



**CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**

**CONSEJO DIRECTIVO**

**ACUERDO No. 1373**

**30 DE OCTUBRE DE 2019**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2020 - 2023”.**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCION 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Y**

**CONSIDERANDO:**

- 1.- Que, para alcanzar los objetivos Institucionales, entre ellos el desarrollo de la región, es necesario promover profesionales competitivos e innovadores, con empleo, empresa o proyecto de formación académica, para beneficio de la sociedad.
- 2.- Que el artículo 28 literal b) de los Estatutos, contempla entre las funciones del Consejo Directivo: Aprobar en primera instancia las políticas generales y los planes de desarrollo de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, en concordancia con las políticas de Educación Superior que trace el gobierno, las necesidades regionales y las expectativas del desarrollo social y económico del país.
- 3.- Que el Plan de Desarrollo 2020 – 2023 de la Corporación Universidad de la Costa, CUC, está fundamentado en una metodología participativa, para fomentar procesos permanentes de mejoramiento de la calidad académica y de gestión; comprometida con todas las dimensiones del desarrollo social, económico, tecnológico, político y cultural del país y de la región.

**ACUERDA:**

**Artículo primero:** Aprobar el Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2023, como sigue a continuación:



## INTRODUCCIÓN

La Universidad de la Costa en sus 49 años, ha trabajado incansablemente por la formación de ciudadanos integrales en carreras profesionales y programas de posgrado en las distintas áreas del conocimiento, que aporten a la sociedad mediante el desarrollo de la ciencia, la tecnología, el deporte y la cultura. Con la búsqueda constante de la excelencia académica e investigativa la Universidad de la Costa ha obtenido resultados y reconocimientos en el ámbito nacional e internacional, consolidándose en los procesos de Alta Calidad, hecho tal, que ha permitido obtener la Acreditación Institucional en Alta Calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional.

En Colombia, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) vinculado al Ministerio de Educación Nacional, funge como componente esencial del Sistema Nacional de Acreditación (SNA), cuya función principal es la promoción y ejecución de las políticas de acreditación estipuladas por el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), como un papel estratégico para el mejoramiento del sistema de educación superior. Para el Sistema Nacional de Acreditación (SNA), uno de los compromisos fundamentales que tienen las Instituciones de Educación Superior es garantizarle a la sociedad que sus acciones cumplan con los más altos estándares de calidad (Ley 30, 1992, art. 53).<sup>1</sup>

En este contexto, la Universidad asume de forma consciente este compromiso y propende por un sistema que aporte a las dinámicas de la educación, contribuyendo a sus procesos misionales, mediante el desarrollo de programas pertinentes que aseguren el aprendizaje, la innovación y la competitividad, fortaleciendo las capacidades de los estudiantes y el perfil de egreso, brindándole a la comunidad ciudadanos capaces de afrontar los retos presentes y futuros de la sociedad. Es por ello, que este Plan de Desarrollo Institucional 2020 -2023 contempla estos compromisos de acuerdo a las necesidades del entorno.

---

<sup>1</sup> Congreso de la República de Colombia. (30 de diciembre de 1992). Artículo 5 [Título I]. Fundamentos de la Educación Superior. [Ley 30 de 1992].

## PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



El plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2023 de la Universidad de la Costa “Aprendizaje De Calidad Para Una Felicidad Sostenible” es la base que trazará el curso estratégico de la Institución en los próximos cuatro (4) años, donde la alta dirección estableció 4 áreas estratégicas que fueron aprobadas por el Consejo Directivo.

Una vez definidas las áreas estratégicas, se establecieron unas comisiones para trabajar de manera colaborativa en el Plan de Desarrollo. El objetivo de estas comisiones fue construir un conjunto de retos, metas e indicadores partiendo de la lluvia de retos realizada por la comunidad Unicosta, tendencias nacionales e internacionales y documentos Institucionales, dirigidos al fortalecimiento del PDI.

Dando continuidad a las sesiones trabajadas en la Universidad de la Costa, se realizó un retiro organizacional, donde se contó con la participación de la comunidad Unicosta encabezada por la Alta Directiva, Directores, Decanos de Departamento, Decanos de Facultad, Representantes de los Estudiantes, Graduados y profesores ante los diferentes órganos decisorios, para la socialización inicial de los retos, metas e indicadores y la construcción de los respectivos Planes de Acción por cada una de las Vicerrectorías y Programas Académicos

Finalmente, el Departamento de planeación compiló todas las propuestas que formaron lo que hoy es el Plan de Desarrollo Institucional y los Planes de Acción 2020.



## **VISIÓN INSTITUCIONAL**

La Universidad de la Costa, tiene como visión ser reconocida por la sociedad como una Institución de Educación Superior de alta calidad y accesible a todos aquellos que cumplan los requerimientos académicos.

