

Mesa	Subtema	Situación actual	Problema identificado	Herramientas / ruta de solución	Aportante
1	Estabilidad académica	La universidad sigue bajo medidas del MEN. En 2015 recibió medidas preventivas, en 2018 pasó a vigilancia especial y desde 2019 opera con fiducia para el manejo de recursos.	Persisten inestabilidad directiva, desorden en la gestión académica y baja madurez del sistema interno de aseguramiento de la calidad.	1) Cerrar la reformulación del plan de mejoramiento con metas trimestrales y responsables. 2) Crear mesa permanente MEN-Consejo Académico-estamentos.	Cleyber
1	Bienestar y retención estudiantil		Los apoyos de permanencia no parecen suficientes frente a la crisis institucional: comunicación débil, afectación a la continuidad de clases y barreras de acceso para estudiantes regionales.	1) Refuerzo de atención psicosocial, orientación jurídica y monitorías. 2) Apoyo psicosocial para los estudiantes, después de monitorear sus insatisfacciones a clases o reago en sus actividades estudiantiles 3) Apoyos focalizados de transporte, alimentación, conectividad y alojamiento para regionalización. 4) Protocolo único de comunicación sobre cambios académicos. 5) Plan PETI ejecutable por fases; renovación de equipos; cobertura wifi real en campus y sedes; soporte a aulas híbridas; mesa de seguridad digital y datos; priorizar conectividad en reactualización.	Cleyber
1	Fortalecimiento de programas		La agenda de calidad ha estado orientada a cumplir condiciones mínimas y renovar registros calificados; faltan mayores avances sostenidos en autoevaluación de programas, resultados de aprendizaje, investigación y cualificación docente para dar el salto a la alta calidad.	1) Priorizar 2 o 3 programas 'focales' para acreditación. 2) Plan de resultados de aprendizaje y egresados. 3) Fortalecer semilleros, grupos y productividad investigativa. 4) Plan de vinculación y permanencia docente; cualificación posgradual; concursos de mérito; distribución clara de horas docencia-investigación-extensión; evaluación docente 5) Diseñar el Observatorio de egresados y prácticas 6) Crear y/o reactivar la oficina de emprendimiento para promover el desarrollo socioeconómico de la región Pacífica	Cleyber
1	Regionalización	El PDI 2023-2025 registró a Buenaventura como sede principal y reportó las sedes de Tumaco y Guapi como no operativas. Aun así, la universidad mantiene presencia en varios municipios de la región y en 2026 estudiantes de Tumaco denunciaron no tener sede fija y operar en condiciones precarias.	El presupuesto que la Universidad ha destinado para la regionalización no se ve ejecutado en plenitud. Dado que no hay las condiciones mínimas básicas en estas zonas para poder cumplir con las actividades académicas. La regionalización ha avanzado sin suficiente estabilidad operativa, localiva y administrativa en todos los territorios. Eso afecta continuidad del servicio, sentido de pertenencia y equidad territorial.	1) Apoyos focalizados de transporte, alimentación, conectividad y alojamiento para regionalización. 2) Definir portafolio estable por territorio y nivel de operación de cada sede. 3) Asegurar convenios localivos o sedes permanentes. 4) Modelo híbrido con conectividad robusta y soporte TIC. 5) Coordinaciones académicas regionales con presupuesto y metas.	Cleyber

Mesa	Subtema	Situación actual	Problema identificado	Nombre de la propuesta:		Sistema Integral de Gobernanza y Gestión de Datos Institucionales (SIGGDI)				
				Creado y proyectado:	Propuesta de solución	Mg. Wilman Andrés Quiñonez Valencia.				
