



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

Propuesta perfiles Neogranadinos

José William Castro Salgado
Liliana Santamaría Ariza

Liderazgo estratégico con visión neogranadina



DOI: <https://doi.org/10.18359/docinst.7966>



Propuesta perfiles Neogranadinos

© **Universidad Militar Nueva Granada**. Todos los derechos reservados y se acoge en un todo a la Ley 23 de 1982, artículo 32.

Rector

Mayor General (R) Javier Alberto Ayala Amaya, Ph. D.

Vicerrector General

Brigadier General (R) Arnulfo Traslaviña Sáchica

Vicerrector de la sede Campus Nueva Granada

Coronel (R) Pedro Javier Rojas Guevara

Vicerrectoría Administrativa

Doctora Claudia Ximena López Pareja

Vicerrectoría Académica

Ingeniera Carol Eugenia Arévalo Daza

Vicerrectoría de Investigaciones

Ingeniera Astrid Rubiano Fonseca

Autores:

José William Castro Salgado

Magíster en pensamiento estratégico y prospectiva
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica
Correo-e: jose.castro@unimilitar.edu.co
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4986-3694>

Liliana Santamaría Ariza

Magíster en dirección de procesos estratégicos
Políticas institucionales - Oficina Asesora de Planeación Estratégica
Correo-e: liliana.santamaria@unimilitar.edu.co
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4628-8271>



Contenido

1.	Generalidades	4
2.	Objetivos	5
3.	Alcance	6
4.	Metodología	7
5.	Herramientas aplicadas	8
6.	Sistematización	11
7.	Resultados	35
8.	Referencias	40
9.	Anexos	41

Generalidades

La sociedad puede definirse como un conjunto de individuos interrelacionados que, a través de diversas interacciones, forman una comunidad influenciada por factores como la genealogía, la economía, la estructura social y la cultura, los cuales generan cohesión social. En este contexto, como señala Bourdieu “el individuo se constituye en persona mediante la incorporación del pensamiento colectivo, constituido por normas, valores y creencias” (2003, p. 18). Esto implica que la identidad individual no se desarrolla de manera aislada, sino que se encuentra enraizada en las dinámicas sociales que moldean las percepciones y comportamientos.

En el contexto contemporáneo, Uyarra (2010) señala un aumento en la complejidad de los sistemas sociales, lo que subraya la importancia de una gestión eficaz de los procesos que aseguran la coordinación de los diferentes sistemas, para abordar los desafíos de adaptación y respuesta a las crecientes demandas sociales. Por ende, la internalización de elementos colectivos permite a los individuos reconocerse y comprender su rol en la estructura social, promoviendo la integración y el funcionamiento armónico de la comunidad.

Múltiples investigaciones se han enfocado en el análisis del actor y sus acciones en el contexto educativo con el propósito de interpretar las interacciones, la comunicación y los diversos intercambios que se desarrollan en el ámbito universitario, construyendo la identidad de cada uno de los involucrados. En este sentido, “los agentes educativos, funcionarios, docentes, estudiantes y padres de familia, colaboran en la conformación de dinámicas sociológicas que abarcan el comportamiento, las prácticas pedagógicas y el clima organizacional, generando un modelo activo de interrelación” (Piña y Cuevas, 2004).

En el ámbito educativo, el análisis de los perfiles profesionales se configura como un factor fundamental, dado que estos se constituyen como elementos descriptivos y formuladores de la visión de sujeto y sociedad que se aspira a alcanzar en el contexto de la formación superior (González *et al.*, 2014). En consecuencia, el perfil profesional se articula como un conjunto de competencias, capacidades y estrategias que sirven de insumo para la praxis y el desempeño efectivo en un campo disciplinar específico.

En este sentido, la Universidad Militar Nueva Granada, comprometida con los procesos de democracia participativa, promueve espacios de diálogo que facilitan la construcción y caracterización de los diversos



roles dentro de la comunidad Neogranadina. Así, desde una perspectiva intercultural, democrática y participativa, este documento se propone integrar, desde la singularidad de cada individuo, los componentes ontológicos, identitarios y contextuales de cada actor, con el objetivo de elaborar una visión colectiva de los perfiles que construyen el tejido social y configuran el entorno universitario de esta alma mater.

Objetivos



Definir y analizar las competencias y habilidades específicas de cada rol (estudiantes, administrativos, directivos, docentes y alumni) desde una perspectiva colectiva, con el fin de identificar sinergias y áreas de mejora que fortalezcan el desempeño integral de la comunidad Neogranadina.



Proporcionar un marco para la evaluación continua de los procesos educativos y administrativos, permitiendo ajustes y mejoras basadas en las necesidades, expectativas y oportunidades de los diversos actores institucionales.



Promover un sentido de pertenencia y cohesión en la comunidad Neogranadina mediante el fomento del diálogo intercultural, facilitando el intercambio de ideas y experiencias que enriquezcan los procesos de gobernanza institucional.

Alcance

La sociedad contemporánea demanda individuos con un conjunto amplio de competencias en diversos ámbitos de la vida. En este contexto, la caracterización de los perfiles es fundamental para comprender el entramado social y fomentar reflexiones críticas, innovadoras y propositivas que emergen de la función que cada persona desempeña. Desde diversas perspectivas, se identifican roles diferenciados que requieren conocimientos científicos, teóricos y prácticos amplios, así como destrezas didácticas, metodológicas y estrategias para facilitar el desarrollo de los aprendizajes esperados. Estas competencias deben ser continuamente replanteadas y actualizadas para establecer puentes de diálogo que fortalezcan los resultados tanto en el ámbito académico como administrativo.

Por lo anterior, cada uno de los integrantes de la comunidad Neogranadina desempeña un papel activo en la configuración del tejido social de la institución por medio de sus acciones, conductas y competencias.

La reconstrucción de los perfiles se erige como una práctica que genera un impacto significativo en toda la comunidad, pues este proceso se fundamenta en la premisa de que el desarrollo individual de habilidades y competencias es esencial para fortalecer la cohesión social y promover la interdependencia entre los actores.