## **MISIÓN INSTITUCIONAL**

La Universidad de la Costa, CUC, tiene como misión formar un ciudadano integral bajo el principio de la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, con un alto sentido de responsabilidad en la búsqueda permanente de la excelencia académica e investigativa, utilizando para lograrlo el desarrollo de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura.

## **VALORES DEL PLAN DE DESARROLLO**

### **Justicia**

Entendido por la Universidad de la Costa como el principio de moralidad, respeto y equidad que implica darle a cada quien lo que le corresponde, pertenece o merece.

### **Colaboración**

Visto como la actividad o acción entre los actores Institucionales para trabajar de manera espontánea y conjunta por el logro de los compromisos, metas y objetivos.

### **Comunicación**

Se entiende como el conjunto de acciones donde la comunidad Unicosta intercambian informaciones y opiniones con otras personas estableciendo una relación respetuosa entre sí.

### **Gratitud**

Entendido como el sentimiento de agradecimiento y aprecio que sienten los miembros de la institución en correspondencia a las acciones, palabras, gestos o bienes que otros realizan en favor de la comunidad universitaria.

**Diligencia**

Esfuerzo realizado por la Universidad para completar lo iniciado y tomar decisiones oportunas, sin considerar los posibles obstáculos o inconvenientes que se puedan presentar durante el proceso.

**Felicidad**

Sensación de bienestar, satisfacción y alegría que experimenta la comunidad universitaria con la consecución de sus deseos, propósitos y metas.

**Armonía**

Estado de tranquilidad y serenidad producido por los miembros de la comunidad Unicosta para relacionarse empáticamente con la sociedad.

**Coherencia**

Entendido como la conducta correcta de actuar y mantener en todo momento una misma línea, basados en los principios Institucionales.

## TRAYECTORIA PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



Desde 1970, la Universidad de la Costa ha contribuido al desarrollo educativo regional a nivel superior prueba de ello, ha sido reconocida como una Institución de Educación Superior de Alta Calidad, mediante la resolución No. 9521 del 2019 del Ministerio de Educación Nacional (MEN). Lo que nos compromete a seguir trabajando para mantener procesos bien estructurados, que garanticen unas bases sólidas permitiendo cumplir con nuestros compromisos misionales.

Es así, como el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) del 2006 – 2010 se inició con trabajos para la acreditación de programas académicos en alta calidad. En cuanto al PDI 2011-2015 se consolidaron esfuerzos por formar profesionales integrales, competitivos e innovadores, con empleo, empresa o proyecto de formación académica y en el del 2016 – 2019 se realizó conjuntamente el desarrollo de una infraestructura sólida para la generación de conocimiento acorde con las necesidades mundiales.

A partir de este Plan de Desarrollo 2020 – 2023 se comienza a trabajar con cuatro (4) áreas estratégicas definidas por las altas directivas, articulado con la generación de retos, metas e

indicadores propuestos por la Comunidad Universitaria, que buscan proyectar a la Universidad en los próximos cuatro (4) siendo estos detallados en las siguientes páginas

Paralelamente, se trabajó en la elaboración de las perspectivas de la Universidad del 2023 al 2035, teniendo en cuenta el contexto local, regional, nacional e internacional.

## MODELO PDI 2020 – 2023 APRENDIZAJE DE CALIDAD PARA UNA FELICIDAD SOSTENIBLE





## **ÁREA ESTRATÉGICA No. 1**

### **ASEGURAMIENTO DEL APRENDIZAJE**

#### **1.1. Definición**

Es el sistema de gestión del aprendizaje de los estudiantes, que, a través de la innovación y la integración de la docencia, investigación y extensión, garantiza el cumplimiento del perfil de egreso, con el propósito de brindar a la sociedad ciudadanos capaces de constituirse en agentes de transformación social.

#### **1.2. Retos**

1. ¿Cómo generar una transformación pedagógica en el profesor, frente a los cambios educativos y sociales asumidos por la Universidad, para motivar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje?
2. ¿Cómo crear ambientes de aprendizaje novedosos, pertinentes y relevantes que promuevan el fortalecimiento del desarrollo integral de los estudiantes?
3. ¿Cómo generar y aplicar didácticas innovadoras que involucren el contexto y motiven a los estudiantes a aprender de forma autorregulada, en el marco de una retroalimentación permanente que asegure el aprendizaje?"
4. ¿Cómo implementar procesos de la evaluación del aprendizaje cuyo resultado retroalimenten la gestión del currículo de los programas académicos en la Universidad la Costa?
5. ¿Cómo los graduados se constituyen en agentes transformadores de la sociedad y comprometidos con el desarrollo sostenible?
6. ¿Cómo establecer propuestas académicas que permitan articular la flexibilidad curricular, la globalización y el uso de herramientas de gestión para el desempeño profesional del graduado?
7. ¿Cómo consolidar la cultura investigativa de la comunidad académica en el marco del proceso de enseñanza y aprendizaje?



