



UNIVERSIDAD CES

Un compromiso con la excelencia

VIGILADA MINEDUCACIÓN



CES

INFORME FINAL

2024

# Autoevaluación Institucional

Proceso de renovación de la acreditación institucional

Resolución 013602 del 9 de diciembre de 2019





**UNIVERSIDAD CES**

Un compromiso con la excelencia

INFORME FINAL

**2024**

# **Autoevaluación Institucional**

**Proceso de renovación de la acreditación institucional**

Resolución 013602 del 9 de diciembre de 2019

Medellín, noviembre de 2024



## SALA DE FUNDADORES

---

### Presidente

Juan Gonzalo Aristizábal Vásquez

### Vicepresidente

Gloria María Vásquez Duque

### Miembros

Alfonso Escobar Rojas

Andrés Trujillo Zea

Carlos Mario Latorre Muñoz

Carolina Restrepo Cadavid

Gabriel Jaime Cadavid Velásquez

Guillermo Cárdenas Jaramillo

Jorge Julián Osorio Gómez

Luis Carlos Muñoz Uribe

Luis Horacio Díaz Medina

Mauricio Jaramillo Merino

Pedro Luis Jaller Dumar

Rafael Mauricio Naranjo Pizano

Ricardo Posada Saldarriaga

### Secretaria general

Patricia Chejne Fayad

## CONSEJO SUPERIOR

---

### Consejeros

Álvaro Isaza Upegui

Andrés Trujillo Zea

Diana Cecilia Domínguez Arcila

Gabriel Dib

Gloria María Vásquez Duque

Juan David Correa Hoyos

Juan Gonzalo Aristizábal Vásquez

Rafael Lince Varela

### Representante de los docentes

Santiago Henao Villegas

### Representante de los egresados

Christian Cock Hernández

### Representante estudiantil

Juan Felipe Villa Manrique

### Secretaria general

Patricia Chejne Fayad



## CONSEJO ACADÉMICO

---

### Presidente

Claudia Helena Arenas Pajón

### Director académico

Diego Alveiro Restrepo Ochoa

### Decana Facultad de Medicina

Paula Catalina Vásquez Marín

### Decano Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia

Jhon Didier Ruiz Buitrago

### Decana Facultad de Psicología

Fanny Muñoz González

### Decana Facultad de Fisioterapia

Sandra Milena Hincapié Garaviño

### Decano Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Óscar Emiro Berrío Díaz

### Jefe programa de Química Farmacéutica

Diego Fernando Rojas Vahos

### Representante profesoral

Rodrigo Antonio Urrego Álvarez

### Representante estudiantil

Tatiana Botero Salazar

### Secretaria general

Patricia Chejne Fayad

## COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

---

### Rectora

Claudia Helena Arenas Pajón

### Director académico

Diego Alveiro Restrepo Ochoa

### Decana Facultad de Medicina

Paula Catalina Vásquez Marín

### Decano Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia

Jhon Didier Ruiz Buitrago

### Decana Facultad de Psicología

Fanny Muñoz González

### Decana Facultad de Fisioterapia

Sandra Milena Hincapié Garaviño

### Decano Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Óscar Emiro Berrío Díaz

### Decano Facultad de Odontología

Luis Fernando Vélez Jaramillo

### Decana Facultad de Ciencias de Nutrición y los Alimentos

Piedad Roldán Jaramillo

### Decana Facultad de Enfermería

Dedsy Yajaira Berbesi Fernández

### Decana Facultad de Derecho

Maria Jael Arango Barreneche

### Directora (e) Escuela de Graduados

Bibiana Andrea Castro Montoya

### Representante profesoral

Rodrigo Antonio Urrego Álvarez

### Representante estudiantil

Tatiana Botero Salazar

### Secretaria general

Patricia Chejne Fayad

# CONTENIDO

|                                                                                     |                   |                                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|    | <b>1</b>          | Presentación.....                                                                                         | 5   |
|    | <b>2</b>          | Introducción.....                                                                                         | 7   |
|    | <b>3</b>          | Contexto institucional.....                                                                               | 10  |
|    | <b>4</b>          | Resultados del plan de mejoramiento<br>de la autoevaluación anterior.....                                 | 27  |
|    | <b>5</b>          | Metodología autoevaluación institucional.....                                                             | 32  |
|    | <b>6</b>          | Resultados de la autoevaluación institucional.....                                                        | 39  |
|  | <b>Factor 1.</b>  | Identidad institucional.....                                                                              | 40  |
|  | <b>Factor 2.</b>  | Gobierno institucional y transparencia.....                                                               | 55  |
|  | <b>Factor 3.</b>  | Desarrollo, gestión y sostenibilidad<br>institucional.....                                                | 66  |
|  | <b>Factor 4.</b>  | Mejoramiento continuo y autorregulación.....                                                              | 97  |
|  | <b>Factor 5.</b>  | Estructura y procesos académicos.....                                                                     | 112 |
|  | <b>Factor 6.</b>  | Aportes de la investigación, la innovación,<br>el desarrollo tecnológico y la creación<br>al entorno..... | 140 |
|  | <b>Factor 7.</b>  | Impacto social.....                                                                                       | 159 |
|  | <b>Factor 8.</b>  | Visibilidad nacional e internacional.....                                                                 | 177 |
|  | <b>Factor 9.</b>  | Bienestar institucional.....                                                                              | 194 |
|  | <b>Factor 10.</b> | Comunidad de profesores.....                                                                              | 210 |
|  | <b>Factor 11.</b> | Comunidad de estudiantes.....                                                                             | 229 |
|  | <b>Factor 12.</b> | Comunidad de egresados.....                                                                               | 246 |
|  | <b>7</b>          | Juicio de calidad.....                                                                                    | 261 |
|  | <b>8</b>          | Plan de Mejoramiento 2024.....                                                                            | 269 |





UNIVERSIDAD CES

so con la excelencia

VIGILADA MINEDUCACIÓN



**1 Presentación**





# Presentación

Es para mí un honor, como rectora de la Universidad CES, presentar este informe del proceso de renovación de la acreditación institucional de alta calidad. A lo largo de nuestra historia, hemos mantenido firme el compromiso con la excelencia que nos legaron nuestros fundadores, quienes sentaron las bases de una institución académica que, desde su origen, ha estado profundamente comprometida con la formación integral de seres humanos, el avance del conocimiento y el servicio a la sociedad.

Este compromiso ha guiado cada paso de nuestra universidad, permitiéndonos crecer, consolidarnos y ser reconocidos como una institución de referencia en el ámbito académico, investigativo y social. Sin embargo, sabemos que el mundo actual enfrenta nuevos y complejos desafíos: la transformación constante de la educación superior, las exigencias de un mercado laboral globalizado y en continua evolución, y los profundos cambios demográficos, sociales, ambientales y económicos que nos interpelan.

Ante este panorama, la Universidad CES no solo reafirma su compromiso con los más altos estándares de calidad, sino que también asume la responsabilidad de actualizarse continuamente para estar a la vanguardia en la educación superior. Nos encontramos en un

momento crucial, en el que la innovación, la adaptabilidad, la flexibilidad y la colaboración se tornan esenciales para responder de manera efectiva a las demandas de una sociedad en transformación.

Así, este proceso de acreditación no es solo una oportunidad para reflexionar sobre lo que hemos logrado, sino también para proyectarnos hacia el futuro con un renovado sentido de propósito. A través de una constante autoevaluación nos preparamos para los nuevos retos que plantean la sociedad y el mundo del trabajo, y adaptamos, por ende, nuestros programas académicos, metodologías y enfoques de investigación para formar profesionales capaces de liderar con responsabilidad y ética en un entorno global.

Agradezco a toda la comunidad universitaria, así como a nuestros aliados estratégicos, por su dedicación, esfuerzo y compromiso inquebrantable con la calidad de nuestra institución. Este informe es el reflejo de un trabajo conjunto, y estoy segura de que continuaremos avanzando con firmeza hacia un futuro en el que la Universidad CES siga siendo sinónimo de excelencia, innovación y servicio a la sociedad.

**Con gratitud,**

**Claudia Helena Arenas Pajón**  
Rectora





# Introducción





# Introducción

A lo largo de su historia la Universidad CES ha emprendido un proceso continuo de transformación y consolidación, utilizando la planeación estratégica y la autoevaluación como herramientas fundamentales para guiar su desarrollo institucional.

En este contexto, el Plan de Desarrollo 2000-2010 marcó un hito significativo al convertirse en el primer plan formal elaborado con base en su misión y visión de futuro. La ejecución de este plan permitió un avance sustancial en el crecimiento y fortalecimiento de sus funciones misionales de docencia, investigación y extensión. De manera general, la universidad superó ampliamente las metas trazadas, impulsada por el dinamismo del proceso que culminó en su reconocimiento formal como universidad en el año 2007, y este era el objetivo central de dicho plan.

Tras esta etapa de crecimiento y consolidación, la Sala de Fundadores estableció un nuevo direccionamiento estratégico mediante el Plan de Desarrollo 2011-2020, que se estructuró en torno a seis ejes: crecimiento institucional, acreditación, internacionalización, innovación educativa, responsabilidad social y ambiental, y fortalecimiento administrativo. Entre los logros más notables de este plan se destaca la acreditación institucional otorgada mediante la Resolución 2675 de 2014, del Ministerio de Educación Nacional, con una vigencia de seis años.

Durante los años 2017 y 2018 la universidad llevó a cabo su segundo proceso de autoevaluación con miras a la renovación de la acreditación institucional, otorgada esta por el mismo ministerio mediante Resolución

13602 de 2019. Este proceso de autoevaluación institucional sirvió como fundamento para la actualización del Proyecto Educativo Institucional (2020) y para la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025.

La ejecución de este plan se vio impactada por la pandemia de COVID-19, uno de los mayores desafíos de nuestra época. Esta crisis global exigió una adaptación inmediata a nuevas formas de interacción y transformación social, la cual, a su vez, obligó a replantear las estrategias de futuro en múltiples sectores, incluida la educación superior. De acuerdo con la Unesco, algunos de los ejes fundamentales para mejorar la contribución de las universidades en la construcción de una sociedad pospandémica, incluyen la diversificación de fuentes de financiamiento, el incremento en la pertinencia de los programas académicos, la cooperación interinstitucional y la preparación para enfrentar crisis sociales, ambientales y económicas. Además, es esencial tener en cuenta los cambios demográficos y generacionales, lo cual implica la adaptación de los enfoques educativos y pedagógicos a nuevas realidades y expectativas.

En línea con esta visión, durante el año 2022 la universidad llevó a cabo un ejercicio de análisis, ideación y autoevaluación, partiendo del Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025, con el cual buscaba definir sus focos estratégicos para garantizar la sostenibilidad institucional, así como para aumentar y mejorar el impacto y la visibilidad de la universidad en contextos locales, nacionales e internacionales. La universidad se planteó dos preguntas fundamentales:



¿qué universidad queremos construir? y ¿hacia dónde nos dirigimos? Estos interrogantes orientaron un proceso participativo de diálogo y concertación con la comunidad universitaria, con aliados estratégicos y con la sociedad en general.