Metodología

Teniendo en cuenta la complejidad de los componentes sociológicos, se implementó una metodología mixta que integró el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, lo cual implicaba la recolección de información primaria a través de la exploración directa con los miembros de la comunidad Neogranadina. Para ello, se llevaron a cabo talleres co-creativos en los que se aplicaron diversas herramientas e instrumentos metodológicos que permitieron recopilar, desde una perspectiva holística, las experiencias, conocimientos y percepciones de los participantes. De esta manera, se garantizó que los resultados presentados en esta propuesta fueran el reflejo de un diálogo interdisciplinario, en el que cada voz fue valorada y escuchada.

Posterior a la recolección de datos y al análisis de los conceptos surgidos de la revisión documental, se llevó a cabo una triangulación de la información que permitió contrastar y validar los hallazgos, para asegurar la inclusión de múltiples perspectivas en la formulación de la propuesta final. Así, este documento se enmarca en una investigación descriptiva y explicativa que presenta un retrato de la realidad Neogranadina y contribuye al desarrollo de políticas y estrategias que responden a las necesidades y aspiraciones de la comunidad. Este documento se erige como un instrumento vital para la promoción y el empoderamiento social, propiciando la reflexión y el diálogo continuo entorno a la identidad universitaria.



Herramientas aplicadas

Con el objetivo de abordar de manera sistemática y multidimensional las percepciones de la comunidad Neogranadina, se emplearon diversas herramientas metodológicas para identificar las variables clave que fundamentan la propuesta de los perfiles Neogranadinos, estas son:

1. Juego de roles

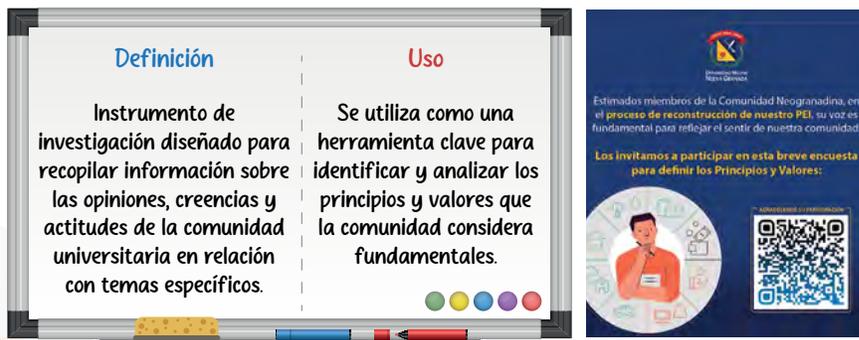
Figura 1. Juego de roles



Fuente: Elaboración propia..

2. Encuesta de percepción

Figura 2. Encuesta de percepción



Fuente: Elaboración propia.

3. Mapa mental

Figura 3. Mapa mental

Definición	Uso
<p>Herramienta visual que organiza información de manera jerárquica y asociativa, facilitando la representación gráfica de ideas, conceptos y relaciones.</p>	<p>Recurso colaborativo que permite a los participantes identificar, clasificar y conectar las características, competencias, habilidades y valores que consideran relevantes para los perfiles Neogranadinos.</p>



Fuente: Elaboración propia.

4. Solución de retos

Figura 4. Solución de retos

Definición	Uso
<p>Metodología que implica presentar a un grupo de participantes un problema o desafío específico que deben resolver de manera colaborativa.</p>	<p>Los participantes, organizados en grupos, deben trabajar juntos para proponer soluciones viables y creativas que reflejan los desafíos y oportunidades que enfrenta la comunidad neogranadina.</p>

Reto 1: Innovación Curricular

Situación: La UNMG necesita adaptar el currículo a las nuevas tendencias tecnológicas y las demandas del mercado laboral.

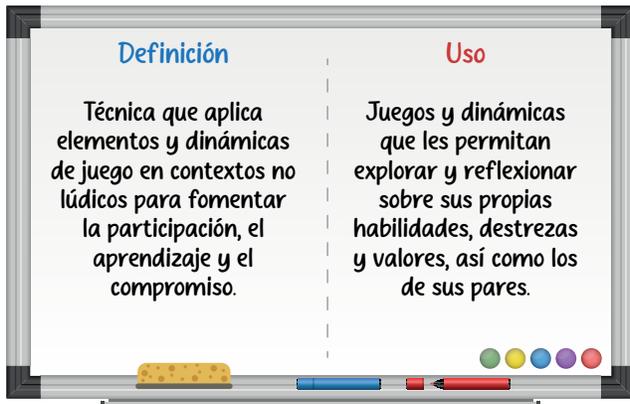
Objetivo: Proponer una solución para integrar competencias digitales en todos los programas de formación que ofrece la universidad, fomentando la innovación y la empleabilidad de los estudiantes.

- * **Administrativos:** ¿Cómo optimizar los recursos para implementar esta innovación?
- * **Estudiante:** ¿Qué competencias y habilidades te gustaría adquirir o reforzar? ¿Cómo deberían ser evaluadas?
- * **Docente:** ¿Qué estrategias pedagógicas adoptarías para integrar nuevas tecnologías en tus clases?
- * **Egresado:** ¿Cómo te hubiera ayudado una mayor formación digital en tu carrera profesional?
- * **Directivo:** ¿Cómo asegurarías la sostenibilidad y calidad de la implementación de estas competencias en el currículo?

Fuente: Elaboración propia.

5. Gamificación: ecos de habilidades

Figura 5. Gamificación: ecos de habilidades

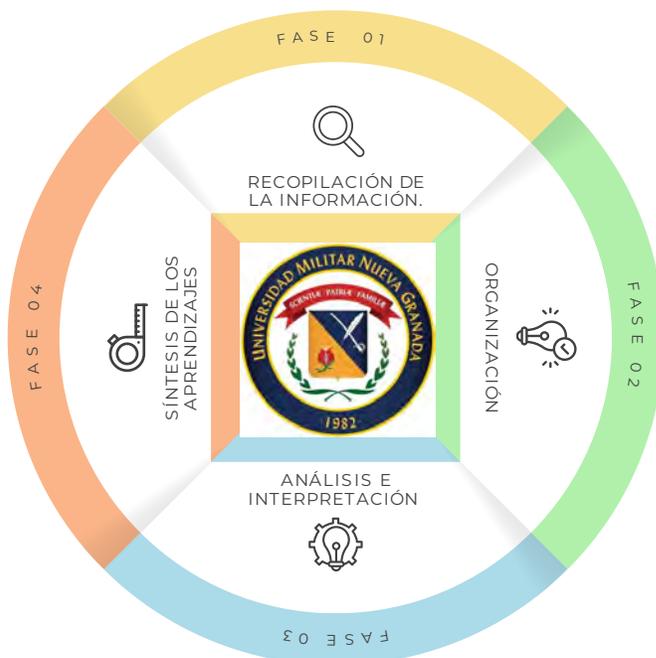


Fuente: Elaboración propia.