### 1.3.Indicadores y Meta

Indicador	Meta 2023
Promedio Institucional competencias genéricas pruebas Saber Pro	Alcanzar un promedio igual o superior a 150 en los resultados de las competencias genéricas de la prueba Saber pro
Tasa de aprobación –competencias genéricas (prueba Institucional)	Alcanzar como mínimo una tasa de aprobación del 25% en las pruebas de competencias genéricas (prueba institucional)
Tasa de aprobación – Especificas (prueba Institucional)	Alcanzar como mínimo una tasa de aprobación del 80% en las pruebas de específicas (prueba institucional)
Promedio de Desempeño académico institucional en pregrado	Alcanzar como mínimo un promedio académico institucional de pregrado de 3,8
Tasa de Retiro de asignaturas	Disminuir la tasa de retiro de asignaturas a máximo 2,5% del total de pregrado
Tasa de reprobación de asignaturas	Disminuir la tasa de reprobación de asignaturas a máximo 7% del total de pregrado
Tasa de permanencia por cohorte al 10º período de pregrado	Alcanzar una tasa de Permanencia por cohorte al 10º periodo igual o superior al 58%
Tasa de permanencia por cohorte al 10º período de pregrado	Alcanzar una tasa de Permanencia por cohorte al 10º periodo igual o superior al 59%
Tasa de Graduación promedio a los 12 periodos en pregrado	Alcanzar una tasa de Graduación promedio a los 12 periodos igual o superior al 37% en pregrado 2 semestre del año
Tasa de Graduación promedio a los 12 periodos en pregrado	Alcanzar una tasa de Graduación promedio a los 12 periodos igual o superior al 38% en pregrado 1 semestre del año
Tasa de profesores con evaluación de desempeño igual o superior a 4.0	Alcanzar una tasa mínima del 80% de profesores con evaluación de desempeño igual o superior a 4.0
Tasa de estudiantes en prácticas empresariales con evaluación de desempeño igual o superior a 4.0	Alcanzar una tasa mínima del 80% de estudiantes con evaluación de desempeño igual o superior a 4.0 en prácticas empresariales

Indicador	Meta 2023
Tasa de empleabilidad de los graduados en el sector productivo según el OLE	Alcanzar una tasa mínima de empleabilidad institucional de 83% según el OLE.
Salario de enganche según el OLE	Alcanzar una Salario de enganche institucional mínimo de 2,5 SMMLV según el OLE.
Salario promedio según el OLE	Alcanzar una Salario promedio institucional mínimo de 3,1 SMMLV según el OLE.
Tasa de generación productos de nuevo conocimiento por profesor	Alcanzar una tasa mínima de generación de productos de nuevo conocimiento por profesor de al menos 0.5
Índice H SCOPUS	Alcanzar como mínimo un índice H Institucional en SCOPUS de 30

Relación profesor PTC:estudiantes	Alcanzar una relación de máximo 24 estudiantes por cada profesor tiempo completo equivalente.
Grupos de investigación escalafonados según Colciencias	Escalafonar al menos 35 grupos de investigación en categoría A1 y A según Colciencias
Cantidad de estudiantes participando en semilleros de Investigación	Alcanzar una participación mínima de 2.800 estudiantes en semilleros de investigación al año.
Cantidad de miembros de la comunidad universitaria (estudiantes y profesores*) con movilidad internacional al año	Alcanzar una movilidad internacional* de al menos 600 miembros de la comunidad universitaria (estudiantes y profesores**)
*profesores de planta más profesores extranjeros	*movilidad internacional según la definición del SNIES **profesores de planta más profesores extranjeros

## ÁREA ESTRATÉGICA No. 2

### FELICIDAD SOSTENIBLE

#### 2.1. Definición

Es una sensación de bienestar perdurable, generada por experiencias institucionales cotidianas que construyen un ambiente transformador, orientado a la realización personal y colectiva de la comunidad universitaria.

#### 2.2. Retos

**2.2.1.** ¿Cómo lograr que la experiencia de nuestros aspirantes y estudiantes sea significativa y garantice la fidelización y promuevan la graduación oportuna?

