procesos, formatos y bases de datos, conforme al procedimiento descrito en calidad.

## 4.2 PRÁCTICAS PROFESIONALES



Desde el componente Profesional Complementario, el Programa de Prácticas Profesionales brinda el espacio de encuentro entre la teoría y la praxis, aporta nuevos conocimientos, impulsa a la reflexión y a la articulación con los sectores productivos.



Las Prácticas Profesionales en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO están orientadas a desarrollar en el estudiante habilidades y competencias que le permitan poner en contexto diversas situaciones y realidades de los diferentes sectores económicos de la sociedad.

Imagen 1 Indicadores de calidad SGC

Rectoría	Centro Universitario	Proceso	Macroproceso	Código del Indicador	Nombre del Indicador	Frecuencia de medición	Periodo de medición	Tiempo de reporte	Alcance de Medición	Resultado	Meta	Cumplimiento	Análisis
Rectoría Centro Occidente	Pereira	Práctica Profesional	Proyección Social	ID-GES-PPFP-01	Capacidad y disposición de escenarios de práctica profesional de acuerdo con los perfiles ocupacionales del profesional definidos en el POP y el enfoque pedagógico de	Semestral	Enero - Junio	Los primeros 10 días hábiles finalizado el semestre	Sedes	168	100	80%	Para el periodo académico se inscribieron 157 estudiantes en práctica profesional, donde para cada uno de ellos se garantizó la legalización, seguimiento y evaluación del proceso, validando el cumplimiento en cada uno de los campos de práctica, importante resaltar que varios escenarios de práctica fueron más de un practicante lo cual minimiza el número de escenarios de práctica en comparación a los estudiantes inscritos.

Tabla 1

#### ACCIÓN

#### ACTIVIDADES REALIZADAS

##### Orientación de la práctica profesional

1. Jornadas de inducción práctica profesional 2024
2. Legalización de práctica profesional 2024: Recepción documentación, habilitación NRC para inscripción de materia.
3. Entregas a programa estudiantes formalizados para asignación de docentes de seguimiento
4. Creación curso CIPP 2025-1 unificando proceso para la RCO
5. Preinscripción práctica profesional - gestión 2025-1.
6. Divulgación jornada de inducción - curso virtual - gestión 2025-1

##### Contacto empresarial

1. Verificación información escenarios de practica 2024.
2. Gestión de cartas de presentación y formalización de la práctica profesional por contrato aprendizaje o convenio especial ARL.
3. Contacto empresarial verificación de necesidades del campo de práctica.
4. Gestionar apadrinamientos obtenido contratos de aprendizaje para nuestros estudiantes que apoyan a las distintas áreas de la RCO
5. Gestión, creación y formalización de los convenios de práctica profesional.
6. Gestión ampliación cuota COLCIENCIAS, contratos de aprendizaje que fortalecerán la dirección de investigación de la RCO
7. Acompañamiento a consultas y atención solicitudes sector empresarial

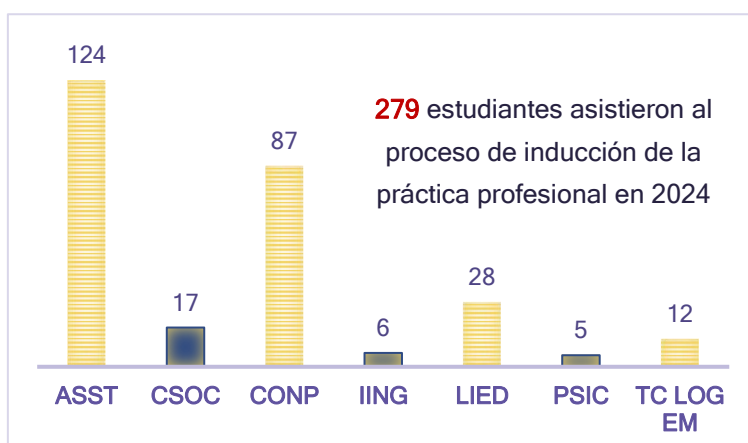
##### Seguimiento y evaluación de práctica

1. Informe de gestión y resultado de 2024 detallado para cada programa
2. Aplicación encuesta de satisfacción sector empresarial y estudiantes 2024.
3. Revisión carpetas digitales, con informe final, plan de formación (visitas de seguimiento, evaluación escenario y evaluación del estudiante) y registro de nota 2024
4. Informe de vinculación laboralmente por medio de la práctica profesional, durante o luego de finalizar la practica en 2024

## RESULTADOS:

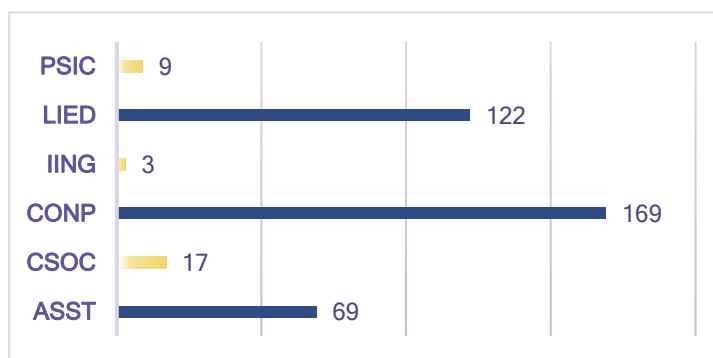
- Asistentes a inducción práctica profesional

## RENDICION DE CUENTAS 2024

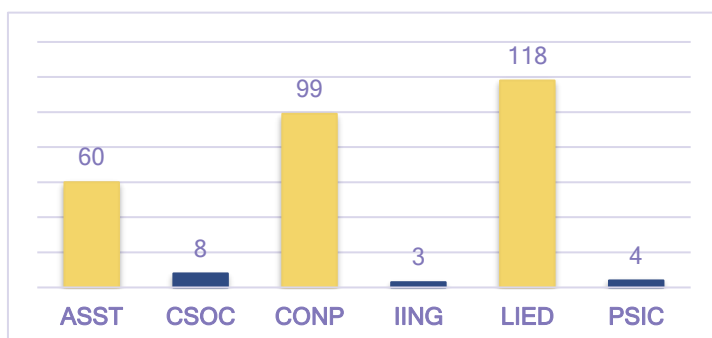


- Total, estudiantes inscritos en la práctica profesional

389 estudiantes inscribieron la práctica profesional en 2024



- Escenarios de practica y Convenios interinstitucionales

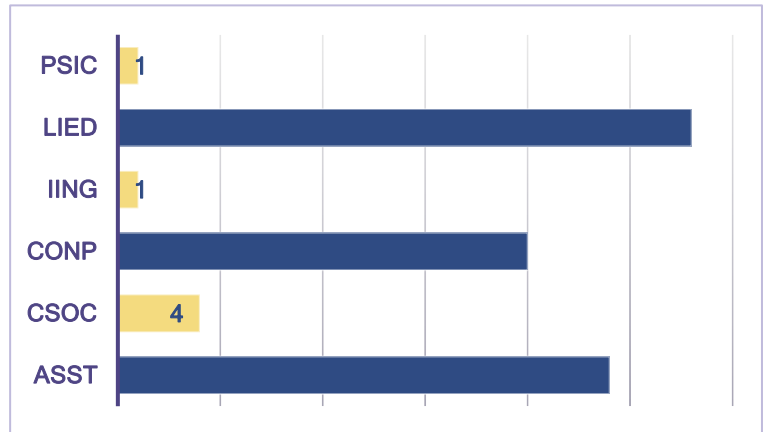


- Contratos de aprendizaje

**78** contratos de aprendizaje en 2024

Equivalen a:

**\$ 688.111.632** pesos en beneficios



- N° Estudiantes Contrato Laboral

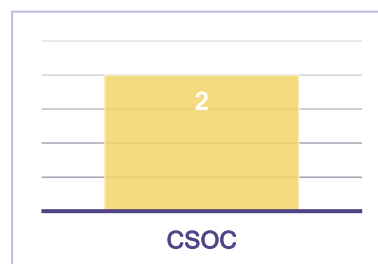


**183** estudiantes inscritos en Contrato laboral certificación en 2024

En promedio el **47%** de nuestros estudiantes en el CU Pereira realizan la práctica profesional por medio del vínculo laboral que tiene actualmente

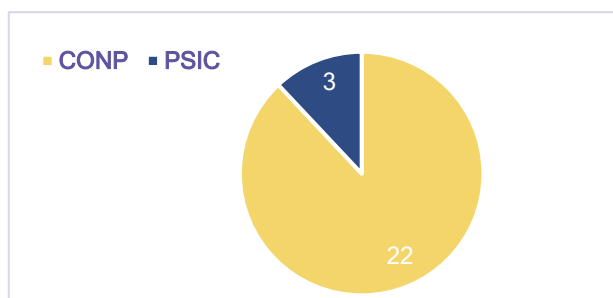
- N° Estudiantes Emprendimiento

**2** estudiantes inscribieron la practica en Emprendimiento en 2024



- N° Estudiantes Investigación

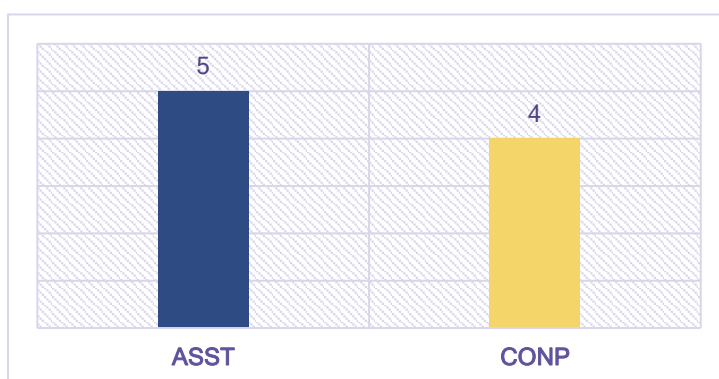
## RENDICION DE CUENTAS 2024



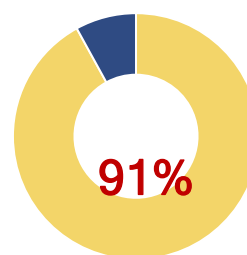
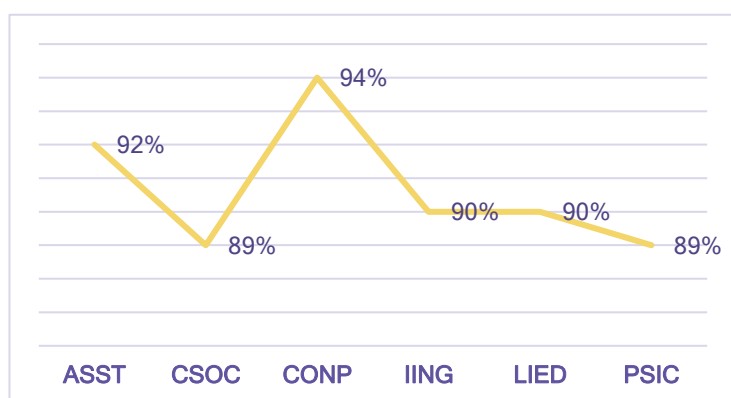
**25** estudiantes inscribieron la práctica en Investigación en 2024

- N° Estudiantes vinculados laboralmente después de su práctica profesional

Actualmente en promedio el **29%** de los estudiantes en el CU Pereira son vinculados laboralmente por medio del contrato de aprendizaje



- % de satisfacción, escenarios de práctica y estudiantes



En promedio el sector **Empresarial y Estudiantes** califican el proceso con un **91%** de satisfacción

## LOGROS

1. Seguimiento y evaluación: se diseñan los instrumentos para la evaluación de la satisfacción de empresarios y estudiantes frente al proceso de práctica profesional y el acompañamiento que se realiza desde el área.
2. Dentro de las oportunidades de mejora que se han identificado en el área, está la necesidad de optimizar el proceso de inducción al proceso, el cual se desarrollaba por medio de jornadas presenciales o virtuales con la participación sincrónica de estudiantes, esto en ocasiones generaba inconvenientes por el manejo de los horarios, entonces se diseña CIPP: Curso de Inducción a la práctica profesional con el cual se brinda al estudiante toda la información y material de apoyo del proceso para que maneje de manera efectiva su práctica profesional.
3. Convocatoria para estudiantes en práctica al curso de Excel básico que atienda la necesidad del sector empresarial
4. Nuestros estudiantes siguen siendo vinculados laboralmente por medio del contrato de aprendizaje y al finalizar la práctica profesional quedan contratados directamente en vacantes que se abren en la empresa, resaltando la confianza que brinda el sector empresarial a nuestros estudiantes
5. Por primera vez el programa de Licenciatura En Educación Infantil se vio beneficiado con contratos de aprendizaje y genera impacto gracias a este beneficio para las estudiantes beneficiadas
6. Optimización del proceso operativo que se lleva a nivel rectoría para que sea acorde en todas las sedes que hacen parte, acorde y dando cumplimiento al lineamiento de práctica profesional y de calidad
7. Acompañamiento a los CU de la rectoría Centro Occidente en la estandarización del proceso, formatos, bases de datos, conforme al procedimiento descrito en calidad
8. Ampliación cuota contrato de aprendizaje Uniminuto, por medio del convenio con COLCIENCIA que ayuda a fortalecer la dirección de investigación de la rectoría, brindando apoyo de practicantes para cada CU de la rectoría, incluido también una practicante de la sede Girardot que apoyara directamente al rector Padre Harold Castilla
9. Ampliación de la cuota de apadrinamientos con contrato de aprendizaje, asignando practicantes para apoyar las distintas áreas de cada CU de la rectoría
10. Acompañamiento y orientación en la optimización en la parametrización de los NRC de práctica profesional de los CU de la antigua rectoría Sur Occidente

## 4.3 EMPLEABILIDAD



Tiene como objetivo brindar servicios de extensión para los estudiantes, egresados y egresados no graduados, partiendo de la identificación de necesidades individuales y del mercado laboral, con el fin de fortalecer habilidades y competencias que faciliten el proceso de inserción a la vida laboral y/o la búsqueda de mejores oportunidades, así como también acceso a ofertas de empleo.

A través de la bolsa de empleo, CENTRO PROGRESA EPE gestiona y concretas alianzas, acuerdos y demás convenios que se tienen con el entorno (gremios, asociaciones, empresas públicas y privadas), con el fin de afianzar el relacionamiento con el sector productivo y crear las oportunidades de empleabilidad para estudiantes, egresados y graduados.

- **Orientación ocupacional:** Proporcionamos asesoramiento, información y entrenamiento que facilite la inserción laboral o la adquisición de un mejor empleo.
- **Bolsa Laboral:** Facilitamos el acercamiento a través de nuestra plataforma web y en actividades que propicien el encuentro entre oferta y demanda de empleo.
- **Educación y cualificación:** Impartimos formación en estrategias laborales con el fin de lograr una mayor empleabilidad y que permita la actualización de los perfiles ocupacionales

## PLAN OPERATIVO

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Definir las actividades para realizar el relacionamiento con las empresas u organizaciones, con el fin de llevar a cabo la intermediación laboral, mediante ofertas de empleo y oportunidades para la colocación laboral de los estudiantes, egresados y egresados no graduados de UNIMINUTO.	<p>Gestión de empresas para hacer parte de la Bolsa laboral.</p> <p>Realizar seguimiento a las ofertas laborales.</p> <p>Gestión de ofertas laborales: convocatoria, preselección y registro (postulados).</p> <p>Contacto empresarial (convocatoria empresas, estudiantes y egresados).</p> <p>Desayuno empresarial.</p>



## Seguimiento a las ofertas laborales: colocación.

Definir las actividades para la promoción y oferta de los servicios de orientación ocupacional en las diferentes rutas de atención de empleo, a los estudiantes, egresados y egresados no graduados que tengan interés en aumentar las posibilidades de acceso e inserción laboral.

Campaña de divulgación del servicio de orientación ocupacional.

Orientación inicial y presentación de los servicios de empleabilidad a estudiantes, egresados y egresados no graduados.

Agendamiento, ejecución y evaluación de las sesiones de orientación ocupacional.

Registro de hoja de vida en el Banco.

Socialización servicios EPE.

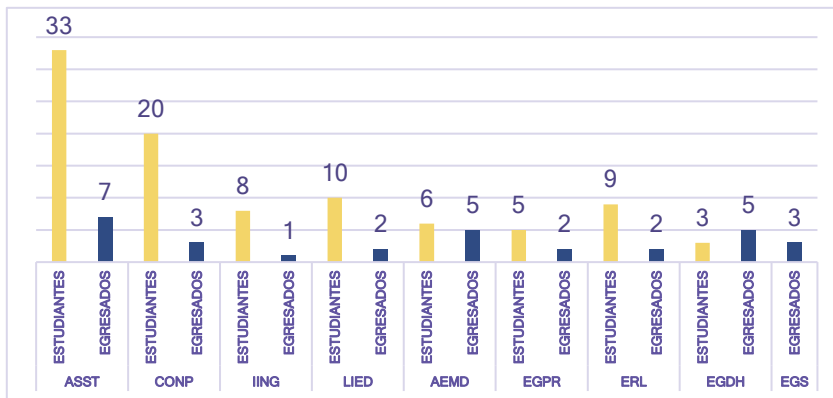
Gestión de evaluación.

Desarrollo de la ruta de atención escogida por el estudiante, egresado y egresado no graduado.

Programación de las actividades de educación y cualificación.

## RESULTADOS

### Orientación Ocupacional



**94** estudiantes

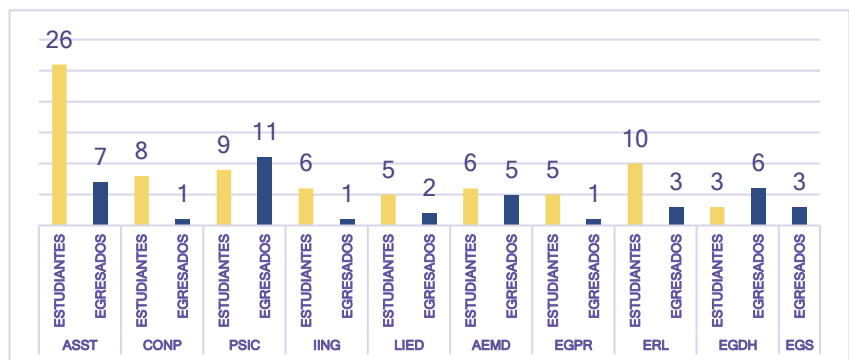
**30** egresados

Con un total de **124** orientación ocupacional personalizada durante el 2024

**78** estudiantes

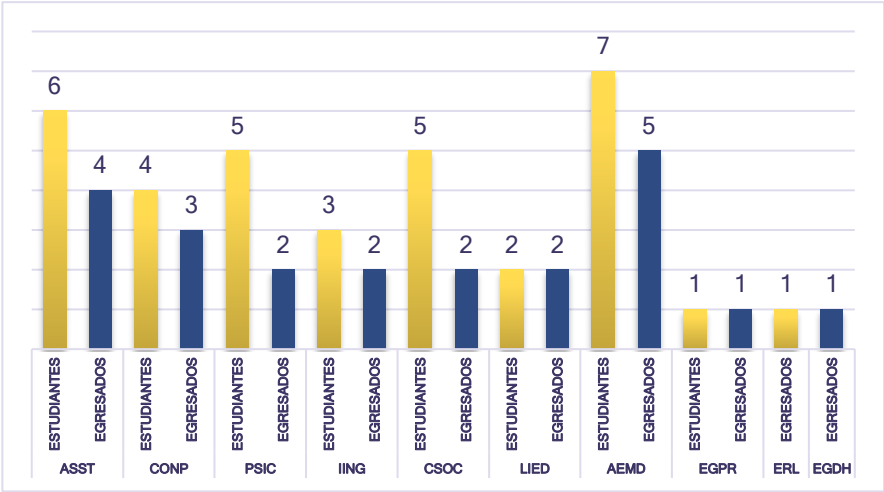
**40** egresados

Con un total de **118** hojas de vida inscritas en el portal de Empleo durante el 2024



# RENDICION DE CUENTAS 2024

## Bolsa Laboral



33 estudiantes

23 egresados

Con un total de 56 ofertas laborales durante el 2024

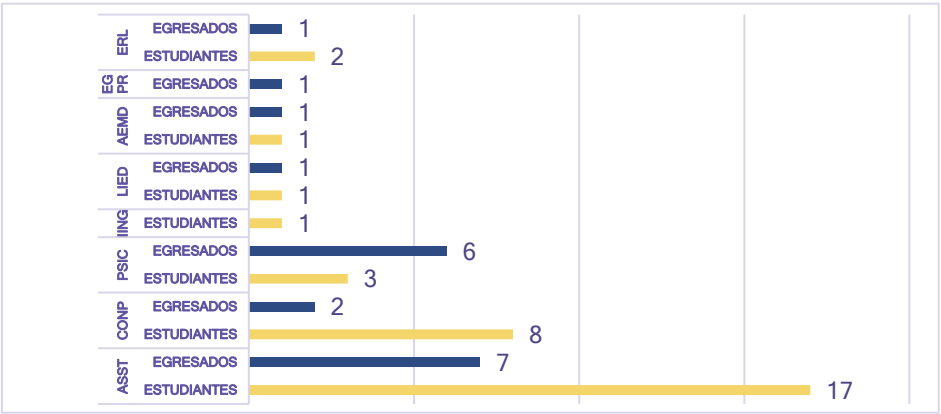
En el 2024 se registraron 20 empresas en el Portal de Empleo durante el 2024



33 estudiantes

19 egresados

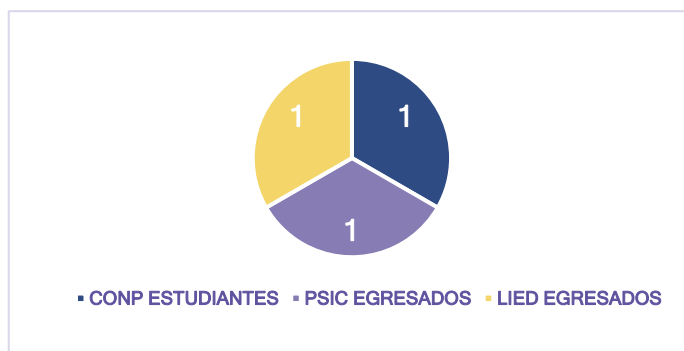
Con un total de 52 postulaciones laborales durante el 2024



## Educación y Cualificación



## Colocación Laboral



## LOGROS

1. Para el área de empleabilidad en el año 2024 se logra establecer un plan de trabajo organizado para poder cumplir con las estrategias propuestas por el área a pesar no contar con una plataforma institucional formal que organizara la bolsa de empleo, manejando la información por medio del correo genérico del área.
2. Se logra una articulación con el área de prácticas profesionales para poder consolidar una base de datos para el apoyo en la gestión de la de empresas aliadas, permitiendo al mismo tiempo poder ofrecer los servicios completos, logrando que nuestros aliados puedan gestionar tanto sus ofertas de empleo como las de practicantes con nuestros estudiantes.

## RENDICION DE CUENTAS 2024

---

3. A las empresas aliadas de la bolsa de empleo se les ofrecieron los servicios completos del área, dentro de los cuales se encuentran de intermediación laboral y educación a la medida, con el objetivo de lograr la diversificación de ingresos y para el segundo semestre del año.
4. En el CU Pereira se realiza articulación con el área de bienestar y asuntos estudiantiles para realizar intervenciones organizadas en los grupos que estratégicamente se beneficiaron de la formación para el trabajo con la que buscamos llevar a todos nuestros estudiantes.
5. EXPO VIVE es un valioso espacio de articulación de las áreas de la Proyección Social, donde se encuentran actividades de emprendimiento con programas académicos y sector externo como la Patada Inicial y desde las áreas de prácticas profesionales y empleabilidad se realiza la feria de empleo y prácticas y la socialización de los servicios de cada área; con el objetivo de promover la interacción con el sector externo, se realizó dentro de la Semana Universitaria de la Rectoría Centro Occidente.

## 4.4 EGRESADOS



El presente informe contiene un resumen de resultados de los objetivos estratégicos del mecanismo Egresados de Proyección Social del Centro Universitario Pereira Rectoría Centro Occidente y describe el top 10 de logros del proceso en el 2024.

## EQUIPO DE TRABAJO

**Tabla 1. Docentes de apoyo a egresados CU Pereira**

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	JHON FERNANDO BEDOYA HENAO	Docente AEMD	Magister	Egresados
2	HERNÁN ALBERTO OSPINA	Docente ASST	Magister	Egresados
3	MAYER DULLY VERGARA	Docente COPD	Magister	Egresados
4	YENY VIVIANA RUIZ CARDONA	Docente CSOD	Magister	Egresados
5	DIANA MARCELA ARIA IMPATÁ	Docente LEID	Magister	Egresados
6	PLINIO CESAR VALENZUELA BARRERA	Docente EGRP	Magister	Egresados
7	DIEGO FERNANDO SERNA	Docente EGPR	Magister	Egresados
8	MILENIS PATRICIA QUINTERO MENDOZA	Docente EGDHO	Magister	Egresados
9	WILSON FABIO VALENCIA AGUIRRE	Docente ASST	Magister	Egresados

## CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

# RENDICION DE CUENTAS 2024

El grupo de docentes de apoyo estaba constituido previamente por un representante de cada programa, tanto en pregrado como en posgrado. Para el segundo período de 2024, se redujo la asignación horaria, teniendo en cuenta los cambios en programas salientes o que no se han ofertado.

## PLAN OPERATIVO

El Plan Operativo a cargo de las Direcciones o Coordinaciones de Programa presentan los siguientes avances y logros a partir de los objetivos estratégicos, así como las principales actividades realizadas durante 2024:

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACTIVIDADES REALIZADAS
Construir informes de seguimiento de los diferentes momentos de los egresados por programa académico.	Consolidación de 8 informes de Momento 0 por programa académico y uno de Momento 1 del Centro Universitario Pereira.
Gestionar convocatoria del Galardón "Padre Diego Jaramillo"	Despliegue de la convocatoria, inscripción y participación de tres egresados en el Galardón.
Documentar trayectorias exitosas de los egresados.	Postulación y elección de experiencias exitosas. Realización de una matriz con 20 egresados destacados de programas de pregrado y posgrado.
Realizar encuentro de egresados para reconocimiento de sus aportes en los contextos laborales, sociales y de emprendimiento, en articulación con el área de mercadeo, entre otras áreas.	Realización de encuentros de egresados destacados postulados por los programas para reconocimiento de sus aportes en los contextos laborales y sociales en articulación con el área de mercadeo. Exaltación y reconocimiento de egresados destacados en emprendimientos en la Noche de la Excelencia del CU.
Promover los servicios de empleabilidad con los egresados y estudiantes.	Realización de actividades para fortalecer en los egresados y estudiantes las competencias de empleabilidad en articulación con el área respectiva del Centro Progresar.
Promover los servicios de emprendimiento con los egresados y estudiantes.	Realización de actividades para fortalecer en los egresados y estudiantes las competencias de emprendimiento en articulación con el área respectiva del Centro Progresar.
Fortalecer el sentido de pertenencia de los egresados y fidelizarlos con los servicios que ofrece el Club Vive UNIMINUTO	Realización de campañas para aumentar la participación de los egresados en el Club Vive UNIMINUTO y la Red de Egresados
Divulgar oferta de educación posgradual y continua para lograr la participación de los egresados.	Realización de ofertas de educación posgradual y continua a los egresados en articulación con los programas y el área de mercadeo.
Participación de los egresados en el ciclo de vida de los programas académicos	Promoción en los programas académicos la participación de los egresados en los espacios de comités curriculares o lo que haga sus veces.
Ofertar espacios de voluntariado en los programas o proyectos estratégicos de la institución	Gestión con la líder de voluntariado del CED en el CU la participación de los egresados en actividades y programas de voluntariado.



Cerrar el ciclo académico de los estudiantes a través de la invitación de una eucaristía de acción de gracias.

Realización de tres Eucaristías con los futuros egresados que finalizaron sus estudios para celebrar un espacio de agradecimiento en articulación con las áreas de Pastoral y de Bienestar Institucional.