Sistematización

En esta fase, se realizó la interpretación de las variables a partir de la secuencia metodológica definida en la figura 6, la cual aborda las fases de recolección, organización, análisis crítico e interpretación de los datos obtenidos, que tienen la finalidad de proporcionar insumos para entender las interrelaciones de la información recolectada. Es así como, a partir del conocimiento práctico adquirido durante los talleres de co-creación y el sustento teórico, se logró construir una visión holística y fundamentada de los resultados y aprendizajes generados en el proceso.

Figura 6. Fases sistematización



Fuente: Elaboración propia.

La importancia de la sistematización radica en su capacidad para capitalizar y movilizar el conocimiento generado durante la implementación de los talleres, transformándolo en resultados tangibles. Desde una perspectiva democrática y participativa, este proceso refleja la aplicación de los saberes de los distintos miembros de la comunidad Neogranadina en el

contexto de la dinámica institucional, al traducir la experiencia vivida en *insights* analíticos, se promueve la proyección de un direccionamiento estratégico que esté alineado con el pensamiento colectivo de la comunidad, favoreciendo la construcción de un marco referencial que integra la diversidad de perspectivas y fomente la cohesión social.

Las herramientas aplicadas durante los talleres contemplan:

1. Encuesta de percepción

La implementación de la encuesta se fundamenta en la necesidad de analizar el ideario conceptual de los miembros de la comunidad Neogranadina desde una perspectiva ética filosófica y moral con el objetivo de identificar los principios y valores que influyen en su conducta y su comportamiento. Los datos recolectados constituyeron insumos esenciales para el desarrollo de un análisis estadístico que permitió evaluar la distribución y correlación de estas variables dentro de las dinámicas de la institución.

TALLER

“Perfil Neogranadino”

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Estimada Comunidad Neogranadina te invitamos al taller “Perfil Neogranadino”, donde definiremos las habilidades, características y expectativas de cada uno de nuestros actores. **Inscríbete en la fecha que más te convenga:**

<p>15 de octubre 2:00 p.m. a 5:00 p.m. Sede Bogotá, Calle 100, Hub de Innovación.</p>	<p>Link de asistencia</p>
<p>16 de octubre 9:00 a.m. a 12:00 m. Sede Campus Nueva Granada, Scale up.</p>	<p>Link de asistencia</p>
<p>18 de octubre 9:00 a.m. a 12:00 m. Sede Bogotá, Facultad de Medicina, Auditorio Malagón.</p>	<p>Link de asistencia</p>

Te esperamos para construir Juntos!

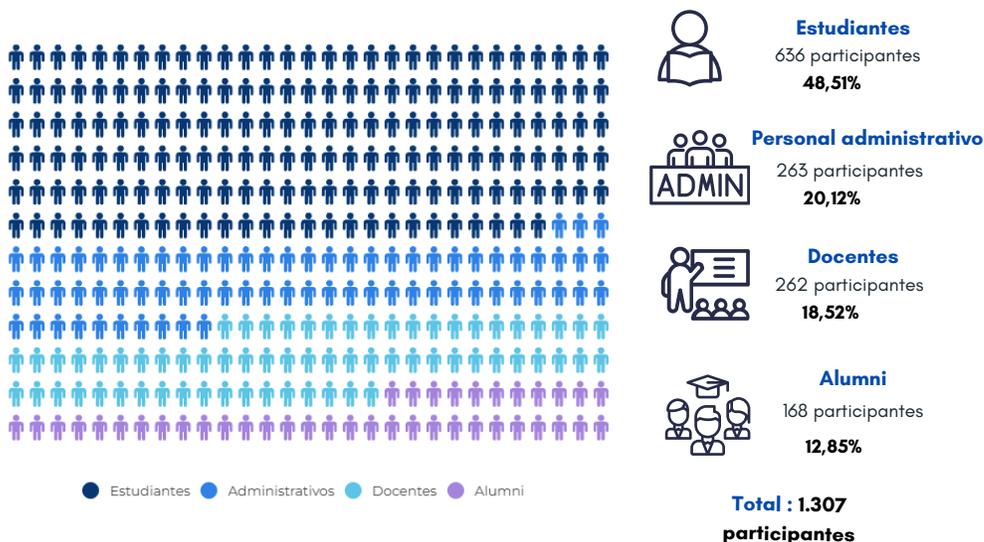


Por lo anterior, la información obtenida se tradujo en datos cuantitativos y cualitativos que se presentaron en tablas de frecuencia absoluta y

relativa, gráficos y resúmenes numéricos que reflejaban las tendencias y patrones en las percepciones y actitudes de la comunidad Neogranadina. Para la recolección de estos datos se emplearon diversas herramientas de difusión, incluyendo la distribución masiva de correos electrónicos, la utilización de las redes sociales oficiales de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) y la invitación personal a participar en la encuesta durante los talleres co-creativos del “perfil Neogranadino”.

1.1 Caracterización

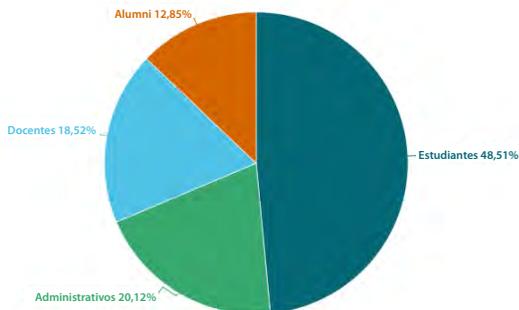
Figura 7. Participantes encuesta



Fuente: Elaboración propia.