##### 2.2.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Tasa de permanencia por cohorte al 10° período de pregrado	Alcanzar una tasa de Permanencia por cohorte al 10° periodo igual o superior al 58%
Tasa de permanencia por cohorte al 10° período de pregrado	Alcanzar una tasa de Permanencia por cohorte al 10° periodo igual o superior al 59%

Tasa de Graduación promedio a los 12 periodos en pregrado	Alcanzar una tasa de Graduación promedio a los 12 periodos igual o superior al 37% en pregrado 2 semestre del año
Tasa de Graduación promedio a los 12 periodos pregrado	Alcanzar una tasa de Graduación promedio a los 12 periodos igual o superior al 38% en pregrado 1 semestre del año
Tasa de absorción de pregrado	Alcanzar al menos una tasa de absorción del 70% de los inscritos, manteniendo la población de inscritos igual o superior a 3.700.
Tasa de Graduación promedio de posgrados	Alcanzar una tasa de Graduación promedio de al menos el 80% de los estudiantes de posgrado
Cantidad de estudiantes primiparos	Población de primiparos de pregrado de al menos 2.600 estudiantes al año

## 2.2.2. ¿Cómo generar bienestar a la comunidad Universitaria a través de la oferta de servicios pertinentes?

### 2.2.2.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Tasa de permanencia por cohorte al 10° período de pregrado	Alcanzar una tasa de Permanencia por cohorte al 10° periodo igual o superior al 58%
Tasa de Permanencia por cohorte al 10°	Alcanzar una tasa de Permanencia por cohorte al 10° periodo igual o superior al 59%
Top 25 de las mejores empresas para trabajar en Colombia según GPTW	Estar en el top 25 de las mejores empresas para trabajar en Colombia según GPTW
Calificación de riesgo psicosocial	Mantener el PUNTAJE GENERAL de la calificación de riesgo psicosocial en “Riesgo Bajo” o inferior.
Tasa de cobertura de los estudiantes de pregrado y posgrado en actividades de bienestar	Alcanzar tasa de cobertura mínima del 85% y del 70% de los estudiantes de pregrado y posgrado respectivamente en actividades de bienestar.

Tasa de cobertura de colaboradores en actividades de bienestar	Alcanzar tasa de cobertura mínima del 85% de los colaboradores en actividades de bienestar.
Tasa de usuarios satisfechos con los servicios de bienestar	Alcanzar una tasa de al menos el 95% de los usuarios satisfechos con los servicios de bienestar.

### 2.2.3. ¿Cómo mejorar la experiencia de la comunidad Universitaria al utilizar las plataformas virtuales de la Universidad?

#### 2.2.3.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Estudiantes y colaboradores con la AppCUC descargada	Totalidad de los estudiantes y colaboradores con la AppCUC descargada.
Tasa promedio de los usuarios de la AppCUC generando tráfico	Mantener al menos una tasa del 80% en promedio de los usuarios de la AppCUC generando tráfico en ella.
Tasa de promedio de tráfico en la plataforma de aprendizaje virtual Institucional	Alcanzar al menos una tasa promedio de al menos el 80% de los estudiantes generando tráfico en la plataforma de aprendizaje virtual Institucional.
Tasa promedio de tráfico en las plataformas del paquete de aplicaciones de comunicaciones de Microsoft por parte de la comunidad universitaria (Estudiantes, profesores, Colaboradores).	Alcanzar al menos una tasa promedio de 80% de tráfico en las plataformas del paquete de aplicaciones de comunicaciones de Microsoft por parte de la comunidad universitaria (Estudiantes, profesores, Colaboradores).

## 2.2.4. ¿Cómo mejorar el clima organizacional en la Universidad de la Costa?

### 2.2.4.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Top 25 de las mejores empresas para trabajar en Colombia según GPTW	Estar en el top 25 de las mejores empresas para trabajar en Colombia según GPTW
Puntaje General de la calificación de riesgo psicosocial	Mantener el Puntaje General de la calificación de riesgo psicosocial en “Riesgo Bajo” o inferior.

## 2.2.5. ¿Cómo la Institución puede ofrecer espacios físicos para estudiar, descansar, comer y realizar actividades deportivas y culturales, que aporten al bienestar de la comunidad universitaria?

### 2.2.5.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Ingresos por ventas de productos y servicios complementarios (comidas, almacenes, papelerías, entre otros) para la comunidad Universitaria dentro del campus	Alcanzar ingresos de al menos \$2.000.000.000 por ventas de productos y servicios complementarios (comidas, almacenes, papelerías, entre otros) para la comunidad Universitaria dentro del campus.
Tasa de usuarios satisfechos con los espacios físicos del campus universitario	Alcanzar una tasa al menos el 93% de los usuarios satisfechos con los espacios físicos de bienestar.

## ÁREA ESTRATÉGICA No. 3

### COLABORACIÓN

#### 3.1. Definición

Comprende las acciones sinérgicas de la Comunidad Universitaria, basadas en la disposición, la comunicación asertiva y la confianza, que impactan positivamente la cultura organizacional, con miras al cumplimiento de los fines misionales.