## RESULTADOS

1. **Informes de Momento 0 y 1.** Se realizó la consolidación de 8 informes de Momento 0 por programa académico y por Centro Universitario. Uno de Momento 1 del Centro Universitario.
2. **Convocatoria Galardón Padre Diego Jaramillo.** Se realizó el despliegue de la convocatoria, inscripción y participación de dos egresados en el Galardón. Participación de Luz Adriana Galvis del Programa ASOD; Yeferson Duque de AEMD y EGPR.
3. **Documentar trayectorias exitosas de los egresados.** Se hizo la postulación y elección de experiencias exitosas. Se elaboró una matriz con 20 egresados destacados de programas de pregrado y posgrado.
4. **Realizar encuentros de egresados.** Se realizaron de tres encuentros de egresados con actividades de grupos focales, servicios de Centro PROGRESA EPE, especial Network Red de Egresados y reconocimiento a egresados destacados postulados en los programas por sus aportes en los contextos laborales y sociales en articulación con el área de mercadeo, a la que asistieron 14 egresados de 2º convocados. Se tiene prevista la exaltación y reconocimiento de egresados destacados en emprendimientos en la Noche de la Excelencia del CU para el 12 de diciembre, donde se escoge a uno de tres postulados.
5. **Promover los servicios de Empleabilidad.** En cada encuentro de egresados y en charlas de saloneo con estudiantes de últimos semestres, se realizaron actividades para fortalecer en ellos las competencias de empleabilidad, en articulación con el área respectiva del Centro Progresas, como se observa en las ilustraciones de las anteriores agendas de encuentros. Las sensibilizaciones también se hacen en las capacitaciones, charlas, seminarios y talleres que se van realizando en cada programa.
6. **Promover los servicios de Emprendimiento-** En cada encuentro de egresados y en charlas de saloneo con estudiantes de últimos semestres, se realizaron actividades para fortalecer en ellos las competencias de emprendimiento en articulación con el área respectiva del Centro Progresas, como se observa en las ilustraciones anteriores. Las sensibilizaciones también se hacen en las capacitaciones, charlas, seminarios y talleres que se van realizando en cada programa.
7. **Fortalecer el sentido de pertenencia y fidelización de los egresados.** En cada encuentro de egresados y en charlas de saloneo con estudiantes de últimos semestres, se realizaron campañas para aumentar la participación de los egresados en el Club Vive UNIMINUTO y la Red de Egresados.

8. **Divulgar oferta de educación posgradual y continua.** Se realizaron actividades diversas con ofertas de educación posgradual y continua a los egresados en articulación con los programas y el área de mercadeo. Se aprovecharon encuentros, charlas, conversatorios, saloneo y otras estrategias de mercadeo.
9. **Participación de los egresados en el ciclo de vida de los programas académicos.** Con el apoyo de los directores y coordinadores de programa, se promocionó la participación de los egresados en los espacios de comités curriculares o lo que hace sus veces en los programas académicos.

**Ofertar espacios de voluntariado en los programas o proyectos estratégicos.** Se reconoce y apoya la gestión de la líder de voluntariado del CED en el CU con la participación de los egresados de Psicología en diversas actividades y programas de voluntariado.



Se realizó la consolidación de 8 informes de Momento 0 por programa académico y por Centro Universitario. Uno de Momento 1 del Centro Universitario.

## PERSPECTIVA DE FINANZAS

Aparte de la asignación horaria para docentes de apoyo desde los programas al Mecanismo Egresados, el CU Pereira no contó con un presupuesto definido para el segundo semestre de 2024. No obstante, se pudieron adelantar algunas actividades con el apoyo de otras áreas como Bienestar Institucional, Mercadeo y Proyección Social.

## PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

Las actividades planeadas se realizaron a partir de la planeación estratégica de la Rectoría, tomando como base la planeación inicial del CU Pereira, aunque siempre de acuerdo con la política de Egresados y el Plan de Desarrollo de UNIMINUTO.

## PERSPECTIVA DE CALIDAD

En este apartado, se debe incluir información detallada sobre cómo las diferentes iniciativas y procesos contribuyen y ayudan al Sistema de Gestión de la Calidad

## LOGROS

1. Elaboración de 8 informes de Momento 0 2023 por programa académico y uno de Momento 1 2022 del Centro Universitario Pereira.
2. Participación de dos egresados en el Galardón Padre Diego Jaramillo.
3. Realización de una matriz con 20 egresados destacados de programas de pregrado y posgrado.
4. Realización de tres encuentros de egresados con actividades de grupos focales, servicios de Centro PROGRESA EPE, especial Network Red de Egresados y reconocimiento a egresados destacados postulados en los programas por sus aportes en los contextos laborales y sociales.
5. Realización de actividades para fortalecer en los egresados y estudiantes las competencias de empleabilidad desde el Centro Progresas y con el apoyo del CU Chinchiná.
6. Realización de actividades para fortalecer en los egresados y estudiantes las competencias de emprendimiento con el apoyo del CED y del CU Chinchiná.
7. Realización de campañas para presentar a los egresados y estudiantes los servicios del Club Vive UNIMINUTO y el relacionamiento con la Red de Egresados.
8. Realización de ofertas de educación posgradual y continua a los egresados en articulación con los programas y del área de mercadeo.
9. Promoción en los programas académicos para la convocatoria y participación de los egresados en los espacios de comités curriculares o lo que haga sus veces, especialmente desde la presentación de Informes de seguimiento a egresados para su análisis y aplicación de mejoras.
10. Realización de tres Eucaristías con los futuros egresados que finalizaron sus estudios para celebrar un espacio de agradecimiento a la institución y a las familias en articulación con las áreas de Pastoral y de Bienestar Institucional.

### 4.5 RETOS 2025

De acuerdo con el frente No. 3 Investigación, innovación e impacto social, el cual, como institución líder en estrategias de transformación social, se articula desde las regiones como un Ecosistema de Innovación, Investigación y Emprendimiento de impacto social, que tiene como propósito el desarrollo integral sostenible desde una perspectiva de ecología integral.

Mediante los procesos de difusión, investigación aplicada, generación, transmisión y adopción social del saber y la tecnología, se apoya la educación de profesionales de vanguardia en sus campos. Además, impulsamos salvaguardar nuestro hogar colectivo, impulsando la ecojusticia, una economía respetuosa con el medio ambiente y modos de vida sustentables, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

Se actualizaron los Centro de Educación para el Desarrollo Sostenible teniendo en cuenta la Ecología Integral y Responsabilidad Social con el propósito de aumentar el impacto positivo de nuestros proyectos sociales de formación y potenciar la sinergia con los demás actores del Ecosistema, manteniendo en cada proyecto un enfoque a largo plazo y multidisciplinario, respaldado por una teoría del cambio que sirve como estructura rectora de nuestro trabajo.

De acuerdo con los retos que se han planteado desde el PDI para el 2030, se pretende alcanzar los siguientes resultados para el CED:

- La práctica de responsabilidad social se evaluará de acuerdo con los resultados de los proyectos sociales de formación.
- Los Proyectos Sociales de Formación se articularán con herramientas metodológicas de investigación e innovación social.
- Articulación de los proyectos sociales de formación con las agendas regionales.
- Fortalecimiento en la preparación de los estudiantes al programa de inmersiones sociales.

- Divulgación, vinculación y participación de estudiantes en el programa de inmersiones sociales “Con los Pies en la Tierra”.
- Firma de Convenios con instituciones para el programa de inmersiones sociales.
- Reanudar e incrementar los proyectos de voluntariado beneficiando e impactando población vulnerable con las organizaciones sociales en convenio.
- Los Centros Progresas se han actualizado para fortalecer los procesos de incubación de emprendimientos y startups, con enfoque en soluciones productivas y socioambientales, desarrollando nuevos servicios para el cierre de brechas de la empleabilidad, la sostenibilidad de los emprendimientos en el largo plazo, mejor calificación en la práctica profesional de los estudiantes e impacto incremental en la economía popular del país. Se pretende para el 2025, lo siguiente:
  - Para el área de Centro Progresas, se ha definido que es importante poder potenciar todos los servicios de tal forma que se logre la diversificación de ingresos, esto se refiere a la estrategia de Centros Progresas MD.
  - El segundo reto está relacionado con la articulación con el área de egresados, para que los servicios logren un mayor impacto en esta población.
  - Continuar fortaleciendo la articulación con el área académica para establecer un programa de formación en habilidades de poder, pensando en las nuevas tendencias del mercado laboral, tanto para prácticas profesionales como para empleabilidad.
  - Fomentar la ruta de emprendimiento en toda la comunidad, que se logre fortalecer el espíritu emprendedor.
  - Implementación de la plataforma institucional para la gestión de la intermediación laboral de la bolsa de empleo.
  - Implementar la opción de grado de Emprendimiento en la modalidad de programa estratégico social y empresarial - PESE.
  - Articulación de emprendimiento y empleabilidad con egresados.
  - Las empresas aliadas a la bolsa de empleo se les ofertará los servicios completos del área, dentro de los cuales se encuentran la intermediación laboral y educación a la medida, con el objetivo de lograr la diversificación de ingresos.
  - El área de bienestar y asuntos estudiantiles en alianza con la bolsa de empleo, se gestionarán intervenciones organizadas en los grupos que estratégicamente se

beneficiaron de la formación para el trabajo con la que buscamos llevar a todos nuestros estudiantes.

- Se realizará la feria de empleo, prácticas y la socialización de los servicios de cada área; en el marco del EXPOVIVE, con el objetivo de promover la interacción con el sector externo.

**Egresados líderes y empoderados** Aprovechamos el Ecosistema para promover activamente el desarrollo de habilidades y capacidades en nuestros estudiantes, preparándolos para asumir posiciones con roles de liderazgo una vez finalicen sus estudios; esto lo hacemos a través de la construcción de proyectos, iniciativas y redes, apoyados en programas de mentoría que conectan a los estudiantes directamente con líderes destacados y egresados en diversos campos de interés. Proporcionamos una formación integral, ofreciéndoles oportunidades prácticas de aprendizaje en industrias y sectores de su elección, que cuenten con una alta demanda en el mundo profesional.

Para egresados se proyecta para el 2025:

- Consolidación de un equipo de docentes de apoyo a egresados, comprometido y consciente de la generación de resultados específicos en función del mejoramiento institucional y de los programas.
- Mejoramiento en los procesos de convocatoria con los egresados para encuentros y participación en actividades posgraduales y de educación continua.
- Actualización de convenios con la oferta de servicios y productos con descuentos de locura para egresados del CU Pereira.
- Participación de los egresados en eventos curriculares y de formación para futuros docentes del CU.
- Presentación asertiva de los egresados destacados en las redes de la RCO.
- Motivación decidida a la participación en el Galardón Padre Diego Jaramillo.
- Articulación de los egresados con empleabilidad y emprendimiento, asegurando el acompañamiento tanto de la bolsa de empleo como de la formulación procesos de

fortalecimiento empresarial enfocados a finanzas, formalización, innovación y modelos de negocio.





## 6. BIENESTAR- ASUNTOS ESTUDIANTILES

---

## 6.1 INTRODUCCION

A continuación, se presentan los principales logros del área de Bienestar y Asuntos Estudiantiles del Centro Universitario Pereira durante el año 2024. Estos resultados destacan el compromiso de la institución con el bienestar integral de sus estudiantes, así como su capacidad para adaptarse y superar desafíos en la gestión de recursos y la implementación de actividades significativas.

En el ámbito de la cobertura estudiantil, se logró mantener un índice superior al 90%, alcanzando un 95% en el periodo 2024-1 y un 96% en el periodo 2024-2, a pesar de la reducción en la capacidad instalada. La semana universitaria se consolidó como un evento clave, con actividades formativas, lúdicas y de investigación que incluyeron comparsas, un campeonato de fútbol y un recorrido en chiva por la ciudad, reflejando una creciente participación y entusiasmo. Además, la participación en los juegos nacionales en Ibagué destacó al equipo masculino de fútbol por su Fair Play y comportamiento ejemplar.

El área también promovió el fortalecimiento de equipos deportivos y la iniciativa 676 de mentores y monitores, que brindó apoyo a estudiantes con pérdida académica. Se ofrecieron servicios de gimnasio y natación formativa, y se formalizó un convenio con la Universidad Andina para prácticas formativas. La reconfiguración de las rectorías Sur Occidente y Eje Cafetero amplió las oportunidades de impacto social, y se adecuó un espacio para madres gestantes, denominado "El rincón de la lactancia". Finalmente, se brindó apoyo tecnológico a un estudiante indígena becado, subrayando el compromiso con la inclusión y el apoyo a los más vulnerables.

6.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

En el 2024 el área de bienestar- asuntos estudiantiles del CU Pereira ha reducida su planta por los cambios internos dentro de la institución y la disminución de los practicantes de psicología de la sede por la finalización del programa a distancia.

6.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 11 Equipo de trabajo de Pereira

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Carlos Roberto Neira Orozco	Coordinador bienestar- asuntos estudiantiles	Especialización	Liderar, planear y acompañar la ejecución de los planes de cada área
2	Sandra Marcela Osorio	Profesional- bienestar- asuntos estudiantiles	Pregrado	Planear y ejecutar los planes de acompañamiento y permanencia.
3	Paola Gil	Auxiliar de enfermería	Pregrado	Atención del servicio de enfermería, planear y ejecutar los planes de promoción socioeconómica.
4	Carlos Alberto Arango Orozco	Profesional deportes y Cultura (Terminó contrato octubre 5)	Pregrado	Planear y ejecutar los planes de deporte y cultura.
5	Deivy Esteban Piedrahíta Urueta	Profesional deportes y Cultura	Pregrado	Planear y ejecutar los planes de deporte y cultura
6	María Alejandra Arteaga López	Aprendiz de Bienestar y Asuntos Estudiantiles	Aprendiz de psicología. CU Pereira	Apoyar las diferentes áreas de Bienestar e implementar la estrategia red de escucha.
7	Daniela Argenes Mora Quiroga	Aprendiz de Bienestar y Asuntos Estudiantiles	Aprendiz de psicología CU Neiva	Apoyar las diferentes áreas de Bienestar e implementar la estrategia red de escucha.
8	Néstor Steven Carrillo Álvarez	Aprendiz de Bienestar y Asuntos Estudiantiles	Aprendiz de psicología CU Villavicencio	Apoyar las diferentes áreas de Bienestar e implementar la estrategia red de escucha.

6.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

Durante el 2024 se presentaron cambios en el área de bienestar- asuntos estudiantiles, el cambio de Ángela Castaño de la dirección de Bienestar-asuntos estudiantiles de la antigua rectoría Eje Cafetero al área de Proyección Social y después al área de Asuntos Globales

de la rectoría Centro Occidente, el profesional de Desarrollo Humano y Promoción Socioeconómica Carlos Roberto Neira coge la coordinación de Bienestar de la rectoría Centro Occidente, se continua con la profesional de acompañamiento y permanencia tiempo completo, la auxiliar de enfermería que apoya el área de salud y en el área de promoción socioeconómica en el seguimiento de becados de tiempo completo y el profesional de deportes y cultura con medio tiempo que en periodo 2024-1 que tuvo el apoyo de dos practicantes de deportes de la UTP, uno de ellos cedido al CU Chinchiná y el periodo 2024-2 un practicante el cual termino su práctica un mes antes de finalizarla.

El área de bienestar ha bajado los integrantes de su equipo de trabajo, ya que el coordinador de Bienestar atendió durante este año las áreas de Desarrollo Humano y Promoción Socioeconómica y esta plaza no fue cubierta en este caso de 5 integrantes de bienestar en el 2023, se pasó a 4.

Los practicantes de UNIMINUTO que apoyaron este proceso fueron tres estudiantes, dos de ellos de diferentes sedes, y en forma virtual, lo que dificultaba el proceso de seguimiento y control, la última practicante que en este momento continua tiene contrato de aprendizaje hasta el 22 de abril de 2025.

Para el 2025 el área de bienestar ya no contará con la coordinación y por ende el apoyo a las áreas de Desarrollo Humano y Promoción Socioeconómica, estas quedaran a cargo de la profesional de Acompañamiento y Permanencia, el área de Salud continuara con una profesional de enfermería tiempo completo y el área de Deportes y Cultura con un profesional medio tiempo.

### 6.2.3 PLAN OPERATIVO

El área de bienestar - asuntos estudiantiles ha continuado con las estrategias del modelo de atención al estudiante (MAIE) en el seguimiento a estudiantes en las alertas tempranas desde las variables financieras, académicas, psicosociales, de salud e institucionales.

Desde la

Tabla 12 Acciones Plan Operativo Pereira

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Ejecución planes de calidad	Se ejecutaron en el 2024-1 el 100 % de las actividades planeadas y en el 2024-2 el 98 %.
Metas alcanzadas superiores al 100% en los planes de calidad	El 96 % de las actividades del plan de calidad del 2024 superaron la meta establecida
Acompañamiento a estudiantes a través de la red de escucha	Para el periodo 2024-1 se realizaron 1024 llamadas y 576 efectivos

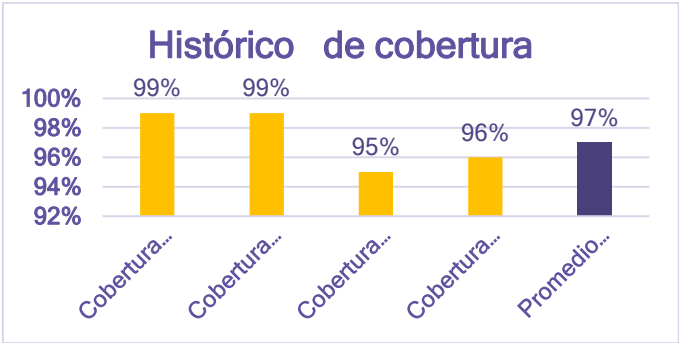
# RENDICION DE CUENTAS 2024

En el 2024-2, 474 efectivos 966 llamadas	
Becas	Durante el 2024 se otorgaron 127 becas diferenciadas en matriculas de honor, becas socioeconómicas, becas espíritu UNIMINUTO y becas corazón agradecido
Patrocinios	Se realizaron Durante el 2024.2 se otorgaron 54 patrocinios diferenciados, en Patrocinio “buen Vivir”, Cerritos Educa, María Velasco, Club Campestre de Pereira, departamento de Risaralda, Familia Samper y Makro.
Acompañamiento a Reingresos	Se realizaron 909 llamadas a ausentes y desertores y se lograron 54 reingresos en el 2024.
Incluyo	Se realizó seguimiento a 8 estudiantes del programa Incluyo donde 1 estudiante presenta una condición cognitiva, 1 estudiante una condición física, 4 estudiantes con condición psicosocial y 2 con condición sistémica.
Descuento de víctimas	A 25 estudiantes se les dio el descuento por ser victimas del conflicto armado
Remisiones	En el seguimiento al estudiante en el 2024-1 se presentaron 71 remisiones de las cuales 15 fueron de multialerta, 56 académicas y 1 psicosocial. En el 2024-2 se presentaron 82 remisiones, 76 académicas y 6 psicosociales.
Acompañamiento psicosocial	Durante el 2024 solicitaron 66 acompañamientos psicosociales
Actividades de salud mental	En el 2024, 554 estudiantes realizaron actividades enfocadas en a la salud mental y prevención de conducta suicida

## 6.3 INDICADORES

### 6.3.1 Cobertura.

Grafica 1Cobertura Pereira 2023-2024



Esta medición se realiza cada periodo, desde el área de bienestar se ha superado la meta establecida en los últimos años en el 2023 la meta en los dos periodos fue del 97 % logrando un 99 %, la meta establecida en el 2024- 1 fue de 97 % logrando el 95 % y en el 2024-2 ya con la reconfiguración la meta bajo al 90 % logrando el 96 %.

### 6.3.2 Satisfacción

Cada año se mide este indicador donde una encuesta debe diligenciarla mínimo el 10 % de los estudiantes, docentes y administrativos, se cerró el 30 de noviembre, en este momento no han enviado todavía el informe, pero de acuerdo con el informe parcial y en relación con el 2023 esta fue la población impactada.

Tabla 13 Participantes encuesta de satisfacción bienestar.

No.	Año	Estudiantes	Docentes	Administrativos
1	2023	71	3	6
2	2024	126	10	7

Con estos resultados podemos concluir que logramos este indicador en un 100 %.

### 6.3.3 Ausentismo y deserción

#### 6.3.3.1 Ausentismo

El porcentaje de ausentismo en el 2024 se mantuvo constante con un muy bajo porcentaje de variabilidad y más bajo que el ausentismo en el 2023-2 que estuvo en un 13.37% de acuerdo con el informe del sistema integrado de información de noviembre 2024.

Tabla 14 Ausentismo Pereira 2024.

No.	Ausentes 2024-1	% Ausentismo	Ausentes 2024-2	% Ausentismo
1	131	13%	131	12,58 %

Los niveles de ausentismo se mantuvieron con altas y bajas mínimas de acuerdo con el programa, hay que tener en cuenta que los 7 estudiantes de administración de empresas presencial pasaron a administración de empresas distancia, pero fueron sumados en el numero de total de ausentes.

Es importante mirar la base de datos de los 131 ausentes para comprobar si no hay algún estudiante que fuera para grado y que todavía siga incluido en ella.

# RENDICION DE CUENTAS 2024

Tabla 15 Ausentismo por programas.

No.	PROGRAMA	2024-1	2024-2
1	Licenciatura en Educación Infantil	10,94%	9,35%
2	Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo D	10,38%	13,07%
3	Licenciatura en Pedagogía Infantil	66,67%	50,00%
4	Psicología distancia	32,14%	15,38%
5	Administración en salud ocupacional	50,00%	18,18%
6	Administración de Empresas distancia	66,67%	50,00%
7	Contaduría Pública	9,65%	8,47%
8.	Comunicación Social	8,47%	10,61%
9.	Ingeniería Industrial	6,67%	19,61%
10.	Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, Presencial.	23,81%	8,33%
11.	Psicología, presencial	28,21%	8,00%
12.	Administración de Empresas, presencial	16,67%	100,00%
13.	Tecnología en Logística Empresarial		13,33%

### 6.3.3.1 Deserción

Durante el 2024 se realizaron dos mediciones de la deserción donde el indicador disminuyó en un 1,58 % y 23 desertores menos lo que nos da una tendencia positiva en esta variable y volvió a los niveles de deserción del 2023-2 que estaban en un 8,26%.

de acuerdo con el informe del sistema integrado de información de noviembre 2024.

Tabla 16 Deserción Pereira 2024.

No.	Desertores 2024-1	% Deserción	Desertores 2024-2	% Deserción
1	110	10,21%	87	8,63%

Los programas académicos presentaron una disminución en el indicador de deserción, sobre todo en los programas con un mayor número de estudiantes, los programas que ya están finalizando y tienen un menor número de reingreso lógicamente sus porcentajes aumentan hasta un punto donde ya empieza el descenso.

Tabla 17 Deserción por programas 2024

No.	PROGRAMA	2024-1	2024-2
1	Licenciatura en Educación Infantil	8,40%	7,03%
2	Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo D	9,56%	7,55%
3	Licenciatura en Pedagogía Infantil	16,67%	16,67%
4	Psicología distancia	8,22%	3,57%
5	Administración en salud ocupacional	20,69%	22,22%
6	Administración de Empresas distancia	16,67%	33,33%
7	Contaduría Pública	5,65%	6,58%
8.	Comunicación Social	14,81%	5,08%
9.	Ingeniería Industrial	20,59%	6,67%
10.	Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, Presencial.	26,67%	23,81%
11.	Psicología, presencial	5,00%	28,21%



	Administración de	64,29%	16,67%
12.	Empresas, presencial		

Iniciativa #545 modelo predictivo

Durante el 2024 se generaron dos reportes de alertas de estudiantes con riesgo de deserción en estas tres escalas.

- RIESGO BAJO: Incluye estudiantes que, en su análisis de predicción, presentan la menor posibilidad de desertar; llegando a una probabilidad de deserción inferior o igual al 30% o se encuentran en los deciles 8, 9 y 10.
- RIESGO MODERADO: Incluye estudiantes que, en su análisis de predicción, presentan una posibilidad de desertar intermedia; dentro de un rango de probabilidades superior al 30% e inferior o igual al 70% o se encuentran en los deciles 4,5,6 y 7.
- RIESGO ALTO: Incluye estudiantes que, en su análisis de predicción, presentan la mayor posibilidad de desertar; llegando a una probabilidad de deserción superior al 70% o se encuentran en los deciles 1, 2 y 3.

Pero de acuerdo con las directrices de bienestar el rango a impactar es el de riesgo moderado ya que en este decil se puede hacer una intervención más efectiva en estudiantes en que su probabilidad sea intermedia.

Los estudiantes a los cuales se les realizaron el seguimiento de acuerdo con las alertas detectadas en riesgo moderado fueron los siguientes.

Tabla 18 Modelo predictivo

AÑO	Académico	Académico y financiero	Financiero	No controlable
2024-1	141	23	1	
2024-2	3		26	19

No controlable es la suma de muchas alertas al mismo tiempo.

Iniciativa #540 Centro de apoyo a la experiencia del aprendizaje.



Durante el 2024 las participaciones a los talleres del centro de apoyo a la experiencia del aprendizaje fueron 1070 donde 308 fueron los participantes únicos un 30 % aproximadamente cada año va mejorando este indicador en el CU Pereira

Tabla 19 participaciones CAEX

Habilidades de poder	Pensamiento Matemático	Competencia Digital	Competencia comunicativa (Ingles)	Competencia comunicativa (español)
352	243	96	199	180

Iniciativa # 676 mentorías y monitorías.



Durante el 2024-1 el CU Pereira tuvo 3 mentores los cuales les hicieron seguimientos a 229 estudiantes y en el 2024-2 se tuvo 4 mentores los cuales les hicieron seguimiento a 329 estudiantes.

Los principales retos de bienestar- asuntos estudiantiles para el 2025 son:

1. Potencializar el proceso de seguimiento a estudiantes con el modelo de atención integral al estudiante MAIE.
2. Aumentar el numero de mentores en la medida de las posibilidades cada programa tengo un estudiante de apoyo enfocados en la estrategia de permanencia.
3. Bajar el número de saloneos articulando estrategias enfocadas en actividades que tengan un objetivo común y que impacten a un mayor número de estudiantes.
4. Adquirir 8 trajes de danzas propios para hombres y mujeres del baile típico del eje cafetero que representen a UNIMINUTO en presentaciones regionales y nacionales, así como también en el encuentro nacional de cultura que se va a realizar en el 2025, con tres ciudades candidatas, Pereira, Cali, Villavicencio.
5. Adquirir los uniformes de los equipos de voleibol femenino, futbol masculino y consolidar el equipo de futsal femenino.
6. Consolidar el gimnasio en horarios más extendidos para los estudiantes y colaboradores además de la utilización de la piscina con estudiantes que presenten alto nivel de estrés y ansiedad.
7. Consolidar actividades enfocadas en la salud mental, prevención a todo tipo de violencia y manejo y solución de conflictos.
8. Consolidar la semana universitaria enfocado en la integración y en el sentido de pertenencia institucional.
9. Fortalecer el área de bienestar de colaboradores en articulación con el área de talento Humano.
10. Reclutar un mayor número de practicantes, para el apoyo en el logro de metas, del plan de calidad de las diferentes áreas de bienestar.
11. Apoyar la gestión de recursos para generar ayudas a estudiantes con alto grado de vulnerabilidad.



## 7. COORDINACIÓN ADM. Y FINANCIERA

---

## 7.1 INTRODUCCION

En 2024, la Coordinación Administrativa y Financiera del Centro Universitario Pereira ha logrado avances significativos en la gestión de recursos, destacándose un EBITDA positivo de \$205 millones y un margen del 3,8%. A través de la optimización de la planta de personal y una gestión administrativa eficaz, se ha logrado reducir los gastos de nómina. Las inversiones en infraestructura, como la creación de una zona de co-working, un espacio "Maker Space" y laboratorios académicos, han mejorado notablemente los ambientes de aprendizaje y el bienestar universitario. Además, la diversificación de ingresos mediante concesiones y un proyecto de paneles solares con la Empresa de Energía de Pereira optimiza los servicios públicos del centro.

El presupuesto de 2024 se centró en las funciones sustantivas y operativas, logrando una significativa optimización de costos y un adecuado control de los gastos administrativos y de ventas. A pesar de los esfuerzos realizados, se presentó un excedente negativo, lo que refleja un cumplimiento parcial de las proyecciones financieras. No obstante, el centro ha demostrado un sólido enfoque hacia la sostenibilidad financiera a largo plazo, evidenciado por la reducción de la pérdida proyectada y un margen operacional negativo moderado. Estos resultados subrayan el compromiso del Centro Universitario Pereira con la eficiencia en el uso de recursos y la optimización de sus procesos financieros.

## 7.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

El área administrativa y financiera hace parte de la Dirección Administrativa y Financiera de la Rectoría Centro Occidente de UNIMINUTO, en el año 2024 contó con un equipo de trabajo integral con alto sentido humano, comprometido y alineado con los objetivos institucionales. A continuación, se muestra gráficamente la estructura administrativa de la Coordinación Administrativa y Financiera para la vigencia actual.