Fruto de este proceso, se establecieron cuatro focos estratégicos que definen los ámbitos de impacto social, académico y ambiental de la universidad: salud humana, animal y de ecosistemas (One Health); lucha contra el hambre y la malnutrición; equidad, inclusión y ciudadanía; y cambio climático, biodiversidad y desastres. Con esta hoja de ruta claramente definida, la universidad ha puesto las bases para establecer agendas y relaciones estratégicas que impulsen una transformación significativa y un impacto institucional en los ámbitos regional e internacional.

El presente informe es producto del exhaustivo proceso de autoevaluación institucional llevado a cabo con miras a la segunda renovación de la acreditación de alta calidad. Las siguientes líneas destacan los principales logros alcanzados entre 2019 y 2024-1, al tiempo que trazan las rutas que le permitirán a la institución seguir avanzando en su compromiso con la excelencia.

Asimismo, este documento ofrece una visión descriptiva, analítica e interpretativa de las condiciones de calidad de la universidad, fruto de la colaboración activa de todos los actores involucrados: directivos, profesores, estudiantes, egresados, administrativos y empleadores, todo ello en consonancia con el modelo de acreditación de alta calidad del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Este informe se estructura en cinco partes. La primera, ofrece un contexto institucional que proporciona información general sobre la Universidad CES, su misión, visión y principales hitos históricos. La segunda, presenta los resultados del Plan de Mejoramiento derivado del proceso de autoevaluación anterior, destacando los avances logrados y las metas cumplidas. La tercera, detalla la metodología utilizada para llevar a cabo el proceso de autoevaluación, explicando los enfoques y herramientas aplicados para garantizar un análisis riguroso. La cuarta, expone los resultados obtenidos durante el reciente proceso de autoevaluación, que reflejan el estado actual de la institución en cada uno de los factores y las características que componen el modelo de alta calidad del CNA. Finalmente, la quinta parte, presenta el Plan de Mejoramiento, derivado de este último proceso de autoevaluación, el cual define las acciones estratégicas para continuar impulsando la excelencia institucional.

Como parte integral de este informe incluimos un tomo de anexos que proporciona información complementaria y de soporte, destinada a profundizar y contextualizar los contenidos presentados en el documento principal. Asimismo, presentamos una serie de documentos adjuntos que actúan como evidencia documental, a fin de validar los datos y los resultados expuestos en el informe, y garantizar la transparencia y el rigor del proceso de autoevaluación.





# Contexto Institucional





# Espíritu fundacional

El martes 5 de julio de 1977, en medio de una tensión nacional de orden social, política y económica, un grupo de profesionales de la salud decidieron constituir el Instituto de Ciencias de la Salud, que desde el año 2007 se transformaría en la Universidad CES gracias al reconocimiento otorgado por el Ministerio de Educación Nacional.

La Universidad CES nació hace 47 años, gracias a un grupo de profesionales visionarios, en medio de un debate plural y respetuoso sobre la problemática de las universidades estatales y la formación de profesionales de la salud. Un consultorio médico en el centro de Medellín, en la calle Caracas y entre las carreras Girardot y El Palo, fue el escenario en el que los médicos y odontólogos Hernán Vélez Atehortúa, Luis Alfonso Vélez Correa, Aristides Meneses Mira, Gonzalo Calle Vélez, Guillermo Cárdenas Jaramillo, Luis Carlos Muñoz Uribe, Alfonso Escobar Rojas, Gabriel Tobón Cambas, Gerardo Cadavid Gómez y Carlos Agudelo Restrepo suscribieron el Estatuto

Orgánico del Instituto de Ciencias de la Salud (CES), en el que definían, por recomendación del Icfes, que el propietario del Instituto era la Corporación de Estudios en Salud.

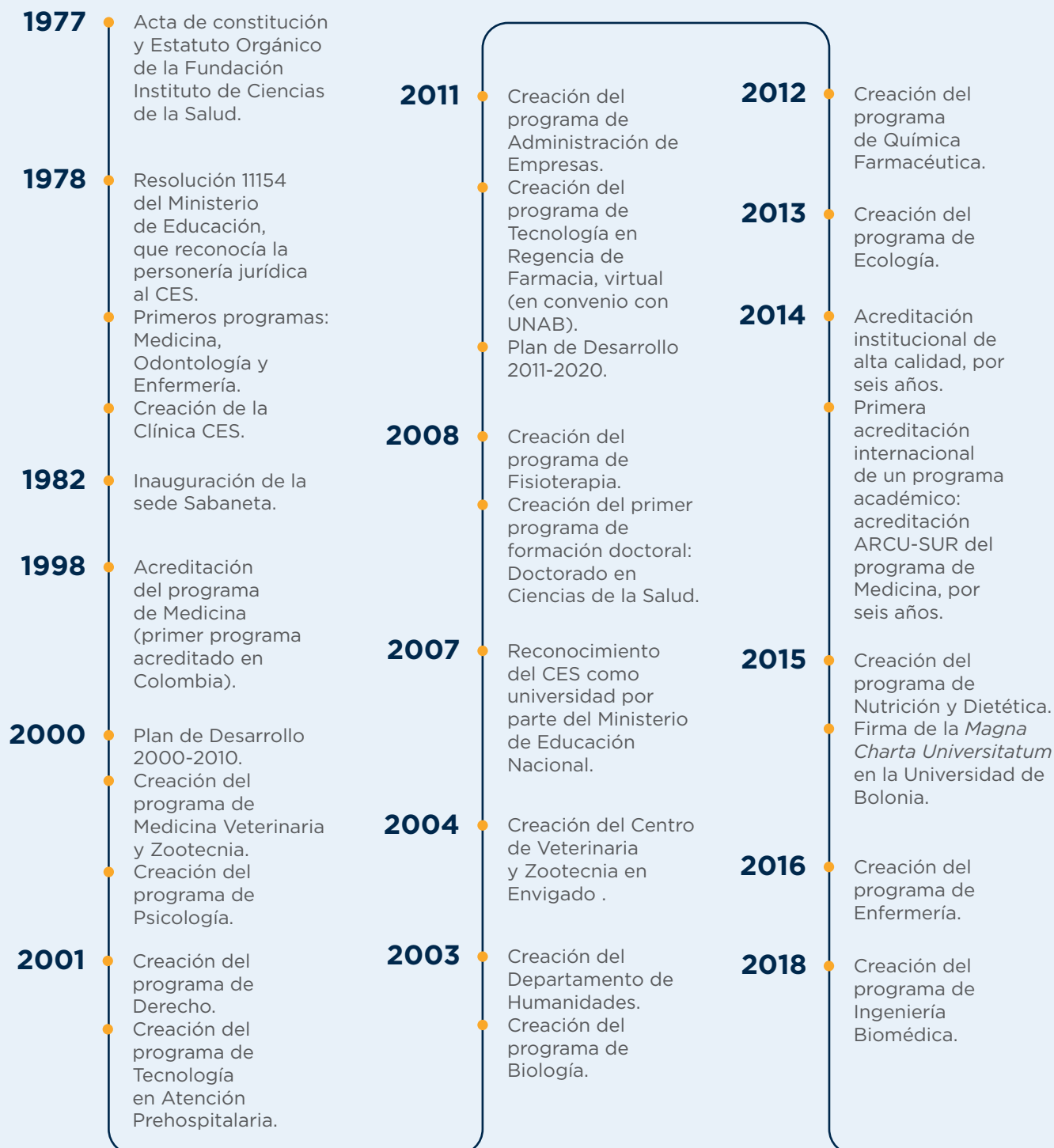
La primera sede administrativa de la universidad fue una oficina del piso 25 del edificio Coltejer; un ofrecimiento del administrador de la edificación, Guillermo Londoño, para ese entonces paciente del fundador Gerardo Cadavid.

Los primeros programas fueron Medicina, Odontología y Enfermería. Las clases fueron impartidas desde el 6 de febrero de 1978 en dos salones y una oficina administrativa del predio Montessori, un antiguo colegio ubicado en un terreno semicampestre del barrio Zúñiga, en el municipio de Envigado. Allí se dictaron las primeras actividades del prebiológico hasta su traslado al antiguo seminario carmelitano El Poblado, donde actualmente funciona la sede principal de la Universidad CES.





# Hitos históricos de la Universidad CES





- 2024**
  - Actualización de estatutos.
  - Creación de la alianza SURA-CES para la puesta en marcha de Bivett: un centro veterinario para el bienestar animal.
- 2023**
  - Creación de la Tecnología en Producción Pecuaria Sostenible.
- 2022**
  - Análisis de las capacidades y definición de los focos estratégicos que se constituyen en las agendas institucionales de generación y apropiación del conocimiento.
  - Creación del programa de Optometría.
- 2021**
  - Inicio de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la técnica laboral en Producción Agropecuaria Sostenible.
- 2020**
  - Plan de Desarrollo 2020-2025
  - Actualización del Proyecto Educativo Institucional.
- 2019**
  - Renovación de la acreditación institucional, por seis años.
  - Creación del Centro de Entrenamiento de Competencias (CEC).
  - Acreditación del primer programa de posgrado: maestría en Epidemiología, por seis años.





# Naturaleza e identidad

La Universidad CES es una fundación privada de educación superior, autónoma, sin ánimo de lucro, autosostenible y de utilidad común, no confesional desde el punto de vista religioso o político, que ofrece servicios educativos de pregrado y posgrado en todas las áreas del conocimiento, y desarrolla actividades en docencia, investigación, innovación, extensión y sostenibilidad. Reconoce su identidad de origen a partir del énfasis inicial en el área de la salud y propende hacia la formación con las más altas calidades humanas, éticas y científicas, una formación que estimula el pluralismo cultural, social, ideológico, político y religioso enmarcado en su compromiso con la excelencia.

## Misión

La Universidad CES es una institución de educación superior que, comprometida con la excelencia, adelanta acciones en docencia, investigación, innovación, extensión, con el propósito de aportar al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado.

## Visión

En el año 2030 la Universidad CES será reconocida por su compromiso con las personas, con la preservación del planeta y con la prosperidad del país. La excelencia y la sostenibilidad serán la base para una educación superior de calidad, caracterizada por:

- El bienestar y la felicidad de la comunidad universitaria y sus familias.
- La formación integral, humanista y humanizada.
- Las innovaciones educativas, sociales, tecnológicas y de infraestructura.

- La consolidación de los procesos de investigación, innovación y empresarismo.
- La formación de ciudadanos con sentido global.
- El fomento de la solidaridad, la inclusión y el acceso a la educación superior.
- El compromiso con el cuidado, la preservación y la regeneración del medio ambiente.
- Las buenas prácticas de gobierno, la ética y la transparencia en la gestión.
- La consolidación de los procesos de investigación, innovación y empresarismo.
- La formación de ciudadanos con sentido global.
- El fomento de la solidaridad, la inclusión y el acceso a la educación superior.
- El compromiso con el cuidado, la preservación y la regeneración del medio ambiente.
- Las buenas prácticas de gobierno, la ética y la transparencia en la gestión.

El crecimiento y el reconocimiento en el medio social y académico serán el resultado natural de la pertinencia en el desarrollo sostenible de las funciones sustantivas.