La selección de los principios y valores fundamentales para la formación integral de un ser humano con proyección social se basa en el ideario colectivo de la comunidad Neogranadina. De un total de 1307 participantes, se observó que los estudiantes constituyen el grupo más representativo, con un 48,51 %, lo que equivale a 636 individuos para la muestra representativa.

Asimismo, se registró una participación del 20,12 %, correspondiente a 263 miembros del personal administrativo, un 18,52 % que representó a 262 participantes del cuerpo docente, y un 12,85 %, equivalente a 168 alumni. Es importante destacar que los alumni son participantes externos, no vinculados a la universidad en ningún otro rol.

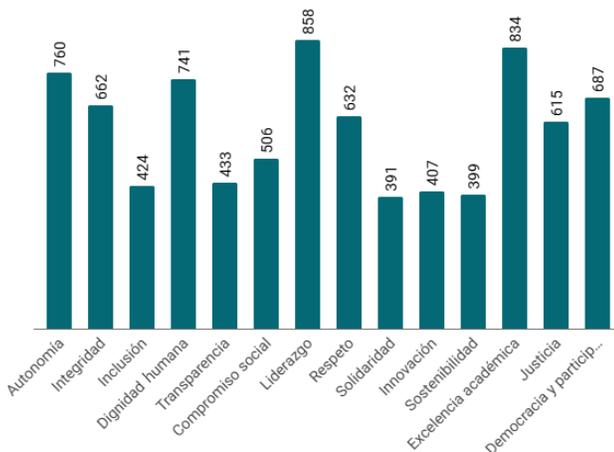
Figura 8. Caracterización encuesta

Fuente: Elaboración propia.

1.2 Principios

Por favor, seleccione los principios más representativos que guían el comportamiento de la comunidad Neogranadina

En el análisis realizado, se observó que todos los principios enunciados son valorados por los miembros de la comunidad Neogranadina, lo que indica que, a nivel individual, cada persona, en función de sus características y su proceso de construcción del ser, genera y apropia de manera diferencial los componentes de la filosofía, la moral y la ética. No obstante, desde la perspectiva del ideal colectivo, los principios más reconocidos por la comunidad Neogranadina son los siguientes:

Figura 9. Principios institucionales

Fuente: Elaboración propia.

Liderazgo



858
Respuestas

Se valoró como el más representativo, pues representa la capacidad de influir positivamente en los demás, promoviendo un entorno de colaboración y respeto que facilita la transformación social desde la formación académica, la investigación y el desarrollo comunitario.

Excelencia académica



834
Respuestas

Se considera fundamental en la formación integral del individuo, ya que impulsa la búsqueda del conocimiento y refleja la razón de ser del *alma mater*, al contribuir con la preparación adecuada de los estudiantes para enfrentar los desafíos del entorno y, de esta manera contribuir a la sociedad.

Autonomía



760
Respuestas

Este principio es valorado por su papel en la formación de individuos críticos y reflexivos, con capacidad para tomar decisiones informadas, y que promueven el desarrollo de la responsabilidad personal y social asociada con la naturaleza de la institución.

Dignidad Humana



741
Respuestas

Se considera parte de los derechos innatos, inviolables, intangibles y más valiosos de las personas; su reconocimiento es esencial para garantizar un ambiente en el que todos los miembros de la comunidad sean tratados con equidad y respeto, promoviendo así la cohesión social.

Democracia y participación



687
Respuestas

Se fundamentan en la importancia de la inclusión y el respeto por la pluralidad de voces, por lo que es necesario fomentar espacios donde todos los miembros pueden contribuir activamente.

Integridad:



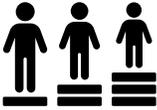
662
Respuestas

Su práctica es fundamental para el desarrollo de relaciones sólidas y éticas dentro de la comunidad, que se caracterizan por la transparencia en las interacciones.

Respeto

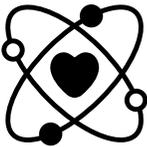
632
Respuestas

Es el sustento de la interacción humana y la convivencia armónica; es esencial para la construcción de sociedades justas y equitativas.

Equidad

741
Respuestas

Este principio es valorado como un pilar para garantizar la justicia social, pues asegura que todos los miembros de la comunidad tengan acceso a las mismas oportunidades, promoviendo un ambiente inclusivo y justo.

Compromiso social

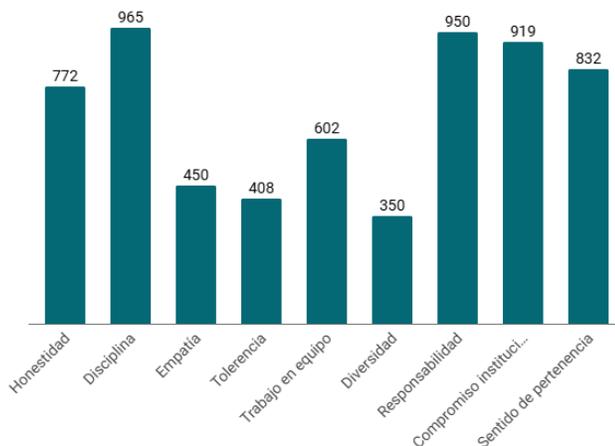
506
Respuestas

Promueve que los miembros de la comunidad Neogranadina se involucren activamente en la resolución de problemas sociales, el desarrollo sostenible y el bienestar común. Así, la UMNG se convierte en un agente de cambio que contribuye al progreso de la sociedad, formando profesionales éticos y conscientes de su impacto en el entorno.

1.3. Valores

Los valores reflejan las convicciones fundamentales que sustentan la acción de los miembros de la comunidad Neogranadina y representan las cualidades inherentes a los individuos y al grupo social en su conjunto. En este contexto, los valores que se promueven y apropian en esta *alma mater* son los siguientes:

Figura 10. Valores institucionales



Fuente: Elaboración propia.

Disciplina:



965
Respuestas

Fundamental en el ámbito académico y profesional, pues promueve la constancia y el esfuerzo continuo en el aprendizaje y fomenta la capacidad para cumplir con los compromisos.

Responsabilidad:



950
Respuestas

Los miembros de la comunidad Neogranadina lo resaltan como una cualidad crucial para que los diferentes grupos de valor asuman la propiedad de sus acciones, cumpliendo con sus deberes académicos, éticos y profesionales.

