UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

CARACTERIZACIÓN
DE GRUPOS DE VALOR E INTERÉS

SECRETARÍA GENERAL

BOGOTÁ D.C.

2026

Acreditación Institucional EN ALTA CALIDAD
Resolución MEN 000021 del 11 de enero de 2023
Vigencia 6 años

ÉTICA - SERVICIO - SABER

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CERTIFICADO EN
icontec ISO 9001
SC-CER394794
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION

Síntesis ejecutiva

El presente informe consolida y analiza información disponible sobre los grupos de valor e interés de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, con el propósito de ofrecer una lectura integrada de sus características, necesidades, expectativas y percepciones, y aportar evidencia para la planeación institucional, la mejora de los servicios, la atención diferencial, la participación y la rendición de cuentas.

La caracterización integra fuentes con distintos alcances y periodos: matrícula de estudiantes del periodo 2026-I; información estudiantil de ADVISER incluida en el informe de 2025; encuesta de percepción de egresados con 799 respuestas registradas; evaluaciones de satisfacción de Bienestar Universitario de 2025-I y 2025-II; estudio de clima organizacional de 2025; evaluación de riesgo psicosocial de 2025; e información de gestión de Talento Humano. Estas fuentes no conforman una única muestra y sus resultados se interpretan de acuerdo con la población, el instrumento y el periodo de cada ejercicio.

Entre los principales hallazgos se encuentra el registro de 9.682 estudiantes matriculados para 2026-I, frente a los 8.254 reportados para 2025 en el informe anterior, lo que representa un aumento nominal de 1.428 estudiantes (17,3 %). En ambos cortes predomina la participación femenina, cercana al 63 %. En 2026-I, la mayor concentración por edad corresponde al grupo de 16 a 20 años (41,08 %) y, por estrato, al estrato 2 (56,68 %). Territorialmente, Bogotá D. C. reúne 6.471 registros de ubicación, seguida por Funza y Soacha.

En la encuesta de egresados, el 63,26 % de las respuestas reporta empleo y el 27,18 % ausencia de empleo; el 50,45 % indica que su actividad laboral está directamente relacionada con su formación. La evaluación de Bienestar Universitario de 2025-II reportó una satisfacción global del 92,3 % entre las personas incluidas en el cálculo institucional (241 satisfechas de 261 usuarias/os analizados). Por su parte, el estudio de clima organizacional obtuvo 633 respuestas frente a un universo de 1.126 funcionarios.

1. Introducción

La caracterización de grupos de valor e interés constituye un insumo para que la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca comprenda con mayor precisión a las personas, organizaciones y entidades con las que se relaciona en el cumplimiento de su misión. Su finalidad no se limita a describir datos demográficos: busca reconocer cómo interactúan los distintos actores con la oferta académica, los trámites, los servicios, los espacios de participación y la gestión institucional.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la caracterización permite orientar la gestión hacia las necesidades y expectativas de la ciudadanía, fortalecer el servicio, priorizar mejoras y aportar información para la planeación y la rendición de cuentas. Para la vigencia 2026, se consolidan fuentes institucionales que cubren población estudiantil, egresados, personal docente y administrativo, usuarios de Bienestar Universitario y aspectos del clima y riesgo psicosocial laboral.

El documento retoma el bosquejo institucional de 2026 y el informe de caracterización de 2025, complementándolos con los soportes disponibles de las dependencias. Se incorpora un análisis comparativo entre ambos ejercicios, con advertencias explícitas cuando las fuentes, periodos o definiciones no permiten una comparación directa.

La información se presenta de forma agregada. Los datos de encuestas, registros académicos y evaluaciones laborales conservan el alcance de sus respectivas fuentes; por ello, no deben interpretarse como una sola encuesta institucional ni sumarse como si correspondieran a personas distintas.

2. Justificación

La Universidad se relaciona con grupos diversos que presentan necesidades y expectativas diferenciadas. Reconocer estas particularidades facilita diseñar servicios pertinentes, fortalecer los canales de comunicación, anticipar barreras de acceso, promover la permanencia y el bienestar, consolidar vínculos con los egresados y mejorar la relación con entidades públicas, organizaciones aliadas y el sector productivo.

La caracterización también contribuye a que las decisiones institucionales se sustenten en evidencia, en lugar de depender exclusivamente de percepciones generales. Para que este aporte sea efectivo, es necesario que los datos sean confiables, se encuentren actualizados, cuenten con denominadores claros y se traduzcan en acciones verificables.

En consecuencia, este informe se concibe como un instrumento técnico para orientar decisiones y como una base de trabajo que debe actualizarse periódicamente. No reemplaza los estudios específicos de cada dependencia; los articula y ofrece una lectura transversal de sus principales hallazgos.

3. Marco institucional, normativo y técnico

La caracterización se articula con la gestión institucional de la Universidad y con los lineamientos de servicio a la ciudadanía, participación, transparencia, planeación y mejora continua. El Plan Rectoral "Universidad Mayor Trasciende 2024–2028" constituye un referente estratégico institucional señalado en los insumos de gestión consultados.