#### 3.2. Retos

**3.2.1.** ¿Cómo desarrollar dinámicas de trabajo interdisciplinario encaminadas a lograr los objetivos institucionales?

##### 3.2.1.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Tasa de servicios administrativos y de orientación académica gestionados a través de la oficina UNICA, del total de servicios administrativos y de orientación académica.	La totalidad de servicios administrativos y de orientación académica gestionados a través de la oficina UNICA (Unidad central de atención).
Existencia y funcionamiento de la plataforma de gestión integral de procesos institucionales	Centralizar la gestión interna de los procesos Institucionales a través de una plataforma de gestión integral.
Modelo organizacional que involucre el trabajo remoto, procesos interdisciplinarios y protocolos institucionales, implementado.	Implementación de un modelo organizacional que involucre el trabajo remoto, los procesos interdisciplinarios y protocolos institucionales
Tasa de Colaboradores satisfechos con los servicios internos de la Institución	Alcanzar una tasa de al menos el 80% de los colaboradores satisfechos con los servicios internos de la Institución.
Número de revistas indexadas en Scopus	Al menos 2 revistas indexadas en Scopus
Número de revistas cuartil B indexada en Publindex	Al menos 3 revista en cuartil B indexada en Publindex
Número de revistas cuartil C indexada en Publindex	Al menos 3 revista en cuartil C indexada en Publindex

### 3.2.2. ¿Cómo garantizar la gestión y transferencia del conocimiento organizacional en la Universidad de la Costa?

#### 3.2.2.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Modelo de gestión y transferencia del conocimiento para cargos estratégicos y tácticos, en funcionamiento	Al 2023 la Universidad de la Costa tendrá en funcionamiento el modelo de gestión y transferencia del conocimiento para cargos estratégicos y tácticos.
Tasa de colaboradores que asuman cargos críticos en la Universidad de la Costa y apropien el know how correspondiente a las funciones que van a desempeñar.	Lograr que todas las colaboradoras que asuman cargos críticos en la Universidad de la Costa apropien el know how correspondiente a las funciones que van a desempeñar.

### 3.2.3. ¿Cómo mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad de la Costa?

#### 3.2.3.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Sistema funcional de gestión del desempeño laboral de acuerdo con las funciones y roles establecidos	Al 2023 la Universidad de la Costa contará con un sistema funcional de gestión del desempeño laboral de acuerdo con las funciones y roles establecidos.
Plan de carrera coherente con los objetivos misionales de cada cargo en la Universidad de la Costa, según corresponda.	Lograr que cada cargo en la Universidad de la Costa, según corresponda, cuente con un plan de carrera coherente con los objetivos misionales.
Resultados de la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad de la Costa	Aumentar al menos en un 15% con respecto al 2020, los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad de la Costa.

Número de años promedio al servicio de la Institución de los profesores de planta.	Aumentar el número de años promedio al servicio de la Institución de los profesores de planta a al menos 4 años.
--	--

**3.2.4.** ¿Cómo establecer un proceso de comunicación institucional asertivo y eficiente, que garantice la disponibilidad y el flujo de información actualizada entre los actores de la comunidad Universitaria?

**3.2.4.1. Indicador y meta**

Indicador	Meta 2023
Modelo de comunicación organizacional funcional implementado	Implementar un modelo de comunicación organizacional funcional.
Tasa de colaboradores, profesores, estudiantes y graduados, con apropiación de los canales de comunicación pertinentes y herramientas institucionales establecidas.	Lograr que todos los colaboradores, profesores, estudiantes y al menos el 15% de graduados, apropien los canales de comunicación pertinentes y herramientas institucionales establecidas.
Número de inconformidades en los tiempos de respuesta según corresponda, al atender los requerimientos externos con información pertinente y veraz.	Lograr cero (0) inconformidades en los tiempos de respuesta según corresponda, al atender los requerimientos externos con información pertinente y veraz.

**3.2.5.** ¿Cómo fortalecer las competencias de los colaboradores de la Universidad de la Costa, de manera que respondan a las tendencias nacionales e internacionales del sector educativo?



### 3.2.5.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Tasa de colaboradores administrativos de acuerdo a sus roles, que hayan aumentado en al menos un (1) nivel (MCRE) sus competencias en el manejo de un segundo idioma.	Incrementar en al menos un (1) nivel (MCRE) las competencias en el manejo de un segundo idioma de los colaboradores administrativos de acuerdo a sus roles.
Tasa de profesores tiempo completo escalafonados como investigadores según Colciencias.	Escalafonar al menos el 70% de los profesores tiempo completo como investigadores según Colciencias.
Tasa de profesores tiempo completo con título de doctor	Tener al menos el 20% de los profesores tiempo completo con título de doctor.
Tasa de profesores tiempo completo con título de magister.	Tener al menos el 70% de los profesores tiempo completo con título de magister.
Tasa de colaboradores de la Universidad de la Costa certificados como ciudadanos digitales de acuerdo a su rol.	Lograr una tasa de al menos 60% de los colaboradores de la Universidad de la Costa se certifiquen como ciudadanos digitales de acuerdo a su rol.