2	Historias laborales	La Universidad del Pacífico atraviesa actualmente una crisis institucional caracterizada por la inestabilidad administrativa, debilidades en la gobernanza y deficiencias en la gestión de la información, lo que se refleja en problemas como la desorganización de historias laborales, falta de depuración documental, débil estructuración administrativa y limitada gestión y trazabilidad de archivos. Esta situación ha afectado la transparencia, la toma de decisiones y la confianza de la comunidad académica. En este contexto, se hace necesario adoptar un enfoque desde la ciencia de datos, implementando una gobernanza de datos sólida y una cultura del dato, que permita gestionar la información desde su origen hasta su transformación en conocimiento y sabiduría institucional, garantizando calidad, integridad y uso estratégico de los datos para	La Universidad del Pacífico presenta una débil gestión de la información institucional, evidenciada en la desorganización de historias laborales, la falta de depuración documental, la inexistencia de una estructuración administrativa clara y la limitada trazabilidad de los archivos. Esta situación refleja la ausencia de una gobernanza de datos y de una cultura del dato, lo que genera inconsistencias, pérdida de información, baja transparencia y dificultades en la toma de decisiones estratégicas, afectando el funcionamiento eficiente y la credibilidad institucional.	En el contexto de la problemática actual de la Universidad del Pacífico, estas líneas pueden entenderse como elementos clave para fortalecer la gestión institucional, especialmente frente a debilidades en organización, transparencia y control de la información. Contexto Las acciones de historias laborales, depuración documental, estructuración administrativa y gestión y trazabilidad de archivos responden a la necesidad urgente de ordenar, validar y centralizar la información institucional, garantizando su confiabilidad, seguridad, calidad, estandarización de los datos, acceso oportuno y soporte para la toma de decisiones institucionales. Desde la ciencia de datos, esto implica implementar un enfoque de gobernanza de datos que promueva una cultura del dato, asegurando que la información sea gestionada correctamente desde su origen (captura), pasando por su procesamiento (información), hasta su análisis (conocimiento) y uso estratégico (sabiduría institucional). Herramientas tecnológicas recomendadas: <i>Equisoft, Profisee y Atlan.</i>	Propuesta de solución					
2	Depuración documental					1) Crear un comité que se encargue de definir un Cronograma anual de transferencias y eliminaciones de Archivos. 3) Brigadas de organización por dependencias.				
2	Estructuración administrativa					1) Aprobar nueva planta administrativa y docente con estudio de cargas. 2) Concurso/mérito y provisión gradual de vacantes críticas. 3) Actualizar manuales de funciones y mapa de procesos. 4) Plan de relevo directivo y fortalecimiento de mandos medios.				
	Historias laborales									
	Depuración documental									
	Estructuración administrativa									
	Gestión y trazabilidad de archivos	En la actualidad, la Universidad sufre una crisis institucional, que muchos atribuyen a la falta de control y gestión administrativa; lo que permea negativamente a la mayoría de sus procesos misionales, ya que, "No se puede mejorar lo que no se controla".	Al parecer, la Universidad cuenta con un Sistema Integrado de Gestión, que no obedece a las dinámicas propias de una institución, que debería ser la más moderna y ágil, gracias a un programa bandera como lo es y ha sido Ingeniería de Sistemas; pues es obvio que las decisiones en temas de planeación institucional, obedecen al administrador de turno y no a una política de fortalecimiento de la calidad del "Alma mater".	Lo primero, considero que el departamento de planeación debe apelar la consolidación de unidades de apoyo y gestión desde y hacia los Programas y Unidades académicas; lo que garantizaría el <i>unisono</i> institucional en torno a afectaciones evidentes como la gestión documental, donde pareciera que, cada líder de proceso, responsable de actividad y con base en sus intereses y necesidades; crea, inventa, gestiona y a veces impone procedimientos y/o formatos, que se insertan a la gestión institucional; lo que determina la organización y su quehacer misional. Es imperativo que haya un verdadero sistema, que involucre holísticamente a las distintas áreas de la Universidad; más allá de una plataforma que explote mayormente los intereses de la gestión de matrículas y calificaciones, como hoy sucede. Existen grandes debilidades institucionales de gestión y solución, gracias a que se acuñó el "No es posible, porque no existe"; debido a la falta de normatividad que permita los cambios que se requieren, con lo que sería posible conjugar efectivamente el verbo "viabilizar" y todo lo que éste representa. Verdadero control académico, rigurosa trazabilidad informativa, consolidación de la legitimidad de los cargos, con base en la necesidad misional de estos, revisión operacional de los departamentos, clasificación funcional de cargos (Secretarías ejecutivas, profesionales, administrativas, etc.), y por supuesto, las Coordinaciones curriculares de las Unidades académicas. Para todo lo anterior, afortunadamente la institución cuenta con el Programa de Ingeniería de Sistemas, quien podría ser el pionero en la implementación de estrategias, en pos de ajustes institucionales y fortalecimiento a la gestión administrativa, bajo acuerdos internos, que posibiliten la implementación de herramientas virtuales y tecnológicas para estos fines. El concurso del "Estado Nación" legitimaría los cambios en la estructura, y se eliminarían esas barreras de acceso y reestructuración que hoy bloquea de algún modo el avance y bienestar organizacional.	Victor Valencia Biáfara					

