ACUERDO No. CD - 620

30 DE JULIO DE 2025

"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2024 - 2029".

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 2024 – 2029 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.

4.- Se presentó a los Miembros del Consejo Directivo para la modificación de la meta institucional relacionada con el ranking "Great Place to Work.

ACUERDA:

Artículo 1°: Aprobar la modificación del Plan de Desarrollo Institucional 2024 – 2029, como sigue a continuación:

INTRODUCCIÓN

La Universidad de la Costa en sus 53 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 Renovación de la Acreditación Institucional en Alta Calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional.

Con el objetivo de brindar a la comunidad ciudadanos capaces de afrontar los retos presentes y futuros de la sociedad, la Universidad ha construido el Plan de Desarrollo Institucional a través de un proceso participativo, reflexivo y dinámico entre los diferentes grupo de interés; que define los objetivos, estrategias, metas e indicadores articulados con la Misión, el Proyecto Educativo Institucional y las Políticas.

Con una visión planteada al 2029, en este Plan de Desarrollo Institucional, se establecieron tres grandes líneas estratégicas definidas como: 1. Proyecto de vida, 2. Sustentabilidad Universitaria, 3. Posicionamiento de la Universidad. Para de esta manera, consolidar procesos de calidad, contribuir al desarrollo profesional y personal de los miembros de la comunidad Universitaria,

fortalecer el relacionamiento con el sector empresarial y social con la Región Caribe, y promover el crecimiento Institucional.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



Figura 1. Ruta metodológica del Plan de Desarrollo Institucional

El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2024 – 2029 de la Universidad de la Costa, es la base que trazará el curso estratégico de la Institución en los próximos seis (6) años, donde las Altas Directivas establecieron 3 líneas estratégicas: 1. Proyecto de Vida, 2. Posicionamiento de la Universidad, 3. Sustentabilidad Universitaria, aprobadas por el Consejo Directivo.

Una vez definidas las líneas estratégicas, se presentó ante la Sala General el cronograma para construir el Plan de Desarrollo Institucional. Seguidamente, se establecieron unas comisiones para trabajar de manera colaborativa el PDI 2024 - 2029. La finalidad de estas comisiones fue construir los objetivos, estrategias , metas e indicadores partiendo de unos elementos definidos en cada línea estratégica. En Proyecto de Vida los elementos son: satisfacción del estudiante, aprendizaje activo, flexibilidad, certificaciones en competencias y empleabilidad; en la segunda línea Posicionamiento de la Universidad lo conforman: impacto en el sector empresarial, I+D+I y proyección

internacional; para la última línea estratégica Sustentabilidad Universitaria son: reconocimiento y posicionamiento del Posgrado, adaptación corporativa, generación de más ingresos, optimización de procesos y recursos. Además, la revisión de tendencias nacionales e internaciones, documentos Institucionales, lecturas complementarias dirigidas 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. Una vez estructurado el contenido del PDI en cada una de las comisiones, el Departamento de Planeación consolidó, revisó y presentó ante el Consejo Directivo lo que hoy es el Plan de Desarrollo Institucional 2024 y 2029.

Finalmente, con el PDI definido se establecieron los lineamientos a las Vicerrectorías, Departamentos Administrativos y Académicos para la construcción de los Planes Acción 2024.

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

La Universidad de la Costa consciente del compromiso ante la sociedad, ha establecido los siguientes valores que constituyen la razón de ser de la institución e integra sólidamente su cultura corporativa:

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.

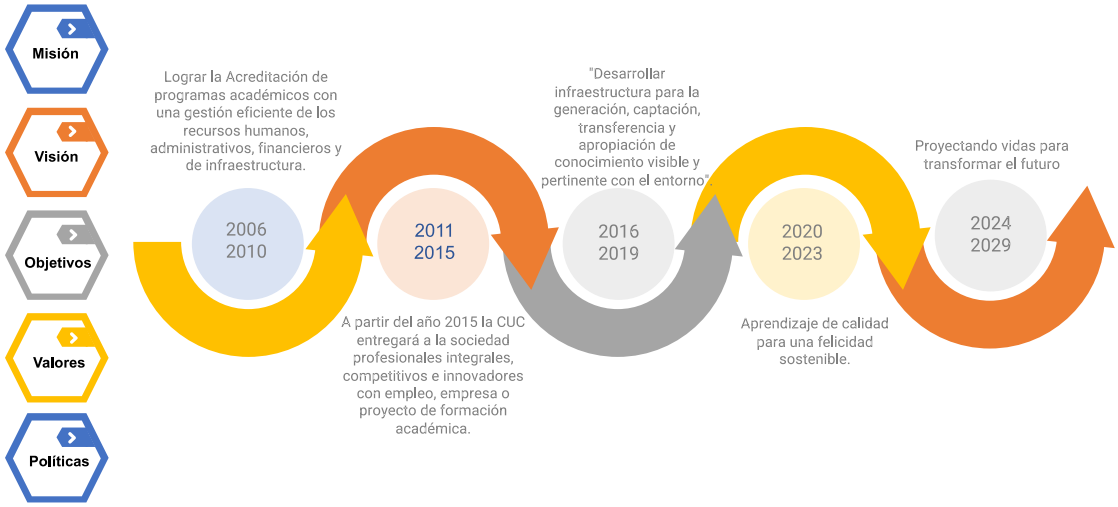
Diligencia
Esfuerzo realizado por la Universidad para completar lo iniciado y tomar decisiones oportunas, sin considerar los posibles obstáculos o inconvenientes que se puedan presentar durante el proceso.

Armonía
Estado de tranquilidad y serenidad producido por los miembros de la comunidad Unicosta para relacionase 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

Figura 2. Trayectoria del 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, para el periodo 2020 -2023 el Plan de Desarrollo Institucional se enmarcó en el aprendizaje de calidad para una felicidad sostenible a través de las áreas estratégicas aseguramiento del aprendizaje, felicidad sostenible, colaboración y nuevo modelo de universidad.

A partir de este Plan de Desarrollo 2024 – 2029 “Proyectando vidas para transformar el futuro”, se comienza a trabajar con tres líneas estratégicas definidas por las Altas Directivas, descritas en la figura 3, articulado con los objetivos, estrategias, metas e indicadores definidos por las comisiones de trabajo, que buscan proyectar a la Universidad en los próximos seis (6) años.



Figura 3. Esquema del Plan de Desarrollo Institucional “Proyectando vidas para transformar el futuro”

Línea Estratégica No. 1
PROYECTO DE VIDA

1.1. Definición

El compromiso institucional de contribuir al desarrollo del proyecto de vida de los miembros de la comunidad universitaria.

1.2.Macro – Objetivo

Aumentar los índices de éxito académico y extender el ciclo de vida de los estudiantes.

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo 1

Transformar la calidad de vida de los estudiantes, cumpliendo sus expectativas de formación y desarrollo durante su permanencia en la Universidad.

1.3.1.1.Estrategia 1

Gestionar los procesos de construcción y desarrollo del proyecto de vida de los estudiantes de la Universidad.

