

## **PENSAR Y TRABAJAR BAJO PRESION EN LA ELABORACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO 2007-2016**

**Asumamos la responsabilidad institucional sobre el futuro estratégico de la Universidad Distrital.**

### **INTRODUCCION**

La convocatoria de consulta para nombrar Rector en propiedad, si bien nos compromete a todos, puede decirse que se trata de un compromiso diverso y diferenciado en formas, niveles, tiempos y obligaciones, que si bien llama a la comunidad universitaria, no la puede comprometer en forma absoluta. No obstante la importancia de la consulta, existe una tarea pendiente de carácter urgente: La expedición del Plan Estratégico de Desarrollo; obligación que de ninguna forma puede seguir aplazándose y que debe ser acometida en forma intensiva, por cuanto lo que se ha afectado durante la etapa de inestabilidad es la capacidad institucional de repensarse, actualizarse y transformarse a fin de poder responder a las necesidades sociales, culturales, científicas y tecnológicas de Bogotá, la región, la nación y el contexto internacional.

De manera urgente debemos encontrar y recorrer una ruta de trabajo intensivo para la proyección prospectiva y estratégica. Se trata de crear los equipos capaces de interpretar la presión del momento y hacerse responsables de un proceso orgánico, construido los diagnósticos de lo que es la Universidad Distrital, sin ocultar o minimizar ni las fortalezas y oportunidades, sus avances y limitaciones, las debilidades y las amenazas existentes, en relación con la calidad de los procesos académicos, pedagógicos, curriculares, administrativos y financieros.

El momento exige, la conformación de unos equipos de trabajo competentes en la definición de las categorías analíticas indispensables para el éxito de la propuesta, de tal forma que resulten claras, manejables y controlables las metas propuestas, y las instancias necesarias e indispensables para ir en la dirección escogida. Equipos de trabajo, con conocimientos en sistemas de presupuesto para unidades de costo y sostenibilidad financiera, coherentes con las propuestas de un plan que atienda los asuntos del desarrollo social, científico y artístico, para ejercer una dirección institucional, y para hacer sostenible una educación y una formación integral, abierta, democrática, flexible, científica, crítica, creativa, productiva, ética, estética e histórica trascendente.

### **1. LA ALTERNATIVA METODOLÓGICA POSIBLE**

Partiendo de la existencia de varios documentos de trabajo relacionados con la formulación del plan estratégico, que informan sobre la situación institucional y que exploran diversas posibilidades y exigencias de desarrollo, los equipos de trabajo ingresarían de pleno a una fase de especulación y de proposición sobre las alternativas a seguir. Los equipos se propondrían presentar las redefiniciones y/o ajustes necesarios a la misión, la visión y el horizonte institucional a 10 años para alcanzar una declaración de identidad que permita iniciar los procesos de estructuración del sistema, y la oferta diferenciada de valor y recursos e imperativos estratégicos y la determinación de políticas, estrategias y programas del Plan.

El documento elaborado por los equipos de expertos así como por el Consejo Superior, será expedido por el Consejo Superior Universitario, en cumplimiento de su función directriz y orientadora y sometido a debate público antes de su adopción definitiva. Para el conocimiento amplio de la comunidad, se contará con una secretaría técnica encargada de recoger las observaciones, propuestas de modificaciones y críticas que hagan los miembros de la comunidad, vía internet, vía propuestas escritas o en forma telefónica.

## **2. SÍNTESIS DE LOS ELEMENTOS DE DIAGNOSTICO**

Es indispensable que el diagnóstico institucional abarque tanto los problemas como las realizaciones; los avances como las limitaciones, las debilidades como las fortalezas, tanto amenazas como oportunidades. El Plan Estratégico de Desarrollo requiere de un diagnóstico serio y profundo de sus áreas críticas, entre ellas:

1. Problemas relacionados con la Identidad institucional y el sentido de pertenencia institucional
2. Problemas relacionados con el impacto, docencia, investigación y creatividad.
3. Realizaciones de los proyectos curriculares
4. Problemas de articulación: Universidad – Ciudad - Sociedad.
5. Problemas que afectan la imagen corporativa institucional
6. Problemas relacionados con la calidad educativa:
7. Problemas relacionados con el funcionamiento de la gestión administrativa
8. Formas de regulación y sostenibilidad financiera
9. Problemas de Infraestructura física y tecnológica.
10. Problemas de relacionados con la actividad de extensión
11. Problemas en los sistemas de información y comunicaciones

## **3. LA EXPERIENCIA O LOS PLANES ANTERIORES**

### **4. CAMPOS DE ACTUACIÓN Y REFERENTES TEMÁTICOS Y ORGANIZATIVOS DEL PLAN**

#### **Primero. Universo, Estado, Nación, Región y Ciudad.-**

Educación y Desarrollo  
 Globalización y sociedad del conocimiento  
 Formación de Valores- Etica de lo público  
 Autonomía universitaria  
 Educación Superior y Paz  
 Identidad Nacional y Proyecto Universitario  
 Elementos del Plan Decenal de Educación  
 Elementos de Internacionalización y Movilidad