Referencia	Relación con la caracterización
Constitución Política de Colombia de 1991, especialmente principios de participación, igualdad, función administrativa y acceso a la información.	Orienta la actuación pública, la garantía de derechos, la participación y la transparencia en la relación con la ciudadanía.
Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.	Enmarca la misión y la autonomía de las instituciones de educación superior y la relación con la comunidad académica.
Ley 489 de 1998, disposiciones sobre democratización y participación en la gestión pública.	Aporta referentes para promover la participación de la ciudadanía en la gestión de las entidades públicas.
Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Regula la relación administrativa con las personas y los principios aplicables a la actuación de las autoridades.
Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.	Sustenta el acceso a la información pública y la transparencia institucional.
Ley 1757 de 2015, disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.	Proporciona el marco para fortalecer la participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación pública.
Decreto 1499 de 2017, que modifica el Decreto 1083 de 2015 en relación con el Sistema de Gestión y MIPG.	Enmarca las políticas de gestión y desempeño, incluidas servicio al ciudadano, participación, transparencia y evaluación.
Ley 1581 de 2012 y normas reglamentarias sobre protección de datos personales.	Exigen tratamiento legítimo, seguro y proporcional de los datos personales, con atención especial a los datos sensibles.
Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Guía de caracterización de ciudadanía y grupos de valor, versión 5, noviembre de 2022.	Guía técnica para identificar grupos, definir variables, recolectar y analizar información y utilizar los resultados en la gestión.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Realizar la caracterización de los grupos de valor e interés de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, mediante la integración y el análisis de información institucional cuantitativa y cualitativa, para identificar sus características, necesidades, expectativas, percepciones e intereses y generar insumos que orienten la planeación, el mejoramiento de los servicios, la atención diferencial, la participación y la rendición de cuentas.

4.2. Objetivos específicos

1. Identificar y clasificar los principales grupos de valor e interés que se relacionan con la Universidad, precisando su vínculo con la misión institucional, los servicios, los trámites y los procesos.
2. Consolidar información demográfica, académica, territorial, socioeconómica, laboral y de percepción, respetando el alcance y el periodo de cada fuente.
3. Reconocer necesidades, expectativas, fortalezas y oportunidades de mejora asociadas con la experiencia académica, el bienestar, la gestión administrativa, la empleabilidad, la comunicación y las condiciones laborales.
4. Comparar los resultados disponibles de 2025 y 2026, diferenciando cambios observables de las variaciones que puedan deberse a metodologías, poblaciones o instrumentos distintos.

5. Alcance

El informe comprende la información disponible hasta octubre de 2026, con especial énfasis en la matrícula del periodo 2026-I y en fuentes institucionales producidas durante 2025 y 2026. Incluye información de estudiantes, egresados, docentes, personal administrativo, usuarios de servicios de Bienestar Universitario y población laboral evaluada en los ejercicios de clima organizacional y riesgo psicosocial.

El informe se limita a los grupos para los cuales se encontraron datos institucionales en los documentos revisados: estudiantes, aspirantes en los aspectos cubiertos por la información de Admisiones, egresados, docentes y personal administrativo, así como usuarios de servicios de Bienestar Universitario y población laboral incluida en los estudios de clima organizacional y riesgo psicosocial.

El informe no constituye una evaluación de impacto causal ni un estudio muestral único. Los resultados son descriptivos y dependen de la calidad, cobertura y definiciones de cada fuente.

6. Metodología y ficha técnica

Se adoptó un enfoque mixto, descriptivo y de integración documental. El componente cuantitativo se basa en registros administrativos y resultados de encuestas; el componente cualitativo corresponde a la lectura de informes, conclusiones y recomendaciones producidas por las dependencias. La metodología se organiza en cinco etapas:

1. Identificación y clasificación de los grupos de valor e interés, considerando su relación con los servicios y procesos institucionales.
2. Revisión de las fuentes disponibles y registro de su población objetivo, periodo, alcance y limitaciones.
3. Organización y análisis descriptivo de los datos, con cálculo de proporciones cuando los totales permiten hacerlo y sin mezclar denominadores de fuentes diferentes.
4. Integración de hallazgos para identificar tendencias, necesidades y oportunidades de mejora.
5. Formulación de recomendaciones para la toma de decisiones y la actualización continua de la caracterización.

6.1. Fuentes y cobertura de la información

Fuente documental	Población / cobertura reportada	Periodo	Uso en el informe
Informe de caracterización de 2025 y datos ADVISER.	Matrícula reportada de 8.254 estudiantes; 6.714 respuestas para diversos componentes estudiantiles ADVISER; datos de docentes y personal administrativo.	Principalmente 2025-I / información de referencia del informe anterior.	Línea base comparativa y perfil socioeconómico, académico, familiar e individual.
Base de Admisiones “Datos informe caracterización 2026-I.xlsx” e informe de junio de 2026.	9.682 estudiantes matriculados según total general del archivo.	2026-I.	Perfil demográfico, edad, género, ubicación, estrato, semestre, jornada y modalidad.
Encuesta de percepción / momento 0-1-3-5 de egresados.	799 respuestas reportadas en el informe de encuesta.	Periodo de encuesta indicado entre 09/12/2025 y 30/12/2026; informe fechado en 2026.	Empleabilidad, relación empleo-formación, percepción de la formación, trámites, recursos y vínculo con la Universidad.