## Valores

**Autonomía:** Es ser responsables de nuestros propios actos y decisiones y de las consecuencias de estos. Es ser capaces de valernos por nosotros mismos, es comportarnos como seres humanos libres, preparados para velar por nuestra propia vida y por nuestra formación humana y académica. Es actuar convencidos de que cada acción tiene sus consecuencias y de que debemos aceptarlas. Es tener criterio y capacidad de decisión. Implica también autocontrol, autoformación, aprender a aprender, responsabilidad, libertad y capacidad de decisión.

**Bondad:** Es la disposición permanente a hacer el bien, de manera amable, generosa y firme, con una profunda comprensión y ayuda a las personas en sus necesidades. Es poseer sentido de solidaridad, humildad, compasión y sensibilidad. Es anteponer las necesidades del otro sobre las propias.

**Creatividad:** Es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, o de crear asociaciones entre conceptos y hechos concretos para mejorar la calidad de vida de las personas por medio del desarrollo de soluciones



prácticas para los problemas a los que se enfrenta el ser humano. En el ámbito profesional, la creatividad se expresa con ideas innovadoras que mejoran la práctica cotidiana del oficio o profesión. También se le conoce como pensamiento creativo, pensamiento original, innovación, inventiva, imaginación constructiva o pensamiento divergente. La Universidad CES busca desarrollar y estimular en sus estudiantes la innovación y la creatividad.

**Disciplina:** Es un conjunto de reglas de comportamiento para mantener el orden y la armonía entre los miembros de una colectividad. Es acatar las normas respetuosamente, es entender que para una sana convivencia existen reglas que debemos cumplir, es actuar pensando que las normas son necesarias para el bienestar propio y de los demás. La Universidad CES es una institución con un sentido claro de la disciplina y la normatividad, y su cumplimiento por parte de estudiantes, docentes y personal administrativo es fundamental.

**Ética:** Es actuar acorde con las normas morales y cívicas para el bien propio y de los demás. Es respetar las normas para lograr una convivencia armónica con lo que nos rodea (seres humanos, animales y medioambiente). El actuar ético implica hacer el bien, evitar el mal, ser justos, autónomos, solidarios y profundamente humanos.

**Excelencia:** Es la búsqueda constante de la perfección en todas las esferas humanas (técnico-científicas y humanas). Ser excelente es simplemente ser mejor que nuestros pares. Es tener una formación ético-científica superior a los estándares. La excelencia hace referencia a capacidades, habilidades y moral superiores al promedio. Y es uno de los principios fundacionales del CES, incluso forma parte de su eslogan “Un compromiso con la excelencia”, que le imprime la identidad institucional al ser, al saber y al hacer. En resumen, para la Universidad CES la excelencia es formar seres humanos que con sus actuaciones superen los estándares establecidos por la sociedad en conducta y calidad humana, técnica y científica.

**Honestidad:** Es una forma de vivir congruente entre lo que pensamos, decimos y la conducta que observamos hacia el prójimo. Es el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas. Es tener una conducta recta e íntegra,

ser dignos, transparentes y confiables. Es armonizar las palabras con los hechos, es tener identidad y coherencia. Ser honesto es lo mismo que ser una persona de honor y confiable.

**Lealtad:** Es hacer aquello con lo que nos hemos comprometido, aun en circunstancias cambiantes. Es una virtud que desarrolla nuestra conciencia. Es el compromiso de defender lo que creemos y en quien creemos. Es ser fieles, nobles e incapaces de cometer cualquier traición o engaño. Es ser agradecidos y fieles con la institución formadora, con sus docentes y con quienes nos han apoyado en nuestro proceso formativo.

**Liderazgo:** Es el conjunto de habilidades y destrezas de un individuo para influir positiva y creativamente sobre un grupo de personas. El liderazgo es un valor para lograr influencia sobre las demás personas, y que ellas actúen de manera adecuada y correcta, con entusiasmo y alegría, buscando el bien de una colectividad. Incluye otros valores como carisma, seguridad, innovación, iniciativa, capacidad de delegar, promover, incentivar y motivar a los demás para el logro de objetivos comunes. La Universidad CES entiende el liderazgo como una actitud positiva para el trabajo en equipo, fundamental para el logro de las metas que nos proponemos en favor de un trabajo armónico y productivo.

**Respeto:** Es una cualidad que les presta atención a las buenas intenciones, actitudes, conductas, pensamientos, palabras y acciones con las personas y el medioambiente. El respeto comienza en la propia persona. Es fundamental, para construir unas buenas relaciones sociales, comprender al otro, valorar sus necesidades y sentimientos, y tolerar las diferencias. Implica no discriminar ni ofender a otra persona por su forma de vida y sus decisiones, siempre y cuando dichas decisiones no causen ningún daño ni afecten o irrespeten a los demás.

**Responsabilidad:** Es esa apuesta de cuidado en lo que hacemos, decimos y decidimos, así como respecto de las decisiones que tomamos conscientemente asumiendo las consecuencias que acarrearán los actos.

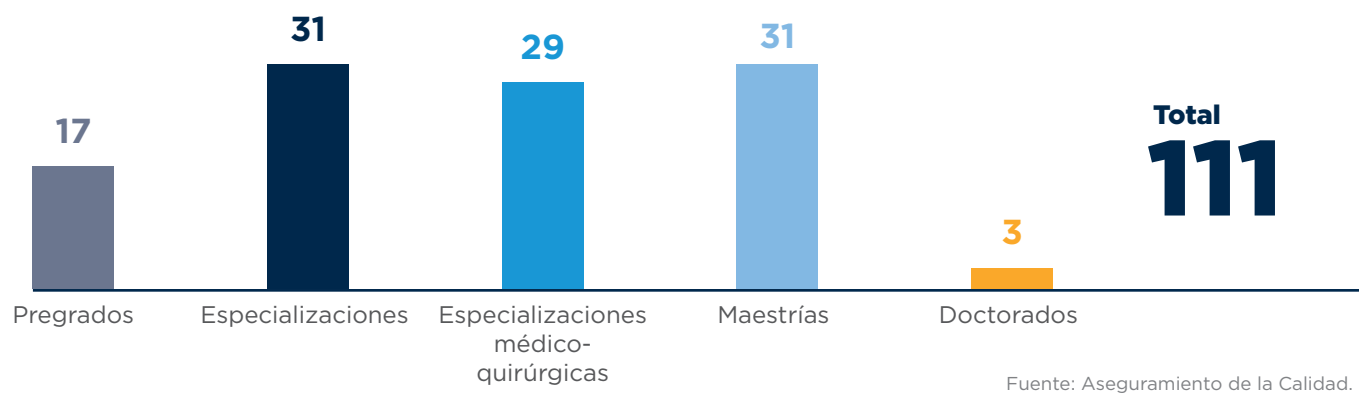




# La universidad en cifras

## Programas académicos (a 2024-1)

### Número de programas por nivel de formación (2024)



### Listado de programas de pregrado (2024)





## Listado de programas con acreditación nacional e internacional

### Programas con acreditación CNA

| Programa                                     | Acreditación | Renovaciones de acreditación |      |      |      |
|----------------------------------------------|--------------|------------------------------|------|------|------|
|                                              |              | 1                            | 2    | 3    | 4    |
| Pregrado en Medicina                         | 1998         | 2002                         | 2008 | 2015 | 2023 |
| Pregrado en Odontología                      | 1998         | 2003                         | 2009 | 2016 | 2023 |
| Pregrado en Medicina Veterinaria y Zootecnia | 2010         | 2015                         | 2022 |      |      |
| Pregrado en Psicología                       | 2011         | 2017                         | 2023 |      |      |
| Pregrado en Biología                         | 2014         | 2019                         | 2023 |      |      |
| Tecnología en Atención Prehospitalaria       | 2012         | 2018                         |      |      |      |
| Maestría en Epidemiología                    | 2018         |                              |      |      |      |
| Pregrado en Fisioterapia                     | 2019         |                              |      |      |      |
| Maestría en Salud Pública                    | 2021         |                              |      |      |      |
| Especialización en Dermatología              | 2022         |                              |      |      |      |

Fuente: Aseguramiento de la Calidad.

### Programas con acreditación ARCU-SUR

| Programa                                     | Acreditación | Renovación de acreditación 1 |
|----------------------------------------------|--------------|------------------------------|
| Pregrado en Medicina                         | 2014         | 2022                         |
| Pregrado en Odontología                      | 2022         |                              |
| Pregrado en Medicina Veterinaria y Zootecnia | 2022         |                              |

Fuente: Aseguramiento de la Calidad.





## Programas en convenio con otras instituciones

### Programas ofrecidos en otros lugares de desarrollo (2024)

#### Apartadó

##### Instituto Colombiano de Medicina Tropical

- Especialización en Auditoría en Salud
- Especialización en Gerencia de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud

#### Bogotá

##### Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud (FUCS)

- Tecnología en Atención Prehospitalaria

##### Universidad del Rosario

- Especialización en Auditoría en Salud
- Especialización en Epidemiología
- Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

#### Armenia

##### Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt

- Especialización en Gerencia de la Salud Pública
- Especialización en Neurodesarrollo y Aprendizaje
- Maestría en Clínica Psicológica
- Maestría en Neurodesarrollo y Aprendizaje
- Maestría en Salud Mental

#### Bucaramanga

##### Universidad Autónoma de Bucaramanga

- Especialización en Auditoría en Salud

#### Medellín

##### Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

- Maestría en Biotecnología de la Reproducción Animal

#### Pasto

##### Universidad Mariana

- Especialización en Auditoría en Salud
- Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Maestría en Salud Mental

Fuente: Aseguramiento de la Calidad



## Programas de otras IES en convenio con la Universidad CES (2024)

| Nombre del programa                                                | Institución en convenio                    |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Tecnología en Regencia de Farmacia                                 | Universidad Autónoma de Bucaramanga        |
| Especialización Tecnológica en Farmacovigilancia y Tecnovigilancia | Universidad Autónoma de Bucaramanga        |
| Especialización en Biotecnología de la Reproducción Animal         | Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid |
| Maestría en Salud Pública                                          | Universidad Autónoma de Bucaramanga        |

Fuente: Aseguramiento de la Calidad.

## Programas con doble titulación

### Chile

**2016**

**Universidad de Talca**

- Pregrado en Fisioterapia

### Perú

**2023**

**Universidad Peruana  
Cayetano Heredia**

- Pregrado en Enfermería

### España

**2016**

**Universidad Católica de  
Valencia San Vicente Mártir**

- Pregrado en Psicología

**2018**

**Universidad Alfonso X  
el Sabio**

- Pregrado en Derecho

**2023**

**Universidad Católica de  
Valencia San Vicente Mártir**

- Pregrado en Enfermería
- Doctorado en Ciencias de la Salud
- Doctorado en Epidemiología y Bioestadística
- Doctorado en Salud Pública

Fuente: Oficina de Asuntos Globales.