Compromiso institucional:



919
Respuestas

Se traduce en la disposición de los diferentes actores para contribuir al desarrollo de la comunidad Neogranadina, participar en actividades académicas y culturales, y trabajar hacia el mejoramiento continuo de la institución.

Sentido de pertenencia:



832
Respuestas

Implica que todos los miembros de la comunidad Neogranadina se sientan parte integral del tejido social de esta institución, lo que promueve la colaboración y el apoyo mutuo, fortalece las relaciones interpersonales y el espíritu de comunidad.

Honestidad:



772
Respuestas

Aboga por la transparencia en las acciones y sinceridad en la comunicación, esenciales en el desarrollo de relaciones de confianza y respeto dentro de la comunidad universitaria.

Trabajo en equipo:



602
Respuestas

Trabajo en equipo: promueve la cooperación y el respeto entre los miembros de la comunidad, favoreciendo el intercambio de ideas y el aprendizaje conjunto.

2. Mapa mental

El mapa mental incentivó la creatividad, porque permitió que los grupos de valor, compuestos por los diversos actores involucrados en el taller de co-creación, extrajeran palabras, ideas, tareas, lecturas, dibujos y otros conceptos relacionados, organizándolos para representar cada uno de los roles (directivo, docente, estudiante, administrativo, alumni). De este modo, se generó una idea inicial que sirvió como base para el desarrollo colaborativo de proyectos y propuestas, fomentando un entendimiento compartido y una visualización clara de los objetivos comunes. Esta herramienta permitió ver la interconexión entre los elementos, promoviendo un enfoque sistémico en la construcción colectiva de los perfiles Neogranadinos.

Mapa mental perfil estudiante

Figura 11. Mapa mental realizado por los participantes del taller



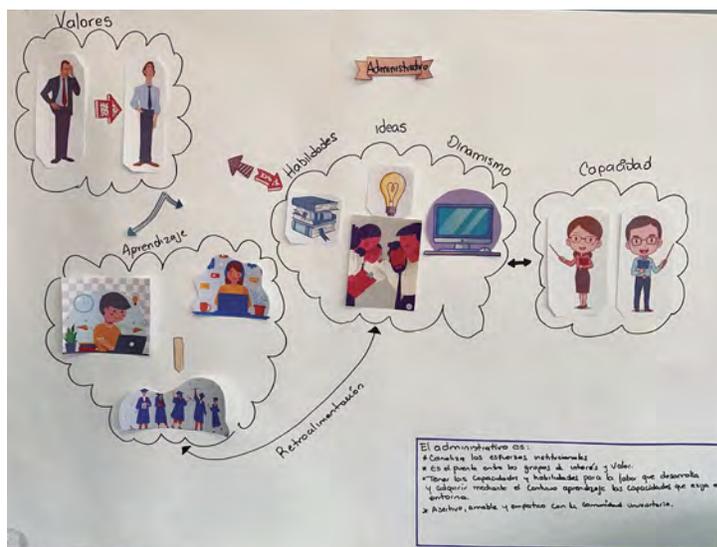
Mapa mental perfil docente

Figura 12. Mapa mental realizado por los participantes de los talleres



Mapa mental perfil administrativo

Figura 13. Mapa mental realizado por los participantes de los talleres



3. Solución de retos

Basados en el enfoque Aprendizaje Basado en Retos (ABR), que promueve el análisis crítico de la realidad circundante, con el objetivo de encontrar soluciones a problemas específicos del entorno, se llevó a cabo un ejercicio con la finalidad de fomentar actitudes críticas, reflexivas y cívicas en los participantes. Durante la actividad, los grupos abordaron los siguientes retos y propusieron posibles soluciones:



Reto 1: Innovación curricular



Situación: la UMNG necesita adaptar el currículo a las nuevas tendencias tecnológicas y las demandas del mercado laboral.

Objetivo: proponer una solución para integrar competencias digitales en todos los programas de formación que ofrece la universidad, fomentando la innovación y la empleabilidad de los estudiantes.

Administrativo:



¿Cómo optimizarías los recursos para implementar esta innovación?

- Potencializar el uso de los recursos tecnológicos disponibles para facilitar el desarrollo de las actividades administrativas.

Estudiante:

- Generar ideas de innovación para mejorar los procesos.

¿Qué competencias y habilidades te gustaría adquirir o reforzar? ¿Cómo deberían ser evaluadas?

- Competencias en: 1) Competencias de investigación dirigidas al fortalecimiento de habilidades en argumentación e interpretación de la evaluación, 2) Aprendizaje basado en problemas encaminado a solucionar situaciones prácticas y 3) Aprendizaje inter e intra generacional.
- Habilidades de apropiación y uso de tecnologías emergentes.
- Incluir procesos de evaluación a través de proyectos, emprendimientos, solución de casos prácticos y desafíos en grupo.

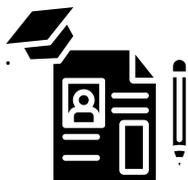
Docente:**¿Qué estrategias pedagógicas adoptarías para integrar nuevas tecnologías en tus clases?**

- Aprendizaje por retos, proyectos, presentaciones, lúdicas, simuladores, juego de roles, salidas de campo, realidad virtual, redes sociales, tecnologías de la industria 4.0, inteligencia artificial, multilingüismo.

Alumni:**¿Cómo te hubiera ayudado una mayor formación digital en tu carrera profesional?**

- Con la integración de aplicaciones tecnológicas en los procesos de formación, mediante la dotación de equipos y programas que permitan el desarrollo de la disciplina de acuerdo con las nuevas tendencias.
- La certificación de habilidades durante el proceso de formación.

Directivo:



¿Cómo asegurarías la sostenibilidad y calidad de la implementación de estas competencias en el currículo?

- Identificar, gracias a los alumni, las demandas y necesidades del mercado para incluirlas en los currículos.
- Programa de intercambio de empresas y universidades para los docentes.
- Generar vínculos entre las empresas y la academia para identificar las competencias necesarias y generar proyectos de transformación social.

Reto 2: Inclusión y diversidad



Situación: la UMNG quiere promover una cultura inclusiva que contemple las necesidades de estudiantes con diversas capacidades y orígenes.