### 7.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 20 Colaboradores Coordinación Administrativa y Financiera

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN DE APOYO
1	Granada Pino Cristhian Camilo	Coordinador Administrativo y Financiero	Profesional-Estudiente Especialización	Liderar el proceso administrativo y financiero en sede, velar por el cumplimiento de las funciones de apoyo y eficiencia en el proceso administrativo, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
2	Penagos Molina Liliana	Profesional Administrativo	Profesional	Gestión del proceso de compras
3	Rodriguez Ortiz Daniela Fernanda	Analista Gestión Humana	Especialista	Actividades de Atracción, Selección, Contratación, On boarding, Desempeño, Bienestar colaboradores.
4	Gutierrez Castañeda Brayan Steven	Agente Soporte Técnico	Profesional	Soporte tecnológico de sede para estudiantes, profesores, colaboradores administrativos y aliados, préstamo de equipos.
5	Ladino Correa Eliana	Asistente Administrativo Y Financiero	Tecnóloga	Encargada de facturación administrativa y a estudiantes, reserva de espacios y gestión de devoluciones a estudiantes.
6	Restrepo Osorio Carlos Alberto	Técnico Mantenimiento	Tecnólogo	Encargado de actividades operativas planta física.
7	Carvajal Marín Maria Carmenza	Auxiliar Servicios Generales	Primaria	Colaboradora de apoyo en aseo y servicios generales.
8	Herrera Ortiz Nathaly	Aprendiz Universitario Profesional	Tecnóloga	Apoyo al área de gestión humana de sede.

## 7.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

En el marco del proceso de reconfiguración realizado por la corporación la cual dio como resultado la creación de la Rectoría Centro Occidente, el equipo de trabajo de la Coordinación Administrativa y Financiera para el año 2024 ha tenido una optimización en la cantidad de planta de personal en cinco posiciones: dos cargos de coordinación, uno profesional, uno asistencial y un outsourcing medio tiempo.

## 7.2.3 PLAN OPERATIVO

Se presenta los logros más relevantes de los proceso y actividades desarrolladas en la Coordinación Administrativa y Financiera.

### Logros, avances y resultados plan operativo

- Resultado positivo en indicadores Ebitda \$205 millones y Margen Ebitda 3,8%.
- Excedente final reducido en \$950 millones respecto a la proyección de cierre.
- Disminución del rubro de gastos de nómina por medio de optimización de la planta de personal, reasignando tareas y liderazgo administrativo.
- Inversión en activos fijos y bienes de control para el bienestar universitario y mejoramiento de ambientes de aprendizaje.
- Inversión en zona co-working, espacio creativo “Maker Space”, para el uso académico de los estudiantes.
- Puesta en marcha de los laboratorios para el uso de espacios por parte de los estudiantes y profesores de los programas académicos.
- Gestión efectiva de concesiones para la diversificación de ingresos.
- Acercamiento con Empresa de Energía de Pereira para proyecto de paneles solares para la optimización de servicios públicos.

## 7.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

El presupuesto asignado para la vigencia 2024 fue destinado para actividades de las funciones sustantivas, operación académica y de apoyo como las administrativas y de ventas.

El CU Pereira ha venido gestionando de manera efectiva el presupuesto del año 2024, lo cual se ve reflejado en la optimización de costos y gastos, observando un cumplimiento de los costos de 80,8% por valor de \$4.298 millones de \$5.320 millones establecido para

ejecución, dejando como saldo un valor de \$1.021 millones. Con relación a los gastos administrativos y ventas se observa un cumplimiento del 50,6% por valor de \$1.258 millones de \$2.485 millones asignado para ejecución, quedando una optimización de \$1.227 millones.

El resultado final es un excedente de -\$104 millones de pesos y un cumplimiento del 9,8% teniendo en cuenta la proyección final para 2024 de \$1.054 millones de pérdida. Excedente operacional por valor de -\$111,8 millones y margen del -2%, el indicador EBITDA generó un resultado de \$205,6 millones y un Margen Ebitda del 3,8%, lo cual es un resultado importante que apunta a la sostenibilidad financiera del CU Pereira.

Tabla 21 Estado de pérdidas y ganancias a corte de dic-2024

	Cuentas de resultados	REAL	PLAN	DESV	CUMPLI %
*	INGRESOS	\$ 7.533.703.760	\$ 9.376.748.258	-\$ 1.843.044.498	80,34
*	BECAS, SUBSIDIOS, DESCOTOS y DEVOLUCIO	\$ 2.088.598.705	\$ 2.625.294.363	-\$ 536.695.658	79,56
**	<b>TOTAL INGRESOS NETOS</b>	<b>\$ 5.445.105.055</b>	<b>\$ 6.751.453.895</b>	<b>-\$ 1.306.348.840</b>	<b>80,65</b>
*	COSTOS NOMINA	\$ 2.276.765.838	\$ 2.552.406.864	-\$ 275.641.026	89,20
**	COSTOS DIRECTOS	\$ 2.276.765.838	\$ 2.552.406.864	-\$ 275.641.026	89,20
**	COSTOS INDIRECTOS	\$ 2.021.974.539	\$ 2.768.038.627	-\$ 746.064.088	73,05
***	COSTOS	\$ 4.298.740.377	\$ 5.320.445.491	-\$ 1.021.705.114	80,80
****	<b>EXCEDENTES BRUTOS</b>	<b>\$ 1.146.364.678</b>	<b>\$ 1.431.008.404</b>	<b>-\$ 284.643.726</b>	<b>80,11</b>
**	GASTOS ADMON	\$ 1.092.890.790	\$ 1.934.754.489	-\$ 841.863.699	56,49
**	GASTOS VENTAS	\$ 165.350.709	\$ 550.638.194	-\$ 385.287.485	30,03
***	GASTOS 51-52	\$ 1.258.241.499	\$ 2.485.392.683	-\$ 1.227.151.184	50,63
*****	<b>EXCEDENTES OPERACIONALES</b>	<b>-\$ 111.876.821</b>	<b>-\$ 1.054.384.279</b>	<b>\$ 942.507.458</b>	<b>10,61</b>
**	INGRESOS NO OPER	\$ 17.932.407	-	\$ 17.932.407	-
**	GASTOS NO OPER	\$ 10.072.921	-	-\$ 10.072.921	-
***	TOTAL NO OPERACIONAL	\$ 7.859.486	-	\$ 7.859.486	-
*****	EXCEDENTES ANTES DE IMP. DE REN	-\$ 104.017.335	-\$ 1.054.384.279	\$ 950.366.944	9,87
*****	EXCEDENTES DEL PERIODO	-\$ 104.017.335	-\$ 1.054.384.279	\$ 950.366.944	9,87
*****	EXCEDENTES INTERNOS	-\$ 104.017.335	-\$ 1.054.384.279	\$ 950.366.944	9,87
*****	<b>EXCEDENTES FINALES</b>	<b>-\$ 104.017.335</b>	<b>-\$ 1.054.384.279</b>	<b>\$ 950.366.944</b>	<b>9,87</b>



# RENDICION DE CUENTAS 2024

EBITDA	\$ 205.604.836
MARGEN EBITDA	3,8%
EXCEDENTE OPERACIONAL	-\$ 111.876.821
MARGEN OPERACIONAL	-2%

Fuente: Reporte Sap ZPYG1- generado dic-04-2024

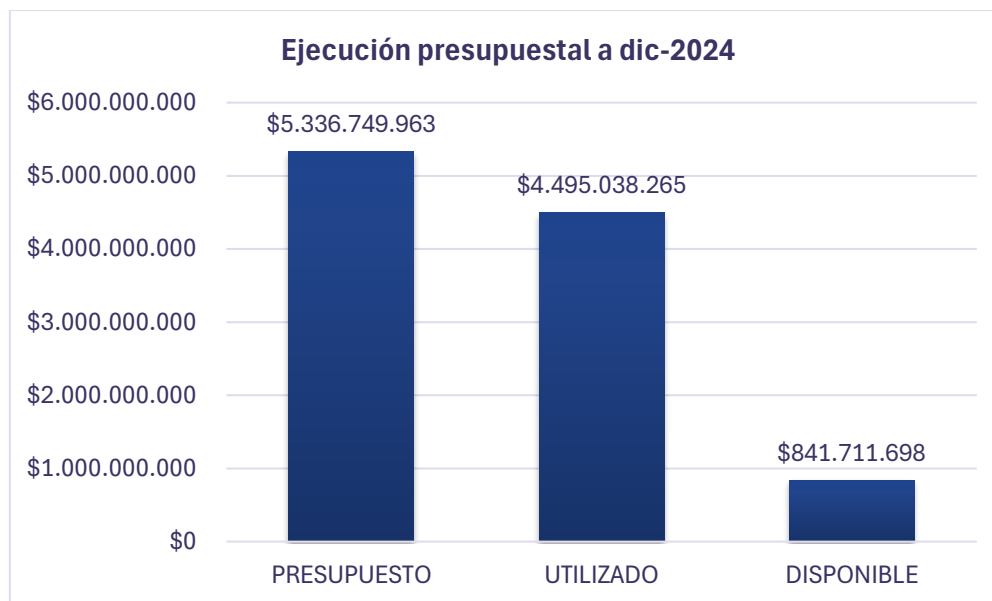
## FINANZAS

Tabla 22 Ejecución presupuestal a diciembre de 2024.

Centro Gestor	Presupuesto	Utilizado	Disponible	Ejecución
* 27323287 Esp. Gcia Proyectos	\$ 73.117.301	\$ 141.434.806	-\$ 68.317.505	193%
* 27323288 Esp. Gcia Riesg LabS	\$ 94.459.714	\$ 154.686.901	-\$ 60.227.187	164%
* 27323214 Adm Seg y Salud Trab	\$ 318.175.598	\$ 496.483.373	-\$ 178.307.775	156%
* 27323751 Psicología UMD-D	\$ 306.644.669	\$ 425.599.420	-\$ 118.954.751	139%
* 27323711 CS - UMD	\$ 97.812.127	\$ 129.145.681	-\$ 31.333.554	132%
* 27323186 Lic Educac Infantil	\$ 187.493.970	\$ 247.452.217	-\$ 59.958.247	132%
* 27323188 Lic en Ped Inf-UMD-D	\$ 88.425.012	\$ 110.533.162	-\$ 22.108.150	125%
* 27323473 Ingeniería Industrial	\$ 139.284.226	\$ 174.042.556	-\$ 34.758.330	125%
* 27323298 Esp Gcia Dllo HumOrg	\$ 98.788.074	\$ 121.667.898	-\$ 22.879.824	123%
* 27323266 Contaduría Púb UMD-D	\$ 241.522.920	\$ 271.214.166	-\$ 29.691.246	112%
* 27327100 Coord. Bienestar	\$ 177.021.904	\$ 184.671.966	-\$ 7.650.062	104%
* 27321800 Educación Continuada	\$ 15.636.740	\$ 16.237.135	-\$ 600.395	104%
* 27323201 Adm de Empresas-Dist	\$ 179.448.469	\$ 184.384.301	-\$ 4.935.832	103%
* 27323271 Contaduría Pública	\$ 108.660.987	\$ 111.184.107	-\$ 2.523.120	102%
* 27323223 Adm Seg y Salud Trab	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	\$ 0	100%
* 27321150 Internacionalización	\$ 1.000.000	\$ 950.000	\$ 50.000	95%
* 27329100 Recurrentes Pereira	\$ 779.003.822	\$ 612.589.671	\$ 166.414.151	79%
* 27321120 Coordinación Académica	\$ 509.645.074	\$ 295.354.492	\$ 214.290.582	58%
* 27328210 Coord Activa y fra	\$ 399.334.455	\$ 212.641.898	\$ 186.692.557	53%
* 27321125 Investigación	\$ 58.869.256	\$ 29.770.099	\$ 29.099.157	51%

* 27321140 Proyección Social	\$ 92.143.183	\$ 46.526.262	\$ 45.616.921	50%
* 27327103 Salud Seg Trab y Amb	\$ 26.118.769	\$ 11.746.008	\$ 14.372.761	45%
* 27321100 Dir Cent Reg Pereira	\$ 654.158.189	\$ 292.770.684	\$ 361.387.505	45%
* 27323213 Adm Salud Ocup UMD-D	\$ 168.235.387	\$ 71.038.246	\$ 97.197.141	42%
* 27328125 Mdeo y Comunicac	\$ 439.717.748	\$ 147.660.122	\$ 292.057.626	34%
* 27327102 Bienestar Colaborado	\$ 15.753.094	\$ 1.993.094	\$ 13.760.000	13%
* 27327107 Pastoral Pereira	\$ 38.924.574	\$ 2.060.000	\$ 36.864.574	5%
* 27323297 Esp. Gcia Social	\$ 26.154.701	\$ 0	\$ 26.154.701	0
<b>** Total CU Pereira</b>	<b>\$ 5.336.749.963</b>	<b>\$ 4.495.038.265</b>	<b>\$ 841.711.698</b>	<b>84%</b>

Grafica 2: Distribución del presupuesto a corte de dic-2024



### Rubro más representativo en la ejecución presupuestal 2024 CU Pereira.

Teniendo en cuenta la tabla anterior en la que se muestra la ejecución presupuestal a corte del 4 de diciembre de 2024, a continuación, se presenta el rubro con mayor participación sobre el presupuesto:

Se evidenció que el rubro de nómina tanto en costos, gastos de administración y ventas es el que genera una mayor participación sobre el total del presupuesto ejecutado con un 82,2% distribuidos en: costos de nómina 72,2% (50% personal directo-21,7% personal indirecto), respecto al personal administrativo representa un 8,4% y de ventas el 1,6%.

# RENDICION DE CUENTAS 2024

Tabla 23 Ejecución presupuestal rubro de nómina versus el total del ppto.

CUENTA/RUBRO	PRESUPUESTO	UTILIZADO	DISPONIBLE	EJECUCIÓN	% PART. EJECUCIÓN
6160050000 COST DIR NÓMINA	\$ 1.837.345.464	\$ 2.266.301.930	-\$ 428.956.466	123%	50%
6160950500 COST IND NÓMINA	\$ 1.123.780.033	\$ 976.981.870	\$ 146.798.163	87%	22%
6160050595 CTO OTROS PERSONAL	-	\$ 648.427	-\$ 648.427	-	0%
6160950595 OTROS NÓMINA SO	-	\$ 92.550	-\$ 92.550	-	0%
<b>COSTOS DE NÓMINA</b>	<b>\$ 2.961.125.497</b>	<b>\$ 3.244.024.777</b>	<b>-\$ 282.899.280</b>	<b>110%</b>	<b>72%</b>
5105000000 GASTOS NÓMINA ADMÓN	\$ 842.446.312	\$ 251.227.296	\$ 591.219.016	30%	6%
5105950510 OTROS PERSONAL	\$ 0	\$ 127.683.334	-\$ 127.683.334	-	3%
<b>GASTOS ADMÓN NÓMINA</b>	<b>\$ 842.446.312</b>	<b>\$ 378.910.630</b>	<b>\$ 463.535.682</b>	<b>45%</b>	<b>8%</b>
5205000000 GASTOS VENTAS NÓMINA	\$ 337.059.354	\$ 74.056.678	\$ 263.002.676	22%	2%
<b>GASTOS VENTAS NÓMINA</b>	<b>\$ 337.059.354</b>	<b>\$ 74.056.678</b>	<b>\$ 263.002.676</b>	<b>22%</b>	<b>2%</b>
<b>TOTAL, COSTOS Y GASTOS NÓMINA</b>	<b>\$ 4.140.631.163</b>	<b>\$ 3.696.992.085</b>	<b>\$ 443.639.078</b>	<b>89%</b>	<b>82%</b>

## TESORERÍA

El centro universitario Pereira cuenta con un fondo de caja menor el cual tiene una base asignada de \$1.500.000 para para cubrir imprevistos, en el siguiente cuadro se relaciona la ejecución de caja menor para el año 2024 a corte del 4 de diciembre de 2024. En total ejecución por valor de \$9.133.168 de los cuales el 38,3% corresponde a Total Costos y 61,7% a Total Gastos Administrativos y Ventas.

En la tabla se observa que los rubros mas utilizados de caja menor son: Costos Taxis y Buses por valor de \$2.101.900 (23%) y Gastos Taxis y Buses por valor de \$4.364.250 (47,8%).

Grafica 3 Ejecución presupuestal caja menor.

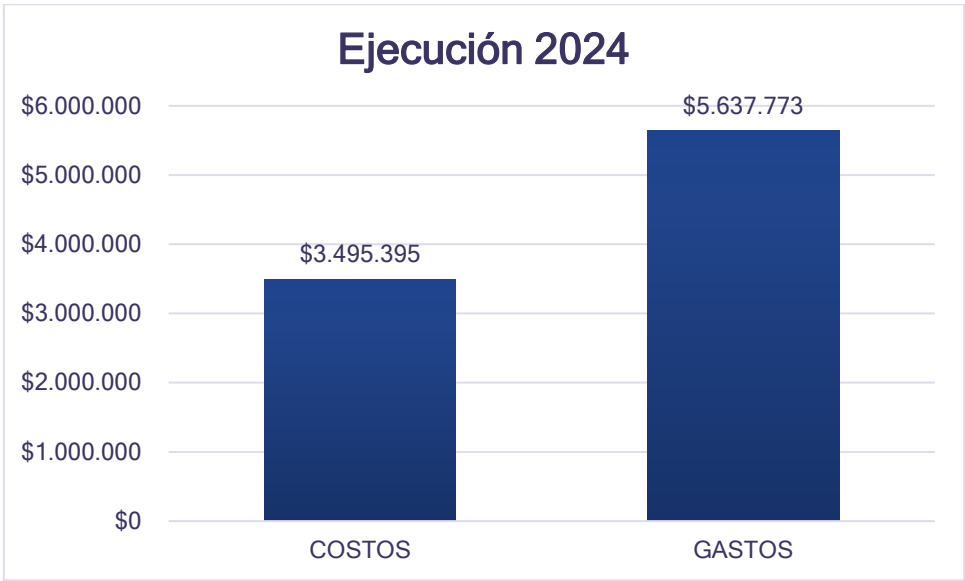


Tabla 24 Ejecución caja menor 2024

NOMBRE CUENTA	TOTAL	% PARTICIPACIÓN
CTO IND TAXIS Y BUSES	\$ 2.101.900	23,0%
CTO IND CASINO Y RESTAURANTE	\$ 366.100	4,0%
CTO IND UTILES Y PAPELERIA	\$ 328.932	3,6%
CTO IND MAQUIN Y EQUIPO P. F	\$ 288.732	3,2%
CTO IND ELEMENTOS DE ASEO Y CAFETERIA	\$ 256.741	2,8%
CTO IND MAQUIN, EQ COMPUTO Y OTROS EQ	\$ 90.190	1,0%
CTO IND REPAR LOCATIVAS	\$ 42.000	0,5%
CTO IND COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	\$ 15.800	0,2%
CTO IND CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES MANTEN	\$ 5.000	0,1%
TOTAL, COSTOS	\$ 3.495.395	38,3%
GTO ADM TAXIS Y BUSES	\$ 4.364.250	47,8%
GTO ADM OTROS - PEAJES	\$ 547.600	6,0%
GTO ADM CASINO Y RESTAURANTE	\$ 267.060	2,9%
GTO ADM ELEMENTOS DE ASEO CAFETERIA	\$ 179.600	2,0%
GTO ADM UTILES Y PAPELERIA	\$ 79.900	0,9%
GTO ADM COMBUSTIBLE LUBRICANTE	\$ 71.420	0,8%
GTO ADM SEG Y SALUD	\$ 61.200	0,7%
GTO ADM OTROS LEGALES	\$ 46.743	0,5%
GTO ADM PARQUEADEROS	\$ 20.000	0,2%

# RENDICION DE CUENTAS 2024

TOTAL, GASTOS	\$ 5.637.773	61,7%
TOTAL, COSTOS Y GASTOS	\$ 9.133.168	100,0%

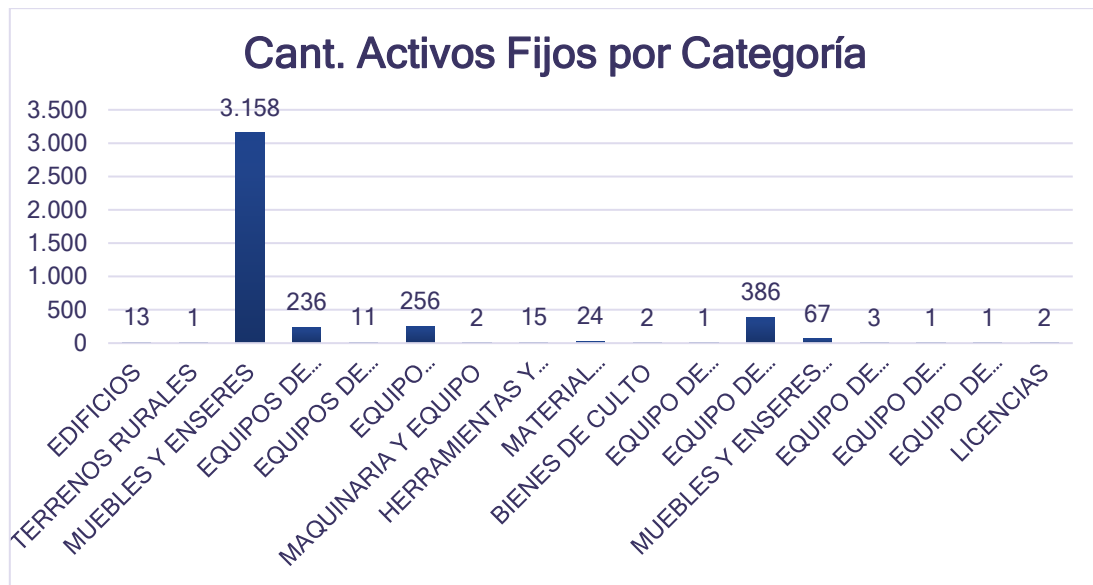
## ACTIVOS FIJOS

El centro universitario Pereira al corte de diciembre 4 de 2024 cuenta con un total de 4.179 unidades de activos fijos por valor de \$16.952 millones de pesos. la categoría más representativa en cantidad son los Muebles y Enseres con 3.158 (75,6%) y equipos de Leasing 386 (9,2%), con relación a los rubros más representativos en términos de valor son: los Edificios con \$8.878 millones y Terrenos con \$7.384, estos corresponden a el centro de operación de Pereira “Campus Universitario Rafael Garcia Herreros” y Comodato CT Cartago.

Tabla 25 Cantidad y valor de activos fijos.

Categoría	Cantidad	Valor Contable	% Cant. AF
MUEBLES Y ENSERES	3158	\$ 537.666.491	75,57%
EQUIPO DE TRANSPORTE - LEASING FINANCIERO ORD	386	\$ 386	9,24%
EQUIPO PROCESAMIENTO DE DATOS	256	\$ 17.006.500	6,13%
EQUIPOS DE TELECOMUNICACIONES	236	\$ 81.292.591	5,65%
MUEBLES Y ENSERES TOTALMENTE DEPRECIADO	67	\$ 67	1,60%
MATERIAL BIBLIOGRAFICO	24	\$ 3.952.871	0,57%
HERRAMIENTAS Y ACCESORIOS	15	\$ 10.428.513	0,36%
EDIFICIOS	13	\$ 8.878.690.386	0,31%
EQUIPOS DE LABORATORIO	11	\$ 22.135.410	0,26%
EQUIPO DE RECREACION TOTALMENTE DEPRECIADO	3	\$ 3	0,07%
MAQUINARIA Y EQUIPO	2	\$ 14.282.417	0,05%
BIENES DE CULTO	2	\$ 2.254.142	0,05%
LICENCIAS	2	\$ 0	0,05%
TERRENOS RURALES	1	\$ 7.384.294.532	0,02%
EQUIPO DE RECREACIÓN Y DEPORTE	1	\$ 412.970	0,02%
EQUIPO DE TELECOMUNICACIONES TOTALMENTE DEPRECIADO	1	\$ 1	0,02%
EQUIPO DE PROCESAMIENTO DE DATOS EN COMODATO	1	\$ 0	0,02%
Total, general	4179	\$ 16.952.417.280	100%

Grafica 4 Cantidad de activos fijos.



### 7.3.1 CUMPLIMIENTO DE METAS

El cumplimiento de metas de matrículas para el año 2024 fue del 92,6% que corresponde a 2.205 matrículas de estudiantes nuevos y continuos de una meta de 2.381 estudiantes. En detalle el resultado por tipo de estudiantes muestra cumplimiento del 73,9% en la meta de estudiantes nuevos 453 de 613 estudiantes, en cuanto a continuos 1.752 estudiantes de 1.768 establecidos como meta.

Tabla 26 Cantidad de estudiantes nuevos y continuos 2024 por periodo académico.

Periodo	Nuevos			Antiguos			Total		
	Real	Meta	Cumpl. %	Real	Meta	Cumpl. %	Real	Meta	Cumpl. %
Distancia	170	184	92%	701	658	107%	871	842	103%
Presencial	42	60	70%	87	101	86%	129	161	80%
<b>S1</b>	<b>212</b>	<b>244</b>	<b>87%</b>	<b>788</b>	<b>759</b>	<b>104%</b>	<b>1.000</b>	<b>1.003</b>	<b>100%</b>
Distancia	36	40	90%	21	22	95%	57	62	92%
Presencial	6	20	30%	12	11	109%	18	31	58%
<b>Q1</b>	<b>42</b>	<b>60</b>	<b>70%</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>93</b>	<b>81%</b>
Distancia	25	20	125%	28	40	70%	53	60	88%
Presencial	11	20	55%	3	20	15%	14	40	35%
<b>Q2</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>90%</b>	<b>31</b>	<b>60</b>	<b>52%</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>67%</b>
Distancia	109	166	66%	741	718	103%	850	884	96%
Presencial	33	40	83%	124	158	78%	157	198	79%

# RENDICION DE CUENTAS 2024

<b>S2</b>	<b>142</b>	<b>206</b>	<b>69%</b>	<b>865</b>	<b>876</b>	<b>99%</b>	<b>1.007</b>	<b>1.082</b>	<b>93%</b>
Distancia	21	63	33%	35	40	88%	56	103	54%
<b>Q3</b>	<b>21</b>	<b>63</b>	<b>33%</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>88%</b>	<b>56</b>	<b>103</b>	<b>54%</b>
<b>TOTAL, PEREIRA</b>	<b>453</b>	<b>613</b>	<b>74%</b>	<b>1.752</b>	<b>1.768</b>	<b>99%</b>	<b>2.205</b>	<b>2.381</b>	<b>93%</b>

Tomado de: Reporte informe de matrículas.

## 7.3.2 AHORRO

- Optimización de recursos para la sostenibilidad financiera generando un excedente bruto positivo \$1.146 millones al igual que el Ebitda \$205 millones.
- Implementación de trabajo flexible para disminución en los costos de servicios públicos.
- Inversión en elementos (mesas, sillas, carpas, copas) para eventos y actividades, lo cual disminuye los costos de alquiler de elementos.
- Uso adecuado de espacios para la consecución de recursos y ejecución de actividades internas.
- Asignación adecuada de turnos y cronogramas de trabajo para cumplimiento de actividades y evitar servicios adicionales.

## 7.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD

No se observan acciones correctivas, hallazgos de auditoría interna o externa y/o oportunidades de mejora para seguimiento desde el área Administrativa y Financiera en el Centro Universitario.

## 7.5 RETOS 2025

1. **Cumplimiento de ingresos por matrículas y otros conceptos relacionados:** Se busca garantizar que los ingresos generados por matrículas y otros conceptos asociados, como tarifas por servicios académicos y administrativos, cumplan con las metas establecidas. Este objetivo es esencial para asegurar la estabilidad financiera del centro, incrementando la eficiencia en la captación y gestión de recursos.
2. **Efectividad en los procesos administrativos y operativos para ofrecer un servicio de calidad al cliente interno y a los estudiantes:** Es fundamental fortalecer los procesos administrativos y operativos con el fin de proporcionar un servicio ágil y eficiente tanto al personal interno como a los estudiantes. Esto implica la mejora continua en

la gestión de trámites, la atención al estudiante y la implementación de soluciones tecnológicas que optimicen la experiencia de los usuarios.

3. **Generación de un excedente final positivo al cierre del año para asegurar la sostenibilidad financiera:** El objetivo es cerrar el año con un excedente financiero positivo, logrado a través de la optimización de costos y la gestión adecuada de los recursos disponibles. Esto permitirá mantener una sólida salud financiera, garantizando la continuidad de las operaciones y la inversión en proyectos estratégicos para el crecimiento del centro.
4. **Capacitación y orientación a las áreas solicitantes de servicios para una gestión eficiente y evitar reprocesos:** Se busca capacitar y guiar a todas las áreas encargadas de gestionar servicios dentro de la organización, con el objetivo de optimizar sus procesos y evitar la duplicación de esfuerzos o la generación de errores que puedan resultar en reprocesos, afectando la eficiencia operativa y la calidad del servicio.
5. **Optimización de espacios para generar ingresos adicionales a través de arrendamientos y alquileres:** La estrategia busca maximizar el uso de los espacios disponibles en el centro universitario mediante su optimización para arrendamientos y alquileres. Esto no solo generará fuentes adicionales de ingresos, sino que también contribuirá a la sostenibilidad financiera del centro, aprovechando recursos infrautilizados para apoyar sus operaciones y objetivos a largo plazo.