Mesa	Subtema	Situación actual	Problema identificado	Herramientas / ruta de solución	Aportante
3	Autonomía universitaria	La comunidad universitaria ha cuestionado que, después de casi una década de intervención, siga sin haber claridad suficiente sobre los avances y que la intervención prolongada afecte la autonomía. El MEN, por su parte, ha mantenido la vigilancia especial, ha reemplazado rector/representante legal y también miembros del Consejo Superior para superar hallazgos no resueltos.	Hay una tensión estructural entre autonomía universitaria y la intervención del Estado prolongada. Mientras los hallazgos persisten, la capacidad de autogobierno queda disminuida y aumenta la conflictividad interna.	1) Ruta formal de salida de vigilancia con metas verificables. 2) Rendición pública bimestral del avance del plan de mejoramiento. 3) Visibilidad externa y participación de estamentos. 4) Acuerdo de gobernanza compartida-transitoria con reglas claras.	Cleyber
3	Órganos colegiados	En septiembre de 2025 el MEN reemplazó cinco miembros del Consejo Superior y en 2026 siguió designando reemplazos. La alta rotación de rectoría y consejeros ha afectado la continuidad de las decisiones estratégicas y la confianza de la comunidad en los órganos de dirección.	Gobierno universitario debilitado por cambios frecuentes, baja continuidad en políticas y legitimidad cuestionada en algunos estamentos.	1) Calendario fijo de sesiones y publicación de acts. 2) Establecer Indicadores de cumplimiento de decisiones colegiadas.	Cleyber
3	Procesos electorales	La universidad ha mantenido cronogramas y protocolos electorales, pero también enfrentó suspensiones y ajustes judiciales/administrativos en 2025. En 2026 parte de la comunidad cuestionó la transparencia de la elección de rector, especialmente por la participación del rector encargado como candidato en propiedad.	Los procesos electorales han sufrido interrupciones, reprogramaciones y cuestionamientos de imparcialidad, lo que debilita la confianza institucional.	1) Comisión electoral independiente con acompañamiento externo.	Cleyber

3	Transparencia y cumplimiento normativo		El cumplimiento ha sido más reactivo que preventivo: falta consolidar una cultura de publicidad, trazabilidad, servicio al ciudadano y monitoreo abierto del mejoramiento institucional.	<p>1) Crear un Micrositio público (Portal WEB) de seguimiento a medidas MEN y PDI.</p> <p>2) KPI de PQRSO, atención al ciudadano y publicación de actos.</p> <p>3) Audiencias semestrales de rendición de cuentas.</p> <p>4) Integrar transparencia, archivo y calidad en un solo tablero de control.</p>	Cleyber
2	Depuración de historias laborales	Las historias laborales del personal docente y administrativo se encuentran dispersas en múltiples formatos (físicos y digitales), con inconsistencias en registros históricos, contratos y soportes.	Falta de integridad y confiabilidad en la información, lo que dificulta procesos de verificación, acreditación, auditoría y toma de decisiones institucionales.	Implementar un proceso de depuración documental basado en estándares archivísticos (AGN), apoyado en un sistema digital centralizado (SGDEA). Aplicar técnicas de normalización de datos, control de versiones y validación cruzada, junto con un protocolo de actualización periódica. Integrar herramientas de trazabilidad mediante identificadores únicos por funcionario.	Juan M Hurtado A
2	Gestión y trazabilidad documental (archivo institucional)	El archivo institucional presenta debilidades en la organización, clasificación y acceso a la información, con baja interoperabilidad entre dependencias.	Riesgo de pérdida de información, duplicidad documental y dificultades en auditorías internas y externas (MEN), afectando la transparencia y cumplimiento normativo.	Diseñar e implementar un Sistema de Gestión Documental Electrónica (SGD) alineado con el PINAR, que incluya: clasificación documental normalizada (TRD), digitalización certificada, metadatos estructurados y flujos de aprobación automatizados. Incorporar tecnologías como firma digital, control de acceso y auditoría de cambios (logs) para garantizar trazabilidad y seguridad de la información.	Juan M Hurtado A