Objetivo: plantear un plan que garantice la inclusión de todos los estudiantes, asegurando accesibilidad y apoyo académico y socioemocional.

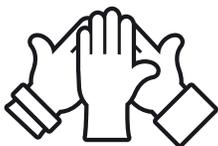
Administrativo:



¿Qué acciones logísticas o administrativas implementarías para facilitar la inclusión de estudiantes con capacidades diferenciales?

- Identificar de manera anticipada, en el momento de la inscripción, las capacidades diversas, para realizar los ajustes pertinentes para los procesos académicos.
- Plan de capacitación para atender a las personas que ingresen con capacidades diversas.

Estudiante:



¿Qué acciones crees que harían sentir más incluidos a estudiantes de diferentes orígenes o capacidades?

- Mesas de diálogo multicultural e intercultural.

- Caracterización de la población de la comunidad Neogranadina con el fin de crear estrategias pertinentes a partir del mapeo.
- Capacitaciones y talleres que permiten reconocer la diversidad y neurodiversidad.

Docente:

¿Cómo adaptarías tus materiales y metodologías de enseñanza para asegurar la equidad en el aprendizaje?

- Sensibilización y toma de conciencia de todos los aspectos que incluyen las diferentes tipologías de diversidad.
- Realizar planes de acción que integren a los grupos de interés en aspectos fundamentales para el bienestar de la comunidad Neogranadina.
- Garantizar las condiciones tecnológicas, físicas, estructurales y de bienestar para el aprendizaje de todos los integrantes de la comunidad Neogranadina.

Egresado:

¿Cómo afectó tu experiencia en la universidad la falta o presencia de una cultura inclusiva?

- No se propiciaron escenarios para reconocer otras formas de pensamiento en un contexto que no fue diverso.
- Dificultad de adaptación a grupos diversos, así como a valorar inteligencias diferentes.

UNIVERSIDAD MARIA
NUEVA GRANADA

24

Directivo:

¿Qué políticas institucionales propondrías para asegurar la inclusión como un pilar estratégico de la universidad?

- Realizar en la formación de los estudiantes un taller nivelatorio de integración e inclusión en la comunidad. Generar procesos de nivelación con la finalidad de promover estrategias pedagógicas que fomenten la integración e inclusión de la comunidad.

- Desarrollar una política de educación inclusiva que incluya un protocolo de inclusión y diversidad.

Reto 3: Relación universidad-sociedad



Situación: La universidad busca fortalecer su vínculo con la sociedad, contribuyendo al desarrollo local a través de proyectos de investigación y de innovación social.

Objetivo: Proponer formas de colaboración que beneficien a la universidad y a la comunidad local.

Administrativo:



¿Cómo gestionarías los recursos para facilitar la vinculación de proyectos sociales y de investigación?

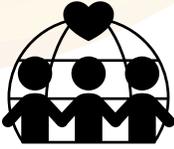
- Generar convocatorias que reúnan las ideas de toda la comunidad Neogranadina para promover proyectos de innovación social e investigación, generando incentivos para los participantes.
- Crear un programa de voluntariado que vincule a la comunidad universitaria en proyectos de investigación.
- Potenciar el rol y el papel de la proyección social en la UMNG.

Estudiante:



¿Cómo te gustaría participar en proyectos que beneficien a la comunidad? ¿Qué competencias te ayudarían a desarrollarte profesionalmente?

- A través de ferias de emprendimiento que promuevan el compromiso social e integren a los estudiantes en la generación de productos innovadores; convocatorias internas que incentiven la responsabilidad social de toda la comunidad Neogranadina.
- A partir de estas acciones se fortalece el trabajo en equipo, la creatividad, la comunicación, la resolución de problemas, entre otros.

Docente:

¿Qué tipo de proyectos propondrías para conectar tu área de especialización con las necesidades locales?

- Consolidar las capacidades de los docentes para potenciar proyectos que tengan impacto social, económico y cultural.
- Llevar a cabo alianzas de cooperación que potencien las capacidades de los docentes para que, posteriormente, apliquen el conocimiento adquirido en proyectos de investigación en los que se resuelvan necesidades locales.

Egresado:

¿Cómo una mayor vinculación con la sociedad en tu etapa de estudiante hubiera mejorado tu perfil profesional?

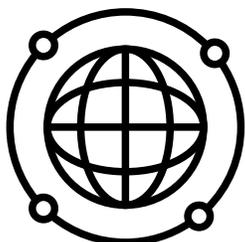
- Una mejor comprensión del contexto y de la realidad de la sociedad.
- Integración de la teoría y de la práctica, generando mayor valoración de las competencias adquiridas en el proceso de formación.
- Desarrollar habilidades blandas relacionadas con la comunicación asertiva y trabajo colaborativo.

Directivo:

¿Qué estrategias institucionales implementarías para mejorar el impacto de la universidad en el entorno?

- Fortalecer las alianzas con el sector defensa, entidades gubernamentales, ONG'S, empresas privadas y otros organismos multilaterales para ampliar las posibilidades de transferencia de conocimiento, proyectos de investigación, movilidad y pasantías internacionales, entre otros.
- Posicionar a la UMNG como un actor que contribuye a la sociedad a través de proyectos de innovación social.

Reto 4: Internacionalización



Situación: La UMNG desea mejorar su posicionamiento internacional, ampliando convenios y movilidad académica para estudiantes y docentes.

Objetivo: Proponer un plan para fomentar la internacionalización en la universidad.

Administrativo:

¿Cómo gestionarías los procesos de internacionalización para tener un mayor número de beneficiarios?



- Utilizar plataformas en línea para facilitar la comunicación y gestión de los convenios, así como asegurar que los procesos sean ágiles y accesibles para estudiantes y docentes.
- Buscar y establecer acuerdos con universidades extranjeras que ofrezcan programas complementarios a la oferta educativa de la UMNG.

Estudiante:

¿Qué tipo de intercambios o experiencias internacionales te interesarían y por qué?



- Programas de voluntariado internacional o prácticas profesionales.
Cursos de idiomas y cultura.
- Intercambios académicos en universidades con enfoque en mi área de estudio.