## 8. GESTIÓN HUMANA

---

8.1 introduccion

El presente informe aborda los logros más destacados alcanzados durante el año 2024 en las áreas de Gestión Humana de Sede, detallando los resultados obtenidos, los desafíos enfrentados y las acciones implementadas para optimizar los procesos. Durante este año, se llevaron a cabo 41 procesos de selección en el Centro Universitario Pereira, con una destacada participación de fuentes de reclutamiento como Indeed y LinkedIn. Aunque se alcanzó un cumplimiento del 100% en el primer trimestre en cuanto a la atracción de talento, los cambios organizacionales y la reestructuración interna impactaron la eficiencia del proceso en los trimestres posteriores. En cuanto a contratación y nómina, se gestionaron 128 contrataciones, 104 preavisos de terminación de contratos y 83 otrosíes por modificaciones contractuales. En paralelo, se implementaron diversas actividades de bienestar, destacando la participación de 289 colaboradores y la entrega de 92 obsequios conmemorativos. Además, se gestionaron 5 transferencias documentales que reflejan un esfuerzo continuo por mejorar la organización y optimización de los recursos. Este informe describe en detalle los principales logros alcanzados durante el 2024, en un periodo de enero a diciembre, que reflejan el compromiso de UNIMINUTO con sus colaboradores y la eficiencia de sus procesos internos.

8.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

En 2024 hemos trabajado para crear un entorno de trabajo inclusivo y motivador, donde cada miembro del equipo pueda desarrollarse profesional y personalmente. A través de procesos de selección eficientes, programas de capacitación alineados con las necesidades institucionales y acciones orientadas al bienestar integral de nuestros colaboradores, buscamos potenciar su desempeño y fortalecer su compromiso con los valores y objetivos del Centro Universitario. Este enfoque no solo mejora la calidad del ambiente laboral, sino que también contribuye directamente al cumplimiento de la misión educativa de la institución.

8.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 27 Equipo de trabajo

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Nathaly Herrera Ortiz	Aprendiz	Tecnólogo	Apoyo al área de gestión humana de sede.
2	Daniela Rodríguez Ortiz	Analista Gestión Humana	Especialista	Actividades de Atracción, Selección, Contratación, On boarding, Desempeño, Bienestar colaboradores.

### 8.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

El crecimiento del equipo de trabajo es un aspecto clave para el fortalecimiento del área de Gestión Humana y para el éxito organizacional a largo plazo. Sin embargo, este año hemos enfrentado una reestructuración que ha afectado el crecimiento directo del equipo. A partir de 2024, debido a los cambios de estructura pasamos de ser Rectoría a Centro Universitario, por ende, la Coordinación de Gestión Humana se reubico en la Rectoría, lo que implicó su desvinculación de la sede local y su centralización bajo la rectoría en Cali. Esta reestructuración, aunque estratégica, ha supuesto ciertos retos en cuanto a la optimización de recursos humanos en la sede y en la coordinación operativa del área.

Adicionalmente, este año no contamos con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestra sede, lo que ha generado una reconfiguración de responsabilidades dentro del equipo de Talento Humano. La ausencia en sede de esta área ha requerido una reorganización en la atención de temas relacionados con la seguridad laboral, prevención de riesgos y la promoción del bienestar físico y mental de los colaboradores.

Pese a estos cambios, en lugar de crecimiento numérico, hemos enfocado nuestros esfuerzos en la optimización de los recursos humanos disponibles, promoviendo la multifuncionalidad dentro del equipo y desarrollando nuevas metodologías de trabajo que permitan mantener la eficiencia en todos los procesos, desde la gestión del talento hasta la atención al bienestar del personal. Además, hemos establecido líneas de colaboración más estrechas con otras áreas y con la rectoría para asegurar que, a pesar de la reducción de personal y la centralización, los procesos sigan siendo ágiles y eficaces.

En resumen, aunque no hemos experimentado un crecimiento cuantitativo del equipo, hemos priorizado la optimización de nuestras capacidades internas y la integración de esfuerzos con otras áreas, con el objetivo de mantener altos estándares de eficiencia y calidad en nuestros servicios.

### 8.2.3 PLAN OPERATIVO

Desde el área de Talento Humano, nuestra prioridad es y continuará siendo respaldar a nuestros colaboradores mediante iniciativas y acciones que fomenten un entorno laboral favorable para la productividad, el bienestar, el compromiso y el equilibrio entre la vida

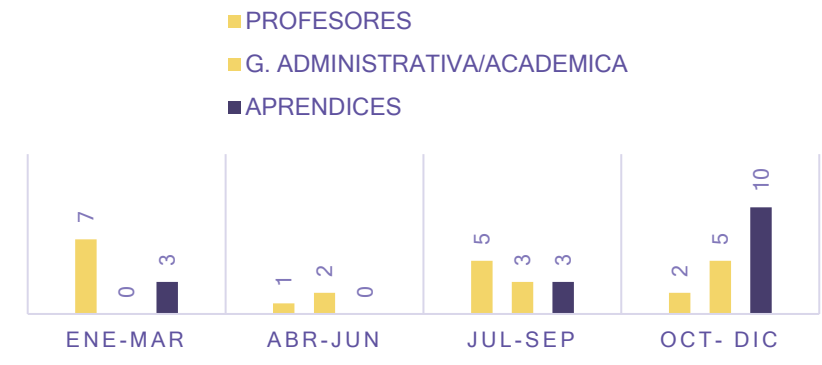
laboral y personal. Durante 2024, ampliamos nuestro plan operativo con estrategias orientadas a mejorar la experiencia laboral de nuestros equipos, enfocándonos en áreas clave como bienestar, clima organizacional y gestiones de contratación y nomina,

Nuestro compromiso es estar siempre disponibles para atender las diversas necesidades de nuestros colaboradores, resolver situaciones de manera efectiva o, simplemente, brindar un espacio para escuchar. Además, nos aseguramos de mantener un ambiente seguro y respetuoso a través de acciones claras y decididas en el ámbito disciplinario.

A continuación, se relacionan los avances y logros en cada uno de los procesos:

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
<b>Atracción, Selección y Onboarding</b>	<p>Durante 2024 se llevaron a cabo 41 procesos de selección en el centro Universitario Pereira, de los cuales 2 fueron catalogados como perfiles de difícil consecución. De enero a marzo, se logró un cumplimiento del 100% en el ANS de atracción, alcanzando los objetivos establecidos en ese periodo. Sin embargo, de abril a junio, el cumplimiento descendió al 75%, y de julio a septiembre se alcanzó un 78%, lo que refleja una disminución progresiva en la eficiencia del proceso. Este desempeño, que incluye también los procesos de selección para el Centro Universitario Chinchiná, se vio influenciado por una serie de cambios organizacionales internos y una reestructuración en la sede.</p> <p>Los ajustes en la sede y la reestructuración impactaron directamente en los recursos disponibles, la coordinación de los equipos y los tiempos de respuesta, lo que dificultó el cumplimiento total del ANS en los trimestres posteriores. A pesar de estos desafíos, se mantuvo el enfoque en continuar con los procesos de selección de manera eficiente, adaptando las estrategias a las nuevas circunstancias para minimizar el impacto de estas variaciones en el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>En resumen, aunque se logró un alto nivel de cumplimiento en el primer trimestre, los cambios internos en la sede y la reestructuración contribuyeron a la disminución en el cumplimiento del ANS en los trimestres siguientes. A pesar de estos obstáculos, se continúa trabajando en la mejora de los procesos para optimizar los resultados en el futuro.</p> <p>Para el desarrollo de los procesos de selección se utilizaron diferentes fuentes de reclutamiento que fortalecieron los procesos, ampliando las búsquedas de perfiles idóneos para las diferentes vacantes presentadas. Un total de 5.895 hojas de vida fueron revisadas, añadiendo a las fuentes de reclutamiento la plataforma de Indeed y LinkedIn donde se realizaron publicaciones para la búsqueda de perfiles del área de mercadeo.</p>

PROCESOS DE SELECCIÓN  
CU PEREIRA



En el transcurso del año 2024 realizamos validación de documentos y realizamos 128 contrataciones y la gestión de sus firmas. También se generaron 104 preavisos de terminación de contratos.

Se realizaron 83 otrosíes y la gestión de sus firmas por diferentes novedades presentadas durante el año para la modificación de acuerdos contractuales.

Contratación y Nómina	Novedad	Cantidad
	CAMBIO POSICION Y SEDE	1
	MODIFICACION FECHA FIN PRORROGA	1
	PRORROGA 1 AÑO-ENCARGO	1
	PRORROGA 1 AÑO-ENCARGO	1
	PRORROGA SOBRESUELDO ENCARGO ACAD	1
	SUSPENDE TELETRABAJO	1
	CAMBIO CARGO	3
	CAMBIO CARGO Y SALARIO	3
	PRORROGA CONTRATO APRENDIZAJE	3
	CAMBIO CARGA Y SALARIO	4
	TELETRABAJO SUPLEMENTARIO	4
	SOBRESUELDO ENCARGO ACAD	6
	PRORROGA 1 AÑO	12
	PRORROGA	42
	Total general	83

Este proceso acompañado de la gestión de afiliaciones a seguridad social como Entidad Promotora de Salud, Administradora de riesgos laborales y Caja de compensación familiar. Se gestionaron el recobro de 2 incapacidades laborales.

Se realizaron 67 paquetes de retiro con la respectiva información de cada uno de los retiros y gestionamos 180 certificados laborales.

Bienestar  
Colaboradores

Al comenzar el año, diseñamos un plan local de bienestar para nuestros colaboradores, con el objetivo de celebrar los momentos especiales, reconocer los logros tanto personales como profesionales, e involucrar a las familias y estudiantes en las

	actividades propuestas. Actividades como Viernes R, Novenas de navidad, día de la familia y próximamente, se llevará a cabo la celebración de la Noche de la Excelencia. Durante 2024 continuamos desarrollando nuestras actividades de bienestar colaboradores con una participación de 289 Asistencias. Así mismo realizamos entregas de 92 obsequios conmemorando el día de la mujer y el día del profesor.
<b>Desempeño</b>	Se continúa desarrollando el proceso de cultura del desempeño, realizando el proceso de cierre de los formularios.
<b>Transferencia Documental</b>	A lo largo del año 2024 se realizaron 5 transferencias documentales del Centro Universitario con las historias laborales hasta de Enero a noviembre.

8.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

Para el año 2024, se ha asignado un total de \$14.000.000 de pesos destinados a las actividades de Bienestar para los colaboradores, con el fin de asegurar la celebración de eventos clave que promuevan el bienestar y el reconocimiento dentro de la organización. A pesar de que el presupuesto fue asignado únicamente para el último trimestre del año, se logró una planificación y ejecución eficientes de las actividades, lo que permitió ofrecer a los colaboradores espacios de esparcimiento, reflexión y disfrute. Las actividades fueron las siguientes:

Viernes R de octubre y noviembre: Se destinaron \$449.500 pesos para llevar a cabo esta actividad, que tiene como objetivo ofrecer un espacio de esparcimiento y conexión para los colaboradores.

Día de la familia: Se asignaron \$2.619.600 pesos para la realización de esta actividad, que involucra a las familias de los colaboradores, reforzando los lazos familiares y la cultura organizacional, fomentando el sentido de comunidad y fortaleciendo los lazos familiares, lo que se reflejó en un ambiente de camaradería y gratitud.

Noche de la Excelencia: La mayor parte del presupuesto, \$10.910.000 pesos, se destina a este evento, que busca reconocer los logros y méritos de los colaboradores, fortaleciendo su motivación y compromiso con la institución.

Es importante destacar que, a pesar de la limitación del presupuesto para los meses de enero a septiembre se utilizaron otras estrategias para fomentar la participación de los colaboradores en las actividades y en el último trimestre, la adecuada distribución y gestión de los recursos permitió llevar a cabo estas actividades con éxito. Gracias a una planificación cuidadosa y a la priorización de los eventos más representativos, se logró que los colaboradores disfrutaran de estas experiencias, sintiendo que se valoraron y

# RENDICION DE CUENTAS 2024

apreciaron sus esfuerzos a lo largo del año, aunque se encuentra pendiente la noche de la excelencia todos los eventos fueran ejecutados satisfactoriamente, logrando un alto nivel de satisfacción entre los colaboradores, quienes manifestaron su gratitud por los espacios ofrecidos para compartir, relajarse y ser reconocidos

## 8.3.1 PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

Importante tener en cuenta tablero de control de área si lo tienen para temas de estudiantes nuevos y antiguos por programa y otras metas planteadas desde el programa o área.

## 3.2 AHORRO

## 8.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD

Iniciativas y procesos contribuyen y ayudan al Sistema de Gestión de la Calidad.

Ilustración 6 Indicadores

Año	Rectoría	Centro	Proceso	Código del	Nombre del Indicador	Frecuenc	Perío	Tiempo de	Cumplimien	Análisis
2024	Rectoría Centro Occidente	Pereira	Contratación y Nómina	ID-GES-CON-01	Gestión de Contratación	Mensual	Abril	8 días hábiles Sigüientes Mes Vencido	100%	Se da cumplimiento a los ANS de todas las contrataciones del mes
2024	Rectoría Centro Occidente	Pereira	Contratación y Nómina	ID-GES-CON-01	Gestión de Contratación	Mensual	Mayo	9 días hábiles Sigüientes Mes Vencido	100%	Se da cumplimiento a los ANS de todas las contrataciones del mes- El contrato generado en el mes de mayo fue generado y firmados dentro de los tres días hábiles sigüientes al estado contratable.
2024	Rectoría Centro Occidente	Pereira	Contratación y Nómina	ID-GES-CON-01	Gestión de Contratación	Mensual	Junio	10 días hábiles Sigüientes Mes Vencido		No se generaron contratos en el mes de junio
2024	Rectoría Centro Occidente	Pereira	Contratación y Nómina	ID-GES-CON-01	Gestión de Contratación	Mensual	Julio	11 días hábiles Sigüientes Mes Vencido	100%	Se da cumplimiento a los ANS de todas las contrataciones del mes
2024	Rectoría Centro Occidente	Rectoría Eje Cafetero	Atracción, Selección y Onboarding	ID-GES-ASL-01	Eficacia en el cubrimiento de vacantes	Trimestral	Abril - Junio	20 días calendario después del cierre del periodo	75%	Se registraron 4 solicitudes de puesto para el trimestre, 3 de ellas se resolvieron dentro de los tiempos establecidos. 1 solicitud no cumple. La solicitud de puesto fue realizada desde el mes de abril y requerida para el mes de julio (ingreso a tiempo) la demora se presento en la fase de validacion de documentos por agenda del candidato; de igual manera se recibió retroalimentación desde contratación de no realizar solicitudes con tanta anticipación. Se le dio esta información al líder solicitante
2024	Rectoría Centro Occidente	Rectoría Eje Cafetero	Atracción, Selección y Onboarding	ID-GES-ASL-01	Eficacia en el cubrimiento de vacantes	Trimestral	Julio - Septiembre	20 días calendario después del cierre del periodo	78%	Para el periodo en estudio se presenta desistimiento de candidatos lo que ocasiona un 78% del cumplimiento del indicador

## RETOS 2025

Para el año 2025 tenemos importantes retos para asumir desde el área de Talento Humano, por una parte, tanto en el mejoramiento del desempeño de algunos procesos como en el mantenimiento de logros ya alcanzados, por otra en el cumplimiento de los retos de nivel central:

Cumplimiento del frente 1. Identidad misional y cultura Minuto de Dios

1. Posicionar a UNICORPORATIVA como el principal proveedor de servicios de formación y desarrollo profesional del talento humano para el 100% de las entidades de El Minuto de Dios, con un potencial crecimiento a otras entidades.

2. Alcanzar el cuartil superior en el resultado general de la medición de Organizacional Health Index - OHI.
3. Cumplir con el de ANS del área (Atracción y Selección, contratación y nomina).
4. Lograr el cierre de las etapas de desempeño en las fechas establecidas
5. Generar estrategias para el bienestar físico y mental de los colaboradores





## 9. MERCADEO

---

## 9.1 INTRODUCCION

En el presente informe de rendición de cuentas del área de mercadeo, se ofrece un panorama integral sobre el desempeño y los avances alcanzados durante el periodo correspondiente. Este informe detalla el estado actual del equipo de trabajo, las actividades clave desarrolladas en el marco del plan operacional, el presupuesto asignado y las metas que guiarían el accionar del área. Asimismo, se aborda la gestión realizada dentro del sistema de calidad, con un enfoque en las acciones correctivas implementadas y el seguimiento de los estándares establecidos.

A través de este análisis, se busca ofrecer una visión clara de los logros alcanzados, los desafíos enfrentados y los esfuerzos realizados para cumplir con los objetivos planteados. Además, se presenta una reflexión sobre los retos que se anticipan para el próximo ciclo, con especial énfasis en los planes estratégicos que guiarán al área de mercadeo durante el año 2025. Con este ejercicio de rendición de cuentas, se reafirma el compromiso de la institución con la transparencia, la mejora continua y el cumplimiento de sus metas.

## 9.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

### 9.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 28 Equipo de trabajo Mercadeo

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Edna Marili Cordoba Hinestroza	Promotora de admisiones y ventas	Tecnóloga	Realizar y hacer seguimiento a las bases de datos, validar documentación requerida para la admisión, diseñar y construir matrices de análisis
2	Claudia Milena Rojas Gonzalez	Promotor Pregrado y Posgrado	Profesional	Ejecutar las actividades de prospección de pregrado y posgrado, garantizar la calidad de los datos recolectados, prestar un servicio al cliente de calidad, prepara y presentar informes técnicos.
3	Jaime Andrés Pinilla Ferreira	Promotor Pregrado y Posgrado	Profesional	Ejecutar las actividades de prospección de pregrado y posgrado, garantizar la calidad de los datos recolectados, prestar un servicio al cliente de calidad, prepara y presentar informes técnicos.
4	Sergio Eduardo Arce Avendaño	Promotor Pregrado y Posgrado	Tecnologo	Ejecutar las actividades de prospección de pregrado y posgrado, garantizar la calidad de

los datos recolectados, prestar un servicio al cliente de calidad, prepara y presentar informes técnicos.

5

Juan Diego Colorado Hoyos

Coordinador de Mercadeo

Posgrado

Desarrollar y ejecutar la estrategia comercial de la sede, gestionar las relaciones estratégicas, asegurar el cumplimiento de los procesos.

9.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

Actualmente, el equipo se encuentra en una etapa de transición debido a un cambio reciente en la estructura de los promotores. En un esfuerzo por mejorar la calidad del servicio y fortalecer los resultados, se tomó la decisión de realizar un cambio en dos de los promotores que formaban parte del equipo. Estos cambios fueron necesarios para asegurar que el equipo esté alineado con los objetivos estratégicos y operativos del centro universitario.

Los promotores que dejaron su puesto fueron reemplazados por dos nuevos profesionales que, si bien cuentan con experiencia en áreas relacionadas, están actualmente en un proceso intensivo de desarrollo y capacitación. Este proceso tiene como objetivo integrar rápidamente a los nuevos miembros en el funcionamiento del equipo y proporcionarles las herramientas necesarias para que puedan desempeñar sus funciones con eficiencia y efectividad.

Aunque el equipo ha experimentado algunos ajustes, se tiene plena confianza en que estos cambios permitirán un fortalecimiento del grupo a largo plazo. El desarrollo de los nuevos promotores no solo incrementará la capacidad operativa, sino que también traerá consigo nuevas ideas y perspectivas que enriquecerán el trabajo en equipo y la relación con las personas.

En resumen, el equipo está en una fase de reestructuración, en la cual dos nuevos promotores están siendo capacitados y desarrollados para asumir un papel clave en la consecución de los objetivos de la empresa. A pesar de los retos iniciales que implica este cambio, se confía en que este proceso traerá consigo una mejora significativa en el desempeño y en los resultados obtenidos, consolidando un equipo más fuerte y preparado para afrontar los desafíos venideros.

### 9.2.3 PLAN OPERATIVO

El plan operativo desarrollado para alcanzar las metas establecidas para el primer semestre de 2025 se enfoca en una serie de actividades clave que buscan optimizar tanto los recursos internos como las estrategias externas. El área de mercadeo juega un papel crucial en este proceso, desarrollando actividades tanto en medios como en trabajo de campo.

En cuanto a los medios, se están llevando a cabo campañas publicitarias dirigidas a aumentar la visibilidad de la marca y atraer a nuevos matriculados. Esto incluye el uso de plataformas digitales como redes sociales, publicidad en línea y campañas de email marketing, que buscan crear una conexión más directa con el público objetivo.

En paralelo, el área de mercadeo también está llevando a cabo actividades de trabajo en la calle, con el fin de fortalecer la relación directa con las personas interesadas en estudiar.

Estas actividades combinadas, tanto en medios como en trabajo en calle, están alineadas con los objetivos estratégicos para 2025-I. La coordinación entre ambas busca maximizar el alcance de las campañas y garantizar que se cumplan las metas establecidas, fortaleciendo la presencia de la marca y generando un impacto positivo en los resultados comerciales.

Tabla 29 plan operativo Mercadeo

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
<b>Plan de medios</b>	Se realizo plan de medios diseñado y enfocado en la búsqueda de los nuevos matriculados para en el CU, con este plan de medios se busco abarcar medios tradicionales y digitales con el fin de impactar por varios frentes.
<b>Pauta en vallas digitales</b>	Se pauto en vallas digitales ubicadas en: San Fernando ingreso importante al barrio Cuba, CC el Progreso, CC Victoria, Av. Sur al frente de Price Smart, Av. 30 de agosto frente a Ginopascalli
<b>Pauta en Meta</b>	Se realizo pauta digital en redes sociales tales como Instagram, Facebook, Google. Buscando así poder llegar mas partes en donde con la pauta tradicional no se puede.
<b>Cuñas Radiales</b>	Se realizo cuñas en 2 emisoras tales como Tropicana y la Ciberadio impactando los sectores que son mas relevantes y de interés adicional a esto se realiza salidas a calle y tomas de cuadras en barrios potenciales acompañados de la emisora Tropicana en su programa en de parranda con Tropicana.
<b>Camisetas del DP</b>	Se realiza compra de las camisetas de futbol del equipo de la ciudad (Deportivo Pereira), con el fin de realizar activación de marca en actividades de calle (de parranda con Tropicana, la ciberradio, novenas).
<b>Carro Valla</b>	Se realiza jornadas de volanteo y acompañamiento al carro valla en la ciudad de Pereira. Estrategia patrocinada por servicios integrados.

# RENDICION DE CUENTAS 2024

Salidas de campo	Se realizan salidas a terreno, en donde se visitaron: municipios, barrios. Con el fin de realizar volanteo y brindar una información mas cercana a las personas interesadas en nuestros programas.
Visitas empresariales.	Se realizo visitas empresariales y de convenios con el fin de ofertar y dar mayor visibilidad del convenio vigente, adicional de buscar nuevas alianzas.
Periódico y revista	Se realizo pauta en el periódico El Diario y en la revista de Educación Superior de la ciudad, buscando llegar a esos futuros estudiantes y egresados de colegio.
Visitas a colegios	Se realizo visitas a colegios de la región públicos y privados logrando impactar estudiantes interesados en nuestros programas.
TV	Se realizo pauta de comercial en el canal de televisión CNC de la región llegando un publico mas de las afueras de la ciudad.

## 9.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

El presupuesto inicial fue de \$38.973.899, una cifra clave que permitió impulsar el arranque de las actividades contempladas en el plan de medios. Este monto se destinó a diversas acciones estratégicas, las cuales fueron fundamentales para el desarrollo de las campañas y la ejecución de los objetivos previstos. Con este presupuesto, fue posible asegurar los recursos necesarios para cubrir los costos de producción, distribución y promoción, garantizando que las iniciativas llegaran al público objetivo de manera efectiva.

La planificación detallada del plan de medios, apoyada por esta inversión inicial, permitió optimizar la utilización de los recursos en medios tradicionales y digitales, maximizando el impacto de las campañas.

Ilustración 7 planificación detallada del plan de medios

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS EJECUCIÓN PRESUPUESTAL CONSOLIDADA DE EGRESOS ENTIDAD CP 2000 EJERCICIO 2024 ACUMULADO A Diciembre FONDO 0..9 0..9 ÁREA FUNCIONAL 0..9999999999 0..9999999999 PR.PRESUPUESTO 0..9999999999 0..9999999999							
Centro Gestor/Posición Presupuestar	PPTO ACTUAL	PPTO INICIAL	COMPROMISOS	OBLIGACIONES	PAGOS	UTILIZADO	DISPONIBLE
** Total	446.519.748	477.059.354	3.187.500	59.416.732	59.684.729	122.288.961	324.230.787
* 27328125 Mdeo y Comunicac	446.519.748	477.059.354	3.187.500	59.416.732	59.684.729	122.288.961	324.230.787
5205000000 GASTOS VENTAS NOMINA	337.059.354	337.059.354		54.081.283	8.729.884	62.811.167	274.248.187
5220000000 ARRENDAMIENTOS VIAS	7.187.049		2.207.450		4.979.599	7.187.049	
5235000506 GTO.VIAS.FLETES Y AC	10.000						10.000
5235600505 PUBLICIDAD	79.009.176	140.000.000		649.999	39.385.278	40.035.277	38.973.899
5235950510 SERV NO PROF							
5235950515 IMPRESION	2.078.540			505.750	959.140	1.464.890	613.650
5245000000 MANTENIMIENTO MDO	971.200				971.100	971.100	100
5245150505 GTO.VIAS.MAQ Y EQ							
5250000000 REPARACIONES	1.249.500			1.249.500		1.249.500	
5250150505 REPAR LOCATIVAS VIAS							
5255000001 GTO.VIAS. NO LEG VIA	3.032.200			2.930.200		2.930.200	102.000
5295200506 GASTO VENTAS GIFT	2.165.800				2.165.800	2.165.800	
5295450505 TAXIS Y BUSES	2.200.000				1.100.000	1.100.000	1.100.000
5295600505 CASINO Y RESTAURANTE	2.393.929		980.050		1.393.928	2.373.978	19.951



El lunes 9 de diciembre se realizó una adición al presupuesto de mercadeo de \$35.000.000 en publicidad, \$7.000.000 en Gift y \$2.000.000 en transporte.

100025748	000005	0	Recibir	TrasladoReceptor	1001	27328125	5235600505	2000	2000001	35.000.000	COP	09.12.2024	HFGARCIA	500002551
-----------	--------	---	---------	------------------	------	----------	------------	------	---------	------------	-----	------------	----------	-----------

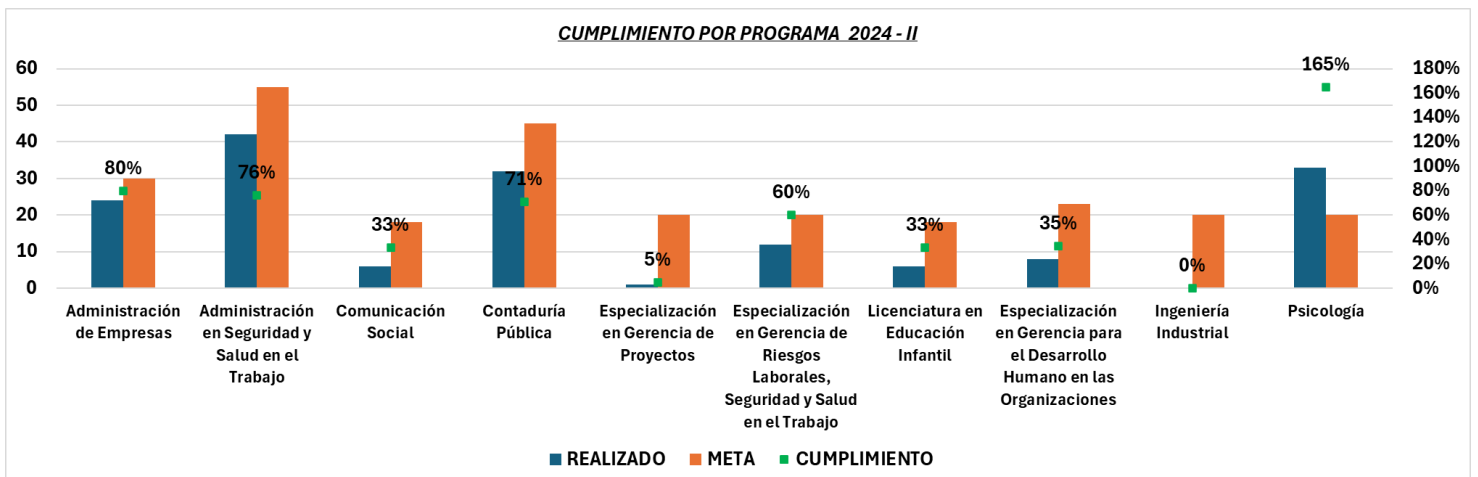
### 9.3.1 PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

Durante los primeros dos periodos del año 2024, los resultados obtenidos no alcanzaron las metas establecidas, lo que refleja la necesidad de ajustar estrategias y procesos para mejorar los rendimientos. En el primer periodo, el cumplimiento fue del 87%, quedando por debajo de la meta esperada. A pesar de los esfuerzos realizados, varios factores contribuyeron a que no se lograra el objetivo, lo que resalta la importancia de revisar los planes de acción y realizar los ajustes pertinentes. En el segundo periodo, la situación no mejoró significativamente, ya que solo se alcanzó el 68% de la meta, lo que indica que los desafíos persistieron y fue necesario realizar un análisis más profundo de las causas de este incumplimiento.