### 3.2.6. ¿Cómo definir y apropiar una cultura organizacional que propenda por el cumplimiento de los objetivos Institucionales?

#### 3.2.6.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Informe de diagnóstico y resignificación de la cultura organizacional	Contar con un diagnóstico y resignificación de la cultura organizacional acorde a los retos de la Universidad de la Costa.

Certificación de Cultura Organizacional de GCTI	Lograr y mantener la certificación de Cultura Organizacional de GCTI.
Certificación de Empresa Saludable	Lograr y mantener la certificación de Empresa Saludable.
Tasa de cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.	Alcanzar al menos una tasa del 100% de cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.
Número de certificaciones al menos de orden nacional como empresa socialmente responsable.	Obtener una certificación al menos de orden nacional como empresa socialmente responsable.
Certificación en buenas prácticas laborales	Obtener Certificación en buenas prácticas laborales

**3.2.7.** ¿Cómo podríamos establecer procesos de oferta académica flexibles y de diferentes tarifas, sin cerrar matriculas?

**3.2.7.1. Indicador y meta**

Indicador	Meta 2023
Procesos alternos de oferta académica flexibles con tarifas ajustadas	Crear procesos alternos de oferta académica flexibles con tarifas ajustadas
Tasa de programas académicos ofertados en modalidad virtual.	Contar con al menos el 3 de los programas académicos ofertados en modalidad virtual

**3.2.8.** ¿Cómo fortalecer las finanzas de la Institución para incrementar el monto y alcance de los planes de inversión?

### 3.2.8.1. Indicador y meta

Indicador	Meta 2023
Tasa de ingresos netos de la Universidad, por fuentes distintas a matriculas de pregrados y posgrados	Alcanzar una tasa de al menos un 20% los ingresos netos de la Institución por fuentes distintas a matriculas de pregrados y posgrados.
Certificación de riesgo financiero.	Mantener o mejorar la calificación de riesgo financiero con respecto al año 2019.

## ÁREA ESTRATÉGICA No. 4

### NUEVO MODELO DE UNIVERSIDAD

#### 4.1. Definición

La Universidad de la Costa reconoce la necesidad de un nuevo modelo que potencialice su labor como agente transformador de la sociedad, a través de una plataforma tecnológica flexible e innovadora, centrada en el aseguramiento de un aprendizaje significativo orientado a la solución de problemas y a las tendencias del mundo del trabajo, que le permita trascender a todos los miembros de la comunidad universitaria.

#### 4.2. Retos

1. ¿Cómo podríamos lograr que la universidad tenga una plataforma física y tecnológica que sea amigable e inteligente, que asegure el aprendizaje, la felicidad del estudiante y empleabilidad?
2. ¿Cómo podríamos transformar los espacios colaborativos de aprendizaje y aplicación de conocimiento de la comunidad universitaria?
3. ¿Cómo podríamos consolidar la identidad corporativa, como elemento transformador de la cultura organizacional de la Universidad de la Costa?



4. ¿Cómo podríamos garantizar en la comunidad universitaria el dominio práctico de una segunda lengua?
5. ¿Cómo podríamos crear relaciones estables, duraderas y de confianza para que la persona esté en formación permanente?
6. ¿Cómo generar mayor dinamismo en los procesos de pagos institucionales, basándose en el uso de estrategias digitales?
7. ¿Cómo podríamos establecer procesos de oferta académica flexibles y de diferentes tarifas, sin cerrar matriculas?
8. ¿Cómo podríamos lograr que nuestra oferta académica sea atractiva para las nuevas generaciones a nivel nacional e internacional?
9. ¿Cómo podríamos convertir a nuestros profesionales en la primera opción para el desarrollo de soluciones integrales en el mundo del trabajo?
10. ¿Cómo fortalecer el vínculo con las empresas, con el fin de generar innovación y conocer las necesidades del mercado laboral, con el fin de aumentar la empleabilidad del graduado?
11. ¿Cómo garantizar la efectividad de un sistema integrado de información en pro de dinamizar los procesos académicos, administrativos y de investigación?
12. ¿Cómo proporcionarle al estudiante un sistema de autoaprendizaje para que las personas diseñen su proyecto de formación conforme a las necesidades propias y del mercado?
13. ¿Cómo construir contenidos multimedia de apoyo a los procesos formativos y con acceso flexible?



## Glosario

### **1. Acciones sinérgicas**

Comprende todas aquellas actividades que se realizan conjuntamente entre todos los actores de la Institución para dar respuesta a las necesidades presentadas por la comunidad

### **2. Actores institucionales**

Son todos los miembros que participan en el desarrollo de las funciones sustantivas institucionales, constituyéndose en los dinamizadores del quehacer Universitario, gracias a su compromiso frente a los proyectos y objetivos trazados.

### **3. Agente transformador**

Es aquella persona perseverante y estratega que trabaja a favor de la construcción de un futuro mejor destinado a contribuir una vida más significativa a la sociedad.