1.3.1.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos el 100% de los estudiantes con un proyecto de vida en desarrollo	2029	Porcentaje de estudiantes con un proyecto de vida en desarrollo.	Número de estudiantes con proyecto de vida/ Total de Estudiantes *100	Anual	Vicerrectoría de Bienestar Vicerrectoría Académica

1.3.1.1.2. Estrategia 2

Integrar la mirada de aprendizaje activo a la cultura institucional.

1.3.1.1.2.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos el 90% de los profesores de la Universidad integrando en sus procesos pedagógicos metodologías de aprendizaje activo	2029	Porcentaje de profesores que integran en su proceso pedagógico metodologías de aprendizaje activo.	Número de profesores que integran a su proceso pedagógico metodologías activas / número total de profesores de la Universidad *100	Bienal	Vicerrectoría Académica Centro de Excelencia Docente Decanos de Departamentos
Al menos el 45% de estudiantes utilizan los recursos de laboratorio para su aprendizaje activo	2027	Tasa de usabilidad de los recursos de laboratorio por parte de los estudiantes en las actividades que promueven el aprendizaje activo	Número de estudiantes utilizando los recursos del laboratorio en actividades de aprendizaje activo / Número total estudiantes *100	Bienal	Vicerrectoría Académica Departamento de Laboratorio
Al menos el 90% de estudiantes que utilizan los recursos de biblioteca en al menos tres ocasiones por período académico como parte de su aprendizaje activo	2027	Tasa de estudiantes que utilizan los recursos de biblioteca por año académico	Número de estudiantes que utilizan los recursos de biblioteca en actividades de aprendizaje activo en al menos 3 ocasiones por período académico / Número de estudiantes matriculados por período académico *100	Semestral	Vicerrectoria Académica Biblioteca
Al menos el 100% de las operaciones de Laboratorio y biblioteca integradas con las estrategias de aprendizaje activo	2026	Porcentaje de las operaciones de laboratorio y biblioteca integradas con las estrategias de aprendizaje activo.	Número de operaciones de biblioteca y laboratorio que integran las estrategias de aprendizaje activo / número total de operaciones de biblioteca y laboratorio de la Universidad *100	Bienal	Vicerrectoría Académica Centro de Excelencia Docente

1.3.1.1.3. Estrategia 3

Fortalecer las rutas de acceso, permanencia y egreso de grupos priorizados.

1.3.1.1.3.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos el 100% implementada la ruta de acceso, permanencia y egreso de grupos priorizados de acuerdo a la pertinencia de cada caso	2029	100% de la ruta acceso, permanencia y egreso de grupos priorizados implementada	Una ruta acceso, permanencia y egreso de grupos priorizados implementada	Anual	Vicerrectoría de Bienestar Vicerrectoría Académica

1.3.1.1.4. Estrategia 4

Adaptar los procesos de gestión curricular a los desafíos de la transformación digital.

1.3.1.1.4.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos el 80% de estudiantes con pronóstico de desempeño favorable en las competencias genéricas y específicas, según la caracterización predictiva	2029	Tasa de estudiantes caracterizados con pronóstico de desempeño favorable en las competencias genéricas y específicas, según la caracterización predictiva	Número de estudiantes caracterizados con pronóstico de desempeño favorable en las competencias genéricas y específicas, a partir de la caracterización predictiva / Número total de estudiantes caracterizados *100	Semestral	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Decanos de Facultad Directores de Programa
Un (1) modelo Institucional que permita predecir el desempeño de los profesores en su gestión de aula	2025	Modelo Institucional de caracterización predictiva para profesores en su gestión de aula	Un (1) modelo Institucional de caracterización predictiva para profesores en su gestión de aula	Anual	Vicerrectoría Académica Centro de Excelencia Docente

Un (1) proyecto Institucional para el uso de las tecnologías emergentes implementado por los programas académicos	2025	Proyecto Institucional para el uso de las tecnologías emergentes implementado por los programas académicos	Un (1) proyecto Institucional para el uso de las tecnologías emergentes implementado por los programas académicos	Anual	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Directores de Programa
Al menos el 90% de las asignaturas virtuales y procesos de formación complementaria y bienestar en pregrado que en su diseño instruccional vinculan estrategias pedagógicas y evaluativas con tendencias tecnológicas emergentes	2027	Porcentaje de asignaturas virtuales y procesos de formación complementaria y bienestar en pregrado que en su diseño instruccional vinculan estrategias pedagógicas y evaluativas con tendencias tecnológicas emergentes	Número total de asignaturas virtuales y procesos de formación complementaria y bienestar en pregrado con estrategias pedagógicas y evaluativas que integren tendencias tecnológicas emergentes / Número total de asignaturas virtuales y procesos de formación complementaria y bienestar *100	Bienal	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Centro de Excelencia Docente
Al menos el 90% de las asignaturas virtuales y procesos de formación complementaria y bienestar en posgrado que en su diseño instruccional vinculan estrategias pedagógicas y evaluativas con tendencias tecnológicas emergentes	2027	Porcentaje de asignaturas virtuales y procesos de formación complementaria y bienestar en posgrado que en su diseño instruccional vinculan estrategias pedagógicas y evaluativas con tendencias tecnológicas emergentes	Número total de asignaturas virtuales y procesos de formación complementaria y bienestar en posgrado con estrategias pedagógicas y evaluativas que integren tendencias tecnológicas emergentes / Número total de asignaturas virtuales y procesos de formación complementaria y bienestar *100	Bienal	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Centro de Excelencia Docente

Un (1) sistema de información adaptativo orientado a la evaluación del aprendizaje, que brinde de manera automatizada retroalimentación al desempeño y progreso del estudiante de pregrado.	2026	Sistema de información adaptativo orientado a la evaluación del aprendizaje, que brinde de manera automatizada retroalimentación al desempeño y progreso del estudiante.	Un (1) sistema de información adaptativo orientado a la evaluación del aprendizaje desarrollado	Anual	Vicerrectoría Académica Departamento de Ciencias de la computación y electrónica Departamento de Tecnología Centro de Excelencia Docente

1.3.1.1.5. Estrategia 5

Realizar acompañamiento activo al estudiante durante su avance curricular.