Docente:

¿Cómo integrarías la internacionalización en tus clases? ¿Qué alianzas internacionales te beneficiarían como profesional?



- Integrar ejemplos, estudios de caso y perspectivas internacionales que amplíen la visión global de los estudiantes en la materia.
- Promover la realización de proyectos conjuntos con universidades extranjeras, facilitando la interacción de los estudiantes con sus pares internacionales.

Egresado:

¿Cómo crees que una experiencia internacional durante tus estudios hubiera potenciado tu carrera?

- Tener una experiencia internacional hubiera ampliado mis horizontes, proporcionándome habilidades interpersonales y un conocimiento más profundo de las dinámicas globales en mi campo de trabajo.
- Haber vivido una experiencia internacional me hubiera permitido comprender mejor las tendencias globales, haciendo mi perfil más atractivo en un mercado laboral cada vez más interconectado.

Directivo:

¿Qué políticas y alianzas estratégicas implementarías para fortalecer la internacionalización en todos los niveles?

- Establecer un plan de acción que abarque movilidad, investigación y alianzas académicas, asegurando que todas las áreas de la universidad estén alineadas con el objetivo de internacionalizar la institución.
- Establecer becas y fondos para facilitar la movilidad internacional, así como desarrollar programas que incentiven la colaboración en investigaciones internacionales.

Reto 5: Permanencia y graduación



28



Situación: La universidad enfrenta un problema de deserción estudiantil en algunos programas de formación.

Objetivo: Proponer estrategias para mejorar la permanencia de estudiantes y fomentar su graduación.

Administrativo: ¿Cómo optimizarías los procesos de atención y apoyo a los estudiantes para reducir la deserción?



- Implementar un sistema integral de seguimiento académico y personal para identificar los casos de estudiantes con dificultades académicas o emocionales, proporcionando apoyo proactivo.
- Refuerzo de los servicios de orientación y asesoría académica desde las áreas competentes.

Estudiante: ¿Qué servicios o apoyos adicionales te motivarían a continuar tus estudios?



- Tener acceso a tutorías, grupos de estudio y asesorías individuales en las materias en las que tengo dificultades, para mejorar mi rendimiento académico.
- Un espacio de apoyo emocional donde pueda hablar de mis inquietudes o del estrés relacionado con los estudios, para mantener un equilibrio integral durante el proceso educativo.
- Incluir actividades extracurriculares, deportivas y de relajación que me permitan equilibrar mi vida académica con mi bienestar personal. Además, tener flexibilidad en plazos de entrega o evaluaciones si atravieso dificultades.

Docente: ¿Qué estrategias de enseñanza, tutoría o mentoría implementarías para apoyar a estudiantes en riesgo de deserción?



- Crear sesiones de tutoría fuera del horario regular de clases, para ayudar a los estudiantes que están teniendo dificultades académicas, ofreciendo atención más cercana.
- Promover el trabajo en grupo para que los estudiantes se apoyen entre ellos, compartan conocimientos y se sientan parte de una comunidad académica.

- Realizar un seguimiento continuo del desempeño de los estudiantes y ofrecer retroalimentación constante sobre su progreso, destacando logros y sugiriendo mejoras para mantenerlos motivados.

Egresado:



¿Qué factores te ayudaron a completar tu carrera? ¿Qué te hubiera facilitado más el proceso de formación?

- Una red de apoyo personal y académico.
- Un sistema que me permitiera gestionar mi tiempos de manera flexible, que entendiera mis necesidades personales y profesionales durante el proceso de formación.
- Mejor acompañamiento en la gestión del estrés y la motivación.

Directivo:



¿Qué acciones institucionales promoverías para identificar y apoyar a los estudiantes en riesgo de deserción?

Crear un sistema que identifique a los estudiantes con bajo rendimiento académico o problemas de asistencia y proporcionarles apoyo inmediato para evitar el abandono de sus estudios.

Establecer una red de mentores que puedan guiar a los estudiantes en su trayectoria académica tanto en lo intelectual como en lo emocional, ofreciéndoles recursos para superar cualquier desafío.

Desarrollar más becas, apoyos financieros y programas de asistencia social, de manera que los estudiantes que enfrenten dificultades económicas puedan continuar sus estudios sin la preocupación de tener que abandonar por falta de recursos.

4. Gamificación: ecos de habilidades



Con el objetivo de integrar actividades basadas en la lúdica, se implementaron dinámicas que, bajo la lógica del juego, facilitaron la participación de los individuos, permitiéndoles expresar su perspectiva sobre las características clave de cada perfil. A través de esta perspectiva, cada grupo tuvo la oportunidad de seleccionar y definir las habilidades, competencias y conocimientos esenciales que cada rol debía incorporar, con el propósito de promover una mayor alineación con los objetivos estratégicos del equipo y fomentar una comprensión más profunda de las responsabilidades y expectativas asociadas a cada función.

Para cada perfil se definieron las siguientes características:

Estudiante



Capacidad de gestionar el tiempo



Trabajo en equipo



Capacidad creativa e innovación



Segundo idioma



Apasionado por el aprendizaje y las tecnologías.

Docente



Formación continua



Adaptación metodológica



Comunicación clara y asertiva



Ética profesional



Alumni



Excelencia profesional y personal



Agente de cambio



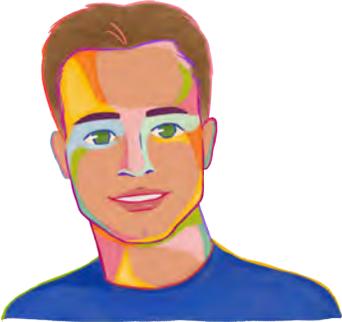
Sentido de pertenencia



Capacidad de innovar



Administrativo



Asertivo, amable y empático



Optimización de procesos



Conocimientos informáticos y tecnológicos



Orientación al servicio



Directivo



Liderazgo y gestión de equipos



Pensamiento disruptivo



Comunicación asertiva y escucha



Resolución de problemas



Visionario

Resultados

A partir de la sistematización de la información y la conjunción de los diversos insumos, se obtuvo la siguiente propuesta sobre el ideal colectivo o carácter aspiracional de los principales roles de la UMNG.