Sin embargo, un aspecto positivo que destaca en el panorama general es el desempeño del programa de Psicología. Este programa ha superado sus objetivos y ha demostrado un cumplimiento por encima de la meta en ambos periodos, lo que evidencia la efectividad de las estrategias aplicadas en esa área.

PERIODO	META	REALIZADO	CUMPLIMIENTO
2024 - I	244	213	87%
2024 - II	206	141	68%

CU	TOTAL ADMITIDOS EN EL EMBUDO	MATRICULADOS	% ABSORCIÓN
PEREIRA	191	141	73,8%
<b>TOTAL RECTORÍA</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>73,8%</b>
CU	MATRICULADOS POR COOPERATIVA	MATRICULADOS NUEVOS	% IMPACTO COOPERATIVA
PEREIRA	52	141	36,9%
<b>TOTAL RECTORÍA</b>	<b>52</b>	<b>141</b>	<b>36,9%</b>



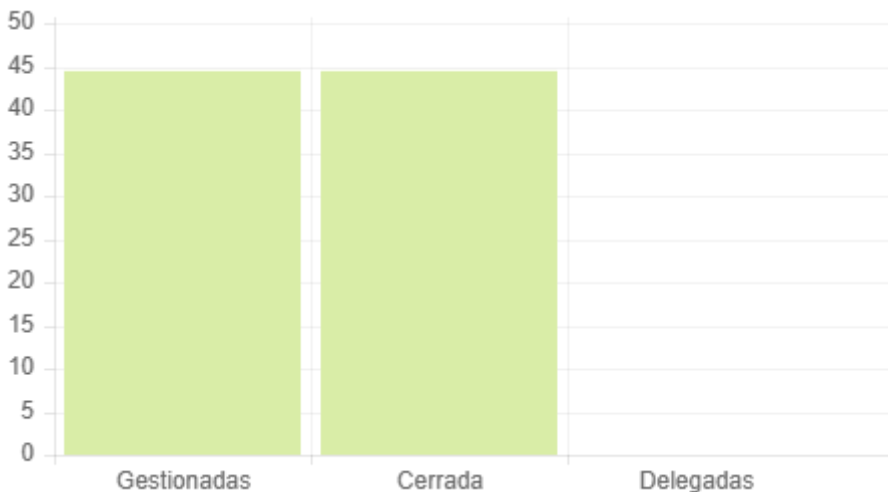
## 9.4 PESPECTIVA DE CALIDAD

Dentro del sistema de gestión de calidad, se identificaron dos acciones correctivas importantes que requerían atención para asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos. La primera acción correctiva estuvo relacionada con el incumplimiento de la meta de matriculados nuevos. Esta situación generó una desviación en los resultados planeados, lo que obligó a implementar medidas correctivas para garantizar que las futuras matrículas se alinearan con las metas anuales. Se revisaron los procesos de captación y seguimiento, y se ajustaron las estrategias de marketing y promoción para alcanzar los objetivos establecidos.

La segunda acción correctiva estuvo vinculada a la matriculación de estudiantes extranjeros, específicamente, al hecho de permitir el registro de estudiantes sin solicitar la documentación necesaria. Este incumplimiento planteó un riesgo en términos de calidad y cumplimiento de los requisitos legales, por lo que fue prioritario corregir este procedimiento. Se fortaleció el protocolo de inscripción, exigiendo de manera estricta que se verificara toda la documentación requerida antes de proceder con la matrícula de estudiantes extranjeros.

Ambas acciones correctivas fueron gestionadas de manera efectiva, lo que permitió que se implementaran los cambios necesarios en los procesos internos. Tras llevar a cabo las modificaciones y mejoras pertinentes, ambas acciones fueron cerradas, ya que se comprobó que se habían alcanzado los objetivos de corrección y que los procedimientos ya cumplían con los requisitos establecidos. Esto refleja el compromiso del sistema de gestión de calidad con la mejora continua y con la pronta resolución de cualquier inconveniente que pudiera surgir en el camino, asegurando el cumplimiento de las metas y estándares de la institución.

Grafica 5 Acciones correctivas



## 9.5 RETOS 2025

Desde el área de mercadeo, se presentan varios retos clave que deben abordarse para cumplir con los objetivos institucionales. Uno de los principales desafíos es **lograr la meta de estudiantes nuevos**. Para ello, es necesario diseñar e implementar estrategias efectivas de captación, optimizando las campañas promocionales, utilizando los canales adecuados y haciendo un seguimiento constante para asegurar que las metas de matriculación se cumplan.

Otro reto importante es **promocionar adecuadamente los programas nuevos**. Para que estos programas sean exitosos, deben lanzarse con una estrategia clara de comunicación que resalte sus ventajas y diferencie la oferta académica. El objetivo es generar interés y atraer estudiantes, destacando la calidad y relevancia de estos programas en el mercado educativo, para asegurar su posicionamiento.

Además, **focalizar los esfuerzos en los programas de posgrado** es otro desafío crucial. Los programas de posgrado requieren una atención especial debido al perfil más especializado de sus estudiantes. Aquí el reto radica en captar a profesionales en busca de especialización, resaltando la excelencia académica y adaptando las estrategias de marketing para satisfacer sus necesidades y expectativas.

Un cuarto reto importante es **desarrollar el equipo de trabajo**. Contar con un equipo de mercadeo bien capacitado y motivado es esencial para lograr los objetivos. Para ello, es necesario proporcionar formación continua, fortalecer el trabajo colaborativo y garantizar que todos los miembros del equipo estén alineados con las metas y estrategias a seguir, lo que permite enfrentar los retos con mayor eficacia.

Por último, es **fundamental trabajar de la mano con las diferentes áreas de la institución**. La coordinación entre el área de mercadeo y otros departamentos, como académicas, admisiones, tecnología y finanzas, es clave para garantizar el éxito de las estrategias. Esta colaboración asegura que las acciones de mercadeo sean viables, eficaces y alineadas con los recursos disponibles, lo que maximiza los resultados.

Estos cinco retos son fundamentales para el éxito del área de mercadeo y requieren un enfoque estratégico, adaptabilidad y trabajo conjunto para lograr los objetivos de la institución.





## 9. PASTORAL E IDENTIDAD MISIONAL

---

## 9.1 INTRODUCCION

En esta rendición de cuentas del área de Pastoral e Identidad Misional se encuentran los avances principales durante este 2024, es la lucha permanente por lograr la apuesta del plan estratégico de sede que nos propone el reto de evangelizar la cultura universitaria y de seguir implementando el modelo de comunidad de estudiantes que pertenecen a la Juventud Misionera Eudista.

La identidad Misional de UNIMINUTO es un esfuerzo que no cesa en la operación diaria de cada día, esta transversaliza toda la operación de nuestros centros universitarios y mantiene viva la llama del carisma del Minuto de Dios que es lo que nos hace diferentes y nos pone un sello incalculable.

9.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

La apuesta que UNIMINUTO presenta al área de pastoral e Identidad Misional, es el reto que propone el frente #1 Identidad Misional y Cultura Minuto de Dios hacia el 2030, trazar un camino con toda la comunidad educativa para llevarlos a un modelo de evangelización que fortalezca la experiencia de su fe y la identidad misional de todos ellos. Las acciones del área se orientan a alcanzar este propósito, con el equipo de la rectoría Centro Occidente trabajamos en espíritu sinodal de manera que logremos caminar juntos y esto se vea reflejado en el servicio diario.

9.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 30 Equipo de trabajo Pastoral

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Oliver Ossa González	Profesional de Pastoral e Identidad Misional	Profesional	Dirección del CU Pereira

1. CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

Ilustración 8 Cultura Espiritual y Misional del CU Pereira



El trabajo del profesional de Pastoral e Identidad Misional es animar constantemente a la comunidad educativa para que de acuerdo con los planes de trabajo trazados por la dirección de Pastoral logren cumplir las metas propuestas y sea una realidad la Cultura

Espiritual y Misional del CU Pereira. A su vez este profesional presta un servicio esporádico al Colegio Minuto de Dios con la animación pastoral.

### 9.2.3 PLAN OPERATIVO

Pastoral e Identidad Misional funciona a nivel nacional con el plan de seguimiento, planeación y evaluación, el cual nos permite organizar las actividades pastorales con un alcance de medición cada cuatro meses.

Tabla 31 Plan Operativo Pastoral

ACTIVIDAD	ACCIONES
<b>Celebraciones</b>	Celebraciones litúrgicas en las fiestas de la Iglesia y la Congregación Eudista.
<b>Diálogo fe y cultura</b>	Participación en grados, mesa de servicio
<b>Campañas de evangelización</b>	Cuaresma, Pascua y Navidad
<b>Escuela de líderes</b>	Participación de los estudiantes JME
<b>Inducción misional</b>	Colaboradores nuevos del CU
<b>Catequesis</b>	servicio a los internos y externos
<b>Jornada Misional</b>	Se realiza en primer semestre del año con todos los colaboradores
<b>Lección inaugural</b>	Conferencia inaugural del semestre académico, dos anuales
<b>Grupo de Oración</b>	Actividades institucionales, espacio de los viernes AM
<b>JME</b>	Comunidad de apoyo a la pastoral
<b>Fraternidad Uniminuto</b>	Acompañamiento en actividades de esparcimiento, Semana Eudista
<b>Jornada Mundial de los pobres</b>	Desayuno con los pobres de la parroquia
<b>Banquete del Millón</b>	Encuentro de caridad anual
<b>Semana García Herreros</b>	Homenaje al Fundador
<b>Club de lectura</b>	Sesiones virtuales de lectura que trascienden a la sala de lectura

### 9.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

Los presupuestos de Pastoral han tenido dificultades de aprobación, sin embargo, nos hemos apoyado en la medida de las posibilidades desde el presupuesto de la dirección del Centro Universitario Pereira.

### 9.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD

La perspectiva de calidad en temas de Pastoral e Identidad Misional es medida por los planes de seguimiento, evaluación y objetivos que están organizados por cuatrimestres, lo cual permite hacer una medición basada en el número de actividades planeadas sobre el número de actividades ejecutadas.

El formato se implementó en la rectoría centro occidente para el cuatrimestre Octubre a enero, buscando una continuidad de las actividades y lograr el cumplimiento de la meta a tiempo y con la salvedad que se interpone el receso de fin de año.

### 9.5 RETOS 2025

1. **Formar una nueva comunidad de Jóvenes Misioneros Evangelizadores (JME):** El objetivo es establecer una nueva comunidad de jóvenes comprometidos con la misión evangelizadora. Esta comunidad fomentará el liderazgo juvenil en actividades misioneras, promoviendo la fe y los valores cristianos entre sus miembros y en la comunidad en general.
2. **Fortalecer la lectura misional:** Se busca intensificar la comprensión y práctica de la misión cristiana a través de la lectura y reflexión de textos sagrados y documentos de la Iglesia. Este fortalecimiento pretende profundizar el compromiso con la misión y guiar las acciones y decisiones de la comunidad educativa en coherencia con los principios y valores cristianos.
3. **Continuar la evangelización de la comunidad educativa:** El objetivo es seguir promoviendo la evangelización dentro de la comunidad educativa, creando espacios y actividades que faciliten el encuentro con la fe y la vivencia de los valores cristianos. Esto incluye la organización de retiros espirituales, charlas formativas, y actividades litúrgicas que involucren a estudiantes, profesores y personal administrativo.
4. **Tener un capellán para la dispensación de los Sacramentos:** Se pretende contar con un capellán que pueda ofrecer asistencia espiritual y dispensar los



Sacramentos a la comunidad educativa. La presencia de un capellán asegurará el acceso a los sacramentos de la Eucaristía, la Reconciliación, y otros, fortaleciendo la vida espiritual de la comunidad.

5. **Ser referentes en la acción social hacia afuera:** El objetivo es posicionarse como un modelo de acción social en la comunidad externa, promoviendo y participando en iniciativas que aborden las necesidades de los más vulnerables. Esta acción social no solo reflejará el compromiso con los principios cristianos, sino que también fortalecerá el vínculo con la comunidad, mostrando solidaridad y apoyo hacia quienes más lo necesitan.



## 10. LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL

---

## 10.1 INTRODUCCION

El Programa de Licenciatura en Educación Infantil a Distancia, adscrito al Centro Universitario Pereira, tiene como objetivo formar profesionales que se identifiquen como educadores autónomos y sociales, capaces de desarrollar proyectos educativos con impacto social. Este programa se centra en las prácticas pedagógicas fundamentadas en las dimensiones estructurales del desarrollo infantil, abarcando desde los primeros años hasta las etapas preescolares y escolares.

En 2024, el programa ha logrado varios hitos significativos. Entre ellos, el inicio de las vacaciones recreativas a través del proyecto "Observatorio para las Infancias", que ha generado ingresos para mejorar las condiciones del espacio y adquirir materiales necesarios. Este proyecto no solo beneficia a los hijos de los estudiantes, sino que también ha aumentado la visibilidad del programa en la comunidad local. Además, se ha logrado la radicación del documento maestro del programa y se recibió una visita de pares académicos, quienes emitieron conclusiones positivas. También se estableció contacto con centros de formación técnica y tecnológica, distintos al SENA, con el objetivo de incrementar el número de matriculados y elevar el nivel de profesionalización en la región.



10.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

El talento humano que constituye el programa de Licenciatura en Educación Infantil se ha consolidado en los últimos años fortaleciendo las diferentes funciones sustantivas y creando desde la experiencia, importantes proyectos que impactan no solo a las infancias sino también a todos los sectores de la región que se preocupan por brindar educación de calidad, innovadora e incluyente a los niños.

10.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 32 Equipo de trabajo LEID CU Pereira

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Jorge Leonardo Martínez Echeverri	Coordinador de programa	Magister en Psicología de la Salud	Coordinación de programa – Gestión académica
2	Diana Marcela Impatá Álvarez	Docente TC	Magister en Educación- Estudiante de Doctorado	Docencia- Investigación
3	Ángela María Acevedo Orozco	Docente TC	Magister en Educación	Docencia- Proyección social
4	Ángela María Buriticá Sánchez	Docente TC	Magister en Educación	Docencia- Proyección social- MAIE
5	Yenny Viviana Ruiz Cardona	Docente TC	Licenciada- Estudiante de Maestría	Docencia- Proyección Social- Internacionalización
6	Jesús Andrés López	Docente TC		
7	Iván David Arias Ospina	Docente MT	Magister en Pedagogía y desarrollo humano	Docencia- Permanencia

10.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

En el año 2024, el Programa no experimentó un crecimiento en su equipo de trabajo en comparación con el año 2023. A pesar de ello, el equipo actual ha demostrado una notable capacidad para optimizar los recursos disponibles, contribuyendo significativamente a la gestión y desarrollo del centro. Una de las iniciativas más destacadas ha sido el proyecto "Observatorio para las Infancias", un espacio social diseñado para beneficiar a todos los estudiantes de la Sede. Este proyecto ha facilitado diversas actividades y programas destinados a mejorar el bienestar de los niños, hijos de los estudiantes, proporcionando un

ambiente seguro y educativo. Los ingresos generados a través de este proyecto han sido reinvertidos para mejorar las condiciones del espacio y adquirir materiales didácticos y recreativos necesarios para el desarrollo integral de los niños.

Además, el equipo del programa ha hecho aportes significativos en el ámbito académico. Los docentes han participado activamente en el desarrollo y dictado de asignaturas transversales tanto en el período académico regular como en el intersemestral. Estas asignaturas son fundamentales para proporcionar a los estudiantes una formación integral, abordando diversas áreas del conocimiento y promoviendo habilidades y competencias esenciales para su futuro profesional. La dedicación y esfuerzo del equipo de trabajo han permitido mantener y mejorar la calidad educativa del programa, a pesar de no haber experimentado un crecimiento en el personal. Su capacidad para gestionar eficientemente los recursos ha sido clave para asegurar el cumplimiento de los objetivos educativos y el bienestar de la comunidad estudiantil.

### 10.2.3 PLAN OPERATIVO

Frente a las actividades del Plan Operativo a cargo de la dirección del programa se tienen los siguientes avances, logros, resultados.

Tabla 33 Plan Operativo LEID

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Consolidar, analizar y realizar planes de mejora con los resultados obtenidos por nivel de competencia en las pruebas saber pro, que permitan dar cuenta a la superación de barreras frente a los resultados y que den cuenta de la madurez del CU	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Analizar resultados SABER PRO-2022-2023</li> <li>· Diseñar plan de mejora que impacte la estrategia "preparatorios SABER PRO"</li> <li>· Desarrollar el cronograma Preparatorios SABER PRO · Aplicar y analizar resultados SIMULACRO SABER PR</li> </ul>
Desarrollar procesos de cualificación y actualización pedagógica para estudiantes y egresados del programa, mejorando específicamente la participación y vinculación de egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Proyecto “Jornadas de actualización pedagógica, se desarrollaron 2 por semestre impactando la participación de estudiantes, docentes y egresados del programa</li> <li>- Desde el programa Se realizaron dos talleres formativos para egresados específicamente, contando con la participación de un promedio de 20 egresados.</li> </ul>
Gestionar la articulación de acciones entre las funciones sustantivas para dar cumplimiento al plan de mejora del programa	<p>Desarrollo de 2 jornadas MUESTRA DE EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS al finalizar cada semestre, dichas jornadas permitieron el reconocimiento de trabajos realizados por los estudiantes en: Práctica pedagógica, investigación, opción de grado y proyectos de aula</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· El proyecto social observatorio para las infancias logró impactar alrededor de 60 estudiantes y colaboradores que contaron con servicio integral gratuito para los niños hijos de estudiantes y/o colaboradores todos los sábados en horario de 8:00 am a 6:00 p.m</li> </ul>

## 10.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

Tabla 34Ingresos y egresos del programa

Ingresos netos	\$275.736.410
Costos directos	\$100.009.405
Costos indirectos	\$87.116.729
Excedentes brutos	-\$88.610.276
Excedentes finales	-\$88.610.276
Excedentes operacionales	-\$88.610.276
Costos	\$187.126.134
Excedentes finales	-\$88.610.276
Costos de nómina	\$100.009.405

### 10.3.1 AHORRO

Se han desarrollado jornadas de actualización pedagógica dirigidas a los docentes y también impulsadas por ellos mismos, con la participación de expertos externos invitados sin costo alguno. El programa cuenta con dos docentes que lideraron los seis niveles activos de práctica pedagógica in situ durante el 2024. Además, estos docentes tuvieron asignaciones en otras materias, incluido el componente transversal, y atendieron asignaturas transversales del componente básico profesional como Aprendizaje Autónomo y Gestión Básica de la Información.

La coordinación del programa LEID se comparte con las coordinaciones de los programas de CSOD y PSIP, lo que permite una gestión integrada y eficiente. Adicionalmente, la coordinación del programa gestiona y acompaña el convenio con el ICBF, participando en mesas técnicas regionales, elaborando informes semestrales y realizando un seguimiento y acompañamiento mensual, asegurando así una colaboración continua y efectiva con esta importante entidad.

## 10.4 PERSPECTIVA DE PRODUCTOS

Durante el año 2024, el Programa de Licenciatura en Educación Infantil destacó en la producción académica y de investigación a través de diversos eventos y participaciones significativas. Es importante mencionar que las actividades en eventos y las publicaciones realizadas por los docentes investigadores están detalladas en el informe de gestión emitido por la coordinación de investigaciones. Este informe proporciona una visión completa de los logros y contribuciones del programa en el ámbito académico e investigativo, subrayando el compromiso continuo con el avance educativo y la excelencia académica.

Tabla 35 Productos LEID

No.	Evento	Periodo	Conferencista/participante
1	Semana Universitaria UNIMINUTO	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Diana Marcela Impatá Álvarez
2	Evento interno de investigaciones	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Diana Marcela Impatá Álvarez
3	II Coloquio Regional Virtual: "Transformaciones Curriculares para la reconciliación desde la Pedagogía por proyectos"	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Diana Marcela Impatá Álvarez
4	Evento de investigación Rredsi	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Diana Marcela Impatá Álvarez
5	II Coloquio Regional Virtual: "Transformaciones Curriculares para la reconciliación desde la Pedagogía por proyectos"	Docente TC	Autor: Angela María Acevedo, Angela María Buriticá
6	Iván David Arias Ospina	Docente MT	Magister en Pedagogía y desarrollo humano

## 10.5 RETOS 2025

La meta a corto plazo del programa LEID para 2025 se enfoca en el crecimiento del número de matriculados, con el objetivo de alcanzar un punto de equilibrio más estable. Este crecimiento se logrará mediante acciones articuladas con el área de Mercadeo y Comunicaciones, identificando los centros de interés donde se encuentran personas interesadas en realizar estudios de Licenciatura, destacando como valor agregado y fortaleza la modalidad de Distancia tradicional. Además, se realizará un seguimiento a los convenios con instituciones de formación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo, con el fin de mejorar el posicionamiento del programa en la región y atraer nuevos estudiantes a través de homologación o reconocimiento de competencias y/o resultados de aprendizaje.

Los cinco retos principales para alcanzar esta meta son:

- **Desarrollar campañas de marketing efectivas:** Colaborar estrechamente con el área de Mercadeo para crear estrategias que destaquen las fortalezas del programa y la modalidad de Distancia tradicional.
- **Identificar y aprovechar centros de interés:** Localizar y dirigir los esfuerzos hacia las áreas con mayor concentración de posibles estudiantes interesados en el programa.
- **Fortalecer convenios con instituciones educativas:** Mantener y ampliar los acuerdos con instituciones de formación técnica y tecnológica para facilitar la entrada de nuevos estudiantes por medio de homologaciones.
- **Mejorar el posicionamiento regional:** Aumentar la visibilidad y reputación del programa en la región a través de actividades de divulgación y colaboración con otras entidades educativas y comunitarias.
- **Realizar un seguimiento continuo y evaluaciones:** Implementar un sistema de seguimiento y evaluación de las estrategias y acciones para asegurar su efectividad y realizar ajustes necesarios en tiempo real.



## 11. PSICOLOGÍA

---

## 11.1 INTRODUCCION

El presente documento contiene el informe de rendición de cuentas del programa de Psicología en modalidad presencial, elaborado con el propósito de proporcionar información detallada a los diferentes públicos de interés sobre el desarrollo del programa, la gestión y los avances alcanzados durante el año 2024 en la Rectoría Eje Cafetero - Pereira.

El informe comienza con una descripción exhaustiva del equipo de trabajo del programa, destacando su formación académica, experiencia, crecimiento profesional y contribuciones al plan operativo del período informado. A continuación, se presentan los procesos del programa junto con sus indicadores de gestión, así como las acciones correctivas y de mejora implementadas. Se incluye también un registro de los procesos de investigación realizados en 2024, resaltando los logros significativos como la acogida de las terapias asistidas con animales en diversas entidades de salud y salud mental. Asimismo, se analiza el impacto positivo de la implementación del proceso de transformación. Finalmente, se enumeran los retos para el período 2025. Actualmente, el programa beneficia a estudiantes de los diversos municipios del Departamento de Risaralda.

## 11.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

Este apartado permitirá reconocer el equipo docente que apoya el desarrollo de las diferentes funciones sustantivas. Profesionales con gran experiencia académica e investigativa, que han logrado aportar de manera significativa al desarrollo de la rectoría Eje Cafetero en la región.

### 11.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del programa está conformado por ocho docentes, cuatro de los cuales desempeñan funciones transversales cruciales en la rectoría. Entre estas funciones se incluyen el liderazgo de la práctica en responsabilidad social, la construcción de programas en salud, y la orientación de cursos como Proyecto de Vida y Ética Profesional, los cuales se ofrecen en todos los programas. Además, uno de los docentes asume el rol de líder del grupo de investigación y se encarga de la gestión editorial en el área de investigación. Asimismo, uno de los miembros del equipo se encarga de la coordinación del programa, garantizando su operatividad y desarrollo continuo.

Tabla 36 Equipo de trabajo Programa de Psicología CU Pereira

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Sebastián Galvis Arcila	Profesor	Maestría	Docencia/Investigación
2	Julio César Mancipe Moreno	Profesor	Maestría	Docencia/ Proyección Social
3	Paola Andrea Herrera García	Profesor	Maestría	Docencia/ Gestión Académica
4	Cristian Fernan Muñoz Muñoz	Profesor	Doctor	Docencia/Investigación
5	María Verónica Aguirre	Profesor	Maestría	Docencia
6	Adriana María Montes	Profesor	Maestría	Docencia
7	Edwin Mauricio Arias López	Profesor	Maestría	Docencia / Internacionalización
8	Jorge Leonardo Martínez Echeverri	Profesor	Maestría	Gestión Académica

Fuente: Dirección de programa

### 11.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

La optimización del equipo de trabajo se manifiesta en su apoyo transversal a toda la rectoría. Los docentes no solo lideran la práctica en responsabilidad social y la construcción de programas de salud, sino que también orientan cursos de formación humana, como Proyecto de Vida y Ética Profesional, presentes en los programas ofertados. Este enfoque



integral fortalece la gestión de funciones esenciales como la proyección social y la investigación, contribuyendo al desarrollo y operatividad continua del programa.

11.2.3 PLAN OPERATIVO

Durante el período 2024, el plan operativo se convirtió en la hoja de ruta fundamental para la gestión y el cumplimiento de los objetivos propuestos. Este enfoque se reflejó en tres imperativos estratégicos clave, los cuales se evidencian en el desarrollo y la implementación de diversas actividades realizadas a lo largo del año.

Tabla 37 Equipo de trabajo Programa de Psicología CU Pereira

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Ampliación de cupos programa de Psicología ante el Ministerio de Educación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apropiación de la normativa y los procesos establecidos por el MEN para la ampliación de cupos del programa de PSID</li><li>• Documentar el requerimiento</li><li>• Radicación de solicitud de modificación sustancial del registro calificado del programa ante el MEN</li></ul>
Habilitación en salud del CAPS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verificar los requisitos de Habilitación de Centros de Atención Psicológica Resolución 3100 de 2019 - Objeto Social Diferente.</li><li>• Diseño documental de acuerdo con la identificación del perfil epidemiológico en salud mental.</li><li>• Gestión de visita de verificación Ley 9na ante Secretaría de Salud Municipal</li></ul>
Gestión y posicionamiento del programa en la región	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ciclo de conversatorio de casos clínicos, dirigido a estudiantes, egresados y el sector externo, 8 espacios certificados.</li><li>• Lanzamiento de la estrategia “Intervenciones asistidas con animales” · Inauguración del Centro de Atención Psicosocial CAPS</li><li>• Inicio del proyecto “Promoción de la salud mental y mitigación del riesgo suicida en instituciones educativas de la ciudad de Pereira” en articulación con la secretaria de educación.</li></ul>
Salidas Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Durante el año 2024 se realizaron 10 salidas pedagógicas locales, espacios aliados que han permitido el desarrollo de las competencias de nuestros estudiantes.</li></ul>

## 11.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

### 11.3.1 PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

En el programa de Psicología en modalidad presencial se destaca la adherencia a las metas con respecto al ingreso de estudiantes nuevos.

No.	Programa	Total
1	Ingresos Netos	224.053.408
2	Costo	535.000
3	Total Ingresos Netos	224.053.408
4	Costo Indirectos	535.000
5	Excedentes Finales	223.518.408

En el programa, se destaca la notable adherencia a las metas establecidas en cuanto al ingreso de estudiantes nuevos. Este logro es fundamental para el sostenimiento y crecimiento del programa, permitiendo una base sólida de ingresos que respalda las diversas actividades académicas y operativas.

La eficiente gestión de costos, tanto directos como indirectos, ha sido clave para mantener un equilibrio financiero positivo. Esta optimización de recursos ha resultado en excedentes finales significativos, reflejando una administración prudente y efectiva que asegura la viabilidad económica del programa. Los resultados obtenidos demuestran el compromiso del equipo en alcanzar los objetivos propuestos y en contribuir al desarrollo integral de los estudiantes y la comunidad académica.

### 11.3.2 AHORRO

El programa participa de la estrategia de asignaturas transversales, la cual inició con la conformación del comité de transversales, en el cual interactúan todos los programas de la rectoría que tienen dentro de sus planes de estudio asignaturas similares, con el fin de hacer fusiones de grupos, logrando el ahorro de horas de docencias dejadas de contratar. Además de la vinculación en la estrategia de asignaturas nacionales virtuales, lo cual impacta en ahorro de horas docente, además que los estudiantes tienen la oportunidad de interactuar con pares de todo el país.