Evaluación de servicios de Bienestar Universitario.	2025-I: 289 estudiantes y 183 funcionarios/docentes/administrativos participantes. 2025-II: 354 estudiantes y 140 funcionarios/docentes/administrativos participantes; cálculo global 2025-II con 261 usuarios analizados.	2025-I y 2025-II.	Satisfacción con servicios de salud, psicopedagogía, deporte, cultura, convivencia y permanencia.
Informe de clima organizacional.	633 respuestas frente a un universo de 1.126 funcionarios.	19 de mayo a 17 de junio de 2025.	Percepción del clima, relaciones, colaboración, calidad de vida laboral y motivación.
Evaluación de riesgo psicosocial.	975 colaboradores; 637 cuestionarios tipo A y 338 tipo B.	Evaluación 2025; socialización en enero de 2026.	Identificación de factores de riesgo intralaborales y extralaborales; fuente para medidas preventivas.
Informe de gestión institucional de Talento Humano.	Incluye, entre otros datos, notificación de evaluación docente a 868 docentes durante el primer periodo de 2025.	Vigencia 2025.	Contexto de gestión del talento humano y desarrollo organizacional.
Formato de registro y caracterización de usuarios externos.	Instrumento diseñado; no se adjuntaron registros diligenciados que permitan establecer resultados.	Versión incluida en la carpeta de 2026.	Base para iniciar la captura estructurada de información de usuarios externos.

7. Identificación de grupos de valor

Grupo	Relación con la Universidad	Necesidades / expectativas que deben gestionarse	Fuentes o canales de caracterización
Estudiantes de pregrado y posgrado	Usuarios directos de la oferta académica y de servicios de apoyo.	Calidad y pertinencia académica; bienestar; permanencia; infraestructura; recursos tecnológicos; información clara sobre trámites; accesibilidad.	Sistemas académicos, ADVISER, encuestas, Bienestar Universitario, facultades y canales institucionales.
Aspirantes	Personas interesadas en ingresar a los programas.	Información oportuna sobre programas, requisitos, admisiones, costos, modalidades y apoyos.	Admisiones, portal web, consultas, formularios y canales de atención.
Egresados	Graduados con vínculo potencial de formación continua, empleabilidad,	Actualización profesional, empleabilidad, redes, formación posgradual,	Encuesta de percepción de egresados, sistema Soy

	retroalimentación y relacionamiento institucional.	investigación y participación institucional.	Egresado, encuestas y eventos.
Docentes	Actores centrales de docencia, investigación, extensión y gestión académica.	Desarrollo profesional, recursos para la enseñanza, liderazgo, bienestar laboral, comunicación y condiciones de trabajo.	Talento Humano, evaluación docente, clima organizacional y riesgo psicosocial.
Personal administrativo y contratistas	Participan en los procesos de apoyo y operación institucional.	Claridad de funciones, herramientas, formación, bienestar, comunicación, condiciones laborales y simplificación de procesos.	Talento Humano, clima organizacional, riesgo psicosocial y registros de gestión.

La matriz presenta los grupos respaldados por las fuentes revisadas. Las necesidades y expectativas se describen a partir de los resultados disponibles y deben interpretarse dentro del alcance y las limitaciones de cada fuente.

8. Variables de caracterización

Dimensión	Variables orientadoras	Aplicación / utilidad
Geográfica y territorial	Lugar de residencia u origen, municipio, sede o modalidad de interacción, desplazamiento cuando aplique.	Reconocer concentración territorial, cobertura, accesibilidad y necesidades asociadas a movilidad.
Demográfica	Edad, género cuando corresponda y se registre de forma pertinente, composición poblacional.	Identificar tendencias y orientar servicios diferenciales sin generar estereotipos.
Académica	Programa, nivel, semestre, jornada, modalidad, trayectoria y situación de matrícula.	Orientar servicios académicos, permanencia, acompañamiento y comunicación.
Socioeconómica	Estrato, condiciones de ingreso familiar, empleo, cargas económicas y acceso a recursos, según instrumento y finalidad.	Reconocer barreras de acceso y necesidades de apoyos; interpretar con prudencia y proteger datos personales.
Laboral y profesional	Tipo de vinculación, área, cargo, situación laboral de egresados, relación empleo-formación y necesidades de actualización.	Orientar desarrollo del talento humano, empleabilidad, educación continuada y alianzas.
Relacional y de interacción	Tipo y frecuencia de interacción, trámites utilizados, dependencia relacionada, canal de contacto y motivo de consulta.	Mejorar rutas de atención, trazabilidad y coordinación interna.
Percepción y experiencia	Satisfacción, facilidad de trámites, claridad de información, calidad percibida, expectativas y sugerencias.	Priorizar mejoras en servicios y experiencia de los grupos.

Enfoque diferencial y accesibilidad	Necesidades de accesibilidad, apoyos requeridos y condiciones diferenciales, solo cuando exista finalidad legítima y base para su tratamiento.	Prevenir barreras y ofrecer atención pertinente, sin recopilar datos sensibles innecesarios.

9. Resultados de la caracterización 2026

9.1. Estudiantes: perfil demográfico y académico

De acuerdo con la base de Admisiones para 2026-I, el total general reportado es de 9.682 estudiantes matriculados. Este dato representa un aumento nominal frente al total de 8.254 consignado en el informe de 2025. La distribución por género mantiene una participación femenina cercana al 63 %.