1.3.1.1.5.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos el 70% de los estudiantes matriculados en plan de acompañamiento, con desempeño en nivel 3 o superior, de la competencia al culminarlo	2029	Tasa de aprobación de los estudiantes de en el plan de acompañamiento con desempeño evidenciado en nivel 3 de la competencia	Número de estudiantes que aprueban plan de acompañamiento en nivel 3 de la competencia / total de estudiantes matriculados en plan de acompañamiento *100	Anual	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Directores de Programa Centro de Excelencia Docente
Reducir la deserción de 1° a 3° semestre de pregrado en un 10% con respecto a la línea base.	2029	Porcentaje de reducción de la deserción de 1 a 3 semestre.	Número de estudiantes de 1 a 3 que desertan/ total de matriculados de 1 a 3 semestre *100	Anual	Vicerrectoría Académica Centro de Excelencia Docente Decanos de Facultad Decanatura de Departamentos

Tasa de pérdida de asignaturas en pregrado inferior a 5% por período académico	2029	Tasa de perdida de las asignaturas en pregrado	Total de asignaturas reprobadas por estudiantes / Total de asignaturas matriculadas en el periodo *100	Semestral	Vicerrectoría Académica Centro de Excelencia Docente Decanos de Facultad Decanatura de Departamentos
Tasa de retiro de asignaturas en pregrado inferior a 1.5% por período académico	2029	Decrecimiento de la tasa de retiro de las asignaturas en pregrado	Total de asignaturas retiradas por estudiantes / Total de asignaturas matriculadas en el periodo *100	Semestral	Vicerrectoría Académica Centro de Excelencia Docente Decanos de Facultad Decanatura de Departamentos

1.3.1.1.6. Estrategia 6

Gestionar efectivamente la información institucional para tomar decisiones orientadas al éxito académico

1.3.1.1.6.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Reducir al menos 1.4 puntos la brecha en los resultados de Saber Pro Institucional sobre la media Nacional	2029	Reducción de la brecha en los resultados de Saber Pro Institucional sobre la media Nacional	Promedio Saber Pro Nacional - Promedio Saber Pro Institucional	Anual	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Decanos de Facultad Directores de Programa
100% de los programas académicos de pregrado y posgrado con Valor Agregado positivo en las competencias del perfil de egreso, a partir del modelo establecido por la Universidad de la Costa para pregrado y posgrado.	2029	Porcentaje de programas académicos con Valor Agregado positivo en las competencias del perfil de egreso, a partir del modelo establecido por la Universidad de la Costa para pregrado y posgrados	Número de programas con Valor Agregado positivo / Número de programas vigentes	Anual	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Decanos de Facultad Directores de Programa

Aumentar el promedio académico institucional de pregrado de al menos 3,9	2029	Promedio académico Institucional en pregrado	Promedio académico Institucional en pregrado	Anual	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Decanos de Facultad Directores de Programa

1.3.1.1.7. Estrategia 7

Fomentar espacios experienciales dinámicos, participativos, flexibles y de construcción entre facultades y departamentos, que favorezcan el desarrollo de competencias.

1.3.1.1.7.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos un (1) ambientes creativos de aprendizaje por departamento académico, en coherencia con las tendencias centradas en el aprendizaje activo en educación superior.	2026	Propiciar ambientes creativos de aprendizaje en los departamentos académicos, en coherencia con las tendencias centradas en el aprendizaje activo en educación superior.	Número de ambientes creativos de aprendizaje por departamento académico	Bienal	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Decanos de Facultad Directores de Programa
El 100% de los estudiantes que van a practica empresarial o lo que haga sus veces, hayan participado en el programa de habilidades blandas y socioemocionales para el empleo	2026	Porcentaje de estudiantes en prácticas empresariales que hayan participado en el programa de habilidades blandas y socioemocionales para el empleo.	Número de estudiantes en prácticas empresariales o lo que haga sus veces que han participado en el programa de habilidades blandas y socioemocionales para el empleo, sobre el total de estudiantes en prácticas empresariales o lo que haga sus veces.	Anual	Vicerrectoría Académica Departamento de Empleabilidad
Al menos un (1) espacios de aprendizaje por Departamento con el sector empresarial para fortalecimiento de competencias laborales.	2029	Creación espacios de colaboración con el sector empresarial para fortalecimiento de competencias laborales.	Número de espacios de aprendizaje con el sector empresarial	Anual	Decanos de Departamento Decanos de Facultad Director de programa Departamento de Empleabilidad

1.3.1.1.8. Estrategia 8

Rediseñar las propuestas curriculares de los programas académicos, desde una perspectiva de aprendizaje activo, que promueva el pensamiento crítico en los estudiantes y garantice el cumplimiento de sus perfiles de egreso y su proyecto de vida, en correspondencia con las tendencias, las políticas institucionales y el sistema DIEX.

1.3.1.1.8.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos el 100% de los proyectos educativos de programas (PEP) de pregrado y posgrado adecuados en su componente académico al aprendizaje activo	2027	Cobertura de proyectos educativos de programas (PEP) de pregrado y posgrado adecuados en su componente académico al aprendizaje activo	Número de PEP adecuados al aprendizaje activo/ número total PEP *100	Bienal	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Directores de Programa Coordinador de Especialización Director de Maestría Director de doctorado
Reducir a 0% el porcentaje de graduados con nivel de desempeño insuficiente según la percepción del empleador en el estudio de impacto laboral	2029	Tasa de reducción del nivel de desempeño insuficiente de los graduados CUC en el estudio de impacto laboral	((Porcentaje de graduados con desempeño insuficiente en estudio de impacto laboral del año 2025 / Porcentaje de graduados con desempeño insuficiente en estudio de impacto laboral del año 2023) - 1) * 100	Bienal	Vicerrectoría Académica Decanos de Departamento Directores de Programa
Lograr una tasa de empleabilidad Institucional de al menos el 80% de acuerdo a los sistemas de información nacional o el que haga sus veces	2029	Tasa de empleabilidad de los graduados en el sector productivo según los Sistemas de Información Oficiales e Institucionales	Numero de vinculaciones laborales de estudiantes y graduados	Anual	Departamento de Empleabilidad Departamento de Relacionamiento con el graduado.

1.3.1.1.9. Estrategia 9

Ofertar programas académicos y de educación continuada pertinentes, flexibles e innovadores que atraigan a los diferentes grupos de interés.

1.3.1.1.9.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Lograr que al menos un 85% de los programas académicos ofertados a los grupos de interés, tengan una tasa de crecimiento positiva.	2025	Porcentaje de programas académicos ofertados a los grupos de interés, con tasa de crecimiento poblacional positiva.	Número de programas académicos ofertados con tasa de crecimiento positivo sobre el total de programas académicos ofertados	Anual	Vicerrectoría Académica
Un (1) Programa de certificaciones en competencias	2026	Programa de certificaciones en competencias	Un (1) programa de certificación en competencias	Anual	Departamentos Académicos

1.3.2. Objetivo 2

Consolidar el ciclo de v
ida laboral de los colaboradores de la Universidad.

1.3.2.1.Estrategia 1

Fortalecer los vínculos laborales de los colaboradores que permitan mejorar el clima laboral en la Institución.

1.3.2.1.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
El 100% de los colaboradores favorecidos por el Plan de Beneficios y salario emocional.	2029	Porcentaje de colaboradores favorecidos por el Plan de Beneficios y salario emocional.	Número de colaboradores favorecidos por el plan de beneficios y salario emocional sobre el total de colaboradores.	Anual	Vicerrectoría Bienestar Departamento de Talento Humano
Mantener el puntaje General de la Calificación de riesgo psicosocial en "Riesgo Bajo" o Inferior	2029	Puntaje General de la Calificación de Riesgo Psicosocial	Nivel de riesgo a partir del indicador de la escala	Anual	Vicerrectoría Bienestar Departamento de Talento Humano
Tener un desempeño positivo de un 85/100 en la escala con que se miden las distintas variables del ambiente laboral del índice Great Place to Work	2029	Desempeño positivo de un 85/100 en la medición del ambiente laboral del índice Great Place to Work,	Nivel de desempeño positivo de un 85/100.	Anual	Vicerrectoría Bienestar Departamento de Talento Humano
Lograr la Certificación Buenas Prácticas Laborales para cargos críticos	2029	Certificación Buenas Prácticas Laborales para cargos críticos	No aplica	Anual	Vicerrectoría Bienestar Departamento de Talento Humano

1.3.2.2.Estrategia 2

Fortalecer la retención del talento humano consolidando el compromiso y la identidad corporativa de los colaboradores.