1	Formalización laboral docente	Existe una alta proporción de docentes vinculados bajo modalidades temporales o de contratación por horas, con baja estabilidad y limitadas garantías laborales.	La inestabilidad contractual afecta la continuidad académica, la planificación curricular y los procesos de investigación y proyección social.	Diseñar e implementar un plan progresivo de formalización laboral, basado en análisis de carga académica y necesidades estructurales del programa. Integrar un modelo de planta docente sostenible, apoyado en indicadores de cobertura, permanencia y calidad. Articular el proceso con lineamientos del MEN y políticas institucionales de bienestar docente.	Juan M Hurtado A
1	Fortalecimiento y desarrollo docente	Las acciones de formación docente son aisladas, sin una ruta estructurada de desarrollo profesional ni seguimiento a impacto en la calidad del proceso formativo.	Falta de alineación entre competencias docentes, necesidades del programa y exigencias actuales (acreditación, innovación pedagógica, uso de TIC).	Implementar un plan integral de desarrollo docente, que incluya: diagnóstico de competencias, rutas de formación personalizadas, evaluación de desempeño y seguimiento por indicadores. Incorporar estrategias de formación en TIC, pedagogías activas e investigación aplicada, apoyadas en plataformas institucionales (LMS, AVAS) y comunidades de práctica académica.	Juan M Hurtado A
1	Bienestar docente (salud mental)	No existe un programa estructurado y permanente de acompañamiento psicosocial para docentes; las acciones actuales son reactivas y de baja cobertura.	Incremento del riesgo de agotamiento (burnout), estrés laboral y disminución del desempeño académico, afectando la calidad del proceso educativo.	Diseñar e implementar un Programa Integral de Bienestar Docente, que incluya atención psicosocial, acompañamiento emocional y estrategias de prevención del burnout. Incorporar medición periódica mediante instrumentos validados (encuestas de clima y riesgo psicosocial) y articularlo con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Juan M Hurtado A
1	Gestión de carga laboral docente	La asignación de carga laboral docente no siempre responde a criterios estandarizados ni considera integralmente actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica.	Sobrecarga laboral, distribución inequitativa de responsabilidades y afectación del equilibrio entre vida laboral y personal, impactando la calidad del servicio educativo.	Implementar un modelo de gestión de carga académica basado en indicadores, que contemple todas las funciones sustantivas del docente. Apoyarse en herramientas digitales para planificación y seguimiento (dashboards), garantizando transparencia, equidad en la asignación y ajustes periódicos según desempeño y necesidades institucionales.	Juan M Hurtado A
1	Formalización docente	Contratos temporales y falta de claridad en procesos de vinculación	Inseguridad laboral que afecta motivación y calidad educativa.	<p>1) Políticas claras de vinculación y promoción.</p> <p>2) Transparencia en procesos de selección.</p> <p>3) Evaluación docente con indicadores de desempeño.</p>	
1	Estabilidad académica	La universidad ha enfrentado alta rotación docente y dificultades para garantizar continuidad en los programas.	Inestabilidad laboral y académica que afecta la calidad del servicio educativo.	<p>1) Formalización docente con contratos estables.</p> <p>2) Plan de carrera y evaluación periódica.</p> <p>3) Convenios interinstitucionales para fortalecer estabilidad.</p>	William Castillo Lopez
2	estructuración administrativa	el alma mater a presentado historicamente, una alta inestabilidad de rectores, administrativos y docente	lo que genera en el corto, mediano y largo plazo afectacion en el desarrollo normal de las funciones de la universidad.	<p>1) Plan de formalización docente y administrativo.</p> <p>2) Definición de la intervención del ministerio de educación, para la designación de rectores en propiedad.</p>	Heladio Moreno Gonzalez
		la universidad historicamente, presenta bajo recaudos o ingresos de recursos economicos, por la venta de productos o la prestación de servicios.	lo que permite que no se cuente con recurso propios, para aprovechar estos medios y avanzar en el fortalecimiento institucional de la misma en todas las areas.	<p>1) generar politicas claras de generacion de recursos propios, en todas las dependencias de la universidad</p> <p>2) venta de productos y prestación de servicios para toda la comunidad en general.</p>	Heladio Moreno Gonzalez
1	Regionalización	Actualmente, la Universidad del Pacifico mantiene presencia académica en territorios como Dagua, Tumaco, Guapi y Bajo Baudó sin contar con infraestructura ni conectividad adecuadas, lo que afecta la calidad del aprendizaje y evidencia una regionalización incompleta con brechas en equidad y calidad educativa.	La Universidad del Pacifico presenta una regionalización sin condiciones adecuadas de infraestructura, conectividad y recursos tecnológicos, lo que limita la calidad del aprendizaje y genera brechas de equidad y cumplimiento de estándares en educación superior.	<p>Acciones:</p> <p>Implementación de salas de informática en sedes regionales</p> <p>Dotación de equipos de cómputo y software especializado</p> <p>Convenios con entidades públicas y privadas para infraestructura</p> <p>Herramientas:</p> <p>Proyectos de Inversión (MGA, regalías, alianzas)</p> <p>Gestión con MinTIC entes territoriales</p>	Juan carlos / Eder Gamboa