Indicador	2025 (informe anterior)	2026-I (base Admisiones)	Lectura
Matrícula total reportada	8.254	9.682	Aumento nominal de 1.428 estudiantes, equivalente a 17,3 %.
Mujeres	5.183 (62,79 % del total reportado)	6.082 (62,82 %)	Participación porcentual prácticamente estable; los subtotales presentan diferencias de un registro frente al total general en ambos periodos.
Hombres	3.069 (37,18 % del total reportado)	3.599 (37,17 %)	Participación porcentual prácticamente estable.
16 a 20 años	3.169 (38,39 %)	3.977 (41,08 %)	Aumenta la concentración relativa en el grupo más joven.
21 a 25 años	3.165 (38,35 %)	3.407 (35,19 %)	Disminuye la participación relativa, aunque crece el número absoluto.
26 a 30 años	981 (11,89 %)	1.084 (11,20 %)	La participación relativa se mantiene cercana.
30 años o más	935 (11,33 %)	1.213 (12,53 %)	Aumenta el número y la participación relativa de estudiantes de mayor edad.

El perfil de edad sugiere que la mayor concentración se encuentra en los primeros años de la vida adulta, aunque también existe una presencia relevante de estudiantes de 30 años o más. Esta diversidad puede implicar necesidades distintas en materia de horarios, conciliación entre estudio y trabajo, responsabilidades familiares, acceso a recursos digitales y apoyos para la permanencia.

9.1.1. Distribución territorial

La base de Admisiones 2026-I registra 9.679 estudiantes con ubicación territorial consignada, frente al total general de 9.682, por lo que hay tres registros sin ciudad identificada en la tabla revisada. Las mayores concentraciones corresponden a Bogotá D. C. (6.471; 66,84 % del total general), Funza (777; 8,03 %), Soacha (606; 6,26 %), Mosquera (399; 4,12 %), Fusagasugá (228; 2,35 %) y Madrid (196; 2,02 %).

Ciudad / Municipio0	Registros 2026-I	% Sobre 9.682
Bogotá D. C.	6.471	66,84 %
Funza	777	8,03 %
Soacha	606	6,26 %
Mosquera	399	4,12 %
Fusagasugá	228	2,35 %
Madrid	196	2,02 %
Otros municipios / ciudades	1.002	10,35 %
Sin ubicación identificada en el detalle	3	0,03 %
Total general	**9.682**	**100 %**

La concentración territorial en Bogotá y municipios cercanos resalta la importancia de considerar las condiciones de desplazamiento, la distribución de sedes y modalidades, y la comunicación oportuna de servicios y trámites. La ubicación reportada en el archivo de Admisiones corresponde a la variable territorial contenida en dicha base; no debe equipararse automáticamente con la residencia actual recogida por la encuesta ADVISER de 2025.

9.1.2. Estrato socioeconómico

Estrato / Categoría	2025: Número Reportado	2026-I: Número	2026-I: %
Estrato 1	1.190	1.450	14,98 %
Estrato 2	4.632	5.488	56,68 %
Estrato 3	2.348	2.663	27,50 %
Estrato 4	No desagregado en el texto consultado	74	0,76 %
Estrato 5	No desagregado en el texto consultado	4	0,04 %
Sin estrato / otros	No desagregado en el texto consultado	3	0,03 %
Total	8.254 reportados; 8.170 en los tres estratos detallados	9.682	100 %

En 2026-I, los estratos 2 y 3 concentran el 84,18 % de la matrícula registrada, y el estrato 1 representa el 14,98 %. Esta distribución refuerza la necesidad de articular la caracterización con las estrategias de bienestar, permanencia y graduación. En el informe anterior, los conteos de estratos 1, 2 y 3 suman 8.170,

por lo que quedan 84 registros sin desglose en el texto consultado. La comparación porcentual de estratos debe realizarse únicamente después de validar el denominador y las categorías faltantes de 2025.

9.1.3. Semestre, jornada y modalidad

La base de 2026-I registra 2.056 estudiantes en primer semestre, 1.537 en segundo y 1.450 en tercero. En conjunto, los tres primeros semestres reúnen 5.043 estudiantes, equivalentes al 52,09 % de la matrícula reportada. Este dato señala la relevancia de fortalecer las acciones de inducción, acompañamiento académico, orientación sobre trámites y detección temprana de barreras durante la etapa inicial de formación.

El archivo de oferta académica de 2026-I contiene 70 registros de oferta/programa: 44 en modalidad presencial, 23 a distancia, 2 virtuales y 1 híbrido. La distribución por jornada consignada en el archivo comprende 36 diurnas, 28 nocturnas, 2 de mañana, 2 diurna-nocturna y 2 virtuales. El informe de 2025 registraba 54 programas, con 38 presenciales y 16 a distancia. Esta diferencia no debe interpretarse directamente como creación neta de 16 programas: los archivos pueden clasificar de forma distinta sedes, jornadas, modalidades o variantes de un mismo programa, por lo que se recomienda homologar el catálogo antes de establecer una tendencia.

9.2. Estudiantes: condiciones socioeconómicas y experiencia

El informe de 2025 recoge 6.714 respuestas en varios componentes de caracterización estudiantil mediante ADVISER.