# Estudiantes (a 2024-1)

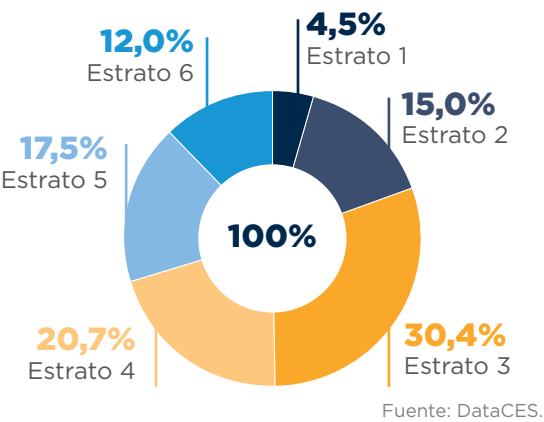
## Número de estudiantes por nivel de formación

| Periodo | Pregrados | Posgrados | Total |
|---------|-----------|-----------|-------|
| 2019-1  | 4.635     | 1.505     | 6.140 |
| 2019-2  | 4.653     | 1.559     | 6.212 |
| 2020-1  | 4.772     | 1.508     | 6.280 |
| 2020-2  | 4.812     | 1.551     | 6.363 |
| 2021-1  | 4.965     | 1.713     | 6.678 |
| 2021-2  | 4.968     | 1.646     | 6.614 |
| 2022-1  | 5.024     | 1.646     | 6.670 |
| 2022-2  | 4.908     | 1.649     | 6.557 |
| 2023-1  | 4.979     | 1.513     | 6.492 |
| 2023-2  | 4.848     | 1.507     | 6.355 |
| 2024-1  | 4.962     | 1.389     | 6.351 |

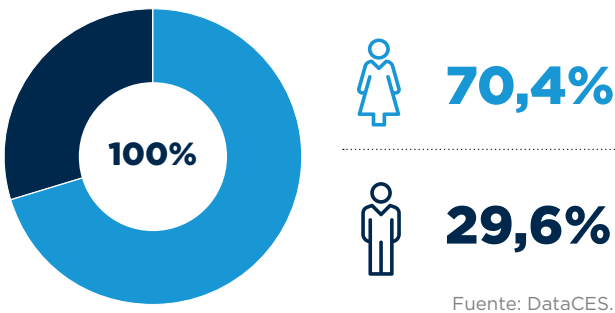
Fuente: DataCES

## Caracterización sociodemográfica de los estudiantes

### Estrato (2024-I)



### Género (2024-I)



## Permanencia y deserción anual al periodo 2022-2 (comparativa con la departamental y la nacional)

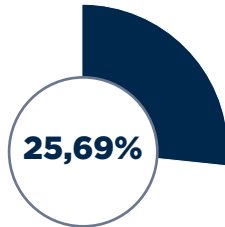
|                     | Universidad CES | Antioquia | Colombia |
|---------------------|-----------------|-----------|----------|
| Tasa de deserción   | 4,26%           | 7,85%     | 7,76%    |
| Tasa de permanencia | 95,74%          | 92,15%    | 92,24%   |

Fuente: SPADIES.

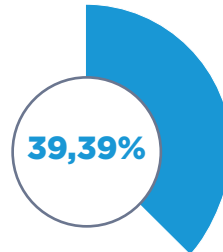


## Deserción por cohorte a semestre 12 (comparativa la departamental y la nacional)

Universidad CES



Antioquia



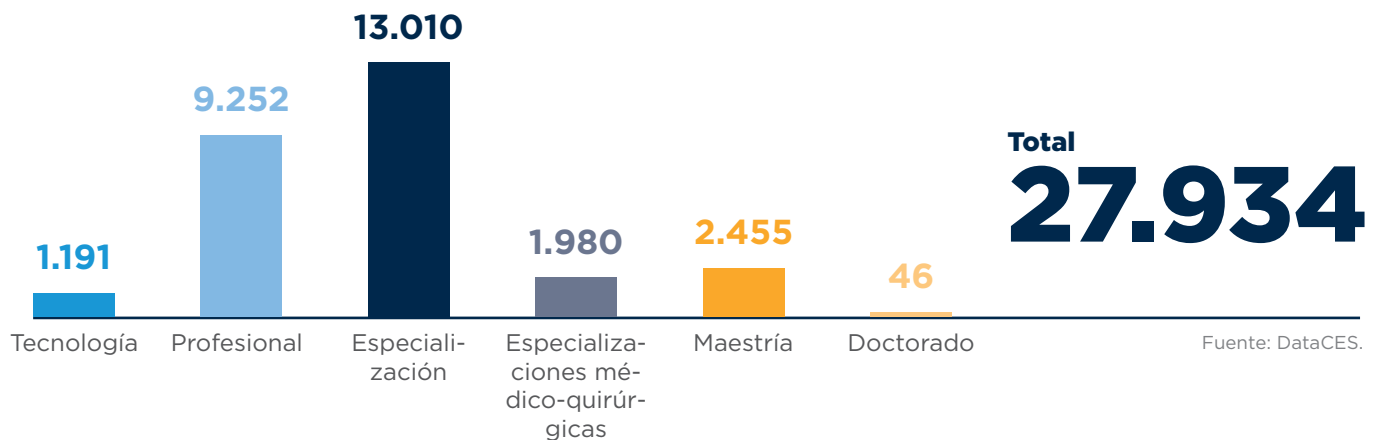
Colombia



Fuente: SPADIES.

## Egresados

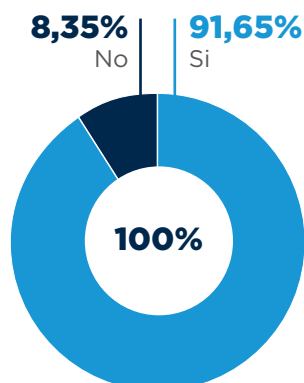
### Total de graduados por nivel de formación (a 2024-1)



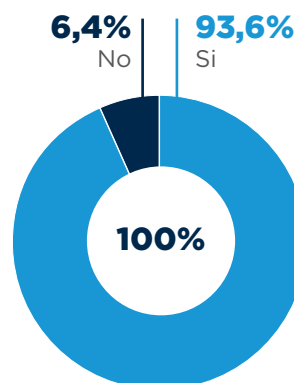
Fuente: DataCES.

### Empleabilidad de los egresados

Empleabilidad general



Relación del trabajo actual con el perfil de formación



Fuente: Estudio de impacto de egresados (2024).

### Satisfacción con la formación recibida

**4,65** sobre 5

### Percepción sobre la calidad de los programas respecto a otros similares de la región y del país

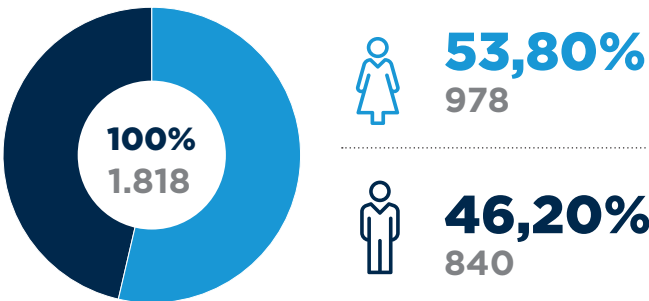
**4,70** sobre 5



# Docentes (2024-1)

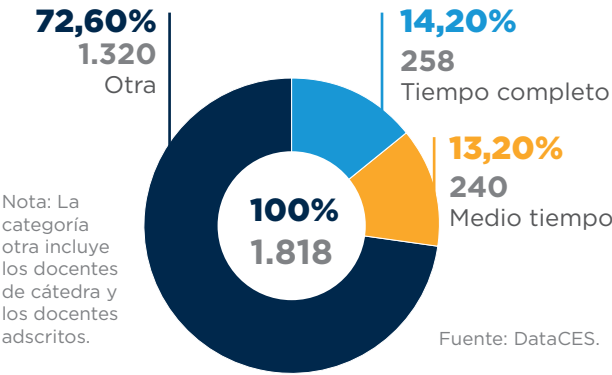
## Caracterización de los docentes

Por género



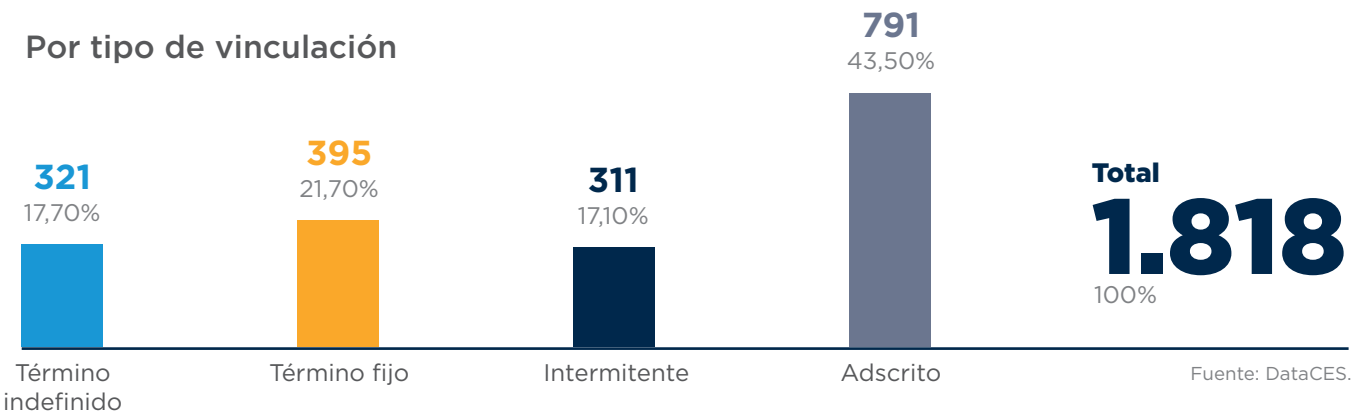
Fuente: DataCES.

Por tiempo de dedicación



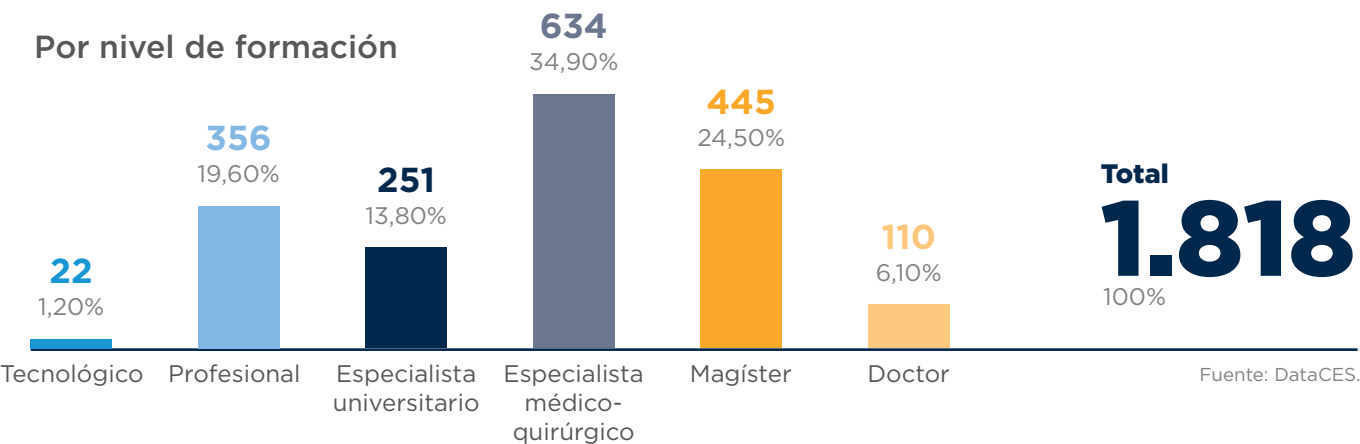
Fuente: DataCES.