1.3.2.2.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Disminuir al 2.5% el índice de rotación de los colaboradores (distinto a profesores) de la Institución.	2029	Índice de Rotación de los colaboradores de la Institución	Número de colaboradores con finalización de contrato/Número de colaboradores en el mismo período	Anual	Departamento de talento humano
Disminuir en un 4,7 % el índice de rotación de profesores de la Institución.	2029	Índice de Rotación de los profesores de la Institución	Número de profesores con finalización de contrato/Número de profesores en el mismo período	Semestral	Departamento de Talento Humano / POS
Disminuir en un 10% el índice de rotación voluntario de los colaboradores de la Institución.	2029	Índice de Rotación Voluntario de los colaboradores de la Institución	Número de colaboradores que renunciaron/Número de colaboradores en el mismo período	Anual	Departamento de Talento Humano / POS
Incrementar al menos el 97,3% la tasa de retención de los colaboradores de la Institución.	2029	Tasa de Retención de colaboradores de la Institución	Número actual de colaboradores/Número de trabajadores al comienzo del periodo estimado	Anual	Departamento de Talento Humano / POS
Alcanzar al menos una relación de 25 estudiantes por cada profesor tiempo completo equivalente	2029	Número de estudiantes por cada profesor tiempo completo equivalente	Número de Estudiantes/((Número de profesores tiempo completo + (Número de Profesores Medio Tiempo/2))	Anual	POS

1.3.2.3.Estrategia 3

Fortalecer Modelo de Cultura Organizacional de la Institución.

1.3.2.3.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Mantener el 100% de cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo	2029	Tasa de cumplimiento de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo	Cantidad de ítems cumplidos de la norma de seguridad y salud en el trabajo sobre el total de ítems de la norma de seguridad y salud en el trabajo	Anual	Vicerrectoría de Bienestar
Mantener la certificación de Cultura Organizacional de GCTI	2029	Certificación Cultura Organizacional GCTI	N/A	Anual	Vicerrectoría de Bienestar

1.3.2.4. Estrategia 4

Fortalecer el Modelo de gestión de los profesores de la Universidad buscando su desarrollo profesional.

1.3.2.4.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Mantener en un 85% los resultados de la evaluación de desempeño de profesores en un rango de Bueno y Satisfactorio	2029	Porcentaje de resultados de evaluación de desempeño en rango de Bueno y Satisfactorio	Cantidad de profesores con desempeño de profesores en un rango bueno y satisfactorio sobre el total de profesores	Anual	POS
Construir el 100% Planes de Carrera y de Planes de Sucesión de los perfiles y roles estratégicos de los profesores de la Institución	2029	Plan de Carrera y Planes de Sucesión de los perfiles y roles estratégicos de los profesores de la Institución	(Número de Planes de Carrera de profesores con roles estratégicos y Planes de Sucesión/Número de Profesores con roles estratégicos) * 100	Anual	Vicerrectoría Académica / POS / Departamento de Talento Humano

1.3.2.5. Estrategia 5

Fortalecer el Modelo de gestión de los colaboradores de la Universidad, propiciando su desarrollo integral.

1.3.2.5.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Aumentar al menos el 90% los resultados de la evaluación de desempeño de Directivos y Administrativos en un rango de Bueno y Satisfactorio	2029	Porcentaje de resultados de evaluación de desempeño en rango de Bueno y Satisfactorio	Cantidad de colaboradores directivos y administrativos con evaluación de desempeño en un rango de bueno o satisfactorio sobre el total de colaboradores administrativos y directivos.	Anual	Departamento de Talento Humano

Construir el 100% Planes de Carrera y de Planes de Sucesión de los Directivos y Administrativos de la Institución	2029	Plan de carrera y Planes de Sucesión de los administrativos y Directivos de la Institución	(Número de Planes de trabajo de profesores con roles estratégicos/Número de Profesores con roles estratégicos) * 100	Anual	Talento Humano / Departamentos Administrativos

1.3.3. Objetivo 3

Brindar experiencias significativas para la satisfacción del estudiante que les permita lograr su éxito académico.

1.3.3.1.Estrategia 1

Diseñar e Implementar el modelo de medición de satisfacción del estudiante de pregrado y posgrado frente a los procesos institucionales.

1.3.3.1.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos el 90% de las calificaciones de satisfacción de los estudiantes de pregrado y posgrado con respecto a los procesos institucionales, sean en "alto grado"	2025	Porcentaje de la calificación de satisfacción de estudiantes de pregrado y posgrado con respecto a los procesos institucionales en alto grado	Número de calificaciones de satisfacción con respecto a los procesos institucionales en alto grado sobre el total de calificaciones de satisfacción de estudiantes de pregrado y posgrado.	Anual	Vicerrectoría Administrativa Vicerrectoría Académica Vicerrectoría de Bienestar Vicerrectoría Financiera

1.3.3.2.Estrategia 2

Adecuar el campus universitario para generar espacios de bienestar y experiencias significativas.

1.3.3.2.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos tres (3) espacios físicos adecuados que generen bienestar y experiencias significativas	2028	Número de espacios físicos adecuados que generen bienestar y experiencias significativas	Número de espacios físicos adecuados que generen bienestar y experiencias significativas	Anual	Departamento de Planeación, Vicerrectoría Administrativa, Vicerrectoría financiera, Vicerrectoría de Bienestar
Creación de al menos un (1) espacio virtual de interacción que generen bienestar y experiencias significativas	2026	espacio virtual que generen bienestar y experiencias significativas	Número de espacio virtual que generen bienestar y experiencias significativas	Anual	Vicerrectoría de Bienestar y Departamento tecnología
Alcanzar al menos el 90% de calificaciones en "alto grado" de las encuestas de satisfacción de los estudiantes con respecto a los espacios físicos y virtuales	2026	Porcentaje de encuestas de satisfacción aplicadas a estudiantes con respecto a los espacios físicos y virtuales, en "alto grado"	Cantidad de encuestas aplicadas a estudiantes con respecto a los espacios físicos y virtuales, en alto grado, sobre el total de encuestas correlativas aplicadas	semestral	Departamento de Planeación, Vicerrectoría administrativa, Vicerrectoría financiera, Vicerrectoría de Bienestar

1.3.3.3.Estrategia 3

Fortalecer el programa de permanencia PASPE, conforme a las necesidades de los estudiantes pregrado.