11.4 PERSPECTIVA DE PRODUCTO

Ilustración 9 Estudiantes del Programa de Psicología



Durante el año 2024 el Programa de Psicología generó en producción académica y de investigación, 7 artículos científicos, 8 capítulos de libro, 16 participación en eventos académicos nacionales e internacionales y la participación en 4 proyectos, distribuidos

de la siguiente manera entre su equipo docente.

Tabla 38 Equipo de trabajo Programa de Psicología CU Pereira

No.	Producto	Periodo	Docente
1	Libro	2024	Cristian Fernan Muñoz 2
2	Capítulo de Libro	2024	Cristian Fernan Muñoz 2 Sebastián Galvis
3	Ponencias	2024	Cristian Fernan Muñoz 7 Sebastián Galvis
4	Artículos	2024	Cristian Fernan Muñoz 2 Sebastián Galvis
5	Movilidad Internacional	2024	Cristian Fernan Muñoz 1

## 11.5 RETOS 2025

1. **Promover la calidad académica:** La calidad académica se establece como un pilar fundamental para garantizar el posicionamiento disciplinar del programa en la región. Este esfuerzo busca elevar los estándares educativos y asegurar que el programa se distinga por su excelencia académica y contribuciones significativas al campo de la psicología.
2. **Cumplimiento del plan de desarrollo 2030:** El programa de Psicología contribuye activamente al cumplimiento del plan de desarrollo 2030 de la Rectoría. Este compromiso abarca la misión, visión, valores y propósito superior de la institución, integrando estos principios en todas las actividades y objetivos del programa.
3. **Fomentar la permanencia estudiantil:** Se promueve la permanencia de los estudiantes identificando e interviniendo oportunamente las causas de riesgo de deserción y ausentismo. Estas causas pueden ser financieras, académicas, psicosociales o institucionales, y se abordan mediante estrategias de apoyo y acompañamiento integral.
4. **Participación de docentes en eventos académicos:** Se busca lograr la participación del 100% de los docentes en eventos académicos nacionales e internacionales. Esta iniciativa fortalece el desarrollo profesional de los docentes y enriquece el programa con nuevas perspectivas y conocimientos actualizados.
5. **Fomentar la movilidad estudiantil:** Se fomenta la movilidad presencial y virtual de estudiantes a instituciones de educación a nivel mundial. Esta práctica amplía las oportunidades de aprendizaje y desarrollo académico, y permite a los estudiantes adquirir una visión global de su disciplina.
6. **Promover la cultura Maker:** En el desarrollo de los cursos del programa, se promueve la cultura Maker, permitiendo que los estudiantes vivan una experiencia académica vibrante y práctica. Esta metodología fomenta la creatividad, la innovación y el aprendizaje práctico.
7. **Articulación con redes disciplinares:** Se trabaja para lograr la articulación del programa con redes disciplinares a nivel local. Esta integración fortalece la colaboración, el intercambio de conocimientos y la conexión con otros profesionales y académicos del campo.

8. **Impacto en la salud mental de la región:** Se genera un mayor impacto en la salud mental de la región mediante las intervenciones asistidas con animales a través “La Manada” (ejemplares mulares y asnales). Estas intervenciones han demostrado ser efectivas en diversas entidades de salud y salud mental, proporcionando beneficios terapéuticos significativos a la comunidad.



## 12. COMUNICACIÓN SOCIAL

---



## 12.1 INTRODUCCIÓN

El Programa de Comunicación Social se encuentra adscrito a la Unidad Académica de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. En alineación con la misión y proyecto de UNIMINUTO, el programa está orientado a formar profesionales capaces de incidir en la transformación social con un sentido crítico, ético y responsable. Los graduados estarán preparados para utilizar las TIC en la transformación de su contexto, desarrollar medios y contenidos, analizar fenómenos locales y globales, y proponer procesos de comunicación, información y educación. Además, podrán desempeñarse en diversas áreas como creadores de contenido, estrategias en comunicación, gestores e investigadores sociales, y gestores de procesos culturales y organizaciones sociales.

El programa adopta el enfoque praxeológico de UNIMINUTO, que integra teoría y práctica mediante un proceso reflexivo basado en el análisis crítico de experiencias y prácticas. Esto busca alinear los proyectos de vida personales y profesionales de los estudiantes con la transformación de la sociedad. En concordancia con el modelo institucional, el programa de Comunicación Social establece tres procesos institucionales en sus propósitos de formación: cognitivo, investigativo y de realización personal. Estos procesos se desarrollan a través del acompañamiento en la elaboración de un plan de vida coherente, el perfeccionamiento de competencias profesionales y la responsabilidad social, todo sustentado en las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social.

En 2024, uno de los grandes logros del programa fue la consolidación del núcleo de investigación, gracias a la incorporación de un nuevo docente enfocado en esta área. Esto ha permitido avanzar significativamente en el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional, fortaleciendo la capacidad investigativa del programa.

## 12.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

El talento humano que constituye el programa de Comunicación social se ha fortalecido en el último año, en los diferentes componentes que enmarcan la estructura curricular del programa, es así como los docentes de acuerdo con su experiencia y conocimiento han logrado desarrollar importantes proyectos que aportan al desarrollo integral de las competencias del comunicador.

Así mismo, se ha intentado fortalecer el equipo de tal forma que desde las funciones sustantivas especialmente investigación.

### 12.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Durante la vigencia del programa, se ha logrado consolidar una planta de profesores idóneos y capacitados para guiar la formación de sus estudiantes, teniendo en cuenta su nivel de formación académica, acorde a la especificidad del programa, su experiencia en docencia, investigación y proyección social. Esto asegura la ejecución de procesos de enseñanza y aprendizaje sólidos basados en la reflexión permanente de la práctica docente y la puesta en escena de principios y valores propios de la institución.

Tabla 39 Equipo de Trabajo Programa comunicación

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Jorge Leonardo Martínez Echeverri	Coordinador de programa	Magister en psicología de la Salud	Coordinación de programa – Gestión académica
2	José Hernando Morales Tique	Docente TC	Posgrado- Maestría	Docencia- Investigación
3	Santiago Cardona Marín	Docente MT	Posgrado- Maestría	Docencia
4	Yoiver Andrey Giraldo Quintero	Docente TC	Posgrado- Maestría. Candidato a doctor	Docencia- Investigación
5	Marisol Barahona Hernández	Docente MT	Docente MT	Docencia

### 12.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

A 2024 el programa contó con 4 profesores 2 TC y 2 MT, desde el programa CSOD se atiende el área de transversal CEPLEC para todos los programas modalidad, distancia y tradicional, el programa muestra un crecimiento pasando un docente MT a TC con el fin de consolidar nuevamente el núcleo de investigación.

Hasta 2022 el programa contó con un solo docente TC que realizaba todas las funciones sustantivas diferentes a la docencia, ya con el crecimiento en el núcleo de investigación que se presentó para 2024 fue importante reasignar las funciones y equilibrar los planes de trabajo, vale la pena aclarar que el programa de COMUNICACIÓN SOCIAL cuenta con un componente disciplinar específico en medios y producción, situación que no ha sido posible atender en su totalidad desde la disponibilidad de espacios y equipos de la sede, por tal razón los docentes de dicha área (1 MT Y 1 TC) transportan constantemente sus equipos personales y ambientan laboratorios en las aulas de clase.

### 12.2.3 PLAN OPERATIVO

Frente a las actividades del Plan Operativo a cargo de la dirección del programa se tienen los siguientes avances, logros, resultados.



# RENDICION DE CUENTAS 2024

Tabla 40 Plan Operativo Programa comunicación

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Consolidar, analizar y realizar planes de mejora con los resultados obtenidos por nivel de competencia en las pruebas saber pro, que permitan dar cuenta a la superación de barreras frente a los resultados y que den cuenta de la madurez al CU Ruta LECTURA CRÍTICA-COMUNICACIÓN ESCRITA	<ul style="list-style-type: none"><li>· Analizar resultados SABER PRO-2022-2023</li><li>· Diseñar plan de mejora que impacte la estrategia "preparatorios SABER PRO"</li><li>· Desarrollar el cronograma Preparatorios SABER PRO · Aplicar y analizar resultados SIMULACRO SABER PR</li></ul>
Desarrollar procesos de cualificación y actualización pedagógica para estudiantes y egresados del programa, mejorando específicamente la participación y vinculación de egresados	<ul style="list-style-type: none"><li>-Proyecto “Actualización competencias del comunicador” se desarrollaron 2 procesos de formación por semestre impactando la participación de estudiantes, docentes y egresados del programa.</li><li>· Desde el programa Se realizaron dos talleres formativos para egresados específicamente, contando con la participación de un promedio de 12 egresados.</li><li>· Articulación de las actividades del programa con el área de bienestar asuntos estudiantiles: “FESTIVAL DE CINE POR LOS DERECHOS HUMANOS”, “SEMANA CULTURAL Y DEL IDIOMA”, “SEMANA DE BIENESTAR”, SEMANA DE LA COMUNICACIÓN</li></ul>
Planear y ejecutar la QUINTA SEMANA DE LA COMUNICACIÓN- “Comunicación, periodismo y literatura, de los hechos a la creación”	<ul style="list-style-type: none"><li>Planeación de los ejes temáticos y formativos que estructuran la quinta semana de la comunicación · Consolidación del equipo organizador y logístico · Articulación de la planeación con los integrantes del semillero LEKA, promoviendo desde allí la sistematización de las actividades de la semana, la producción antes y durante el evento.</li><li>· Confirmación de los invitados especiales, conferencistas y talleristas.</li></ul>
Salidas Pedagógicas	Durante el año 2024 se realizaron 2 salidas pedagógicas locales, espacios aliados que han permitido el desarrollo de las competencias de nuestros estudiantes, estos espacios fueron: Comunicaciones corporativas de FRISBY, Emisora cultural Remigio Antonio Cañarte, Canal de Tv Mundovisión.

## 12.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

A continuación, se presenta el comportamiento de la ejecución presupuestal e ingresos del programa académico:

Tabla 41 Finanzas Programa comunicación

Ingresos netos	\$190.359.973
Gasto	\$1.741.365
Costos directos	\$100.009.405

Costos indirectos	\$610.720
Excedentes brutos	-\$88.610.276
Excedentes finales	-\$107.989.509
Costos	80.629.099
Costos de nómina	\$80.018379

### 12.3.1 AHORRO

- 2 procesos de formación en competencias del comunicador, este ejercicio fue desarrollado por los docentes y egresados del programa, formando así desde su experiencia a estudiantes y otros egresados.
- Desde el programa CSOD se atienden asignaturas transversales que hacen parte del componente básico profesional como son: CEPLEC 1 Y 2 en programas distancia y presenciales.
- La coordinación del programa CSOD es compartida con la coordinación de programa LEID y PSIP, además de gestionar dos iniciativas hijas del programa de TRANSFORMACIÓN, la dirección del programa tiene a cargo las iniciativas 536 y 680.

## 12.4 PERSPECTIVA DE PROCESO

El programa aportó a la medición de los indicadores gestionados por la Dirección académica, evidenciando el desarrollo de actividades como se ha descrito en el plan de operativo y desarrolló además las acciones a cargo en el proceso de TRANSFORMACIÓN y en el plan de mejora del programa.

### 12.4.1 ACCIONES CORRECTIVAS Y DE MEJORA IMPLEMENTADAS

El programa CSOD no tuvo que responder a acciones correctivas durante el 2024; sin embargo, se dio respuesta a las siguientes solicitudes realizadas por los representantes estudiantiles en las dos jornadas de entremés realizadas en el año 2024:

- Ajuste en los horarios con el ánimo de disminuir las horas entre tutorías evitando así que los estudiantes que se desplazan a municipios lejanos puedan hacerlo sin afectar su presencia en las tutorías.
- Ampliación de espacios para salidas pedagógicas en las cuales se pueda interactuar con las nuevas tecnologías que se plantean en el área de la comunicación social.

- Laboratorios y equipos disponibles para desarrollar las experiencias prácticas desde las diferentes asignaturas. Esta última no se ha resuelto aun, los estudiantes son informados de los avances del proyecto.

## 12.5 PERSPECTIVA DE PRODUCTOS

Durante el año 2024 el Programa de comunicación social participó y organizó activamente las acciones de investigación que a continuación se describen, vale la pena aclarar que la participación en eventos y publicaciones propias de los docentes investigadores se pueden encontrar en el informe de gestión emitido por la coordinación de investigaciones.

Tabla 42 Productos Programa comunicación Social

1	IV encuentro del semillero de investigación de CIAF	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Yoiver Andrey Giraldo
2	I VII COLOQUIO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN: “CRUZANDO FRONTERAS DEL SABER”	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Yoiver Andrey Giraldo
3	IX Congreso Internacional de comunicación estratégica	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Yoiver Andrey Giraldo
4	III CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES	Docente TC	Autor: Profesor José Hernando Morales Tique
5	Semana Universitaria UNIMINUTO	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Yoiver Andrey Giraldo
6	Evento interno de investigaciones	Docente TC	Autor: Profesor José Hernando Morales Tique
7	Evento interno de investigaciones	Docente TC	Autor: Estudiante de Doctorado: Yoiver Andrey Giraldo

## 12.6 RETOS 2025

- Realizar un seguimiento continuo a los convenios con instituciones de formación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo, con el objetivo de mejorar el posicionamiento del programa en la región y atraer nuevos estudiantes a través de homologaciones o reconocimiento de competencias y resultados de aprendizaje.
- En 2025, se espera iniciar la ruta para la apertura de un programa afín a Comunicación Social, basado en una proyección de mercado que aún está pendiente de realizarse.

- Continuar con las acciones formativas que han demostrado ser efectivas en atraer a los egresados del programa, permitiendo que esta comunidad crezca y tenga una mayor presencia en las actividades del programa y de la Institución a nivel regional.



## 13. CONTADURÍA PÚBLICA

---

## 13.1 INTRODUCCIÓN

El año 2024 fue un período de importantes desafíos debido al proceso de Reconfiguración Institucional, que afectó tanto al programa en modalidad a distancia como al presencial. Sin embargo, este proceso también reveló la realidad y solidez del programa académico.

Entre los muchos aspectos destacados en este informe, uno de los más representativos es la consolidación del programa en modalidad a distancia como el segundo más grande del Centro Universitario Pereira, con una tendencia sostenida de crecimiento en los últimos años.

Este ejercicio de rendición de cuentas presenta los principales logros y resultados del trabajo realizado por el equipo del programa, en coordinación y con el apoyo de las diversas instancias institucionales a nivel de centro universitario, rectoría y nacional.

13.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

En esta perspectiva se presenta el resultado del trabajo adelantado tanto para el programa presencial como distancia y que permite dar cuenta tanto de logros como de desafíos que se tuvieron en este tema. Valga la pena señalar que se presenta el mismo equipo para ambas modalidades de programa, en la medida en que el programa presencial no tiene docentes asignados en el centro de costos respectivo, debido al bajo nivel de estudiantes.

13.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 43Equipo de trabajo Programa Contaduría Pública CU Pereira

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Sandra Milena Cárdenas Mora (docente anualizado)1	Coordinadora de Programa	Maestría	Propias de la Coordinación de los diferentes procesos asociados al programa
2	Jorge Humberto Cortes Núñez	Docente Tiempo Completo (Anualizado)	Maestría	Docencia-Proyección Social (Prácticas profesionales, proyecto Núcleo de Apoyo Fiscal)
3	Sandra Mónica Giraldo González2	Docente Tiempo Completo	Maestría	Docencia-Docente MAIE- Docente Guardián
4	Mayer Dully Vergara	Docente Tiempo Completo	Profesional	Docencia-Gestión Administrativa-Docente Guardián
5	Mónica María Aristizábal (docente anualizado)	Docente Tiempo Completo	Maestría	Docencia- Investigación (semillero de investigación – grupo de investigación)
6	Ronald Alberto Peña	Docente Medio Tiempo	Profesional	Docencia
7	Carmen Mireya Pantoja3	Docente Medio Tiempo	Especialización	Docencia
8	María Isabel Herrera Cantillo	Docente Medio Tiempo	Especialización	Docencia
9	Robert Armando Anacona	Coordinador encargado julio-septiembre	Maestría	Funciones propias de la coordinación del programa

13.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

En 2024, se realizaron varios ajustes en la configuración del equipo del programa en respuesta al proceso de Reconfiguración Institucional. A continuación, se detallan estos cambios:

La profesora Sandra Mónica Giraldo dejó el programa, siendo reemplazada por Sandra Milena Cárdenas, quien asumió funciones de docencia, investigación y gestión académica durante el período de julio a septiembre.

La profesora Mireya Pantoja decidió no continuar en el programa y fue sustituida por María Isabel Herrera.

El profesor Robert Anacona asumió la Coordinación del Programa durante el período de julio a septiembre.

A finales de noviembre, la profesora Nini Johana Cifuentes se unió al programa.

Al cierre de 2024, el equipo del programa se compone de cuatro docentes a tiempo completo (tres de ellos con contrato anualizado) y dos profesores a medio tiempo. Además, hay una docente encargada de la Coordinación del Programa, también con contrato anualizado.

Es importante destacar que este equipo atiende tanto las necesidades del programa en modalidad a distancia como en la modalidad presencial.

### 13.2.3 PLAN OPERATIVO

Frente a las actividades del Plan Operativo a cargo de la coordinación del programa se tienen principalmente los siguiente avances y resultados para 2024.

Tabla 44 plan operativo Programa de Contaduría

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Opciones de grado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socialización de opciones de grado disponible entre estudiantes de octavo semestre y otros interesados en cursar esta asignatura en 2024-2 y 2025-1</li> </ul>
Reducción de la deserción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación activa en la semana universitaria del 2024-2 en la cual se tuvo la participación de la gran mayoría de los estudiantes tanto de distancia como de presencial</li> <li>Desarrollo de la estrategia guardián con los grupos de primero, segundo y tercer semestre (saloneo, actividades de integración, atención permanente por diferentes canales).</li> <li>Participación en actividades de Bienestar</li> <li>Saloneo por parte de la dirección del programa durante ambos semestres</li> <li>Reunión con representantes de cada grupo, en donde se reciben y atienden solicitudes puntuales del programa</li> <li>Reunión general de estudiantes para movilizar matrícula 2025-1 e informar de espacios y colaboradores en casos de solicitudes académicas</li> </ul>
Autoevaluación del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de cada una de las fases que concluye con el cargue completo tanto de aplicativo, evidencias y complementos en Alfresco</li> </ul>
Proyectos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 proyectos de investigación, uno en colaboración con profesores de la Universidad Autónoma de las Américas y el otro con profesores de la Universidad Andina</li> </ul>



# RENDICION DE CUENTAS 2024

ACCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Semillero de investigación	<ul style="list-style-type: none"><li>Participación en eventos de REDDSI, SINOC y evento interno de Semilleros de Investigación</li></ul>
Productos de investigación	<ul style="list-style-type: none"><li>Artículo aprobado para publicación "Integrated Territory Management. Necessary Condition for Sustainable Development"</li><li>Artículo publicado "Tecnologías de información y comunicación, y prácticas pedagógicas en los objetivos de desarrollo sostenible 5 y 6"</li><li>Capítulo de libro aprobado para publicación "Miradas y territorios, un acercamiento a las comprensiones del desarrollo en la región"</li><li>Artículo postulado en coautoría con una estudiante del programa "La relación entre el sistema de gestión de costos y la sustentabilidad de los micronegocios y microempresas en Quindío y Risaralda"</li><li>Ponencia presentada en la COP16</li><li>Ponencia en VII Coloquio internacional de investigación: "Cruzando fronteras del saber"</li><li>Ponencia en el VII Encuentro Nacional de Grupos de Investigación y I Coloquio Doctoral en las Ciencias Económicas, Administrativas y Contables</li><li>Participación en la organización y evaluación de ponencias y póster en Evento Interno de Investigación UNIMINUTO.</li><li>Participación en Panel IV Foro "La seguridad y salud en el trabajo, un aliado que aporta al desarrollo sostenible"</li></ul>
Ajuste documento CU Pereira contaduría	<ul style="list-style-type: none"><li>Ajuste del documento de registro calificado y anexos, con base en el registro calificado que se tiene para el CU Cali</li></ul>
Formación profesoral	<ul style="list-style-type: none"><li>Cursos en inglés, metodologías activas de aprendizaje, vigilancia tecnológica y apropiación social del conocimiento, entre otros.</li></ul>
Experiencias significativas	<ul style="list-style-type: none"><li>Dos docentes participando en el evento de experiencias significativas</li></ul>
Egresados	<ul style="list-style-type: none"><li>Se logró contar con egresados del programa en las diferentes actividades desarrolladas en el CU, entre ellas, El Banquete del Millón, y el Encuentro de Egresados del mes de noviembre.</li></ul>

Es importante además que durante el periodo 2024 el programa obtuvo los siguientes reconocimientos:

- Reconocimiento por responsabilidad en el marco de la Noche de la Excelencia
- Reconocimiento al Mejor Programa en el marco de la Fiesta de la Semana Universitaria 2024-2
- Reconocimiento al profesor Jorge Cortés por su trabajo en el NAF, el cual fue otorgado por la DIAN
- Reconocimiento a la profesora Sandra Cárdenas por su apoyo al NAF, otorgado por la DIAN.

- Reconocimiento a UNIMINUTO CU Pereira con el segundo lugar en atenciones a usuarios mediante la estrategia NAF.

## 12.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

Para el periodo 2024, el programa generó \$892.602.704 como ingresos netos, con unos costos de \$271.214.166 para el mismo periodo, lo cual permite ver que, previa a la asignación de gastos, de lo cual no se tiene información, el programa está generando rendimientos en términos financieros significativos, en este caso del 33,38%.

A continuación, se presenta el comportamiento de la ejecución presupuestal e ingresos del programa académico:

Tabla 45 Presupuesto Programa de Contaduría

Centro Gestor/Posición Presupuestar	UTILIZADO
* 27323266 Contaduría Púb UMD-D	\$ 271.214.166
6160050000 COST DIR NOMINA	\$ 212.981.955
6160050595 CTO OTROS PERSONAL	\$ 53.910
6160950500 COST IND NOMINA	\$ 55.183.041
6160950548 COSTOS BONIFICACIONE	\$ 2.995.260

Centro Gestor/Posición Presupuestaria	RECAUDO
* 27323266 Contaduría Púb UMD-D	-
4160050504 ING.OP.MAT PREG PATR	6.602.236
4160050506 MATRICULAS PREGRADO	1.037.940.459
4160050507 ING.OP.MAT PRE DONA	
4160050515 RECARGO MATRICULA	10.285.100
4160050520 CERTIFICADO	946.900
4160050521 RECON. APREND. PREVI	728.000
4160050524 APREND. PREVIO PROFE	2.650.000
4160050535 DERECHOS DE GRADO	42.887.100
4160050540 CURSOS INTERSEMESTRA	15.350.000
4160050555 CONTENIDO PROGRAMATI	
4160050585 CARNET	519.600
<b>Total Ingresos</b>	<b>1.117.909.395</b>
4175050505 INSCRIPCION DEVOLUCI	7.516.967
4175050530 DIF.DTO POR COVID 19	100.000-
4175100505 SUBSIDIO UMD PREGRAD	104.378.821-
4175100510 DESCUENTO UNIAMIGOS	352.901-
4175100515 DESCUENTO POR PRONTO	9.208.737-
4175100523 ING.OP DTO CAMP UMD	490.000-
4175100540 EGRESADOS UNIMINUTO	3.382.938-
4175100544 BECAS	3.785.572-
4175100545 BECAS	3.731.395-
4175100547 DIF. BECAS DE HONOR	3.885.104-
4175100548 DIF.BECAS SOCIOECONO	799.088-
4175100592 DIF.DTO ENT PUBLICAS	95.757.149-
4175100593 DIF.DTO ENT PRIVADAS	3.905.138-
4175100594 DIF.DTO EMP UNIMINUT	956.701-
4175100595 OTROS CONVENIOS	2.110.114-
<b>Total Becas, Subs, Dscptos, Dev.</b>	<b>225.306.691-</b>
<b>** Total Ingresos Netos</b>	<b>892.602.704</b>

### 12.3.1 PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

Aunque no se dispone de un presupuesto individualizado para el programa, se ha evidenciado un desempeño financiero positivo, reflejado en los rendimientos generados.

En el primer semestre de 2024, el programa alcanzó su meta de ingreso con 60 nuevos estudiantes. Esta cifra demuestra el éxito en la captación de nuevos alumnos y la efectividad de las estrategias implementadas. Sin embargo, en el segundo semestre, el programa logró atraer a 30 nuevos estudiantes, lo cual representa un incumplimiento parcial de la meta establecida. A pesar de ello, el programa se destacó por su rendimiento general, siendo uno de los más exitosos en términos de captación y retención de estudiantes durante el año.

Este desempeño refleja el compromiso y la eficiencia del equipo académico y administrativo, así como la calidad de la oferta educativa, que sigue siendo atractiva para los estudiantes potenciales y actualiza continuamente sus estrategias para mantener y aumentar su matrícula. La combinación de un sólido enfoque financiero y el esfuerzo por alcanzar y superar las metas de ingreso establece una base robusta para el crecimiento y desarrollo futuro del programa.

### 12.3.2 AHORRO

En términos de ahorro, en el programa se tuvieron los siguientes aportes:

- Apropiación de las funciones propias del líder de internacionalización para los CU Chinchiná y Pereira en el periodo 2024-1
- La coordinación del programa fue asumida por el coordinador de otros programas del CU durante tres meses en 2024-2
- Las que se derivaron del trabajo en casa del equipo de trabajo en materia de uso de papelería, servicios públicos, internet y otros gastos.
- Realización de encuentros virtuales
- En la medida en que los estudiantes de opción de grado optaron por cursos libres y diplomados de otra Sede, se optimizó el costo del docente externo que usualmente se contrata para el desarrollo del diplomado ofrecido por el Programa.
- Los que se derivan de las visitas a los centros de práctica por parte del docente encargado, así como el asociado a comunicación telefónica, dado que este lo han asumido los profesores.
- La totalidad de los gastos para la comparsa, decoración de stand y de la chiva en el marco de la fiesta Universitaria, fueron asumidos por los estudiantes y profesores del programa.

## 12.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD

Dentro de los indicadores más importantes para el programa de contaduría distancia y presencial se tienen los siguientes:

Tabla 46 Indicadores Programa de Contaduría

INDICADOR	2024-1	2024-2
Número de estudiantes	247 distancia 10 presencial	242 distancia 9 presencial
Estudiantes por docente tiempo completo equivalente	47	50
% de absorción	61%	97%
Egresados por periodo	32	21
Estudiantes en semillero de investigación	11	11
% dedicación de profesores a docencia	64%	62%
% dedicación de profesores a investigación	7%	10%
% de dedicación de profesores a proyección social	13%	18%
%Gestión académico-administrativa, bienestar, desarrollo profesoral y mediación de las TIC	15%	10%
Número estudiantes beneficiados de becas	22	11
Número de estudiantes beneficiados con descuentos	137	165
Número de estudiantes beneficiados con patrocinios	4	4
Número de estudiantes beneficiados con subsidios	247	246
Tasa de deserción	6% distancia % presencial	7% distancia % presencial
GLPI atendidos		

De acuerdo con los indicadores planteados, en el programa se ha venido cumpliendo con las ratios esperadas, en general. Esto permite identificar, entre otras cosas que se cuenta con un número de docentes adecuado en el marco de la meta institucional de la relación estudiante-docente. Por otra parte, en el marco de los criterios de asignación de horas a funciones sustantivas, igualmente se cumple con los rangos esperados por UNIMINUTO.

Finalmente, un aspecto a resaltar es que el número de estudiantes se mantiene constante en el tiempo, con tendencia al crecimiento. Compensado con lo anterior, el número de estudiantes en el programa tiene a mantenerse estable en la medida en que como se puede observar, las tasas de ausentismo y deserción son relativamente bajas. Esto no significa que no se continúe trabajando en torno a este propósito.

### 12.5 RETOS 2025

Los principales retos para el programa en 2025 son:

- Consolidar el equipo docente nuevamente, ya que debido a los ajustes que tuvo el programa en 2024, es importante que el equipo de docentes del programa.
- Desarrollar acciones efectivas tendientes a garantizar el cumplimiento de las metas tanto en estudiantes nuevos como continuos, tanto para el programa distancia como presencial. En el caso de este último, el reto es aún más representativo, puesto que el mismo se activa nuevamente a partir de 2025-1
- Fortalecer los procesos de investigación para el programa
- Garantizar que se haga un uso efectivo de las aulas de distancia 4.0
- Contar con un software contable para el CU, reconocido en el entorno local y regional.