Por tipo de vinculación



Fuente: DataCES.

Por nivel de formación



Fuente: DataCES.





Razón estudiantes/docentes

| Periodo | Estudiantes | Docentes TCE | Razón estudiante/docente TCE |
|---------|-------------|--------------|------------------------------|
| 2019-1  | 6.140       | 629          | 10                           |
| 2019-2  | 6.212       | 634          | 10                           |
| 2020-1  | 6.280       | 644          | 10                           |
| 2020-2  | 6.363       | 675          | 9                            |
| 2021-1  | 6.678       | 705          | 10                           |
| 2021-2  | 6.614       | 734          | 9                            |
| 2022-1  | 6.670       | 753          | 9                            |
| 2022-2  | 6.557       | 758          | 9                            |
| 2023-1  | 6.492       | 727          | 9                            |
| 2023-2  | 6.355       | 730          | 9                            |
| 2024-1  | 6.351       | 708          | 9                            |

TCE: Tiempo Completo Equivalente  
Fuente: DataCES.

Evaluación promedio de los docentes (2023)

4,8 sobre 5

Investigación

Clasificación de los grupos

Distribución de los grupos de investigación clasificados según categoría de MinCiencias, Universidad CES (2019-2024)

| Año    | Total grupos | Total grupos clasificados | Categoría del grupo de investigación |   |   |    |            |
|--------|--------------|---------------------------|--------------------------------------|---|---|----|------------|
|        |              |                           | A1                                   | A | B | C  | Reconocido |
| 2019   | 38           | 32                        | 7                                    | 1 | 7 | 15 | 2          |
| 2020   | 37           | 33                        | 8                                    | 1 | 6 | 15 | 3          |
| 2021   | 40           | 33                        | 8                                    | 1 | 6 | 15 | 3          |
| 2022   | 38           | 34                        | 9                                    | 3 | 7 | 14 | 1          |
| 2023   | 35           | 33                        | 9                                    | 3 | 7 | 13 | 1          |
| 2024-I | 33           | 32                        | 9                                    | 3 | 7 | 12 | 1          |

Fuente: Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Clasificación de los investigadores

Distribución de los investigadores clasificados según categoría de MinCiencias, Universidad CES (2019-2024)

| Año    | Total investigadores clasificados | Categoría del investigador |        |          |        |
|--------|-----------------------------------|----------------------------|--------|----------|--------|
|        |                                   | Emérito                    | Sénior | Asociado | Junior |
| 2019   | 146                               | 1                          | 21     | 36       | 88     |
| 2020   | 151                               | 1                          | 23     | 35       | 92     |
| 2021   | 211                               | 2                          | 53     | 41       | 115    |
| 2022   | 185                               | 1                          | 47     | 38       | 99     |
| 2023   | 193                               | 1                          | 50     | 37       | 105    |
| 2024-1 | 194                               | 1                          | 50     | 37       | 106    |

Fuente: Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación.

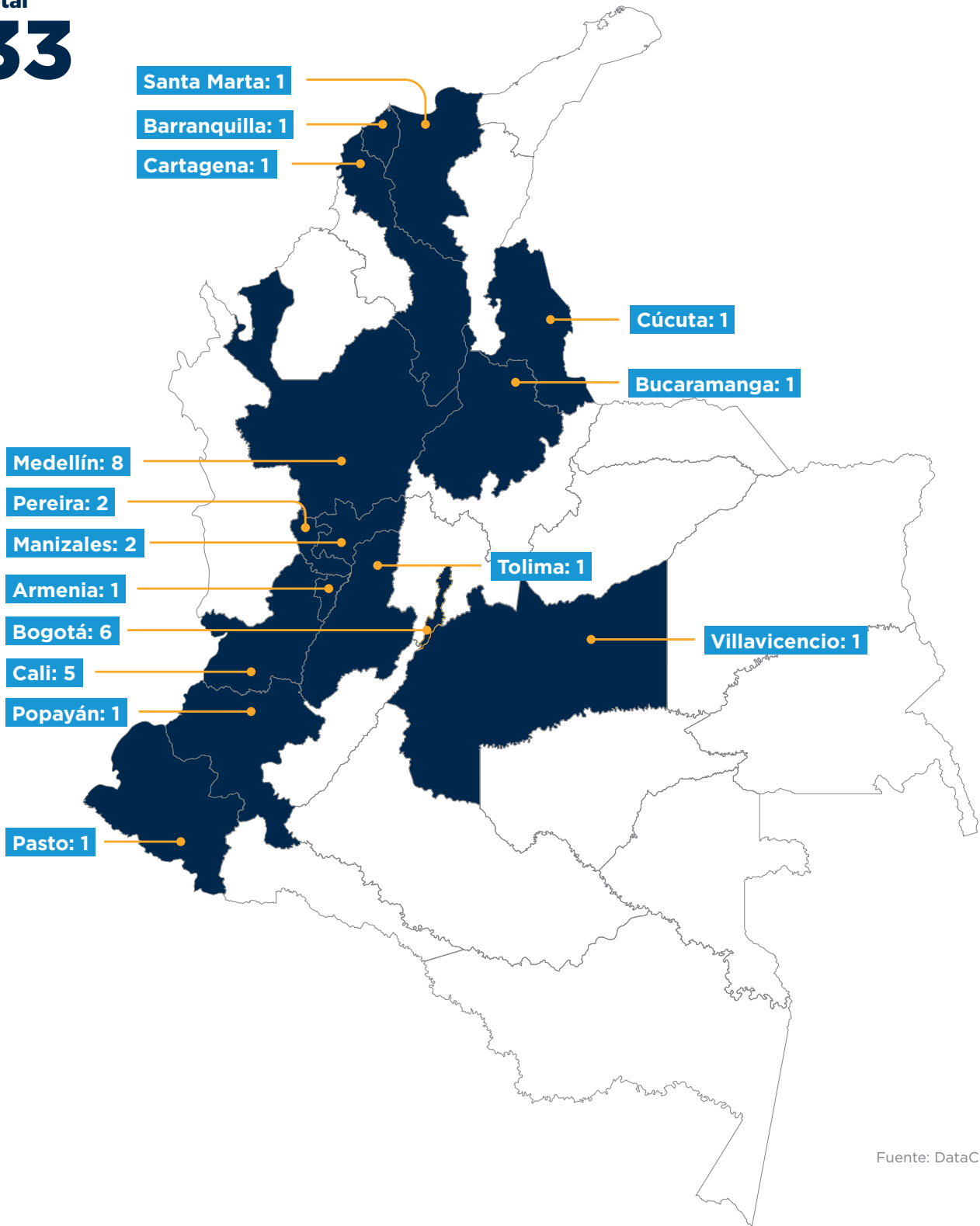


# Convenios

## De movilidad nacionales e internacionales

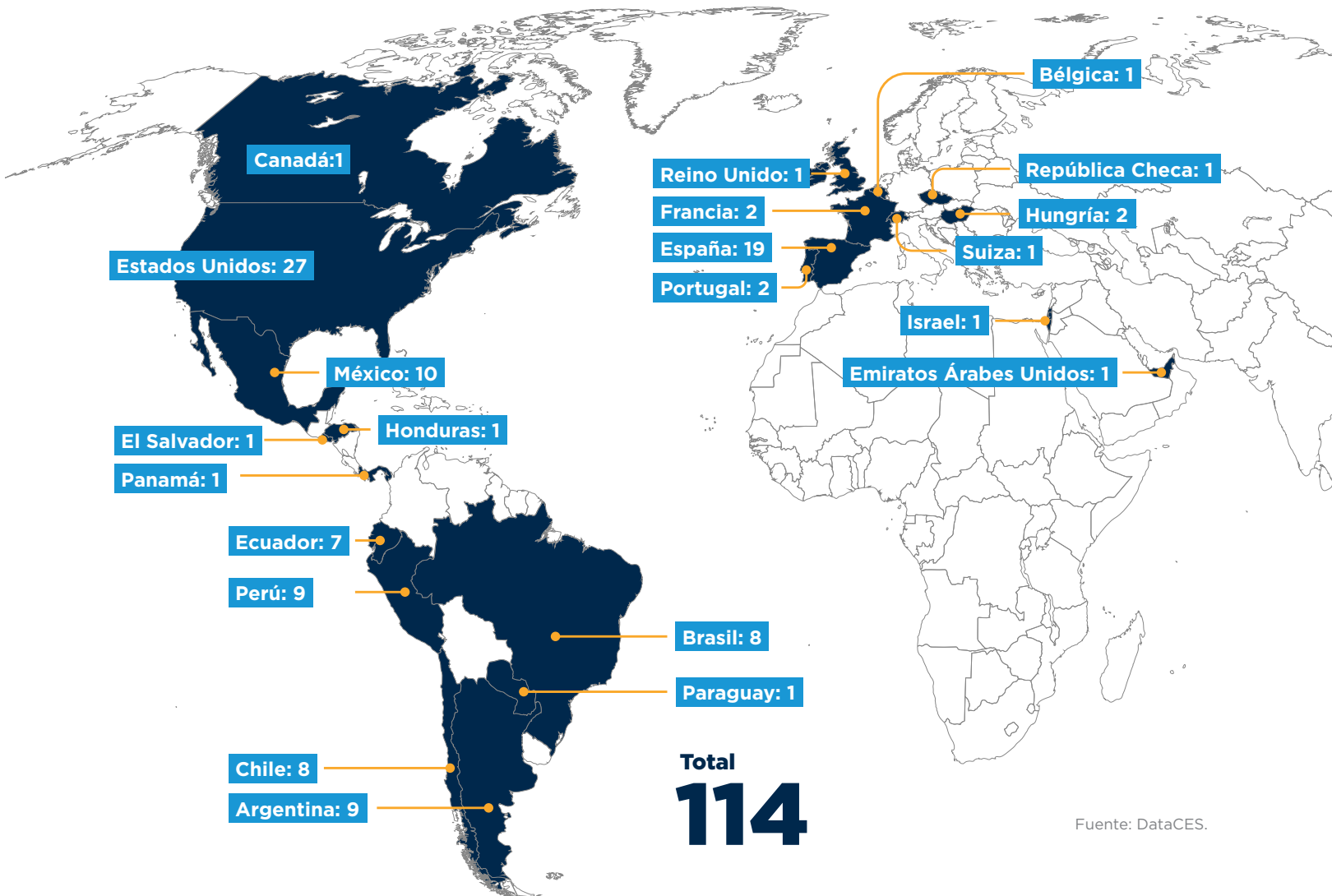
Convenios de movilidad con instituciones nacionales según ciudad (2024)