1.3.3.3.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Alcanzar una tasa de permanecía por cohorte al 10 periodo de al menos un 65%	2029	Tasa de permanencia de estudiantes	Cantidad de estudiantes activos de una misma cohorte de ingreso al período 10 sobre el total de estudiantes que ingresaron en esa cohorte.	Anual	Vicerrectoría de Bienestar

Alcanzar una tasa de graduación por cohorte al semestre trece de al menos un 45%	2029	Tasa de graduación	Cantidad de graduados de una misma cohorte de ingreso sobre el total de estudiantes que ingresaron en esa cohorte.	Anual	Vicerrectoría de Bienestar

1.3.3.4. Estrategia 4

Diseño del programa de permanencia PASPE de estudiantes de posgrado.

1.3.3.4.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Alcanzar una tasa de graduación de al menos el 80% de los estudiantes de posgrado al 2029.	2025	Programa diseñado de permanencia y acompañamiento para la permanencia y graduación estudiantil de Postgrado	Numero de programa diseñado de permanencia y acompañamiento para la permanencia y graduación estudiantil de Postgrado	Anual	Vicerrectoría de Bienestar, Departamento Planeación y Departamento de Posgrados

1.3.3.5. Estrategia 5

Diseñar e implementar el plan de comunicaciones Institucional para la apropiación de los servicios de formación integral ofrecidos a los estudiantes, profesores y administrativos.

1.3.3.5.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Al menos el 90% de los estudiantes, profesores y administrativos conocen y acceden a los servicios de formación integral.	2029	Porcentaje de estudiantes, profesores y administrativos que conocen y acceden a los servicios de formación integral.	Número de estudiantes, profesores y administrativos que conocen y acceden a los servicios de formación integral sobre el total de estudiantes, profesores y administrativos.	Anual	Rectoría (DPTO. de Comunicaciones y Marketing) vice bienestar

1.3.3.6.Estrategia 6

Diseñar el proceso de admisión y renovación de matrícula de postgrado con base a los intereses de los aspirante.

1.3.3.6.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
100% de los estudiantes de posgrado con matrícula gestionada a través del "nuevo modelo de matriculación de posgrado".	2025	Porcentaje de estudiantes de posgrados matriculados en el nuevo módulo de matricula	Número de estudiantes de matriculados / Total de estudiantes de posgrados matriculados *100	Anual	Dirección de Postgrados Departamento de Tecnología Dirección de Registro

1.3.3.7.Estrategia 7

Fortalecer el proceso de admisión y renovación de matrícula de pregrado con base a los intereses de los aspirantes.

1.3.3.7.1. Metas e Indicadores

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DEL CALCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLES
Alcanzar una tasa del 80% de absorción del aspirante admitido en primer ingreso.	2029	Tasa de absorción del aspirante admitido en primer ingreso.	Cantidad de estudiantes matriculados sobre el total de inscritos en el mismo período	Anual	Vicerrectoría de Bienestar, dirección de pre universitario
Alcanzar una tasa de al menos 95% de satisfacción del estudiante frente a su proceso de admisión y renovación de matricula	2024	Tasa de satisfacción del estudiante frente a su proceso de admisión y renovación de matricula	Tasa de satisfacción del estudiante frente a su proceso de admisión y renovación de matricula	Anual	Vicerrectoría de Bienestar y Vicerrectoría Académica
100% de los estudiantes utilicen la plataforma de servicios estudiantiles integrada.	2025	Porcentaje de estudiantes utilizando la plataforma de gestión integrada	Número de estudiantes que utilizan la plataforma de gestión integrada/ Total de estudiantes	Anual	Departamento Tecnología Departamento Planeación

Línea Estratégica No. 2
POSICIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD

2.1. Definición

Es el logro de la preferencia de la CUC, por parte de los grupos de interés, como la Institución que brinda solución a sus necesidades.

2.2. Macro – Objetivo

Posicionar la Universidad de la Costa entre las 10 mejores universidades del país por su reputación, imagen y percepción.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo 1

Impactar positivamente desde la docencia, investigación y extensión al sector empresarial y social en la Región Caribe.

2.3.1.1. Estrategia 1

Fortalecer las estructuras de interfaz para transformar nuestros resultados de investigación en soluciones que respondan a las necesidades de nuestro entorno.

2.3.1.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Tener al menos el 80% de los centros de investigación y/o innovación clasificados por Minciencias.	2029	Porcentaje de centros de investigación clasificados por Minciencias.	Número de centros reconocidos/ Total de centros existentes *100	Anual	Vicerrectoría de investigación- Vicerrectoría de extensión- Decanos de dpto.- directores de centro
Incrementar en al menos un 20% el número de soluciones a problemas y necesidades a nivel empresarial y social	2029	Porcentaje de incremento de soluciones medidas en patentes, DTI y APSC	(Número de soluciones logradas / soluciones logradas en el periodo 2023) * 100	Semestral	Vicerrectoría de investigación- Vicerrectoría de extensión- Decanos de dpto.- directores de centro

Lograr al menos que un 7% de los ingresos de la Institución sean obtenidos por la ejecución de proyectos docencia, investigación y extensión desde los centros de investigación y/o innovación.	2029	Porcentaje de recursos financieros obtenidos por los centros de investigación y/o innovación.	Recursos financieros obtenidos / Recursos obtenidos en 2023	Anual	Vicerrectoría de investigación- Vicerrectoría de extensión- Decanos de dpto.- directores de centro
Alcanzar una tasa de éxito del 100% de contratos liquidados en proyectos ejecutados por los centros de investigación y/o innovación	2029	Porcentaje de contratos liquidados exitosamente	Número de contratos liquidados exitosamente/ Número de contratos totales * 100	Semestral	Vicerrectoría de investigación- Vicerrectoría de extensión- Decanos de dpto.- directores de centro

2.3.1.2. Estrategia 2

Visibilizar la participación de la Universidad en actividades de proyección e Innovación social.

2.3.1.2.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Tener un laboratorio de creación de contenidos multidisciplinarios para medios y redes	2025	Laboratorio de creación de contenidos multidisciplinarios para medios y redes, generando al menos 250 contenidos	NA	Una vez al 2025	"Vicerrectoría de investigación- Vicerrectoría de extensión- Decanos de dpto.- directores de centro - Departamento de Comunicaciones
Tener un repositorio de contenidos digitales de al menos 500 por año (3000 contenidos al 2029) para uso de la comunidad	2029	Número de contenidos multidisciplinarios visualizados y descargados	Número visualizaciones y descargas por año (250.000 al año)	Semestral	"Vicerrectoría de investigación- Vicerrectoría de extensión- Decanos de dpto.- directores de centro - Departamento de Comunicaciones

2.3.2. Objetivo 2

Fortalecer la identidad de la marca Unicosta para su visibilidad.

2.3.2.1. Estrategia 1

Convertir a los grupos de interés de Unicosta en embajadores de la marca.