Variable (ADVISER 2025)	Resultado Reportado	Implicación para la Gestión
Afiliación al sistema de salud	72,25 % contributivo (4.851); 20,94 % subsidiado (1.406); 4,92 % sin afiliación (330); 1,89 % régimen especial (127).	La ausencia de afiliación y la afiliación subsidiada son señales para articular orientación y acciones de bienestar, dentro de las competencias institucionales.
Ingreso económico familiar	64,08 % reportó entre uno y dos SMMLV (4.302); 21,81 % menos de un SMMLV (1.464).	Señala la importancia de apoyos de permanencia y de comprender costos de transporte, alimentación, conectividad y materiales.
Lugar de residencia actual	74,05 % Bogotá (4.972); 12,14 % área metropolitana (815); 12,39 % otra ciudad	La movilidad y el tiempo de desplazamiento pueden incidir en la experiencia académica; comparar con

	fuera del área metropolitana (832); 1,41 % fuera de Bogotá (95).	datos 2026 solo si se homologa la variable territorial.
Registro en el Registro Único de Víctimas	3,47 % sí (233); 96,53 % no (6.481).	Requiere enfoque de confidencialidad y articulación con las rutas institucionales aplicables; no debe usarse para estigmatizar ni restringir servicios.
Participación en programas de acceso a educación superior	8 % sí (563); 92 % no (6.150).	Conviene mantener información clara sobre apoyos, becas y programas institucionales o gubernamentales disponibles.

La información estudiantil de 2025 incorpora también dimensiones académicas, familiares e individuales. Para convertirla en una herramienta operativa, se recomienda actualizar los indicadores que hayan cambiado, separar las variables indispensables de las sensibles y definir qué dependencia es responsable de su custodia, análisis y uso.

9.3. Egresados: empleo, formación y relación con la Universidad

El informe de encuesta de egresados registra 799 respuestas. Los resultados deben interpretarse dentro de esa población respondiente y con la salvedad de que el número de respuestas puede variar entre preguntas por filtros y no respuesta. No deben extrapolarse automáticamente a la totalidad de egresados de la Universidad.

Dimensión	Resultado reportado	Lectura para la gestión
Situación laboral	63,26 % empleado; 27,18 % sin empleo; 5,03 % independiente; 4,54 % empresario/emprendedor.	La empleabilidad sigue siendo un eje central de relacionamiento con egresados. Conviene profundizar en diferencias por programa, cohorte y tiempo desde el grado.
Relación empleo-formación	50,45 % indicó relación directa; 14,46 % indirecta; 6,85 % ninguna relación; 28,24 % no respondió.	La relación directa es la categoría de mayor participación entre las respuestas reportadas; la no respuesta limita la interpretación del resultado total.

Percepción de la formación	43,46 % calificó la calidad de la formación como excelente y 32,38 % como buena.	La valoración favorable puede utilizarse como fortaleza, sin dejar de analizar los resultados aceptables o menos favorables.
Recomendación del programa	90,67 % indicó que recomendaría el programa cursado.	Es un indicador favorable de vínculo y recomendación, sujeto al alcance del instrumento.
Agilidad de trámites administrativos	32,28 % totalmente de acuerdo y 39,15 % parcialmente de acuerdo con que los trámites fueron ágiles; 28,57 % manifestó algún nivel de desacuerdo.	Aunque predomina una valoración favorable, más de una cuarta parte de las respuestas expresa desacuerdo; es una oportunidad concreta de simplificación y comunicación.
Recursos informáticos durante la formación	34,52 % totalmente de acuerdo y 47,75 % parcialmente de acuerdo con que los recursos fueron suficientes.	Se recomienda revisar disponibilidad, pertinencia y acceso a recursos tecnológicos; la respuesta parcialmente favorable no equivale a satisfacción plena.
Espacios físicos para actividades del programa	31,35 % totalmente de acuerdo y 47,75 % parcialmente de acuerdo con que fueron adecuados.	Es pertinente seguir evaluando las condiciones de infraestructura y los espacios de aprendizaje.
Sentido de pertenencia	46,72 % alto; 31,74 % medio; 13,71 % bajo; 7,83 % indicó no tener sentido de pertenencia.	Existe una base favorable de identificación institucional, junto con un segmento para el cual pueden fortalecerse los mecanismos de vínculo y participación.
Interés de actualización profesional	Las áreas más mencionadas incluyen consecución/ubicación laboral (25,64 %), profundización en áreas específicas (23,35 %), internacionalización (18,43 %), investigación (12,96 %) y emprendimiento (11,54 %).	Estos temas ofrecen insumos para la oferta de educación continuada, intermediación laboral y relacionamiento con facultades.
Interés en continuar estudios	En distintos bloques del informe, entre 89 % y 90 % manifestó interés en cursar estudios adicionales; entre las opciones aparecen maestrías (42,46 %) y especializaciones (27,12 %).	Existe una oportunidad de articular la oferta de posgrado y educación continuada con el seguimiento a egresados; los porcentajes deben conservar el denominador de cada pregunta.