## 14. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

---

## 14.1 INTRODUCCIÓN

El documento contiene el informe de rendición de cuentas del programa de Administración de Empresas, el cual se construye con el propósito de brindar información a los diferentes públicos de interés, respecto al desarrollo de programa, la gestión y avance en el año 2024 en el Centro Univercitario Pereira.

Para dar un contexto, la formación de los Administradores de Empresas en UNIMINUTO Pereira se enfatiza en los aspectos de la gestión, finanzas y mercadeo, permitiendo la sostenibilidad y el desarrollo de las organizaciones con profesionales idóneos, éticos y comprometidos con la transformación social para administrar adecuadamente los recursos, que permitan una toma de decisiones apropiadas para su crecimiento, y progreso del entorno en que el graduado interactúe.

En este documento, inicialmente se hace una descripción del equipo de trabajo que hace parte del programa, desde su formación académica, experiencia, crecimiento, y aportes al plan operativo de período informado; a continuación se indica la perspectiva financiera, el presupuesto y cumplimiento de metas, y los aportes desde el programa para el ahorro de recursos; seguidamente se muestran los procesos, con sus indicadores de gestión, y las acciones correctivas y de mejora implementadas; se continúa con el registro de los procesos de investigación logrados en el período 2024; luego se explica el impacto recibido con la implementación del proceso de reconfiguración; y finalmente se registran los retos para el período 2025

## 14.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

En equipos transversales, multifuncionales y multiculturales, ya seas el líder o un miembro del equipo, lo que permite dejar de lado el ego y contribuir a conseguir una visión compartida es la confianza en los otros: confiar en sus capacidades y competencias, confiar en que su propuesta es tan válida como la mía o incluso mejor, dando espacio y aprendiendo desde la humildad.

### 14.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 47 Equipo de trabajo Programa de Administración de Empresas Sede Pereira.

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Robert Armando Anacona Perafán	Coordinador de programa	Maestría	Articula el cumplimiento de las funciones sustantivas
2	Andrés Bayer Agudelo	Docente	Maestría	Docencia, investigador programa
3	Jhon Fernando Bedoya Henao	Docente	Maestría	Docencia, Calidad

Los tres integrantes del equipo cuentan con formación de maestría, lo que indica un componente de posgrado muy positivo, lo cual impacta con una formación de calidad académica de del programa.

### 14.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 48 Tipo de contrato de docentes.

AÑO	TC- Tiempo Completo	MT Medio tiempo	HC Hora cátedra
2023	2	0	0
2024	2	0	0

A pesar del crecimiento del programa en número de estudiantes, se optimiza el número de profesores, apalancado con la estrategia de los cursos nacionales y regionales. Así mismo con el mismo equipo se operó sin costo adicional en los programas en su modalidad a distancia, y presencial, durante el primer período del año, y se abrieron dos cohortes de primer semestre en 2024

### 14.2.3 PLAN OPERATIVO

Frente a las actividades del Plan Operativo a cargo de las Coordinaciones de Programa o áreas se tienen los siguientes avances, logros, resultados.



# RENDICION DE CUENTAS 2024

Tabla 49 Acciones y plan operativo.

ACCIONES	ACTIVIDADES REALIZADAS
1. Bisibilizar el programa de Administración de empresas en la región.	<p>Campañas para visibilizar el programa mediante visitas empresariales, participación en eventos académicos, comerciales, y medios de comunicación como La Ciber.</p> <p>Alianzas con el área de mercadeo para ofrecer el programa mediante la actividad de legos, y dinámica The Mánager.</p> <p>Gestión para la rebaja del precio en la modalidad presencial para estimular ala matricula.</p> <p>Asignación de horas en plan de trabajo a un docente como líder de la estrategia MAIE, actividad que se mantuvo durante toda la vigencia de 2024</p>
2. Implementar acciones para la permanencia estudiantil período 2024.	<p>Se asistió al comité MAIE convocado por Bienestar, en el cual el docente líder expone informe ejecutivo de su gestión.</p> <p>Se acompañó a la gestión del profesor Guardián, con visitas periódicas a los grupos.</p> <p>Se construyó propuesta para doble titulación dirigido a graduados de Administración de Empresas que deseen titularse como Ingenieros Industriales.</p>
3. Proyectar actividades que permitan aumentar el número de estudiantes del programa.	<p>Se hizo un análisis del precio de matrícula del programa, logrando una disminución considerable que resulta atractiva para los interesados.</p> <p>Se apoyó con el equipo las campañas desarrolladas por Mercadeo, tanto en la ciudad de Pereira, como en el sector rural del departamento.</p>
4. Preparar actividades académicas que fortalezcan las competencias profesionales de los estudiantes	<p>Salidas pedagógicas desarrolladas por los docentes, como estrategia de aprendizaje en contexto</p> <p>Desarrollo de actividades lideradas por empresarios de la región, en alianza con la estrategia de empresarios en el aula.</p> <p>Visita de personalidades internacionales, tanto en presencial como virtual, en aras de fortalecer las competencias dentro de su formación</p> <p>Docentes del programa interactúan con colegas extranjeros mediante la técnica de clase espejo.</p>
5. Implementar acciones que fortalezcan la calidad académica del programa	<p>Se puso en operacion el laboratorios de prototipado para el desarrollo de las asiguanturas del plan de estudios.</p> <p>Se sostiene reunión mensual con el equipo de docentes, con el fin de hacer seguimiento del proceso formativo de los estudiantes, y recomendar acciones de formación y actualización docente con Unicorporativa, y a nivel particular.</p> <p>Docentes del programa participaron en el evento de experiencias significativas, para visibilizar las buenas practices pedagógicas de nuestros docentes.</p>
6. Fomentar la investigación en los estudiantes y docentes del programa	<p>Operó el semillero denominado GEMPRO Gestión del emprendimiento y la productividad, con la participación de estudiantes de Administración de Empresas.</p>

## 14.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

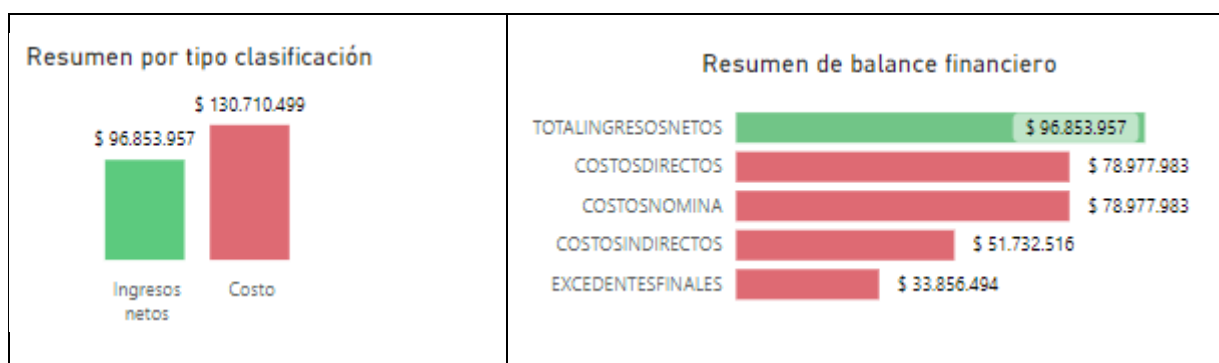
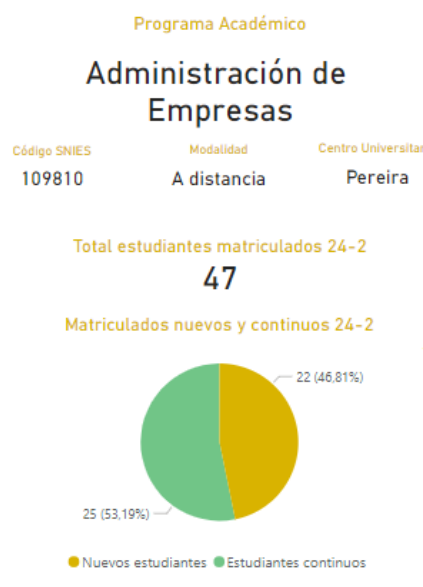
Desde la Coordinación del programa y el equipo asignado, todas las acciones y esfuerzos son impulsados por la Misión, Visión, Valores y los objetivos estratégicos establecidos por UNIMINUTO, comprometidos en brindar a nuestros estudiantes una educación de calidad con el uso racional de los recursos; a desarrollar en ellos un amplio sentido de responsabilidad social y ambiental y a formar jóvenes íntegros, en consonancia con nuestros valores, y bajo el principio de la eficiencia en la administración de los recursos financieros, procurando el auto sostenimiento del programa.

### 14.3.2 PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

Grafica 6 . Comportamiento financiero.

El programa logró la apertura de dos cohortes durante el año 2024, observándose una tendencia de aumento a pesar de que el programa en modalidad a distancia es nuevo; es de aclarar que el programa en modalidad presencial se encuentra sin estudiantes debido a que se gestionó con los estudiantes el cambio hacia la modalidad a distancia, evitando así gastos en la contratación de docentes para pocos estudiantes.

Gráfica 1. Matrículas.



El programa presenta un excedente de \$33.856.494,00, lo que indica la necesidad de fortalecer en ingreso por número de matriculados.

## 14.3.3 AHORRO

A partir de las siguientes actividades el programa apporto a la sostenibilidad financiera de la Institución y participo en el ahorro de recursos:

- Construcción de cursos y diplomados como el de propiedad horizontal, con el fin de fortalecer la oferta de educación continua, afines a estudiantes del programa de Administración de empresas.
- Construcción del programa Técnico profesional en talento humano con docentes del programa, como estrategia de articulación con la media técnica.
- Revisión y construcción de microcurrículos para la implementación de cursos distancia 4.0
- Realización de eventos tanto para estudiantes como para el público en general con la participación de expertos nacionales e internacionales sin costo.

## 14.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD

El seguimiento para el desarrollo de las funciones sustantivas en el programa de Administración de empresas garantiza el cumplimiento del plan de trabajo asignando en horas a cada uno de los docentes del programa, en coherencia con el Acuerdo 043, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 50 Asignación de planes de trabajo 2023 - 2024

DOCENTE	2024-1	2024-2
DOCENCIA	68%	55%
INVESTIGACIÓN	13%	7%
PROYECCIÓN SOCIAL	2%	17%
GESTIÓN ACADÉMICA	11%	15%
DESARROLLO PROFESORAL	6%	4%

### DOCENCIA

Derivado del plan de reconfiguración se adoptó la estrategia de cursos nacionales y regionales, lo que impacta en la disminución en la asignación académica en los docentes del programa.

## INVESTIGACIÓN

El docente investigador del programa es muy activo y motiva a los estudiantes hacia la investigación, representa la institución en eventos locales e internacionales como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 51 Gestiones de investigación

Año	Grupo de investigación al que pertenece el proyecto	Nombre del proyecto de investigación	Línea de investigación	Investigador principal	Fecha inicio	Fecha fin	Productos Y/O Resultados
2024	CODICE	Estudio de factibilidad para la implementación de paneles solares en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, CU Pereira		Andrés Bayer Agudelo	6/02/2024	12/12/2024	Participación en el evento interno de investigación llevado a cabo el 22 y 23 de noviembre, a través de la categoría póster.
2024	CODICE	Requerimientos para la extracción, procesamiento y envasado de agua mineral natural del Norte del Valle		Andrés Bayer Agudelo	6/02/2024	12/12/2024	Participación en el evento interno de investigación llevado a cabo el 22 y 23 de noviembre, a través de la categoría póster
2024	CODICE	Pérdida de alimentos en la cadena de suministro debido a deficiencias en el transporte en Colombia		Andrés Bayer Agudelo	6/02/2024	12/12/2024	Participación en el evento interno de investigación llevado a cabo el 22 y 23 de noviembre, a través de la categoría póster.
2024	CODICE	Propuesta de optimización de la administración y control de la producción en la empresa Partes y Complementos Plásticos PCP de Pereira		Andrés Bayer Agudelo	6/02/2024	12/12/2024	Participación en el evento interno de investigación llevado a cabo el 22 y 23 de noviembre, a través de la categoría póster.

## PROYECCIÓN SOCIAL

Se identifica un aumento en la asignación de horas para proyección social, debido a que en el período se debió atender un grupo que entraron a práctica profesional, cuyo supervisor es el docente Jhon Fernando Bedoya Henao; el mismo docente cumplió con la gestión de

egresados, reportando los entregables según agenda de la Coordinación de asuntos globales.

### 14.5 RETOS 2025

- Fortalecer las estrategias de seguimiento permanentes a los estudiantes
- Seguimiento estadístico del programa MAIE y Guardián
- Ejecutar mensualmente los comités de apoyo curricular del programa y todas las acciones que esto implica
- Realizar visitas de corte comercial a empresas o colegios, para ofrecer los servicios de nuestra institución, y lograr resultados eficientes.
- Ejecutar el programa Técnico profesional en talento humano como estrategia de la articulación con la media técnica para fortalecimiento de la oferta institucional.
- Desarrollar clases espejo y proyectos COIL con instituciones internacionales
- Fomentar la inmersión presencial de estudiantes del programa con instituciones internacionales.
- Fortalecer las competencias de los estudiantes del programa para presentar pruebas SABER PRO.
- Fortalecimiento identidad y cultura misional de los estudiantes.
- Fomentar acciones y actividades en el proceso de investigación tanto en gestión como en semillero



## 15. INGENIERÍA INDUSTRIAL

---

## 15.1 INTRODUCCIÓN

El documento contiene el informe de rendición de cuentas del programa de Ingeniería Industrial, en el cual se muestra información del desarrollo de programa, la gestión 2024 y proyección para el año 2025 en el Centro Universitario Pereira.

El Programa de Ingeniería Industrial se encuentra adscrito a la facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras. De acuerdo con la misión y proyecto de UNIMINUTO, el programa está orientado a formar Ingenieros Industriales con un alto compromiso social, con habilidades para el manejo de procesos industriales, producción de bienes y servicios y una fundamentación en conocimientos científicos propios de su disciplina.

En este documento se hace una descripción del equipo de trabajo que conforma el programa, desde su formación académica, experiencia, crecimiento, y aportes al plan operativo de período informado; a continuación se indica la perspectiva financiera, el presupuesto y cumplimiento de metas, y los aportes desde el programa para el ahorro de recursos; seguidamente se muestran los procesos, con sus indicadores de gestión, y las acciones correctivas y de mejora implementadas; se continúa con el registro de acciones de investigación logrados en el período 2024; luego se explica el impacto recibido con la implementación del proceso de reconfiguración institucional; y finalmente se registran los retos para el período 2025.

## 15.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

En equipos transversales, multifuncionales y multiculturales, ya seas el líder o un miembro del equipo, lo que permite dejar de lado el ego y contribuir a conseguir una visión compartida es la confianza en los otros: confiar en sus capacidades y competencias, confiar en que su propuesta es tan válida como la mía o incluso mejor, dando espacio y aprendiendo desde la humildad.

### 15.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 52 Equipo de trabajo Programa de Ingeniería Industrial Sede Pereira.

No.	NOMBRE	CARGO	NIVEL DE FORMACIÓN	ACTIVIDADES-FUNCIÓN SUSTANTIVA
1	Robert Armando Anacona Perafán	Coordinador de programa	Maestría	Articula el cumplimiento de las funciones sustantivas
2	Juan Carlos Mejía Restrepo	Docente	Maestría	Docencia e Investigador programa IINUP
3	Andrés Felipe Valencia Durán	Docente	Maestría	Docencia, MAIE, Voluntariado
4	Juan Carlos Llano López	Docente	Especialista	Docencia
5	Lyda Clemencia Ocampo Jimenez	Docente	Especialista	Docencia

Tres integrantes de 5 cuentan con maestría, y dos con especialización, lo que indica un componente de posgrado muy positivo, lo cual impacta con una formación de calidad académica de del programa.

### 15.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 53 Tipo de contrato de docentes.

AÑO	TC- Tiempo Completo	MT Medio tiempo	HC Hora cátedra
2023	2	1	1
2024	2	1	2

A pesar del crecimiento del programa en número de estudiantes, se optimiza el número de profesores, apalancado con la estrategia de los cursos nacionales y regionales. Así mismo con el equipo se atiende sin costo adicional el desarrollo de la Tecnología en Logística Empresarial, contratando en el período solo un docente disciplinar de hora cátedra para TLEM.



## 15.2.3 PLAN OPERATIVO

Frente a las actividades del Plan Operativo a cargo de las Direcciones de Programa o áreas se tienen los siguientes avances, logros, resultados.

Tabla 54 Acciones y plan operativo.

ACCIONES	ACTIVIDADES REALIZADAS
1. Conformar el equipo para desarrollar la proceso de autoevaluación del programa de Ingeniería Industrial 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia a convocatorias de capacitación para el proceso de autoevaluación de programas.</li> <li>Conformación del equipo para el desarrollo del proceso de autoevaluación IINUP.</li> <li>Diligenciamiento de los insumos para soportar proceso de autoevaluación.</li> <li>Seguimientos plan de mejora derivado del proceso de autoevaluación del período 2024</li> </ul>
2. Implementar acciones para la permanencia estudiantil período 2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignación de horas en plan de trabajo Docente ANDRÉS FELIPE VALENCIA DURÁN como líder de la estrategia MAIE, actividad que se mantuvo durante toda la vigencia de 2024</li> <li>Se asistió al comité MAIE convocado por Bienestar, en el cual el docente líder expone informe ejecutivo de su gestión.</li> <li>Se acompañó a la gestión del profesor Guardián, con visitas periódicas a los grupos.</li> </ul>
3. Proyectar actividades que permitan aumentar el número de estudiantes del programa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se construyó el Plan para el fortalecimiento del programa IINUP, con ejecución durante el período 2024</li> <li>Se construyó propuesta para doble titulación dirigido a graduados de Administración de Empresas que deseen titularse como Ingenieros Industriales.</li> <li>Se hizo un análisis del precio de matrícula del programa, logrando una disminución considerable que resulta atractiva para los prospectos.</li> <li>Se ejecutó un horario especial y atractivo para la oferta del programa para el período 2024.</li> <li>Se apoyó con el equipo las campañas desarrolladas por Mercadeo, tanto en la ciudad de Pereira, como en el sector rural del departamento.</li> <li>Se visitó empresas y entidades del nivel público y privado para visibilizar el programa, para posibles convenios a futuro.</li> <li>Se consolidó convenio de cadena de formación para estudiantes del programa, a través de la Tecnología en logística empresarial.</li> </ul>
4. Preparar actividades académicas que fortalezcan las competencias profesionales de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las salidas pedagógicas continúan siendo desarrolladas por los docentes, como estrategia de aprendizaje en contexto</li> <li>Se han desarrollado actividades lideradas por empresarios de la región, en alianza con la estrategia de empresarios en el aula.</li> <li>Los estudiantes del programa han sido impactados con visita de personalidades internacionales, tanto en presencial como virtual, en aras de fortalecer las competencias dentro de su formación</li> <li>Docentes del programa interactúan con colegas extranjeros mediante la técnica de clase espejo.</li> <li>Estudiantes del programa se encuentran desarrollando prácticas de responsabilidad social, espacio en el cual ponen a prueba su formación disciplinar y conductual.</li> </ul>
5. Implementar acciones que fortalezcan la calidad académica del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se puso en operación el laboratorios de física y química para el desarrollo de las asignaturas del plan de estudios.</li> <li>Se sostiene reunión mensual con el equipo de docentes, con el fin de hacer seguimiento del proceso formativo de los estudiantes, y recomendar acciones de formación y actualización docente con Unicorporativa, y a nivel particular.</li> <li>Docentes del programa participaron en el evento de experiencias significativas, para visibilizar las buenas practices pedagógicas de nuestros docentes.</li> </ul>
6. Fomentar la investigación en los estudiantes y docentes del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una estudiante del programa Yicel Daniela Ramirez Perez participó en eventos locales, regionales y nacionales, mostrando su idea para posible patente de pitillos comestibles – biodegradables.</li> </ul>

## 15.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

Si bien el programa no generó suficientes excedentes para el año 2024, es importante recordar que el programa inició cohortes de número bajo de estudiantes (no superior a 15), con el fin de empezar actividades y propiciar el posicionamiento del programa en la región.

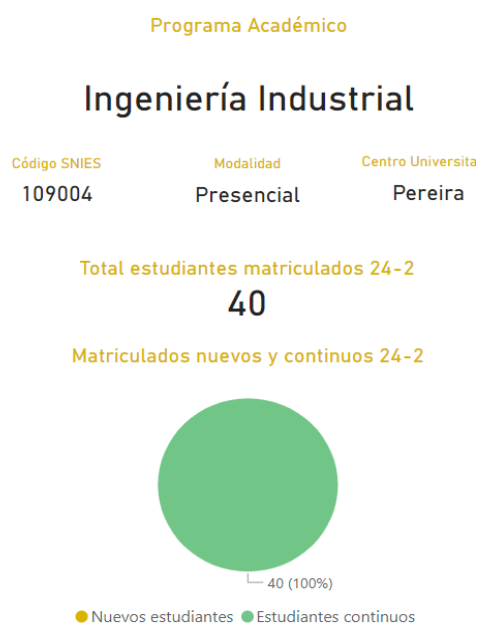
El programa también se ha caracterizado por la optimización de sus recursos, al compartir docentes con otros programas académicos tanto de componente transversal como disciplinar.

Se ejecutó el presupuesto de plan de mejora con recursos derivado del proceso de autoevaluación del programa, convirtiéndose en el gran logro contar con laboratorios de física y química, y de prototipado.

### 15.3.1 PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

El programa presentó una pausa en su oferta en el período 2024-2, sin embargo, se conserva la permanencia como estudiantes continuos, de 40 estudiantes.

Ilustración 10. Matriculas.



El programa presenta un excedente de \$59.613.720,00, a pesar del bajo número de estudiantes, se conserva su operación sin sacrificio al presupuesto del Centro Universitario.

Tabla 55 Comportamiento financiero

<div><div>Centro Universitario</div><div>Pereira</div></div> <div><div>Centro de Costo</div><div>27323473</div></div>	<div><div>Resumen de balance financiero</div><div><div>TOTALINGRESOSNETOS</div><div>\$ 173.193.061</div></div><div><div>COSTOSDIRECTOS</div><div>\$ 113.214.921</div></div><div><div>COSTOSNOMINA</div><div>\$ 113.214.921</div></div><div><div>COSTOSINDIRECTOS</div><div>\$ 364.450</div></div><div><div>EXCEDENTESFINALES</div><div>-\$ 59.613.690</div></div></div>																																
<div><div>Resumen por tipo clasificación</div><div><div>\$ 173.193.061</div><div>\$ 113.579.371</div></div><div><div>Ingresos netos</div><div>Costo</div></div></div>	<div><div>Valores por cuenta de resultado</div><table><tr><th>Rubro</th><th>Valor</th></tr><tr><td>MATRICULAS PREGRADO</td><td>\$ 264.992.345</td></tr><tr><td>COSTO SUELDOS</td><td>\$ 72.374.310</td></tr><tr><td>ING.OP. FONDO BECAS</td><td>\$ 11.018.760</td></tr><tr><td>APORTES AFP</td><td>\$ 9.158.177</td></tr><tr><td>APORTES EPS</td><td>\$ 6.500.377</td></tr><tr><td>COSTOS CESANTIAS</td><td>\$ 6.466.904</td></tr><tr><td>PRIMA DE SERVICIOS</td><td>\$ 6.270.381</td></tr><tr><td>RECARGO MATRICULA</td><td>\$ 4.175.240</td></tr><tr><td>ING. OP. CURS INTERS</td><td>\$ 3.331.000</td></tr><tr><td>APORTES CAJA COMP</td><td>\$ 2.912.700</td></tr><tr><td>COSTOS VACACIONES</td><td>\$ 2.763.382</td></tr><tr><td>ING.OP.MAT PRE DONA</td><td>\$ 2.672.280</td></tr><tr><td>CTO. APORTES ICBF</td><td>\$ 2.185.000</td></tr><tr><td>CTO. APORTES SEMA</td><td>\$ 1.455.000</td></tr><tr><td>Total</td><td>\$ 286.772.432</td></tr></table></div>	Rubro	Valor	MATRICULAS PREGRADO	\$ 264.992.345	COSTO SUELDOS	\$ 72.374.310	ING.OP. FONDO BECAS	\$ 11.018.760	APORTES AFP	\$ 9.158.177	APORTES EPS	\$ 6.500.377	COSTOS CESANTIAS	\$ 6.466.904	PRIMA DE SERVICIOS	\$ 6.270.381	RECARGO MATRICULA	\$ 4.175.240	ING. OP. CURS INTERS	\$ 3.331.000	APORTES CAJA COMP	\$ 2.912.700	COSTOS VACACIONES	\$ 2.763.382	ING.OP.MAT PRE DONA	\$ 2.672.280	CTO. APORTES ICBF	\$ 2.185.000	CTO. APORTES SEMA	\$ 1.455.000	Total	\$ 286.772.432
Rubro	Valor																																
MATRICULAS PREGRADO	\$ 264.992.345																																
COSTO SUELDOS	\$ 72.374.310																																
ING.OP. FONDO BECAS	\$ 11.018.760																																
APORTES AFP	\$ 9.158.177																																
APORTES EPS	\$ 6.500.377																																
COSTOS CESANTIAS	\$ 6.466.904																																
PRIMA DE SERVICIOS	\$ 6.270.381																																
RECARGO MATRICULA	\$ 4.175.240																																
ING. OP. CURS INTERS	\$ 3.331.000																																
APORTES CAJA COMP	\$ 2.912.700																																
COSTOS VACACIONES	\$ 2.763.382																																
ING.OP.MAT PRE DONA	\$ 2.672.280																																
CTO. APORTES ICBF	\$ 2.185.000																																
CTO. APORTES SEMA	\$ 1.455.000																																
Total	\$ 286.772.432																																

15.3.2 AHORRO

A partir de las siguientes actividades el programa aporto a la sostenibilidad financiera de la Institución y participo en el ahorro de recursos:

- Construcción de cursos y diplomados para fortalecer la oferta de educación continua, afines a estudiantes del programa de Ingeniería Industrial.
- Operación del laboratorio de física y química, logrando el ahorro por concepto de arriendos externos.
- Revisión y construcción de microcurrículos para la implementación de cursos distancia 4.0

- Realización de eventos tanto para estudiantes como para el público en general con la participación de expertos nacionales e internacionales sin costo.

## 15.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD

El programa hizo cuatro seguimientos para el cumplimiento del plan de mejora derivado del proceso de autoevaluación año 2022, logrando un 100% de cumplimiento, proceso reportado al área de calidad, según cronograma establecido para tal fin.

Así mismo se realizó proceso de autoevaluación del programa período 2024, ajustándose al cronograma establecido por el Área de Calidad Cali, iniciando con el Acta de conformación del equipo, y nombramiento el secretario técnico, y finalizando con la entrega del aplicativo de autoevaluación, y registro en ALFRESCO.

Se hizo un especial seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las funciones sustantivas en el programa de Ingeniería industrial, asignando para ello los tiempos necesarios en horas a cada uno de los docentes del programa, en coherencia con el Acuerdo 043, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 56 Línea de tiempo de la asignación de planes de trabajo 2023 - 2024

DOCENTE	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2
DOCENCIA	58%	60%	68%	74%
INVESTIGACIÓN	19%	20%	19%	12%
PROYECCIÓN SOCIAL	0%	2%	2%	4%
GESTIÓN ACADÉMICA	17%	13%	8%	7%
DESARROLLO PROFESORAL	5%	5%	4%	2%

### DOCENCIA

A través de cada período se aumenta la asignación de horas de docencia, conservando el mismo equipo de trabajo, coadyuvando así a la optimización del recurso y ahorro en el gasto de funcionamiento; resaltando que con este mismo equipo se logró abrir el programa de Tecnología en logística empresarial como estrategia de la articulación con el sector gobierno - Gobernación de Risaralda.