2.3.2.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Lograr posicionar dentro de las 20 primeras universidades de Colombia en la dimensión de Reputación académica (del QS)	2029	Ranking de posicionamiento en la dimensión reputación académica según QS	Ranking de posicionamiento en la dimensión reputación académica según QS	Anual	"Vicerrectoría de investigación- Vicerrectoría de extensión- Decanos de dpto.- directores de centro - Dpto. de Comunicaciones
Lograr que el 100% de los colaboradores Unicosta en sus funciones respectivas, utilicen el manual de identidad corporativa.	2029	Porcentaje de colaboradores Unicosta, que utiliza el manual de identidad corporativa.	Número de colaboradores Unicosta, que utiliza el manual de identidad corporativa. / Total de colaboradores Unicosta.	Anual	"Vicerrectoría de investigación- Vicerrectoría de extensión- Decanos de dpto.- directores de centro - Dpto. de Comunicaciones
Diseño y construcción de un monumento que posicione a la Universidad como un referente	2025	Monumento diseñado y construido en la Institución	NA	Anual	Rectoría- Vice administrativa- Vicerrectoría financiera- Comunicación y marketing

2.3.2.2.Estrategia 2

Viralizar contenidos académicos audiovisuales y escritos en redes sociales y medios de comunicación

2.3.2.2.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Mantener en al menos un 10% el nivel de engagement en redes sociales y medios de comunicación.	2029	Porcentaje de engagement en redes sociales y medios de comunicación	Número de interacciones / total de seguidores en redes sociales y medios de comunicación	Trimestral	Rectoría- Comunicaciones- Marketing

2.3.2.3. Estrategia 3

Consolidar el ecosistema de graduados.

2.3.2.3.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Incrementar en al menos un 15% el vínculo de graduados con estudios de posgrados o educación continuada en la Institución	2029	Porcentaje de graduados cursando estudios de posgrados o educación continuada en la Institución	Número de graduados cursando estudios de posgrados o educación continuada / número total de graduados	Semestral	Vicerrectoría de extensión- Unidad de graduados
Contar con al menos el 10% del total de graduados con vinculación a la vida institucional	2029	Porcentaje de graduados con vínculo institucional a través de participación en actividades académicas, deportivas, investigativas, sociales, órganos de toma de decisión	Número de graduados participando en actividades/ Número total de graduados	Semestral	Vicerrectoría de extensión- Unidad de graduados
Lograr al menos que 20 graduados articulen y generen proyectos que den soluciones a problemas y necesidades a nivel empresarial y/o social	2029	Número de soluciones logradas a partir del vínculo del graduado con la institución.	Número de soluciones logradas	Trimestral	Vicerrectoría de extensión- Unidad de graduados

2.3.3. Objetivo 3

Fortalecer la Internacionalización de la Institución.

2.3.3.1.Estrategia 1

Fortalecer el bilingüismo en la Universidad de la Costa.

2.3.3.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Lograr que al menos el 80% de los programas de pregrado acreditados oferten asignaturas obligatoria del plan de estudios en una segunda lengua	2029	Porcentaje de programas acreditados ofertando asignaturas obligatorias segunda lengua	Número de programas acreditados ofertando asignaturas obligatorias / número total de programas acreditados	Semestral	Vicerrectoría académica-Dpto. de internacionalización - directores de programas
Lograr que al menos el 80 % de los programas de maestrías y doctorados oferten asignaturas en segunda lengua	2029	Porcentaje de programas de maestrías y doctorados ofertando asignaturas segunda lengua	Número de programas de maestría y doctorados ofertando asignaturas / número total de programas maestría y doctorados	Semestral	Vicerrectoría académica-Dpto. de internacionalización - Coordinación de posgrados
Lograr que al menos el 60% de los profesores alcancen el nivel B2 de inglés	2029	Porcentaje de profesores en nivel de inglés B2,	Número de profesores con nivel de inglés B2 sobre el total de profesores	Anual	Vicerrectoría académica-Dpto. de internacionalización-Decanos de departamento- Talento humano
Lograr que al menos el 40% del personal administrativo de áreas estratégicas alcancen el nivel B2 de inglés	2029	% de personal administrativo de áreas estratégicas en nivel de inglés B2,	Número de colaboradores administrativos con nivel de inglés B2 sobre el total de colaboradores administrativos	Anual	Vicerrectoría académica-Dpto. de internacionalización-Decanos de departamento- Talento humano

2.3.3.2.Estrategia 2

Establecer convenios de doble grado para programas académicos de pregrado y posgrados.

2.3.3.2.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Lograr que al menos 20 estudiantes de la Institución se encuentren cursando o graduados en convenio de doble titulación a nivel internacional	2029	Número de estudiantes cursando o graduados en programas de doble titulación	Número de estudiantes cursando o graduados en programas de doble titulación	Semestral	Vicerrectoría académica-Dpto. de internacionalización-Decanos de departamento-directores de programa

Incrementar en al menos un 30% las actividades de internacionalización del currículo	2029	Porcentaje de incremento de actividades de internacionalización del currículo.	Número de actividades de internacionalización del currículo al 2029 / total de actividades de internacionalización del currículo al 2023	Semestral	Vicerrectoría académica- Decanos de Departamento- Directores de programa- Departamento de internacionalización.

Línea Estratégica No. 3
SUSTENTAILIDAD UNIVERSITARIA

3.1.Definición

Compromiso Institucional en generar y gestionar los recursos requeridos para el desarrollo presente y futuro de la Universidad.

3.2. Macro – Objetivo

Aumentar los ingresos* de la Institución en al menos un 30% diversificando las fuentes y garantizando un superávit de al menos el 15%.

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo 1

Aumentar los ingresos por concepto de matrícula por programas de posgrados en al menos un 20%.

3.3.1.1.Estrategia 1

Garantizar la pertinencia de los currículos de los programas de posgrado.

3.3.1.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
100% de los programas de posgrado con revisión y eventual actualización de sus currículos para garantizar su pertinencia.	2025	Porcentaje de los programas de posgrado con revisión y eventual actualización de sus currículos	Número de currículos actualizados / Total de los programas de pregrado *100	Anual	Decanos de Departamentos Director de posgrados Coordinadores de posgrados Vicerrectoría de extensión Aseguramiento de la Calidad Unidad de currículo

3.3.1.2.Estrategia 2

Redefinir la estructura y alcance del funcionamiento de los comités curriculares de los programas de posgrados en función de robustecer la propuesta de valor.

3.3.1.2.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Un documento que establezca las funciones y alcance de los comités curriculares de posgrados por departamento académico	2024	Número de documentos que establezca las funciones y alcance de los comités curriculares de posgrados por departamento académico	No aplica	Una vez	Director de posgrados, comité curricular, coordinadores de posgrados,

3.3.1.3.Estrategia 3

Implementar un modelo eficaz de mercadeo de los programas de posgrados.