Total  
**33**



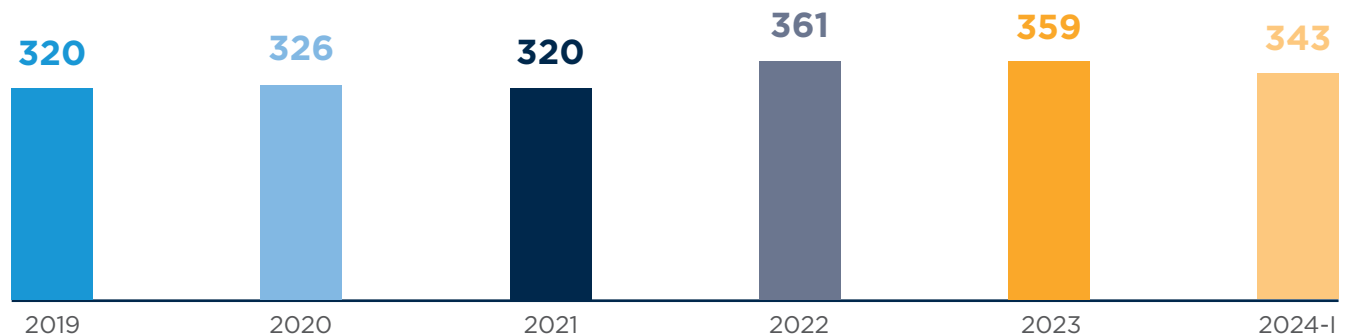


## Convenios de movilidad con instituciones internacionales según país (2024)



## Convenios de docencia-servicio y de práctica

Número de convenios activos para prácticas formativas en todas las áreas del conocimiento

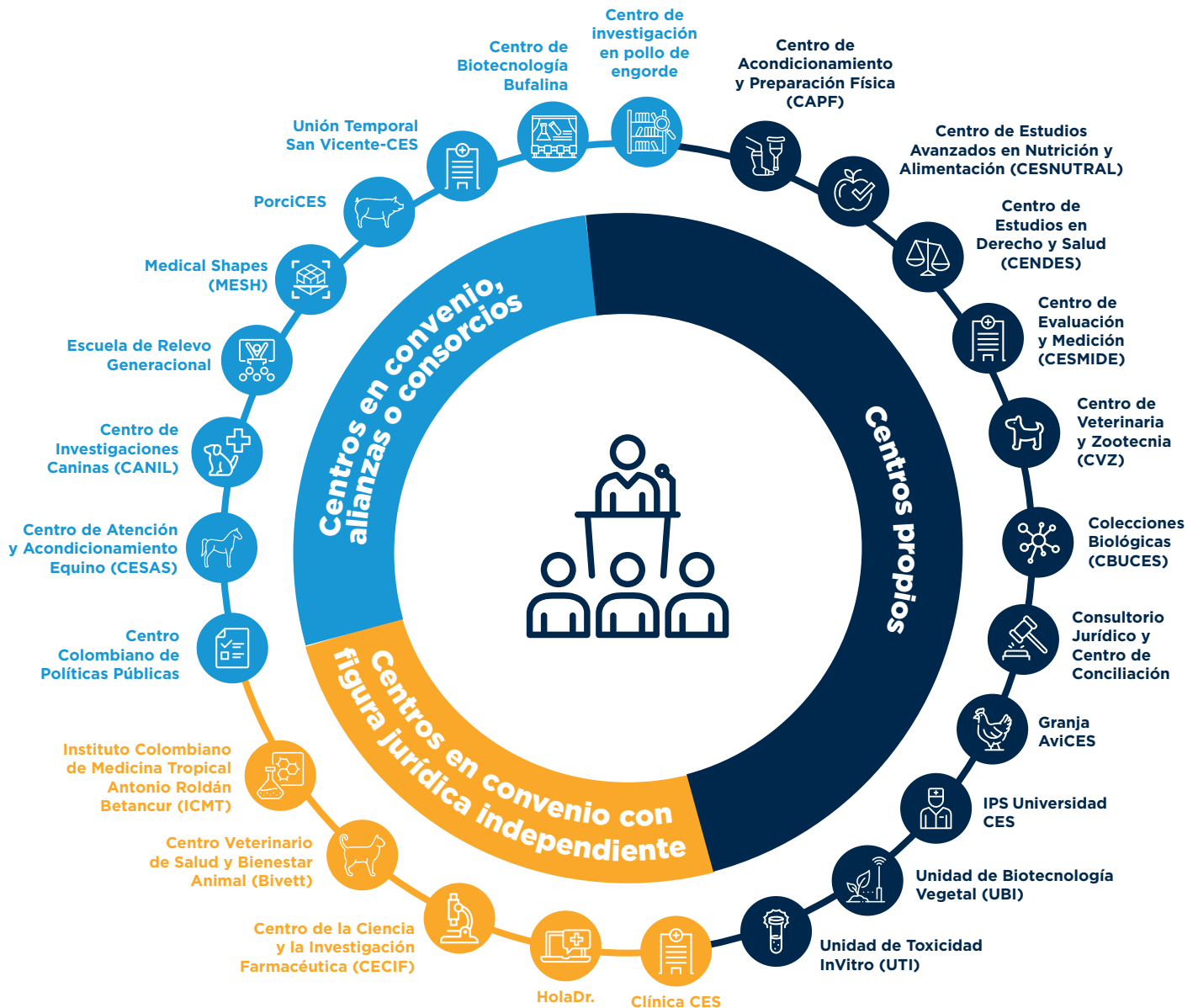


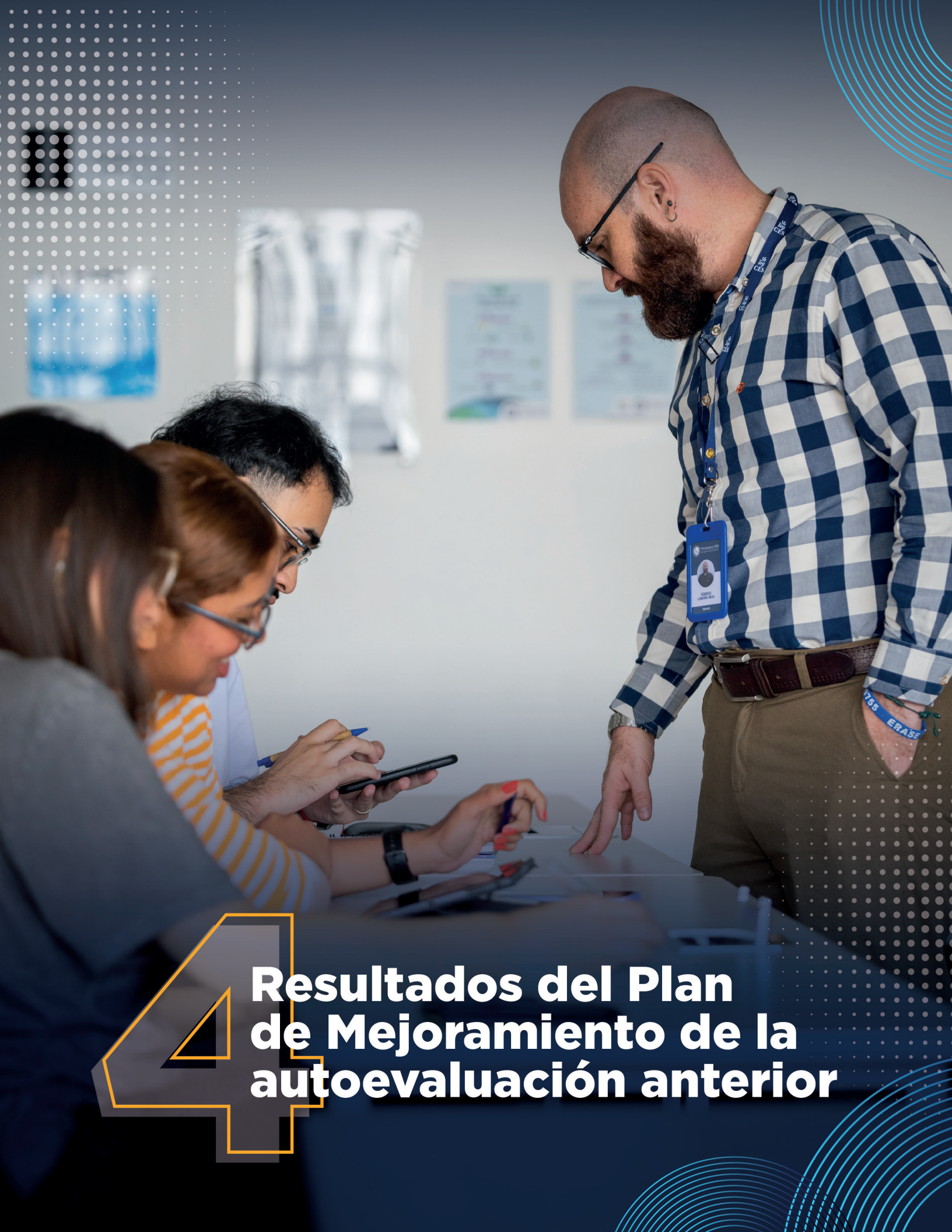
Fuente: Oficina de Docencia-Servicio.





# Centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y la prestación de servicios CEIS





# **4 Resultados del Plan de Mejoramiento de la autoevaluación anterior**





Este capítulo presenta los resultados obtenidos de la implementación del Plan de Mejoramiento derivado de la autoevaluación anterior. Este plan está integrado por 56 oportunidades de mejoramiento que fueron identificadas en la autoevaluación institucional, en la evaluación externa realizada por los pares académicos y en la resolución emitida por el Ministerio de Educación Nacional.

Para la Universidad CES, el mejoramiento continuo es un mecanismo que permite materializar el compromiso con la excelencia a través de la definición, seguimiento y evaluación de acciones que contribuyan al fortalecimiento de las funciones misionales, al mejoramiento de los procesos administrativos y a la adaptación activa a las cambiantes condiciones del entorno para asegurar su pertinencia, su relevancia y su sostenibilidad.

Los planes de mejora son el instrumento básico para la formulación y seguimiento de las actividades de mejoramiento continuo. En los planes de acción específicos se formulan y priorizan acciones dirigidas a eliminar o reducir las debilidades, aprovechar las oportunidades, apuntalar las fortalezas y protegerse contra las amenazas. Estos planes son construidos en consonancia con los objetivos del Plan Estratégico de Desarrollo y definidos en consenso con las partes interesadas, de tal forma que se asegure su efectiva implementación.

Los planes de acción de los programas, las facultades y la institución se integran en una Agenda Institucional de Mejoramiento que permite clasificar las acciones de mejora en dimensiones que dan lugar a proyectos institucionales de mejoramiento. De este modo, la universidad puede gestionar integralmente sus diferentes planes de mejoramiento, hacer un seguimiento permanente a los indicadores y las metas, e integrar los recursos para lograr mayor eficiencia en su estrategia de mejoramiento institucional.

La Agenda Institucional de Mejoramiento está organizada en torno a siete programas y 26 proyectos que reúnen un total de 416 acciones de mejoramiento. El anexo 4-1 presenta la estructura de esta agenda, con sus respectivos responsables.