9.4. Bienestar Universitario: satisfacción con los servicios

Las evaluaciones de Bienestar Universitario de 2025 ofrecen una mirada sobre la experiencia de quienes utilizaron los servicios. En 2025-I participaron 289 estudiantes y 183 funcionarios, docentes y personal administrativo. El informe reportó que el 87 % de los estudiantes que evaluaron los servicios utilizados se encontraba satisfecho o muy satisfecho en la valoración global señalada en el documento.

En 2025-II participaron 354 estudiantes y 140 funcionarios, docentes y personal administrativo. Para el cálculo consolidado del nivel de satisfacción se consideraron 261 usuarios: 190 estudiantes, de los cuales 170 se reportaron satisfechos (89 %), y 71 funcionarios/docentes/administrativos, todos reportados como satisfechos (100 %). El total fue de 241 personas satisfechas de 261, equivalente al 92,3 %.

Indicador	2025-I	2025-II	Observación
Participación total reportada en encuestas	472 personas (289 estudiantes + 183 personal)	494 personas (354 estudiantes + 140 personal)	La participación global aumentó en 22 registros, pero cambió la composición de los grupos.
Satisfacción estudiantil global reportada	87 %	89 % (170 de 190 usuarios en el cálculo)	Aumento de 2 puntos porcentuales reportados; los denominadores y criterios de cálculo deben revisarse antes de afirmar una tendencia robusta.
Satisfacción consolidada de usuarios	No se identifica un cálculo global equivalente en el soporte revisado.	92,3 % (241 de 261 usuarios analizados)	Resultado disponible para 2025-II; no es directamente comparable con una cifra global de 2025-I.

Los informes describen valoraciones mayoritariamente favorables de los servicios, pero también identifican oportunidades específicas en salud, convivencia y permanencia. La lectura institucional debe combinar el porcentaje de satisfacción con el volumen de uso, las respuestas abiertas, la oportunidad de la atención y las causas de insatisfacción. Los resultados son de 2025 y se incluyen como evidencia disponible, no como medición nueva de 2026.

9.5. Docentes y personal administrativo: clima y condiciones laborales

El estudio de clima organizacional realizado entre el 19 de mayo y el 17 de junio de 2025 reporta un universo de 1.126 funcionarios y 633 respuestas. El instrumento incluyó 50 ítems relacionados con procesos y estructura organizacional. Según el informe, el 70 % de las respuestas correspondió a personal

docente y el 30 % a personal administrativo; la población respondiente estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (56 %).

El estudio examina relaciones interpersonales, compañerismo y colaboración, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación y políticas/reglamentación. Estos ejes permiten identificar condiciones que influyen en la experiencia laboral y en la capacidad institucional para prestar servicios. La información debe traducirse en planes de mejora por dependencia, con responsables, indicadores y seguimiento.

La evaluación de riesgo psicosocial de 2025 incluyó 975 colaboradores: 637 respondieron el instrumento tipo A y 338 el tipo B. La batería permitió valorar factores intralaborales, extralaborales y estrés, de acuerdo con el marco normativo señalado en el soporte (Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022). Por tratarse de información laboral y de salud, sus resultados deben manejarse de forma agregada, confidencial y conforme a las competencias de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

El informe de gestión de Talento Humano de 2025 indica que se notificó electrónicamente la evaluación docente a 868 docentes para el primer periodo de 2025. Esta cifra aporta contexto sobre la gestión del personal docente, pero no equivale al número de participantes del estudio de clima ni al de la batería de riesgo psicosocial.

Los soportes disponibles no permiten comparar de forma directa un indicador de clima organizacional de 2025 con un indicador de clima de 2026. En este informe, por tanto, estos resultados se presentan como la evidencia laboral más reciente aportada en la carpeta, y se recomienda incorporar la siguiente medición cuando esté disponible.

10. Análisis integrado de necesidades y expectativas

Línea prioritaria	Evidencia disponible	Implicación / respuesta institucional sugerida
Permanencia y apoyo socioeconómico	En ADVISER 2025, 85,89 % reportó ingresos familiares inferiores a dos SMMLV; en matrícula 2026-I predomina el estrato 2 (56,68 %) y el estrato 3 (27,50 %).	Articular bienestar, apoyos socioeconómicos, orientación y alertas tempranas; actualizar la información con periodicidad definida.
Calidad de la experiencia académica	Egresados valoran favorablemente la formación; 43,46 % la califica excelente y 32,38 % buena. La mayoría se concentra en los tres primeros semestres (52,09 %).	Fortalecer inducción, acompañamiento inicial, evaluación de programas y escucha de estudiantes en etapas tempranas.
Agilidad y claridad de trámites	En la encuesta de egresados, 28,57 % manifiesta desacuerdo con la agilidad de	Mapear trámites de mayor interacción, mejorar instrucciones en lenguaje claro,