3.3.1.3.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Implementación del modelo de mercadeo en el 100% de los programas de posgrados	2025	Modelo de mercadeo implementado en los programas de posgrados	No aplica	Anual	Director de posgrados, comité curricular, coordinadores de posgrados, Departamento de comunicaciones y marketing
Crecimiento de los ingresos por matricula de posgrado en un 20%* con respecto a la línea base. *comparativo en SMMLV.	2029	Tasa de crecimiento de población de estudiantes y de ingresos por concepto de matrícula	Ingresos provenientes de los programas de posgrado del año 2029 / ingresos provenientes de los programas de posgrado en el año 2023	Anual	Director de posgrados

3.3.1.4. Estrategia 3

Lograr una oferta académica de programas de posgrado viable y pertinente en las diversas modalidades de acceso.

3.3.1.4.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Al menos el 90% de los programas de posgrados con registro calificado activo, con estudiantes matriculados y generando superávit***.**	2025 - 2029	Porcentaje de programas de posgrados con registro calificado activo, con estudiantes matriculados y generando superávit	Número de programas de posgrados con registro calificado activo, con estudiantes matriculados y generando superávit / Número total de programas posgrados de la Institución	Anual	Departamento de Planeación Departamento Académico Departamento de Comunicaciones y Marketing Departamento de Posgrados Departamento de Aseguramiento de la Calidad

3.3.2. Objetivo 2

Aumentar los ingresos por concepto de matrícula por programa de pregrado en al menos un 20%.

3.3.2.1. Estrategia 1

Lograr una oferta académica de programas de pregrado (técnico, tecnológico y universitario) viable y pertinente en las diversas modalidades de acceso.

3.3.2.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Al menos el 90% de los programas de pregrado con registro calificado activo, con estudiantes matriculados y generando superávit.	2025-2029	Porcentaje de programas de pregrado con registro calificado activo, con estudiantes matriculados y generando superávit	Número de programas de pregrado con registro calificado activo, con estudiantes matriculados y generando superávit / Número total de programas posgrados de la Institución	Anual	Departamento de Planeación Departamento Académico Departamento de Bienestar preuniversitario Departamento de Comunicaciones y Marketing Departamento de Aseguramiento de la Calidad

3.3.2.2. Estrategia 2

Lograr una oferta académica de programas de pregrado (técnico, tecnológico y universitario) viable y pertinente en las diversas modalidades de acceso.

3.3.2.2.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Aumentar tasa de permanencia por cohorte en programas de pregrado al periodo 10 a un 65%	2025	Tasa de permanencia programas de pregrado	Estudiantes del periodo actual / estudiantes del periodo anterior	Semestral	Vicerrectorías Unicosta

3.3.3. Objetivo 3

Ofertar un portafolio de programas de educación continuada.

3.3.3.1. Estrategia 1

Ampliar la oferta de programas de educación continuada.

3.3.3.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Aumentar en un 20% los ingresos por concepto de matrícula en programas de educación continuada.	2024-2029	Porcentaje de ingresos por concepto de matrícula en programas de educación continuada.	Número de programas de programas de educación continuada con estudiantes matriculados y generando superávit / Número total de programas de educación continuada de la Institución	Anual	Departamento de Planeación Departamento Académico Departamento de Comunicaciones y Marketing Vicerrectoría de Extensión Departamento de Posgrados
Diseño y divulgación un portafolio de programas de educación continuada por departamento académico	2024-2029	Número de programas de educación continuada diseñados y divulgados por departamento académico	No aplica	Anual	Departamento Académico Departamento de Comunicaciones y Marketing Vicerrectoría de Extensión Departamento de Posgrados

3.3.4. Objetivo 4

Mejorar la eficiencia de la gestión de los recursos.

3.3.4.1. Estrategia 1

Asegurar la rentabilidad de las unidades de negocio.

3.3.4.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Intervenir las unidades de negocio según su rentabilidad para alcanzar al menos un 15% de superávit al 2029.	2024-2029	Superávit generado por las Unidades de negocio.	No aplica	Anual	Departamento de Planeación Vicerrectoría Financiera

3.3.4.2.Estrategia 2

Optimizar los procesos institucionales de cara a la competitividad y productividad de la cadena de valor.

3.3.4.2.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Implementación de una ruta de Optimización de Procesos	2024-2025	Ruta de optimización de Procesos implementada	No aplica	Única vez	Departamento de Talento Humano, Departamento de calidad. Departamento de Planeación
Diseño de un Mapa de Procesos Institucionales.	2025	Mapa de los procesos institucionales	No aplica	Única vez	Departamento de Talento Humano, Departamento de calidad. Departamento de Planeación
Implementación del plan comunicacional sobre la optimización de Procesos.	2025-2026	Plan comunicacional sobre la optimización de procesos implementados.	No aplica	Única vez	Departamento de Talento Humano, Departamento de calidad. Departamento de Planeación Departamento de Comunicación
Revisión e intervención pertinente del 100% de los procesos definidos en el mapa de procesos Institucionales.	2029	Porcentaje de procesos revisados	Número de procesos revisados / Total de procesos	Anual	Departamento de Talento Humano, Departamento de calidad. Departamento de Planeación

3.3.4.3.Estrategia 3

Implementar un sistema de gestión del conocimiento que contemple los procesos y las funciones inherentes a los roles de los colaboradores en la organización.

3.3.4.3.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Creación de un modelo de Gestión del Conocimiento	2024	Modelo de Gestión de Conocimiento	No aplica	Única vez	Departamento de Talento Humano Departamento de Calidad Vicerrectorías y Departamentos de la Institución

Un plan comunicacional y de divulgación de la Gestión del Conocimiento +Cultura +Reconocimiento	2024-2025	Plan comunicacional y de divulgación de la Gestión del Conocimiento +Cultura +Reconocimiento	No aplica	Anual	Departamento de Talento Humano Departamento de Calidad Vicerrectorías y Departamentos de la Institución
Implementación del 100% del sistema de Gestión del Conocimiento como parte del modelo de aprendizaje organizacional.	2025-2026	Porcentaje de implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento implementado	Porcentaje de implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento	Anual	Departamento de Talento Humano Departamento de Calidad Vicerrectorías y Departamentos de la Institución

3.3.4.4.Estrategia 4

Implementar el programa de Gobierno de Datos

3.3.4.4.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Establecer y socializar las políticas y la ruta de funcionamiento del Gobierno de Datos .	2025	Políticas y la ruta de funcionamiento del Gobierno de Datos socializada.	No aplica	Única vez	Departamento TI Planeación Departamento CC y E
Lograr consolidar el data warehouse de la institución	2027	Data WareHouse Institucional consolidado	No aplica	Única vez	Departamento TI Planeación Todos
100% de los colaboradores según su rol, con acceso y uso del Data wareHouse.	2028	Porcentaje de colaboradores con acceso a Data WareHouse Institucional	No aplica	Anual	Departamento TI Planeación

3.3.4.5. Estrategia 5

Implementar un modelo de compensación total acorde a la sustentabilidad financiera de la Institución.

3.3.4.5.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Un Diagnóstico de salarios del mercado en articulación con los manuales de funciones y los indicadores de desempeño asociados al cargo	2024	Diagnóstico de salarios con base a estructura de salario vigente	No aplica	Anual	Departamento de Talento Humano.
Implementación paulatina del modelo de compensación total contemplando las nivelaciones de bandas salariales respecto al mercado.	2025	Implementación paulatina del Modelo de compensación total	No aplica	única vez	Departamento de Talento Humano.