### **4. Ambientes de aprendizaje**

Asumido como los diversos contextos, escenarios, lugares, herramientas y elementos que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para el desarrollo de capacidades y logro de competencias.

### **5. Aprendizaje autorregulado**

Consiste en el control constante sobre la adquisición de conocimientos, destrezas, conducta y pensamientos de los estudiantes, mediante el desarrollo de estrategias de autoconciencia, automotivación y autodirección, que permitan monitorear el progreso y habilidades académicas obtenidas de manera apropiada.

### **6. Bienestar perdurable.**

Para la Institución, comprende el estado de satisfacción que cada persona posee durante un tiempo prolongado, encaminados al logro de sus objetivos, al desarrollo y fomento del Bien Ser, Saber y Servir.

### **7. Capacidad laboral**

Comprende al conjunto de destrezas, habilidades, aptitudes y competencias que posee la persona para el ejercicio de sus obligaciones laborales.



## **8. Colaboradores**

Representa a todos los miembros de la comunidad universitaria que participan activamente en los procesos y procedimientos de la Institución para el cumplimiento de las metas y objetivos.

## **9. Competencias**

Conjunto de conocimientos habilidades, actitudes, destrezas, prácticas y valores que se manifiestan en el desempeño de contextos complejos y auténticos (saber hacer en forma pertinente).

## **10. Comunicación asertiva**

Para la Universidad hace referencia a la forma de expresar, sentir, pensar y actuar que realizan las personas de manera clara, directa, precisa y respetuosa sin necesidad de herir o perjudicar a las personas.

## **11. Comunicación efectiva**

Habilidad que tiene la comunidad universitaria para transmitir un mensaje de forma clara y concisa en donde la sociedad pueda comprender y actuar en margen a la información recibida.

## **12. Comunidad Universitaria**

Involucra a todas aquellas personas externas e internas que generan y gestionan de una u otra manera el conocimiento de la institución.

## **13. Confort**

Comprende todas aquellas condiciones, comodidades, circunstancias u objetos brindados para generarle bienestar a toda la comunidad universitaria.

## **14. Cultura investigativa**

Se relaciona a todas aquellas acciones, capacidades e iniciativas que poseen los actores institucionales para el fomento de la cooperación científica a nivel interna y externa, que fortalezca su capacidad de investigación e innovación con base en su experiencia y nivel de formación.

## **15. Cultura organizacional**

Hace referencia al conjunto de costumbres, hábitos, valores, creencias y conductas que poseen los miembros de la Institución, para el intercambio de ideas y trabajo colectivo que impulsen la competitividad y productividad de la organización.



### **16. Desarrollo profesional**

Dominio equilibrado y actualizado de los saberes propios de su especialidad, poniendo las competencias y capacidades personales al servicio de la humanidad

### **17. Desempeño profesional**

Corresponde las funciones que hace alusión a los roles que desempeña el graduado en la organización empresarial, teniendo en cuenta contextos regionales e internacionales.

### **18. Didáctica**

Comprende la organización y orientación de actividades y situaciones que se implementan para incentivar la práctica e integración de los actos educativos y agentes entre sí, que permitan el desarrollo de competencias bajo la orientación del docente.

### **19. Dinámicas de trabajo interdisciplinario**

En la Universidad de la Costa es asumida como la articulación de diversas áreas y disciplinas para analizar y profundizar desde un mismo objeto de estudio, problemáticas del contexto, donde se promuevan soluciones integrales e innovadoras que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **20. Docencia**

La Universidad de la Costa la asume como un proceso de interacción de aprendizajes y experiencias, mediado por la implementación de estrategias pedagógicas lideradas por el docente, encausadas hacia la formación integral de profesionales, mediante el rescate de la condición humana.

### **21. Efectividad**

Reconocida por la Universidad de la Costa como la manera adecuada en cómo la institución utiliza sus recursos para el logro de sus objetivos.

### **22. Empleabilidad**

Comprende la capacidad, cualificación y competencia que posee cada persona para aprovechar, encontrar, adaptarse y mantener las oportunidades de trabajo presentadas en el mercado laboral.

### **23. Espacios abiertos**

Estrategia implementada para generar puntos de encuentros que propicien diferentes acciones que incentiven la interacción de los miembros de la comunidad académica, para el análisis y



estudio de posibles problemáticas que conlleven a una mirada desde las diferentes disciplinas que se desarrollan en la Universidad

#### **24. Experiencias Institucionales**

Conjunto de acciones, actividades y situaciones vividas por la comunidad estudiantil durante su formación académica.

#### **25. Extensión**

Comprendida como la función que integra los resultados de la docencia y la investigación de acuerdo con un proceso continuo de captura, transferencia y apropiación de conocimientos, que responde a las necesidades y expectativas de la sociedad, brindándole soluciones innovadoras para contribuir con su transformación social y económica.