El Área de Planeación y Desarrollo Organizacional es la encargada de la integración, seguimiento y evaluación de la agenda. Cada dimensión tiene un responsable institucional que se encarga del despliegue de las acciones y estrategias conducentes a su cumplimiento, en articulación con los diferentes actores y demás áreas involucradas.

La escala utilizada para la evaluación del Plan de Mejoramiento se presenta en la tabla 4-1.

Tabla 4-1. Escala utilizada para la evaluación del Plan de Mejoramiento

| Escala cualitativa de cumplimiento | Equivalencia en escala cuantitativa |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| Cumplimiento pleno                 | 95%-100%                            |
| Cumplimiento en alto grado         | 80%-94%                             |
| Cumplimiento aceptable             | 60%-79%                             |
| Cumplimiento insatisfactorio       | 40%-59%                             |
| No cumple                          | 0%-39%                              |

En la evaluación final del plan, la universidad alcanzó un resultado del 93%, lo que refleja un cumplimiento en alto grado. En el anexo 4-2 se presenta un informe detallado del resultado del Plan de Mejoramiento y los niveles de cumplimiento obtenidos en cada uno de los factores evaluados.





**Tabla 4-2. Resumen del cumplimiento del Plan de Mejoramiento de la autoevaluación anterior**

● Número de oportunidades de mejoramiento ● Porcentaje de cumplimiento ● Nivel de cumplimiento

|                                                                                                             |                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Factor 1</b><br><b>Misión y proyecto institucional</b><br><b>3</b>   <b>100%</b>   <b>Pleno</b>          | <b>Factor 7</b><br><b>Pertinencia e impacto social</b><br><b>4</b>   <b>88%</b>   <b>Alto grado</b>                     |
| <b>Factor 2</b><br><b>Estudiantes</b><br><b>8</b>   <b>91%</b>   <b>Alto grado</b>                          | <b>Factor 8</b><br><b>Autoevaluación y autorregulación</b><br><b>8</b>   <b>91%</b>   <b>Alto grado</b>                 |
| <b>Factor 3</b><br><b>Profesores</b><br><b>5</b>   <b>98%</b>   <b>Pleno</b>                                | <b>Factor 9</b><br><b>Bienestar institucional</b><br><b>2</b>   <b>90%</b>   <b>Alto grado</b>                          |
| <b>Factor 4</b><br><b>Procesos académicos</b><br><b>10</b>   <b>93%</b>   <b>Alto grado</b>                 | <b>Factor 10</b><br><b>Organización, administración y gestión</b><br><b>4</b>   <b>94%</b>   <b>Alto grado</b>          |
| <b>Factor 5</b><br><b>Visibilidad nacional e internacional</b><br><b>6</b>   <b>93%</b>   <b>Alto grado</b> | <b>Factor 11</b><br><b>Recursos de apoyo académico e infraestructura física</b><br><b>3</b>   <b>95%</b>   <b>Pleno</b> |
| <b>Factor 6</b><br><b>Investigación y creación artística</b><br><b>3</b>   <b>98%</b>   <b>Pleno</b>        | <b>TOTAL</b><br><b>56</b>   <b>93%</b>   <b>Alto grado</b>                                                              |

Fuente: Planeación y Desarrollo Organizacional.

El 53,60% de las oportunidades de mejoramiento tuvieron un cumplimiento pleno, el 42,80% un cumplimiento en alto grado y el 3,60% un cumplimiento aceptable.



Los resultados de este Plan de Mejora demuestran el avance de la institución en varias dimensiones:

**1. Modernización de la gestión administrativa:**

La universidad ha logrado una transformación significativa en su gestión administrativa mediante la implementación de una nueva estructura organizacional, la documentación de los procesos y el desarrollo de nuevas políticas de gestión administrativa y financiera. Estas acciones han sido complementadas con el fortalecimiento de los sistemas de Gestión de Riesgos y de Control Interno. Además, la puesta en marcha del sistema de información institucional DataCES ha permitido la consolidación de los indicadores institucionales, facilitando así una toma de decisiones más precisa y basada en datos.

**2. Actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI):**

La revisión y actualización del PEI ha facilitado una mayor apropiación de los fundamentos filosóficos y pedagógicos entre la comunidad universitaria, y ha reforzado la identidad institucional y alineado los programas académicos con la misión y visión de la universidad.

**3. Consolidación del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad:**

La universidad ha fortalecido su Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad estableciendo principios y mecanismos claros para garantizar una oferta académica pertinente, relevante y ajustada a las necesidades del contexto local, nacional e internacional. Este sistema ha favorecido el seguimiento continuo y la evaluación de los programas académicos, asegurando así su constante adaptación a los retos y demandas del entorno.

**4. Definición de la Agenda Institucional de Mejoramiento:**

La definición de una Agenda Institucional de Mejoramiento ha facilitado una integración más eficaz de los planes de mejoramiento en el nivel institucional y de programa, logrando una mayor coherencia y articulación con los procesos de planeación y presupuesto.

**5. Fortalecimiento del gobierno institucional y mecanismos de rendición de cuentas:**

La universidad ha fortalecido sus principios de gobernanza mediante la adopción de un nuevo

Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno, lo cual, a su vez, ha perfeccionado los mecanismos de rendición de cuentas. Este marco normativo ha promovido una gestión transparente y responsable, alineada con los valores institucionales y las mejores prácticas de gobernanza en el ámbito educativo.

**6. Despliegue del modelo pedagógico:**

La universidad ha logrado una implementación más efectiva del modelo pedagógico en los programas académicos, con avances importantes en la incorporación de la simulación y las estrategias de aprendizaje en contextos reales. Además, el uso intensivo e intencionado de la virtualidad ha permitido una mayor flexibilidad, mientras que la interacción interdisciplinaria e interprofesional, junto con una mayor interacción nacional e internacional, ha enriquecido las experiencias formativas de los estudiantes.

**7. Estrategias de prevención de la deserción estudiantil:**

La universidad ha desarrollado e implementado estrategias efectivas para prevenir la deserción, lo que ha resultado en un porcentaje de permanencia estudiantil notablemente superior a la media nacional y departamental.

**8. Definición de agendas institucionales de impacto social:**

La definición de los cuatro focos estratégicos ha facilitado una mejor delimitación y articulación de las acciones de impacto social, contribuyendo de manera más efectiva a la solución de problemas y necesidades en el ámbito local y nacional y a una interacción más estrecha y estratégica con el sector productivo, las organizaciones sociales y las entidades del sector público.

**9. Creación del Área de Desarrollo Docente:**

La creación del Área de Desarrollo Docente ha ayudado a gestionar integralmente todos los procesos relacionados con el ciclo de vida del profesorado, incluyendo la vinculación, el plan docente, la evaluación, el escalafón, la cualificación y el relevo.

**10. Mayor apropiación de los servicios de bienestar:**

El incremento en la participación de la comunidad educativa en los servicios de bienestar ha fortalecido la formación integral de los estudiantes,



ha impactado positivamente en la permanencia y ha contribuido a crear un adecuado clima laboral.

11. **Adecuación de los espacios físicos:** Las mejoras en los espacios físicos de la universidad han optimizado las condiciones de estudio, descanso y bienestar para la comunidad educativa, en un entorno más propicio para el aprendizaje y la interacción social.

Finalmente, hemos identificado algunas oportunidades en la implementación del Plan de Mejoramiento que serán tenidas en cuenta dentro del actual proceso de autoevaluación:

1. **Necesidad de mejores herramientas tecnológicas para la gestión institucional:** Es imperativo contar con herramientas tecnológicas más avanzadas y especializadas para optimizar la gestión institucional. Estas herramientas deben centrarse en la analítica de datos y en la automatización de procesos, con el fin de lograr una mayor eficiencia en el seguimiento y control de las acciones de mejoramiento continuo. La integración de plataformas que permitan el análisis predictivo y el procesamiento masivo de datos facilitaría una evaluación más exhaustiva y en tiempo real de los indicadores clave de desempeño, asegurando que las decisiones estratégicas estén fundamentadas en información precisa y oportuna. Además, estas tecnologías ofrecen una mejor visualización de los avances, lo cual es crucial para identificar áreas de mejora y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. **Desarrollo de mediciones más estructuradas para la evaluación de impactos:** Es necesario avanzar en el diseño e implementación de metodologías de evaluación más estructuradas, que ayuden a medir con más precisión los impactos generados por la institución a través de sus funciones sustantivas de docencia, investigación e innovación y extensión. Estas mediciones deben ser capaces de capturar no sólo los resultados inmediatos, sino también los efectos a mediano y largo plazo en la comunidad, en los sectores productivos y en la sociedad en general.





# 5 Metodología de la autoevaluación institucional





# Proceso de autoevaluación institucional

## a. Referentes para la autoevaluación institucional

Para definir la metodología del proceso de autoevaluación institucional tomamos como referentes el Acuerdo 02 de 2020<sup>1</sup>, los *Lineamientos y aspectos por evaluar para la acreditación en alta calidad de las instituciones de educación superior*<sup>2</sup> y su respectiva actualización<sup>3</sup>, la *Guía 03. Autoevaluación de programas académicos e instituciones de educación superior* y la *Guía 04<sup>4</sup>. Seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento de programas académicos e instituciones de educación superior*<sup>5</sup>. Dentro del ámbito institucional, el proceso de autoevaluación se fundamenta en el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad CES, SIAC-CES (documento adjunto 16), y en el modelo institucional de autoevaluación (documento adjunto 42).

## b. Etapas del proceso de autoevaluación institucional

El proceso de autoevaluación institucional tuvo cuatro etapas (figura 5-1):

**Preparación:** Esta etapa incluyó la planeación detallada del proceso de autoevaluación, con la definición del plan de trabajo, responsabilidades

y cronogramas, la definición de mecanismos de sensibilización y comunicación y la construcción del modelo de ponderación y de los instrumentos de recolección de datos. El anexo 5-1 presenta algunas de las evidencias del proceso de comunicación de la autoevaluación.

**Recolección de evidencias:** Tomando como referencia los *Lineamientos* del CNA, la universidad elaboró la matriz de indicadores requeridos para la autoevaluación y procedió al levantamiento de las evidencias documentales, estadística y de apreciación.

**Sesiones de autoevaluación:** A partir de la información recolectada, hubo 12 reuniones con los equipos de autoevaluación de cada uno de los factores para evaluar el cumplimiento de las características definidas por el CNA, mediante la confrontación de sus enunciados con las evidencias de los desarrollos y logros institucionales. Las sesiones de autoevaluación se desarrollaron en cuatro momentos: en primer lugar, una contextualización sobre el modelo de acreditación del CNA, el Acuerdo 02 del CESU y la actualización de los *Lineamientos* del año 2022; en segundo lugar, una presentación de las principales fortalezas y oportunidades de mejoramiento de los procesos de autoevaluación anteriores; en tercer lugar, el responsable de la sesión realizó una contextualización del factor correspondiente y presentó las evidencias encontradas en cada una de las características para dar cumplimiento a los aspectos por evaluar; finalmente, hubo una discusión con los participantes acerca del avance en cada una de las características con respecto al proceso de acreditación anterior, las principales fortalezas, retos y oportunidades de mejoramiento. A partir de los argumentos aportados por los participantes en la sesión y de las evidencias presentadas, fue construido el consenso en torno a la calificación de cada una de las características.