3.3.4.6.Estrategia 6

Consolidar el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad.

3.3.4.6.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Implementación del 100% del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	2029	Porcentaje de implementación del Sistema interno de aseguramiento de la calidad	No aplica	Anual	Comité de Aseguramiento de la Calidad Departamentos académicos Vicerrectorías

3.3.5. Objetivo 5

Financiar actividades asociadas a las funciones sustantivas con recursos obtenidos a través de alianzas estratégicas con actores externos.

3.3.5.1.Estrategia 5

Identificar las necesidades del sector productivo.

3.3.5.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Definir una ruta que permita identificar de manera sistemática y periódica las necesidades del sector externo que supongan oportunidades de participación para la Institución y que puedan generar algún tipo de ingreso.	2024	Ruta de identificación sistemática y periódica de necesidades del sector externo que supongan oportunidades de participación para la Institución y que generar algún tipo de ingreso.	No aplica	Anual	Decanos de Departamento / Vicerrectoría de Ciencia Tecnología e Innovación / Vicerrectoría de Extensión

3.3.5.2.Estrategia 2

Realizar ofertas de servicio acorde a las capacidades especializadas de la Institución.

3.3.5.2.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Una caracterización de experticias y capacidades institucionales que suplan demandas de los actores del sector externo y representen oportunidades de ingresos para la Institución.	2024	Caracterización de experticias y capacidades institucionales	No aplica	Anual	Decanos de Departamento / Vicerrectoría de Ciencia Tecnología e Innovación / Vicerrectoría de Extensión
Creación de un portafolio de servicios especializados como atractivo de valor para el sector externo.	2025	Portafolio institucional de Productos y Servicios	No aplica	Anual	Vicerrectoría de Extensión Unidad de proyectos

3.3.5.3.Estrategia 3

Consolidar un comité institucional que propicie la conectividad de la cuádruple hélice.

3.3.5.3.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Conformar un Comité de relacionamiento con el sector externo	2024	Comité de relacionamiento con el sector externo	No aplica	Única vez	Vicerrectoría de Extensión

3.3.6. Objetivo 6

Transformar la cultura organizacional desde un enfoque sustentable.

3.3.6.1. Estrategia 1

Estructurar la ruta "Curva de vivencias" de los colaboradores para su bienestar, desarrollo y retención.

3.3.6.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Un diagnóstico y redefinición de la cultura organizacional actual.	2024-2025	Diagnóstico y redefinición de la cultura organizacional	No aplica	única vez	Departamento de Talento Humano Rectoría departamento de Bienestar Laboral Departamento de Comunicaciones departamentos académicos departamentos administrativos
Una redefinición del Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias.	2024	Redefinición del modelo de gestión de talento humano por competencias	No aplica	única vez	Departamento de Talento Humano Rectoría departamento de Bienestar Laboral Departamento de Comunicaciones departamentos académicos departamentos administrativos

Construcción de la "curva de vivencia" del colaborador acorde a la transformación de cultura.	2024	Construcción de curva de vivencia del colaborador	No aplica	única vez	Departamento de Talento Humano Rectoría departamento de Bienestar Laboral Departamento de Comunicaciones departamentos académicos departamentos administrativos
Implementar un Plan comunicacional y de gestión del cambio de la ruta "Curva de vivencias".	2025-2026	Estrategia de comunicación y gestión del cambio implementada	No aplica	única vez	Departamento de Talento Humano Rectoría departamento de Bienestar Laboral Departamento de Comunicaciones departamentos académicos departamentos administrativos
Un estudio de la efectividad e impacto de la transformación de la cultura.	2028	Estudio de la efectividad e impacto de la transformación de la cultura	No aplica	única vez	Departamento de Talento Humano Rectoría departamento de Bienestar Laboral Departamento de Comunicaciones departamentos académicos departamentos administrativos

3.3.7. Objetivo 7

Contar con un fondo patrimonial de al menos 5.000 SMMLV.

3.3.7.1. Estrategia 1

Consolidar una gestión efectiva de las finanzas Institucionales.

3.3.7.1.1. Meta e Indicador

META	AÑO	DEFINICIÓN INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE RECOLECCIÓN	RESPONSABLE
Elaboración de una propuesta que regula la Constitución de un Fondo Patrimonial para ser aprobada en Sala General	2024	Acuerdo de Sala General que Reglamenta la Conformación del Fondo patrimonial	No aplica	única vez	Vicerrectoría Financiera - Vicerrectoría Administrativa
Conformación del Fondo Patrimonial de la Institución	2029	Informe Financiero que describa la estructura y componentes del Fondo Patrimonial	No aplica	única vez	Vicerrectoría Financiera - Vicerrectoría Administrativa

GLOSARIO

1. 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.

2. Bienestar

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.

3. 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.

4. 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).

5. Comunidad Universitaria

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

6. 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.

7. 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.

8. Desarrollo profesional

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

9. 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.

10. 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.

11. Empleabilidad

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

12. 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.

13. 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.

14. Estrategia

Es una forma de operación o desarrollo de acciones específicas y puntuales que permitan la obtención de una meta y por tanto del respectivo objetivo. Para su formulación, se deben contemplar tres componentes que son: acción, condición y medio. La acción está representada por un verbo, la condición es la característica de la acción y el medio son los recursos que se necesitan.

15. 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.

16. Línea

Es la dirección clave o enfoque primario que la Institución establece para lograr sus objetivos misionales. Esta línea o líneas son fundamentales dentro de la estructura de los planes estratégicos ya que demarcan aspectos importantes en las que se concentrarán los esfuerzos y los recursos para impulsar el desarrollo y el crecimiento en la dirección deseada. Cada línea, debe estar compuesta por su objetivo, estrategias, metas e indicadores, las cuales se desarrollarán de forma coherente para alcanzar los resultados deseados en los plazos establecidos.

17. Meta

Es la materialización que se espera alcanzar o el punto que se quiere conseguir, la cual debe expresarse con un lapso o fecha e indicar la métrica que se desea obtener o alcanzar y prioritariamente debe ser medido o certificado por un “tercero validado”.

18. Objetivo

Es un enunciado que expresa las expectativas respecto al resultado que se desea obtener en términos estratégicos, tácticos u operativos. Este enunciado expresa “¿EL QUE?” y “¿EL PARA QUE?”. En su formulación debe incluir dos componentes: la acción (verbo de acción o de estado) y la finalidad. La acción se expresa con un verbo en infinitivo denotando el paso a lograr y la

finalidad debe indicar el para que de la acción descrita por el verbo, precisando el efecto que tendrá la implementación de la acción.

19. 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.

Artículo 2°: El presente acuerdo rige a partir de su fecha de aprobación.

Dado en Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de julio de 2025.

COMUNÍQUESE PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,

MARIO MAURY ARDILA
Presidente

FEDERICO BORNACELLI VARGAS
Secretario General