	trámites y 21,16 % con la claridad sobre cómo realizarlos.	digitalizar cuando proceda y medir tiempos de ciclo.
Infraestructura y recursos tecnológicos	Las respuestas de egresados son mayoritariamente favorables, pero una proporción relevante se mantiene en acuerdo parcial o desacuerdo sobre recursos informáticos y espacios físicos.	Priorizar brechas de disponibilidad, acceso, mantenimiento y experiencia de uso; segmentar por programa y modalidad.
Empleabilidad y formación continua	27,18 % de respuestas de egresados reporta estar sin empleo; se registra interés en ubicación laboral, profundización, internacionalización, investigación y emprendimiento.	Fortalecer intermediación laboral, alianzas con empleadores, prácticas, educación continuada y seguimiento a cohortes.
Bienestar y salud integral	Las evaluaciones de Bienestar 2025-I y 2025-II reportan satisfacción mayoritaria, con oportunidades puntuales en algunos servicios.	Mantener medición por servicio y grupo, revisar causas de insatisfacción y comunicar rutas de acceso.
Clima y salud laboral	Clima organizacional: 633 respuestas; riesgo psicosocial: 975 colaboradores evaluados.	Implementar planes preventivos por factor y dependencia, proteger la confidencialidad y hacer seguimiento a medidas correctivas.
Participación y vínculo institucional	En egresados, 46,72 % reporta sentido de pertenencia alto, 31,74 % medio; 67,62 % manifiesta interés en actividades académicas.	Ampliar espacios de participación, redes de egresados y mecanismos de retroalimentación; comunicar cómo se usan los aportes recibidos.
Caracterización de usuarios externos y aliados	Existe formato de registro, pero no se aportaron respuestas consolidadas de usuarios externos ni medición de aliados.	Poner en operación el instrumento, definir responsable de datos y realizar un primer corte de resultados con indicadores básicos.

11. Comparativo de resultados 2025–2026

El comparativo se realiza con los indicadores que tienen una base identificable en ambos periodos. Las diferencias se describen como cambios en los valores reportados y no como efectos causales. Cuando cambia la variable o la fuente, se advierte expresamente.

11.1. Comparación cuantitativa

Dimensión	Resultado 2025	Resultado 2026 / fuente más reciente	Comparación e interpretación
Matrícula total	8.254 estudiantes reportados en el informe de 2025.	9.682 estudiantes en la base de Admisiones 2026-I.	Aumento nominal de 1.428 estudiantes (17,3 %). Validar los totales antes de publicación porque los subtotales por género

			presentan diferencias aritméticas.
Participación femenina	5.183 mujeres; 62,79 % calculado sobre 8.254.	6.082 mujeres; 62,82 % calculado sobre 9.682.	La participación relativa se mantiene prácticamente estable (aprox. +0,03 puntos porcentuales).
Participación masculina	3.069 hombres; 37,18 % calculado sobre 8.254.	3.599 hombres; 37,17 % calculado sobre 9.682.	La participación relativa se mantiene prácticamente estable.
Edad 16–20 años	3.169; 38,39 % calculado sobre 8.254.	3.977; 41,08 % calculado sobre 9.682.	La participación aumenta 2,69 puntos porcentuales y el número absoluto crece.
Edad 21–25 años	3.165; 38,35 % calculado sobre 8.254.	3.407; 35,19 % calculado sobre 9.682.	Disminuye 3,16 puntos porcentuales, aunque aumenta el número de estudiantes.
Edad 30 años o más	935; 11,33 % calculado sobre 8.254.	1.213; 12,53 % calculado sobre 9.682.	Aumenta 1,20 puntos porcentuales y crece el número absoluto.
Estratos 1–3	8.170 registros desglosados: 1.190 estrato 1, 4.632 estrato 2 y 2.348 estrato 3; quedan 84 registros sin desglose en el texto consultado.	9.601 registros en estratos 1–3: 1.450, 5.488 y 2.663, respectivamente.	La distribución continúa concentrada en estratos 2 y 3. La comparación debe cerrarse una vez validada la tabla de estratificación de 2025.
Bienestar: satisfacción estudiantil	2025-I: 87 % de satisfacción reportada en la valoración global de servicios utilizados.	2025-II: 89 % de estudiantes satisfechos en el cálculo de 170/190 usuarios.	Aumento de 2 puntos porcentuales reportados; la composición y el denominador varían, por lo que debe leerse como señal descriptiva.
Empleabilidad de egresados	El informe de caracterización 2025 no presenta un indicador de egresados estrictamente comparable en los soportes revisados.	Encuesta de egresados: 63,26 % empleado; 27,18 % sin empleo.	No es posible concluir una variación interanual. El dato 2026 establece una línea base que puede compararse con futuras mediciones equivalentes.
Clima organizacional	El informe 2025 de caracterización no incluye un indicador comparable de clima con la misma metodología.	633 respuestas frente a universo de 1.126 en el estudio 2025.	Se incorpora una nueva fuente de análisis, pero no existe base comparable 2025–2026 para afirmar una tendencia.
Usuarios externos y aliados	Sin una medición cuantitativa consolidada comparable en el informe anterior.	Se cuenta con un formato propuesto, sin registros diligenciados en los soportes.	La brecha principal es de cobertura de información; se recomienda aplicar el

			instrumento y crear una línea base.

11.2. Comparación cualitativa

- Mayor actualización demográfica: el informe de 2026 incorpora la matrícula 2026-I y permite observar crecimiento del total reportado y estabilidad en la proporción por género.
- Mayor integración de fuentes: el paquete de 2026 articula datos de Admisiones, egresados, Bienestar Universitario, Talento Humano, clima organizacional y riesgo psicosocial, mientras que el informe anterior se concentraba principalmente en estudiantes y personal docente/administrativo.
- Mejor lectura de experiencia y resultados: la encuesta de egresados aporta información sobre empleo, relación entre formación y trabajo, percepción de la formación, trámites, infraestructura y sentido de pertenencia.
- Persistencia de necesidades: los datos señalan la importancia de la permanencia, el bienestar, la claridad y agilidad de trámites, la disponibilidad de recursos, la empleabilidad y la actualización profesional.
- Brechas de información: algunos registros de origen presentan diferencias aritméticas que requieren validación; además, las fuentes revisadas tienen periodos, coberturas y denominadores distintos.