#### **Segundo. Investigación, ciencia, tecnología y Artes**

Universidad e investigación-creación  
 Transferencia tecnológica e innovaciones  
 Articulación de la investigación, la docencia y la extensión  
 Maestrías y Doctorados

#### **Tercero. Universidad - Sociedad**

El sistema ideal de la Educación Superior  
 Cobertura con calidad y evaluación de la educación superior

Alianzas sector educativo-Sector empresarial  
 La responsabilidad Social  
 Financiamiento de la educación superior

<b>ACTIVIDAD PLAN DESARROLLO</b>	<b>DEFINICIÓN DEL SISTEMA</b>
1. Precisión de la formulación estratégica: Misión, Visión, Valores.	Para representar, mediante el agrupamiento en actividades misionales distribuidas en varios niveles lógicos, la organización del sistema, esta herramienta recibe el nombre de “desdoblamiento de complejidad”. Este ejercicio que permite aproximaciones a la estructura del sistema, en cada nivel se puede subdividir, creándose relaciones de constitución o inclusión.
2. Concepción del planteamiento estratégico: Grupos Sociales Objetivo, Oferta Diferenciada de Valor, Capacidades, Activos	Facilita la generación del ordenamiento táctico estratégico del potencial de capacidades institucionales para el desarrollo de las acciones misionales.
3. Precisión de brechas, análisis y cierre	Herramienta que permite la síntesis dialéctica entre el ser y el deber ser de los planteamientos estratégicos.
4. Elaboración de Imperativos Estratégicos y Políticas	La tercera herramienta permite observar la forma en que las actividades de coordinación, control y generación de políticas en el sector se distribuyen a lo largo y ancho de su estructura.
5. Examen y validación de brechas, imperativos y políticas	Presentación de la matriz de distribución de discrecionalidad que relacione las actividades primarias con su desdoblamiento y las actividades de apoyo. (Capacidad de crear, hacer y regular)

## 5. CONCATENACION DEL TRABAJO

<b>ACTIVIDAD PLAN DESARROLLO</b>	<b>DEFINICIÓN DEL SISTEMA</b>
6. Despliegue de objetivos y estrategias. Elaboración de planes de acción	Actividades de apoyo. (Oficinas de admisiones o de cómputo, planeación, administración de recursos humanos, bienestar universitario y control interno, etc., etc.)
7. Integración y alineación del Plan de Desarrollo con las definiciones estratégicas	Análisis de coherencia y consistencia interna y externa de los atributos y estrategias del Plan
8. Aprobación del Plan Estratégico de Desarrollo. Metodología para el seguimiento y control	Revisión del soporte y la sostenibilidad financiera del Plan y las estrategias metodológicas para el seguimiento, control, evaluación y mejoramiento continuo y el aseguramiento de la calidad de los productos, resultados e impactos del Plan.

## 6. ACCIONES Y CALENDARIO

En este orden de ideas, se plantea una metodología de trabajo participativo apoyada en profesores expertos por cada Facultad, incluye empleados adscritos a cada una, así como también por el Consejo Académico y Superior. La Comunidad Universitaria tendrá también desde su inicio todos los informes y documentos de base y los documentos que se produzcan para que en un marco de retroalimentación permanente los diferentes grupos avancen hacia el propósito establecido.

- |                                  |                          |
|----------------------------------|--------------------------|
| 1. Trabajo por Facultades        | Agosto 15 - 24           |
| 2. Trabajo unificado             | Agosto 24 a Septiembre 7 |
| 3. Trabajo del Consejo Académico | Sep. 10 - 11             |
| 4. Trabajo del Consejo Superior  | Sep. 14                  |
| 5. Comunidad Universitaria       | Agosto 24 a Septiembre 8 |

Los documentos que harían parte del Plan Estratégico de Desarrollo así como las fechas previstas para su realización son:

Grupo Operativo – Diagnóstico cada Facultad	Agosto 15 al 24
Grupo Estratégico – PUI Misión, Visión, valores	
Marco Histórico	Agosto 21 al 24
Universo, Estado, Nación, Región y Ciudad	Agosto 24 al 31
Políticas, Estrategias, Programas, Metas, Acciones	Septiembre. 1 al 8
Revisión y Análisis final Consejo Académico	Septiembre. 10 al 11
Entrega al Consejo Superior	Septiembre. 14

Comunidad Universitaria

Agosto 24 a Septiembre 8

El Consejo Superior en cumplimiento de su función directriz y orientadora revisará y expedirá el Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016 durante la semana del 17 al 21 de Septiembre, documento indispensable de soporte para la negociación del presupuesto del año 2008 con Secretaría de Hacienda del Distrito.