#### **26. Flexibilidad**

En la Universidad de la Costa la flexibilidad se constituye como el trabajo realizado hacia la formación de profesionales integrales, en la definición de un punto de equilibrio entre formación general especializada y la formación en competencias, para resolver situaciones de la cotidianidad y las múltiples demandas de la sociedad moderna.

#### **27. Flexibilidad curricular**

Consiste en ofrecer a la comunidad educativa diversas propuestas académicas, pedagógicas y organizacionales que posibilitan un currículo dinámico y actualizado, capaz de responder a las necesidades de formación autónoma de los estudiantes, despertando su interés por elegir su propia ruta de aprendizaje, atendiendo al marco normativo de la Institución.

#### **28. Gestión curricular**

Es asumido por la Universidad de la Costa como un conjunto interrelacionado de competencias, saberes, metodologías, experiencias creativas, flexibles y procesos administrativos, pedagógicos, investigativos, puestas a disposición de la comunidad educativa con el fin de consolidar la formación integral de profesionales

.

#### **29. Identidad corporativa**

Son todas las emociones, sensaciones, valores, objetivos, filosofía organizacional y misión que caracteriza la Universidad para transmitir e identificar su propio sello distintivo.

#### **30. Investigación**

Para la Universidad es la función sustantiva que se integra a la docencia y a la extensión, y permite la generación o creación de nuevo conocimiento partiendo desde un eje de formación





que involucra a la comunidad académica, desarrollando resultados que finalmente tengan una aplicación en la sociedad.

### **31. Orientación vocacional**

Conjunto de prácticas y trabajos preventivos realizados por la Universidad de la Costa como herramienta para ayudar a la comunidad estudiantil a definir su formación profesional de acuerdo a sus preferencias e intereses.

### **32. Perfil de egreso**

Constituye la visión integral que deben alcanzar los estudiantes a lo largo de su proceso de aprendizaje, para desempeñar un rol activo y distintivo en la sociedad.

### **33. Prácticas de evaluación**

Comprende las diversas metodologías, estrategias y procesos evaluativos, implementados para medir y analizar el desempeño y el nivel de formación del estudiante, de tal forma que se pueden tomar decisiones y establecer acciones que permitan alcanzar los objetivos definidos en la propuesta pedagógica del modelo desarrollista concebido por la Universidad.

### **34. Recursos educativos**

Medios que permiten el logro de la excelencia académica, la comunicación efectiva y el aprendizaje autónomo y fundamental.

### **35. Retroalimentación**

Asumido como un proceso fundamental de la evaluación que consiste en suministrarle información detallada al estudiante sobre su nivel de desempeño, una vez sea analizado sus resultados, a través de una orientación explicativa por parte del docente.

### **36. Sistema de autoaprendizaje**

Entendido por la Institución como un proceso independiente del cual se adquieren nuevos conocimientos, destrezas, habilidades y competencias sobre un tema específico; implicando determinación, responsabilidad y esfuerzo para el logro de una meta propuesta.

### **37. Sistema de gestión del aprendizaje**

Es una herramienta informática diseñada para administrar y controlar de manera eficaz los procedimientos institucionales, acorde a los objetivos, estándares y dinámicas organizacionales.

### **38. Sistema integrado de información**

Herramienta indispensable para la consolidación, procesamiento, monitoreo y regulación eficiente de toda la gestión universitaria.

### **39. Soluciones integrales**

Corresponde a todas aquellas acciones de satisfacción que se realizan en coherencia con la Misión, la Visión, los objetivos misionales y valores; hacia el abordaje de las problemáticas sociales, económicas y ambientales del entorno, reflejando el fortalecimiento de las dimensiones del desarrollo humano.

### **40. Transferencia del conocimiento**

La Institución lo asocia a los diversos procesos que se dan a lo largo del ciclo de vida de un proyecto, como son: identificación, protección, transferencia y divulgación efectiva de los resultados de investigación.

### **41. Transformación pedagógica**

Comprende el conjunto de conceptos, teorías que sustentan y determinan las formas en que se lleva a cabo el proceso educativo desde una manera innovadora

### **42. Trascender**

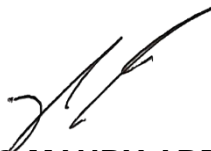
Para la Universidad de la Costa es entendido como toda acción, hecho o suceso que sobrepasa o se extiende de un ámbito a otro para ser conocido y/o reconocido por toda la comunidad.

**Artículo Segundo:** El presente acuerdo rige a partir del 1° de enero de 2020.

Dado en Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de octubre de dos mil diecinueve (2019).

## **COMUNÍQUESE PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,



**MARIO MAURY ARDILA**  
Presidente



**FEDERICO BORNACELLI VARGAS**  
Secretario General