11.3. Límites de comparabilidad

No deben compararse directamente variables que midan conceptos distintos. Por ejemplo, la residencia actual declarada por estudiantes en ADVISER 2025 no es equivalente a la ciudad de ubicación consignada en la base de Admisiones 2026-I; de igual forma, las respuestas de egresados no representan a la población estudiantil activa. Tampoco es válido sumar participantes de encuestas distintas, porque puede existir traslape entre personas y las fuentes tienen objetivos diferentes.

12. Conclusiones

- La información disponible permite avanzar hacia una caracterización más integrada de los grupos de valor e interés, al articular matrícula, percepción de egresados, bienestar y gestión del talento humano.

- La matrícula reportada aumenta de 8.254 en el informe de 2025 a 9.682 en la base de Admisiones 2026-I, equivalente a un incremento nominal de 17,3 %. La participación femenina se mantiene cercana al 63 %, mientras que el grupo de 16 a 20 años gana peso relativo.
- En 2026-I, los estratos 2 y 3 concentran la mayor parte de la matrícula. Este hallazgo, junto con la información socioeconómica de ADVISER 2025, hace pertinente mantener la atención sobre apoyos, bienestar y permanencia, sin asumir que los datos históricos describen exactamente la situación actual.
- La encuesta de egresados aporta información útil sobre empleo, percepción de la formación, recomendación, sentido de pertenencia y oportunidades de actualización profesional. La agilidad de los trámites, los recursos informáticos y los espacios físicos merecen seguimiento específico, pues existen respuestas parcialmente favorables y segmentos de desacuerdo.
- Los resultados de Bienestar Universitario de 2025 muestran una satisfacción mayoritaria entre las personas usuarias de los servicios evaluados. Los estudios de clima y riesgo psicosocial complementan la lectura de necesidades del personal docente y administrativo y deben orientar acciones preventivas y de mejora.
- El principal límite del informe es la heterogeneidad de fuentes y periodos, junto con inconsistencias aritméticas en algunos datos de origen. La caracterización debe acompañarse de validación técnica y documentación de los denominadores para preservar la confiabilidad de las conclusiones.
- El principal límite del informe es la heterogeneidad de fuentes y periodos, junto con inconsistencias aritméticas en algunos datos de origen. La caracterización debe acompañarse de validación técnica y documentación de los denominadores para preservar la confiabilidad de las conclusiones.
- El valor institucional del ejercicio dependerá de convertir los resultados en acciones con responsables, plazos, indicadores y mecanismos de seguimiento, y de comunicar a los grupos cómo sus aportes se incorporan en las decisiones.

13. Fuentes documentales y normativas

13.1. Documentos institucionales revisados

- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Caracterización de Grupos de Valor UCMC – 2025. Documento institucional.
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Vicerrectoría Académica – Área de Admisiones. Informe de Caracterización de Grupo de Valor e Interés, junio de 2026.
- Área de Admisiones. Datos informe caracterización 2026-I.xlsx: hojas de edad y género, ubicación, nivel socioeconómico, semestre, jornada/modalidad, edad promedio, distribución por género, tendencias de inscritos y tasas de conversión.

- Área de Egresados - Sistema Soy Egresado. Informe de Encuesta Institucional – Encuesta de Percepción 2026, con 799 respuestas reportadas y periodo de encuesta del 9 de diciembre de 2025 al 30 de diciembre de 2026.
- Subdirección de Bienestar Universitario. Informe de Resultados: Evaluación de servicios de la Subdirección de Bienestar Universitario, 2025-I.
- Subdirección de Bienestar Universitario. Informe de Resultados: Nivel de satisfacción con los servicios y programas de la Subdirección de Bienestar Universitario, 2025-II.
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca / Fundación Universitaria CAFAM. Informe Análisis Clima Organizacional Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca 2025.
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca / Ventana Organizacional S. A. S. Informe Ejecutivo – Resultados Evaluación de Riesgo Psicosocial 2025, socializado en enero de 2026.
- Subdirección de Talento Humano. Informe de Gestión Institucional 2025.

13.2. Referencias normativas y técnicas

- Colombia. Constitución Política de 1991.
- Colombia. Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- Colombia. Ley 489 de 1998, normas sobre organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y disposiciones de democratización y participación.
- Colombia. Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Colombia. Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
- Colombia. Ley 1757 de 2015, disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.
- Colombia. Ley 1581 de 2012, disposiciones generales para la protección de datos personales.
- Colombia. Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de caracterización de ciudadanía y grupos de valor, versión 5, noviembre de 2022. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/guest/guia-de-caracterizacion-de-ciudadania-y-grupos-de-valor-version-5-noviembre-de-2022-pdf?download=true

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). https://www.funcionpublica.gov.co/es/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 1499 de 2017 – Gestor Normativo. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433