### INVESTIGACIÓN - JUAN CARLOS MEJIA

Se presentó una disminución de horas asignadas, debido a la renuncia voluntaria del Docente investigador LUIS FERNANDO REYEZ ZULUAGA quién figuraba con 24 horas, quedando solo el profesor JUAN CARLOS MEJÍA RESTREPO atendiendo la función sustantiva de investigación del programa, con la siguiente gestión:

Tabla 57 Gestiones de investigación

Año	Grupo de investigación al que pertenece el proyecto	Nombre del proyecto de investigación	Línea de investigación	Investigador principal	Fecha inicio	Fecha fin	Productos Y/O Resultados
-----	---	--------------------------------------	------------------------	------------------------	--------------	-----------	--------------------------

# RENDICION DE CUENTAS 2024

2024	Educación Sujeto y Cultura	ALTERNATIVAS DE SOSTENIBILIDA D AMBIENTAL Y SOCIAL PARA LA COMUNIDAD MINERA ARTESANAL Y SUS FAMILIAS DEL MUNICIPIO DE QUINCHÍA (COLOMBIA).		Dr. Néstor Javier Velásquez Bonilla	1/02/202 4	12/12/202 4	Capítulo de libro publicado con fecha 01/10/2024, en memorias del evento de investigación titulado "III Congreso Internacional de Investigación RURALIDAD, DESARROLLO Y PAZ", el artículo se titula "ALTERNATIVAS DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL PARA LA COMUNIDAD MINERA ARTESANAL MUNICIPIO DE QUINCHÍA (COLOMBIA)" <a href="https://iescinoc.edu.co/memorias-iii/">https://iescinoc.edu.co/memorias-iii/</a>
2024				Juan Carlos Mejía Restrepo			Acta de creación del semillero de investigación del programa de Ingeniería Industrial
2024				Juan Carlos Mejía Restrepo			Organizador de los conversatorios del invitado internacional Ing. Jorge Augusto González, de la Universidad Nacional de Tucumán Argentina
2024				Juan Carlos Mejía Restrepo			Participación como entrevistado en un programa radial de la emisora La Ciber 94.2 de Pereira

## PROYECCIÓN SOCIAL - ANDRÉS FELIPE VALENCIA

Se identifica un aumento en la asignación de horas para el apoyo de la gestión de proyección social, específicamente en el frente de voluntariado, con el Docente ANDRÉS FELIPE VALENCIA DURÁN, con la siguiente gestión:

Con el objetivo de fortalecer las competencias técnicas y prácticas de los estudiantes y la comunidad académica, tanto de la rectoría como del centro regional para este 2024 se orientaron 3 cursos de **Excel Básico Empresarial I** como parte de la estrategia de voluntariado del docente Andrés valencia del programa de Ingeniería Industrial. Estos cursos, además de generar un impacto positivo en los participantes, refuerzan el compromiso institucional con la formación integral y la vinculación comunitaria.

Tabla 58 Gestiones proyección social

Año	Actividad	Comunidad académica	Docente	Horas	Beneficiarios
2024-1	Curso Excel básico empresarial I	Centro regional Pereira	Andrés Valencia	40	100
2024-2	Curso Excel básico empresarial I	Centro regional Pereira	Andrés Valencia	40	76
2024-2	Curso Excel básico empresarial I	Rectoría centro occidente	Andrés Valencia	25	63

### Beneficiarios:

- Los cursos contaron con una excelente acogida, permitiendo la formación de estudiantes, egresados y otros miembros de la comunidad académica de diferentes sedes.
- Se beneficiaron grupos diversos en términos de áreas de formación, fortaleciendo su preparación para enfrentar retos laborales.

#### Beneficios:

- **Fortalecimiento de competencias:** Los participantes adquirieron habilidades clave en Excel, esenciales para el desempeño en roles empresariales.
- **Preparación para el trabajo:** Los estudiantes en ruta hacia sus prácticas profesionales ampliaron sus conocimientos en Excel.
- **Integración de los centros regionales:** La actividad promovió la integración entre el Centro Regional Pereira y los otros centros regionales pertenecientes a la Rectoría Centro Occidente.
- **Vinculación comunitaria:** Los cursos abrieron espacios de aprendizaje para toda la comunidad académica.

### 15.5 RETOS 2025

- Fortalecer las estrategias de seguimiento permanentes a los estudiantes
- Seguimiento estadístico del programa MAIE y Guardián
- Ejecutar mensualmente los comités de apoyo curricular del programa y todas las acciones que esto implica
- Realizar visitas de corte comercial a empresas o colegios, para ofrecer los servicios de nuestra institución, y lograr resultados eficientes.
- Ejecutar el programa Técnico profesional en talento humano como estrategia de la articulación con la media técnica para fortalecimiento de la oferta institucional.
- Desarrollar clases espejo y proyectos COIL con instituciones internacionales
- Fomentar la inmersión presencial de estudiantes del programa con instituciones internacionales.
- Fortalecer las competencias de los estudiantes del programa para presentar pruebas SABER PRO.
- Fortalecimiento identidad y cultura misional de los estudiantes.
- Fomentar acciones y actividades en el proceso de investigación tanto en gestión como en semillero



## 15. ADMINISTRACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

---



## 15.1 INTRODUCCIÓN

La ejecución del programa de líderes y el saneamiento de metas comunes permitieron gestionar actividades complejas dentro y fuera de la institución. Gracias al trabajo colaborativo, el apoyo financiero de la dirección académica y la participación del capital humano, se alcanzaron logros significativos que fortalecieron el programa y su impacto social.

1. Reconocimiento en el sector real mediante la fidelización de egresados como principales cooperadores.
2. Fortalecimiento de convenios estratégicos como la estrategia Risaralda Profesional.
3. Representación deportiva en un campeonato nacional de fútbol.
4. Participación en el Congreso Nacional de Universidades Católicas.
5. Salidas pedagógicas a Buga, Cali y la UTP.
6. Segunda cohorte del curso de primeros auxilios y capacitaciones en pruebas Saber.
7. Movilidad internacional de tres estudiantes de origen indígena.
8. Prácticas de responsabilidad social impactando seis municipios a través del voluntariado "Seguridad y Salud en el Trabajo en los Territorios".
9. Potenciación del sentido social en estudiantes de IV semestre mediante prácticas de responsabilidad social.
10. Obtención de recursos para investigación liderada por docentes del programa.

## 15.2 PERSPECTIVA DE PERSONAS

Reconociendo el impacto que el talento y capital humano ejercen en la misionalidad institucional y su papel transformador en la región, se diseña una estructura de trabajo al interior del equipo de acuerdo con sus potencialidades y fortalezas. Es así como cada función sustantiva o actividad tiene en cabeza un líder que acompaña y coordina las acciones de los docentes que tienen dicha función; dicho líder se encarga de realizar seguimiento de actividades, el cronograma y actas de reuniones para la adecuada toma de decisiones con miras a garantizar la calidad de cada producto.



## 15.2.1 EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 59 Equipo de trabajo Programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

No.	Nombres completos	Cargo	Máximo nivel de formación obtenido	Actividad - Función Sustantiva
1	VELASQUEZ BONILLA NESTOR JAVIER	Tiempo Completo	Maestría	Docente investigador - Internacionalización
2	JIMENEZ PEREZ PEDRO LUIS	Tiempo Completo	Maestría	Líder de Prácticas
3	ZAPATA FRANCO JULIO CESAR	Tiempo Completo	Especialización	Docente MAIE, Calidad y administrativa
4	HINCAPIE ACUÑA MARY LUZ	Medio Tiempo	Maestría	Gestión Docente
5	VALENCIA AGUIRRE WILSON FABIO	Tiempo Completo	Maestría	Líder de egresados
6	ORTIZ BRAVO VICTOR ALFONSO	Tiempo Completo	Maestría	Docente Investigador – Líder del Semillero
7	TRUJILLO YEIMY EDITH	Tiempo Completo	Maestría	Gestión Curricular, voluntariado,
8	MOLINA MEDINA MARLYN	Tiempo Completo	Especialización	Coordinar para la ejecución de las funciones sustantivas
9	BERNAL MOLINA ADRIANA MARIA	Medio Tiempo	Especialización	Gestión Docente
10	GALVIS CARDONA LUZ ADRIANA	Medio Tiempo	Especialización	Gestión Docente
11	OSPINA HERNAN ALBERTO	Tiempo Completo	Maestría	Docente MAIE, Calidad y administrativa, apoyos egresados

Es una realidad que el docente UNIMINUTO cuenta con experiencia en el sector real, lo que le permite brindar herramientas coherentes, pertinentes y ajustadas al contexto tanto de las asignaturas que imparte como de las funciones sustantivas asignadas, lo que permite que impregne a su labor pasión, motivación, innovación y compromiso.

## 15.2.2 CRECIMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO

Tabla 60 Tipo de contrato de docentes.

AÑO	TC- Tiempo Completo	MT Medio tiempo	HC Hora cátedra
2023	8	4	0
2024	8	3	0

Fuente: Dirección del Programa.

El programa cuenta con un docente anualizado, un docente escalonado en instructor II cabe resaltar que es el único con este nivel de escalafón en el centro universitario. Optimizando en cuanto a un docente de medio tiempo para la vigencia 2024, redistribuyendo asignaturas entre los docentes de tiempo completo.

### 15.2.3 PLAN OPERATIVO

Frente a las actividades del Plan Operativo a cargo de las Direcciones de Programa o áreas se tienen los siguientes avances, logros, resultados.

Tabla 61 Acciones y plan operativo.

Acción	Actividades Realizadas
Realizar un estudio sobre la infraestructura requerida para la población en situación de discapacidad en el Campus Universitario.	Se realiza el estudio con el apoyo de una practicante del programa. Aún no se recibe retroalimentación del área de infraestructura.
Diseñar e implementar un programa de riesgo público integrado al PESV.	Se realiza el estudio con el apoyo de una practicante del programa. Aún no se recibe retroalimentación del área de infraestructura y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Desarrollar plan de formación docente para el 2024.	Los docentes se capacitan a través de UNICORPORATIVA y Postgrados.
Realizar evento de experiencias exitosas de prácticas profesionales y trabajos de opción de grado con el sector externo.	Se realiza el evento en los meses de junio y noviembre de 2024.
Desarrollar proyectos pedagógicos COIL y Clases Espejo con Universidades externas.	Se presentan dos proyectos COIL y se desarrolló una clase espejo con la Universidad Tecnológica de Perú.
Fortalecer las competencias de los estudiantes del programa para presentar pruebas SABER PRO.	Se realizan simulacros en Pruebas Saber Pro con los estudiantes del Centro Universitario Pereira.
Fortalecer los semilleros de investigación en el programa a través de intercambio académico.	Se realizan diversas actividades para fortalecer el semillero y estimular el ingreso de nuevos estudiantes en los procesos de investigación.
Realizar un evento semestral en conjunto con el área de proyección social dirigido a los graduados del programa.	El evento se realizó en los meses de septiembre y noviembre de 2024.
Crear y desarrollar los laboratorios requeridos para el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se crearon los laboratorios físicos del programa en ergonomía, medición ambiental y elementos de protección personal.
Reportar las oportunidades de mejora en las aulas Innóvame y 4.0.	Se realiza un reporte por parte de los docentes en el formato, y se levantan acciones de mejora.
Seguimiento al uso y aplicación de los simuladores del programa.	En el reporte entregado por el área de virtualidad se observa que los docentes requieren aumentar el uso de los simuladores asignados.
Reporte periódico del uso y consulta de las bases de datos electrónicas y digitales de la biblioteca.	Se recibe el reporte de uso de bases de datos de enero a junio de 2024; se redactarán acciones de mejora.
Crear un espacio digital que recopile el material complementario que los docentes crean, desarrollan y utilizan en sus tutorías.	Los docentes consignan en la base de datos el material complementario usado en las tutorías.
Desarrollar actividades presenciales y virtuales para preparar a los estudiantes para las pruebas SABER PRO.	Se realiza capacitación en el mes de agosto de 2024.
Desarrollar actividades de actualización, investigación y/o innovación que permitan la participación de estudiantes, graduados y el sector externo.	Se han realizado actividades con graduados, estudiantes y sector externo como aporte a la investigación del programa.
Socialización del Documento Maestro del programa entre egresados y estudiantes.	Se realiza una socialización del DM en el segundo semestre de 2024.
Ampliar la oferta académica de diplomados de opción de grado para el año 2024.	Se determinó por costos, número de estudiantes y eficiencia de los recursos dejar solo un diplomado en ergonomía.
Socializar requisitos para aplicar al escalafón docente de acuerdo con los lineamientos del reglamento profesoral.	Se socializa la información y un docente del programa aplica al escalafón a finales de 2023.
Plan de comunicaciones del programa para socializar los órganos de participación y elección que tiene la institución.	Se socializa con la información enviada por comunicaciones del Centro Universitario y comunicaciones nacional. Actualmente, un docente del programa participa en el Consejo Superior de la Rectoría.

### 15.3 PERSPECTIVA DE FINANZAS

El programa generó excedentes para el año 2024. Si bien el programa no hace uso de presupuesto de manera directa, con el apoyo de la Vicerrectoría Académica en el periodo 2024-1 se logró emprender acciones con recursos financieros que aportan a la calidad

académica, específicamente capacitando y preparando a los estudiantes de VII a IX semestre para la presentación de las pruebas saber pro, el recurso asignado fue de \$1.300.000.

Un mecanismo de optimización de los recursos fue el cubrir a otros programas académicos con docentes del programa que cumplen con el perfil y experiencia requerida para orientar algunas de sus asignaturas.

15.3.1 PRESUPUESTO Y CUMPLIMIENTO DE METAS

El presupuesto durante la vigencia estuvo a cargo de la Dirección Académica, quien articuló, administró y distribuyó los recursos de manera tal que garantizó, apoyo y afianzó los procesos del programa.

Ilustración 11 Matrículas.

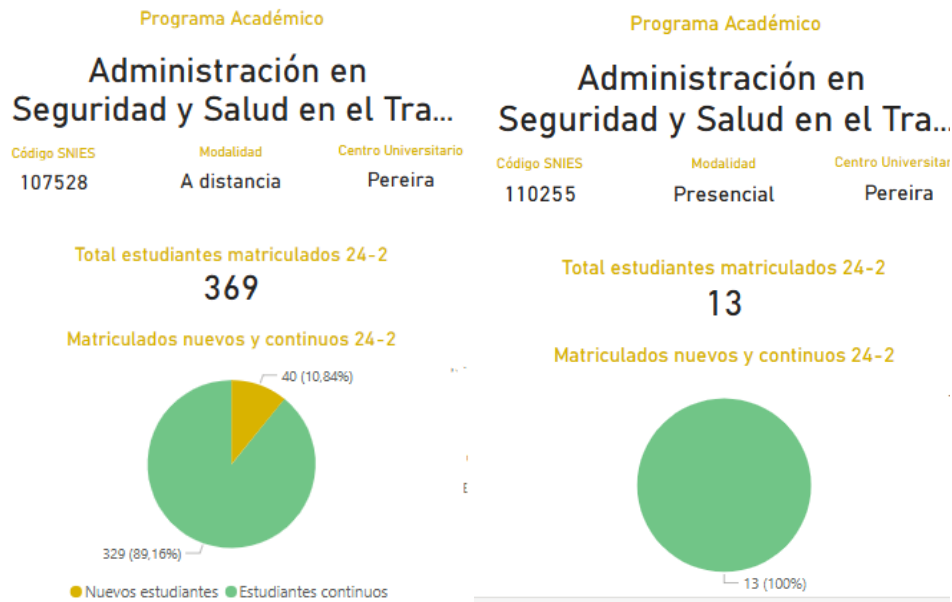
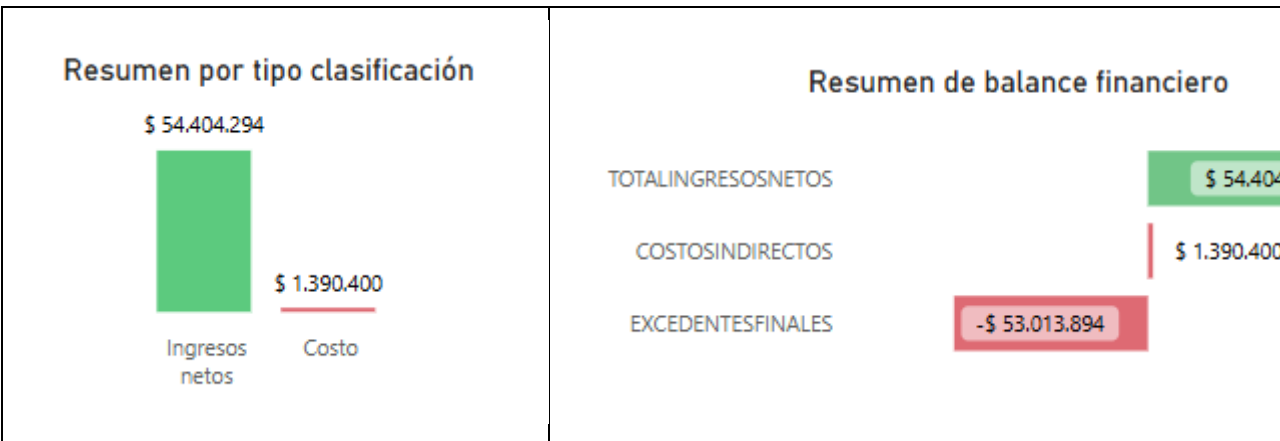


Ilustración 12 Comportamiento financiero



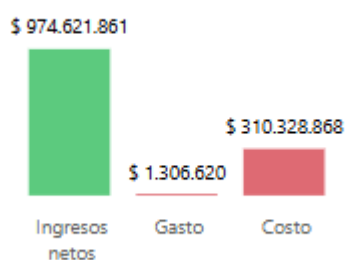
### Pérdidas y Ganancias

P y G	Valor
TOTALINGRESOSNETOS	\$ 54.404.294
COSTOSINDIRECTOS	\$ 1.390.400
EXCEDENTESBRUTOS	-\$ 53.013.894
EXCEDENTESFINALES	-\$ 53.013.894
EXCEDENTESOPERACIONALES	-\$ 53.013.894

### Valores por cuenta de resultado

Rubro	Valor
MATRICULAS PREGRADO	\$ 83.147.750
HONORARIOS P.M.	\$ 1.200.000
ING.OP. FONDO BECAS	\$ 755.225
RECARGO MATRICULA	\$ 602.680
CERTIFICADO	\$ 243.000
ING.OP.DESCUENTO CAM	\$ 210.000
CTO.IND.POLIZA ESTUD	\$ 190.400
DESCUENTO UNIAMIGOS	\$ 0
DEV. MAT. PREGRADO	\$ 0
DIF.DTO CAJAS COMPEN	\$ 0
DIF.DTO EMP UNIMINUT	\$ 0
DIF.DTO ENT PRIVADAS	\$ 0
DIF.DTO ENT TERRIT	\$ 0
DIF.DTO BECAS DE HONOR	\$ 0
<b>Total</b>	<b>\$ 55.794.694</b>

### Resumen por tipo clasificación



### Resumen de balance financiero

TOTALINGRESOSNETOS	\$ 974.621.861
COSTOSDIRECTOS	\$ 255.635.752
COSTOSNOMINA	\$ 255.635.752
COSTOSINDIRECTOS	\$ 54.693.116
EXCEDENTESFINALES	-\$ 662.986.373

### Pérdidas y Ganancias

P y G	Valor
TOTALINGRESOSNETOS	\$ 974.621.861
COSTOSDIRECTOS	\$ 255.635.752
COSTOSINDIRECTOS	\$ 54.693.116
EXCEDENTESFINALES	-\$ 662.986.373
EXCEDENTESOPERACIONALES	-\$ 662.986.373
EXCEDENTESBRUTOS	-\$ 664.292.993

### Valores por cuenta de resultado

Rubro	Valor
MATRICULAS PREGRADO	\$ 1.386.081.206
COSTO SUELDOS	\$ 160.549.120
DERECHOS DE GRADO	\$ 40.536.400
CTO. SUELDOS	\$ 33.872.880
APORTES AFP	\$ 23.540.367
ING.PREGRADO	\$ 17.480.056
APORTES EPS	\$ 16.933.991
ING.OP. FONDO BECAS	\$ 15.807.655
COSTOS CESANTIAS	\$ 13.922.450
PRIMA DE SERVICIOS	\$ 13.809.370
RECARGO MATRICULA	\$ 12.378.375
ING. OP. CURS INTERS	\$ 11.020.900
APORTES CAJA COMP	\$ 7.921.797
COSTOS VACACIONES	\$ 7.105.117
<b>Total</b>	<b>\$ 1.284.950.729</b>

### 15.3.2 AHORRO

Durante el año se realizaron actividades de posicionamiento de marca del programa, además de fidelización de los estudiantes, egresados y docentes a través de foros, actualizaciones y formaciones tales como: Capacitación en pruebas saber Pro, foro del día del ASST, curso de primeros auxilios, curso de competencias digitales a docentes. A continuación, se relaciona las actividades que se gestionaron desde la Coordinación y que generaron ahorro tanto al programa como a la institución:

ACCIÓN O ACTIVIDAD	AHORRO
Stand en el Lucy Tejada (foro del COSSETS)	\$1.200.000
Certificación en primeros auxilios (se certificaron 36 estudiantes, este curso en el mercado cuesta \$60.000)	\$2,160.000
Certificación curso de alturas (durante el año se certificaron en gestión con el Sena 7 estudiantes, este curso en el mercado tiene un costo estimado de \$100.000)	\$700.000
Capacitación dirigida a egresados y estudiantes sobre el régimen de seguridad social y reforma pensional (el invitado cobra de manera particular \$800.000 la hora)	\$800.000
Capacitación dirigida a estudiantes de V semestre sobre ley de acoso laboral y norma sobre el manejo de sustancias psicoactivas en el las organizaciones (el invitado cobra de manera particular \$400.000 la hora)	\$400.000
Certificación a docentes del programa en competencias digitales nivel intermedio en el mercado tiene un costo promedio de \$120.000 por certificación)	\$1.320.000
Se diseña, coordina y oferta diplomado en Ergonomía Laboral como opción de grado, este diseño tiene un costo en el mercado de \$3.000.000	\$3.000.000

### 15.4 PERSPECTIVA DE CALIDAD

El inicia su primer ejercicio de autoevaluación dando alcance al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, y desarrolla el ejercicio de proyección del plan de mejora en esta vigencia.

Se desarrolló el proceso de autoevaluación del programa período 2024, dando cumplimiento al cronograma establecido por el Área de Calidad de la Rectoría Centro Occidente, iniciando con el Acta de conformación del equipo, y nombramiento el secretario técnico, y finalizando con la entrega del aplicativo de autoevaluación, y registro en ALFRESCO.

Se realizó reunión semanal con el equipo docente del programa con el fin de realizar seguimiento a las funciones sustantivas, garantizando que se cumpliera el lema de esta vigencia. Educación con Calidad.

De igual forma, al tratarse de un programa propio del Cu Pereira, se realizaron los comités curriculares con miras a fortalecer la calidad y pertinencia del programa.

Tabla 62 Línea de tiempo de la asignación de planes de trabajo 2023 - 2024

DOCENTE	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2
DOCENCIA	75%	63%	66%	67%
INVESTIGACIÓN	2%	15%	12%	13%
PROYECCIÓN SOCIAL	7%	10%	10%	9%
GESTIÓN ACADÉMICA	12%	7%	8%	9%
DESARROLLO PROFESORAL	4%	5%	4%	2%

### DOCENCIA

Durante la vigencia 2024, se potencian las horas de docencia, dando cumplimiento a las orientaciones dadas por la Vicerrectoría Académica para garantizar un alto porcentaje en este ítem, seguido de investigación, proyección social y demás funciones sustantivas. Donde cada docente se especializa en la función sustantiva asignada lo que se ha visto reflejado en la noche de la excelencia del 12 de diciembre donde se alcanzan nominaciones en investigación y posterior premio al docente Víctor Ortiz, en cuanto a proyección social son nominados los docentes Julio Zapata y Yeimy Trujillo logrando el reconocimiento esta última.

### INVESTIGACIÓN

Se incorpora para fortalecer la investigación del programa al docente VICTOR ORTIZ como líder del semillero, quien se suma al equipo de investigadores del programa con el doctor NESTOR VELASQUEZ atendiendo la función sustantiva de investigación del programa, con la siguiente gestión:

#### VICTOR ORTIZ

- Asesoría de 5 trabajos de grado
- Orientación a semillero SIBYSA con 6 charlas directas y 4 charlas indirectas
- Participación de 2 estudiantes del semillero en eventos de apropiación social del conocimiento.
- Envío para publicación de 3 artículos científicos a revistas internacionales.
- Envío para publicación de 1 capítulo de libro.
- Participación como ponente en 2 congresos nacionales

# RENDICION DE CUENTAS 2024

- Participación como ponente en 1 congreso internacional
- Participación con poster en un encuentro internacional de estudiantes de doctorado
- Par evaluador MinTIC de material didáctico de programación y metodologías STEAM

## NESTOR VELASQUEZ

- Capítulo de libro de memorias del SINOP publicado en octubre
- Organizador y facilitador del conversatorio y del taller de lenguas nativas con expertas internacionales
- Participación en entrevista en la Siber radio hablando del proyecto de investigación.
- Ponente en un evento de Ergonomía
- Jurado de encuentro de semilleros interno y de CIAF.
- Asesor y evaluador de trabajos de grado diferentes a investigación.

Tabla 63 Gestiones de investigación

Año	Grupo de investigación	Nombre del proyecto de investigación	Línea de investigación	Investigador principal	Fecha inicio	Fecha fin	Productos Y/O Resultados
2024	Educación Sujeto y Cultura	ALTERNATIVAS DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL PARA LA COMUNIDAD MINERA ARTESANAL Y SUS FAMILIAS DEL MUNICIPIO DE QUINCHÍA (COLOMBIA).		Dr. Néstor Javier Velásquez Bonilla	1/02/2024	12/12/2024	Capítulo de libro publicado con fecha 01/10/2024, en memorias del evento de investigación titulado "III Congreso Internacional de Investigación de Investigación RURALIDAD, DESARROLLO Y PAZ", el artículo se titula "ALTERNATIVAS DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL PARA LA COMUNIDAD MINERA ARTESANAL MUNICIPIO DE QUINCHÍA (COLOMBIA)" <a href="https://iescinoc.edu.co/memoriasiii/">https://iescinoc.edu.co/memoriasiii/</a>
2024	Educación Sujeto y Cultura	"MUJERES, SANEAMIENTO BÁSICO Y AGUA: UNA UTOPIA DE CALIDAD DE VIDA EN LA RECLUSIÓN DE MUJERES LA BADEA EN LA CIUDAD DE PEREIRA"	EDUCACIÓN, TRANSFORMACIÓN SOCIAL E INNOVACIÓN.	Víctor Alfonso Ortiz	1/02/2024	12/12/2024	Analizar las condiciones de la calidad del agua que utilizan las Mujeres Privadas de la Libertad para realizar sus actividades diarias en la Reclusión de Mujeres la Badea la badea ubicada en el Municipio de Pereira.

## PROYECCIÓN SOCIAL

Se da continuidad a la estrategia de voluntariado de Seguridad y Salud en el Trabajo en los territorios. Se impacta población del área urbana y rural del territorio Risaraldense; así como norte del Valle del Cauca, lugares de procedencia de los estudiantes vinculados a la estrategia de voluntariado.

Así mismo se ve beneficiada comunidad externa como los territorios natales de nuestros estudiantes que se vinculan a la estrategia

Tabla 64 Gestiones proyección social

	ACTIVIDAD	# H X S	FECHA ENTREGA	EVIDENCIA		
ENTREGA 1	Revisión de documentación voluntarios	4	30 de agosto de 2024	Formatos diligenciados y firmados - correos enviados		
	Contacto con la fundación o lugar de aplicación.					
	Entregar carta de inicio de semestre fundación o lugar de aplicación.					
ENTREGA 2	Plan de capacitaciones (mínimo 3 capacitaciones por el semestre).	12	01 de septiembre al 30 de octubre	Informe de avance y evidencias (listas de asistencia, fotografías, y de más que puedan evidenciar la realización de la tarea).	Formato compartido por el tutor	Aplicación de la estrategia, recolectar evidencias, fotos, listados de asistencias y de más que sustenten la actividad realizada.
	Proyección del Plan Emergencia del lugar de aplicación - documento word.					
	Participación en el simulacro nacional.					
ENTREGA 3	Recopilación de evidencias	12	Del 01 al 25 de noviembre de 2024	Informe de avance y evidencias		Título adecuado, objetivos, un alcance, impacto, la evaluación inicial de la organización y el cronograma de actividades realizadas, conclusiones.
	Informe final - buena presentación - APA					
ENTREGA 4	Cierre	12	29 de noviembre de 2024	Informe Final y sustentación		Desarrollo de las estrategias - conclusiones
						Informe final y sustentación.

## 15.6 RETOS 2025

- Acompañar las estrategias de permanencia del programa
- Potenciar la oferta de diplomados como opción de grado del programa para la diversificación de ingresos.
- Articular acciones que permitan ofertar cursos en temáticas de SST a las empresas, egresados y comunidad académica en general.
- Realizar acercamiento con la tercera hélice que permita el posicionamiento de la marca institucional y del programa.
- Fomentar la participación de los docentes en el desarrollo de proyectos COIL.
- Realizar macro evento entorno a la celebración del día del SST que permita dar alcance a funciones sustantivas como relacionamiento con el sector externo, investigación, egresados y fortalecimiento de competencias disciplinares.
- Potenciar las actividades encaminadas a investigación del programa.



## RENDICION DE CUENTAS 2024

---

- Fortalecer el espíritu misional en docentes y estudiantes del programa.
- Fortalecimiento identidad y cultura misional de los estudiantes.