Estudiante

El estudiante de la UMNG se caracteriza por su creatividad e innovación, curiosidad por el aprendizaje continuo y capacidad para gestionar el tiempo de manera responsable y disciplinada. Se destaca en el trabajo en equipo, posee competencias en un segundo idioma y se adapta a contextos multiculturales. Es apasionado por las tecnologías, busca integrar herramientas digitales en su desarrollo académico y profesional con un enfoque ético, orientado al impacto social.



Capacidades:

- Crítica y analítica
- Aprendizaje continuo
- Innovación y creatividad



Habilidades y competencias:

- Habilidades técnicas en su área del conocimiento
- Trabajo en equipo y comunicación asertiva
- Competencias científicas y de multiculturalidad



Valores y actitudes:

- Disciplina y responsabilidad
- Sentido de pertenencia
- Compromiso social

Docente

El docente de la UMNG es un profesional altamente capacitado, con habilidades pedagógicas, técnicas y tecnológicas que le permiten ofrecer una educación de calidad. Su perfil está marcado por la ética profesional, el compromiso con el desarrollo integral de los estudiantes y la adopción de métodos innovadores que fomentan el aprendizaje activo, la creatividad y la formación en valores. Cuenta con una actitud responsable, respetuosa e inclusiva; el docente de la UMNG es un motor fundamental para la formación de profesionales comprometidos con la sociedad y el país.



Capacidades:

- Pedagógica y didáctica
- Investigación y actualización
- Adaptación



Habilidades y competencias:

- Comunicación asertiva
- Uso de tecnologías educativas
- Gestión en el aula



Valores y actitudes:

- Respeto y empatía
- Sentido de pertenencia
- Responsabilidad y trabajo en equipo

Egresado

El egresado de la UMNG es un profesional reconocido mundialmente por su excelencia profesional y personal, cuenta con una formación integral que le permite destacarse en su campo y contribuir positivamente a la sociedad. Se caracteriza por su capacidad de innovar y generar impacto, aplicando una visión crítica y estratégica para abordar y solucionar problemáticas sociales relevantes. Tiene un alto sentido de pertenencia con la institución, por lo que mantiene un vínculo activo con su *alma mater*.



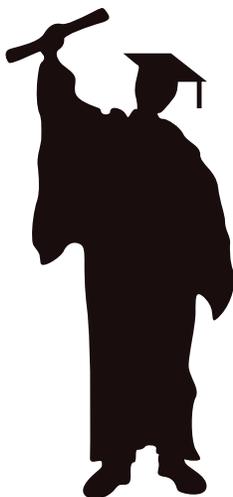
Capacidades:

- Liderazgo y toma de decisiones
- Pensamiento crítico y estratégico
- Resolución de problemas



Habilidades y competencias:

- Gestión de proyectos
- Orientación al aprendizaje continuo
- Trabajo en equipo



Valores y actitudes:

- Responsabilidad social
- Sentido de pertenencia
- Ética y transparencia

Administrativo

El administrativo de la UMNG se caracteriza por ser un profesional capacitado en la optimización de procesos, que integra herramientas tecnológicas y se adapta al cambio para facilitar el desarrollo de los procesos académico-administrativos que mejoran la productividad. Se distingue por ser asertivo, amable y empático; brinda un servicio de calidad y fomenta relaciones positivas y colaborativas con la comunidad Neogranadina.



Capacidades:

- Gestión administrativa
- Dominio de Herramientas Tecnológicas
- Resolución de Problemas



Habilidades y competencias:

- Orientación al servicio
- Gestión del tiempo
- Trabajo en equipo



Valores y actitudes:

- Responsabilidad y Compromiso
- Sentido de pertenencia
- Proactividad

Directivo

El directivo de la UMNG se caracteriza por su alta capacidad de liderazgo estratégico, orientado a la toma de decisiones que promuevan el crecimiento, la innovación y la excelencia institucional. Está comprometido con los valores institucionales de ética, responsabilidad y excelencia; fomenta el trabajo en equipo mediante una comunicación asertiva y una escucha activa, creando un ambiente de colaboración y confianza.



Capacidades:

- Liderazgo transformacional
- Visión estratégica
- Gestión de recursos



Habilidades y competencias:

- Pensamiento disruptivo e innovador
- Comunicación asertiva
- Toma de decisiones



Valores y actitudes:

- Ética y responsabilidad
- Compromiso Social y Académico
- Honestidad
- Orientación a la Excelencia

Referencias

- Bourdieu, P. (2003). *Campo de poder, campo intelectual. Itinerario de un concepto*. Quadrata editorial.
- Dicheva, D., Dichev, C., Agre, G., y Angelova, G. (2015). Gamification in education: A systematic mapping study. *Journal of educational technology & society*, 18(3), 75-88.
- Fidalgo-Blanco, Á., Sein-Echaluce, M. L., y García-Peñalvo, F. J. (2017). Aprendizaje Basado en Retos en una asignatura académica universitaria. *Revista Iberoamericana de Informática Educativa*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067451>
- Gaete, R. A. (2011). El juego de roles como estrategia de evaluación de aprendizajes universitarios. *Educación y educadores*, 14(2), 289-307.
- González, K., Mortigo, A., y Berdugo, N. (2014). La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y sus implicaciones en el currículo. *Revista Científica General José María Córdova*, 12(14), 165-182.
- Meignant, A. (1995). *Les competences de la fonction ressources humaines: diagnostic et action*. Liaisons.
- Muñoz González, J. M., Ontoria Peña, A., y Molina Rubio, A. (2011). El mapa mental, un organizador gráfico como estrategia didáctica para la construcción del conocimiento. *Magis, Revista Internacional De Investigación En Educación*, 3(6). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m3-6.mmog>
- Piña, J. y Cuevas, Y. (2004). La teoría de las representaciones sociales: su uso en la investigación educativa en México. *Perfiles educativos*, 26(105-106), 102-124.
- Uyarra, E. (2010). Conceptualizing the regional roles of universities, implications and contradictions. *European Planning Studies*, 18(8), 1227-1246.



Anexos









**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

***"El trabajo en equipo es la habilidad
de trabajar juntos hacia una visión
común, la capacidad de dirigir logros
individuales hacia objetivos
organizacionales."***

Andrew Carnegie