**Informe de autoevaluación:** El informe de autoevaluación condensa y sintetiza las discusiones de cada una de las sesiones de autoevaluación y el conjunto de evidencias recabadas. Este informe es revisado por el Comité Coordinador, avalado por el equipo de autoevaluación de cada factor y aprobado en última instancia por el Comité Institucional de Autoevaluación.

1 Consejo Nacional de Educación Superior [CESU]. (2020). Acuerdo 02 de 2020. [https://www.cna.gov.co/1779/articles-401355\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-401355_norma.pdf)

2 Consejo Nacional de Acreditación [CNA]. (2021). Lineamientos y aspectos por evaluar para la acreditación en alta calidad de las instituciones de educación superior. [https://www.cna.gov.co/1779/articles-404751\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-404751_norma.pdf)

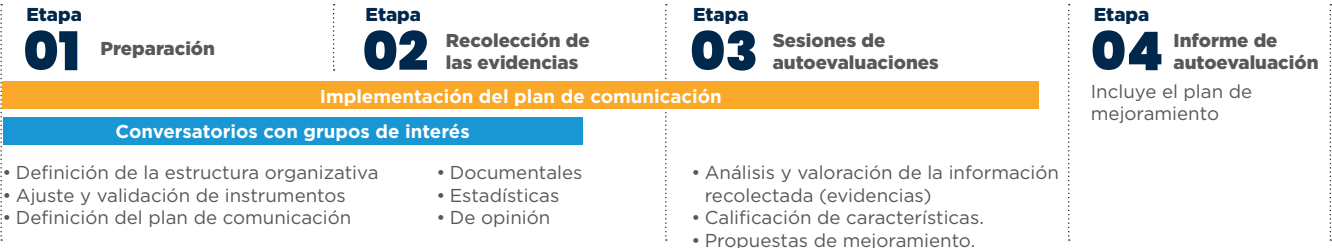
3 Consejo Nacional de Acreditación [CNA]. (2022). Actualización de los aspectos por evaluar para la autoevaluación con fines de acreditación de alta calidad de las instituciones de educación superior. [https://www.cna.gov.co/1779/articles-412511\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-412511_norma.pdf)

4 Autoevaluación de programas académicos e instituciones de educación superior. [https://www.cna.gov.co/1779/articles-404163\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-404163_norma.pdf)

5 Consejo Nacional de Acreditación [CNA]. (2021). Guía 04. Seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento de programas académicos e instituciones de educación superior. [https://www.cna.gov.co/1779/articles-404164\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-404164_norma.pdf)



Figura 5-1. Etapas del proceso de autoevaluación



c. Estructura organizativa para el proceso de autoevaluación

Con miras a lograr la eficiencia operativa y, al mismo tiempo, garantizar amplia participación de la comunidad universitaria, fueron definidos los siguientes grupos de trabajo:

**Comité Institucional de Autoevaluación:** Es la máxima instancia del proceso de autoevaluación, conformada por representantes de los diferentes estamentos de la universidad, incluyendo la rectoría, las direcciones, la Secretaría General, los decanos y jefes de programas y los representantes de estudiantes y docentes. Entre sus funciones se encuentran:

- Revisar y aprobar la metodología y los instrumentos de la autoevaluación.
- Aprobar el cronograma de la autoevaluación.
- Realizar la ponderación de los factores y características.
- Aprobar los juicios de calidad sugeridos por los equipos de autoevaluación de factores para otorgar las calificaciones definitivas.
- Revisar y aprobar el informe de autoevaluación.

**Equipo coordinador:** Es el encargado de la ejecución de cada una de las actividades que componen el modelo de autoevaluación institucional. Está conformado por el director académico, la coordinadora de Aseguramiento de la Calidad, la coordinadora de Estrategia y Analítica Institucional y la analista de información. Este comité tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Planear el proceso de autoevaluación institucional.
- Diseñar los instrumentos de recolección de información (encuestas de apreciación).
- Gestionar el diligenciamiento de formularios y encuestas con la comunidad universitaria.
- Orientar la elaboración del archivo maestro de indicadores/evidencias.
- Recoger y consolidar la información acordada en el

archivo maestro de indicadores/evidencias.

- Convocar a los equipos evaluadores de los factores para la validación y aprobación del archivo maestro de indicadores/evidencias/soportes para el factor respectivo.
- Convocar a los equipos evaluadores a las sesiones de autoevaluación.
- Elaborar las versiones preliminares y definitivas de las actas de las sesiones de autoevaluación.
- Elaborar el informe de autoevaluación institucional.
- Tramitar la renovación de la acreditación ante el CNA.
- Planear y organizar la visita de pares académicos.

**Equipos de autoevaluación por factores:** Son los responsables de la emisión de los juicios de calidad de cada una de las características y factores. Fue definido un equipo de autoevaluación por factor, integrado por actores clave, internos y externos, buscando una amplia representatividad y la visión más informada posible sobre los diferentes aspectos por evaluar. Las funciones de los equipos de autoevaluación son:

- Discutir, analizar y contrastar las evidencias presentadas en la sesión de autoevaluación.
- Realizar la evaluación cuantitativa y cualitativa de las características correspondientes al factor.
- Sugerir las acciones de mejoramiento.
- Revisar y avalar el acta de la sesión de autoevaluación.

La descripción detallada de la conformación del Comité de Autoevaluación, el equipo coordinador y los equipos de autoevaluación por factores se encuentra en el anexo 5-2.

d. Fuentes de información e instrumentos

Para la recolección de las evidencias, la institución acudió a dos tipos de fuentes: documentales y no documentales. Entre las fuentes documentales que soportan la autoevaluación están:





- Los documentos de normatividad institucional.
- Los planes de desarrollo institucional.
- El portal de gestión de procesos.
- Las actas de los diferentes comités.
- Los reportes presentados por la universidad en los diferentes sistemas de información del MEN.
- Los reportes de sostenibilidad.
- Los estudios e informes institucionales.
- El sistema de información institucional DataCES.

Por su parte, las fuentes no documentales se refieren a la información que proviene de los diferentes miembros de la comunidad académica y del sector externo (directivos,

docentes, estudiantes, egresados, empleadores, etc.). Este corpus de información permitió conocer la apreciación de la comunidad académica acerca del quehacer de la universidad, e igualmente contribuyó a la identificación de oportunidades para estructurar los planes de mejoramiento (anexo 5-3).

Para el proceso de consulta sobre los aspectos de apreciación se utilizaron encuestas (una por actor), con preguntas cerradas de múltiples opciones con una sola respuesta, en una escala tipo Likert. La tabla 5-1 presenta el resultado de la participación en el proceso de consulta con los diferentes actores.

Tabla 5-1. Participación en el proceso de consulta sobre los aspectos de apreciación

| Grupo de interés                   | Participantes | Total población     | % participación |
|------------------------------------|---------------|---------------------|-----------------|
| Total docentes                     | 667           | 1.382               | 48%             |
| Término indefinido                 | 286           | 286                 | 100%            |
| Término fijo                       | 157           | 377                 | 42%             |
| Intermitentes                      | 99            | 257                 | 39%             |
| Adscritos                          | 125           | 479                 | 26%             |
| Total estudiantes                  | 3.602         | 6.325               | 57%             |
| Pregrado                           | 2.735         | 4.962               | 55%             |
| Posgrado                           | 823           | 1.390               | 59%             |
| Egresados                          | 1.395*        | No aplica           |                 |
| Total directivos / administrativos | 482           | 658                 | 73%             |
| Sabaneta                           | 79            | 81                  | 98%             |
| CVZ                                | 134           | 175                 | 77%             |
| Poblado                            | 269           | 402                 | 67%             |
| Empleadores                        | 242           | No aplica           |                 |
| Total general                      |               | 6.388 participantes |                 |

La población de estudiantes, docentes y personal administrativo corresponde al corte de mayo de 2024.  
\*Participación de egresados al corte del 15 de julio de 2024, en el estudio de impacto de egresados.

Además de las encuestas, fueron realizados varios conversatorios con diversos actores de la comunidad universitaria, lo que facilitó la obtención de información valiosa para contextualizar, ampliar y profundizar la información obtenida en las encuestas (tabla 5-2).



Tabla 5-2. Participantes y conversatorios realizados en el marco de la autoevaluación

| Grupo de interés                                                        | N.º de conversatorios | N.º de participantes |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| Egresados y empleadores                                                 | 5                     | 88                   |
| Responsables de la Agenda Institucional de Mejoramiento                 | 2                     | 12                   |
| Estudiantes                                                             | 4                     | 179                  |
| Docentes                                                                | 2                     | 36                   |
| Líderes de los equipos administrativos                                  | 2                     | 32                   |
| Empleadores (en el marco de la Feria de Prácticas y Empleabilidad 2024) | 1                     | 60                   |

Fuente: Oficina de Planeación y Desarrollo Organizacional (ver anexo 5-1).

e. Juicios de calidad

Una vez recopiladas las evidencias, se realizó la emisión de los juicios de calidad y la calificación del grado de cumplimiento de cada característica y factor, llevada a cabo en el marco de las sesiones de autoevaluación de cada factor con los equipos evaluadores. La escala utilizada para la calificación del grado de cumplimiento está en la tabla 5-3.

Tabla 5-3. Gradación de los juicios de calidad

| Grado de cumplimiento          | Valor de gradación numérica |
|--------------------------------|-----------------------------|
| Se cumple plenamente           | 4,5-5,0                     |
| Se cumple en alto grado        | 4,0-4,4                     |
| Se cumple aceptablemente       | 3,5-3,9                     |
| Se cumple insatisfactoriamente | 3,0-3,4                     |
| No se cumple                   | ≤ 2,90                      |

Fuente: Oficina de Planeación y Desarrollo Organizacional.

f. Plan de Mejoramiento

A partir del proceso de autoevaluación fueron identificadas las áreas de oportunidad para el crecimiento institucional y establecidas acciones concretas con el objetivo de mejorar la eficiencia, la calidad, los resultados o los impactos de la universidad.

La construcción del Plan de Mejoramiento institucional versión 2024 tuvo cuatro momentos:

- Consolidación de las oportunidades de mejoramiento derivadas de las sesiones de autoevaluación.
- Análisis de las acciones de mejoramiento propuestas siguiendo la metodología institucional

para la estructuración y revisión de los planes de mejoramiento (anexo 5-4).

- Revisión y aprobación del Plan de Mejoramiento por parte del Comité de Autoevaluación y del Consejo Superior.
- Integración del Plan de Mejoramiento dentro de la Agenda Institucional de Mejoramiento.

g. Redacción del informe

La redacción del informe estuvo a cargo del equipo coordinador, y surtió los siguientes pasos para su construcción, revisión y validación:

- Construcción de la versión inicial del texto de cada factor.
- Revisión por parte del equipo de autoevaluación de cada factor.
- Realización de ajustes a partir de la revisión del equipo de autoevaluación de cada factor.
- Revisión de la versión corregida por parte del Comité de Autoevaluación.
- Realización de ajustes finales a partir de la revisión del Comité de Autoevaluación.
- Aprobación final del texto de cada factor por parte del Comité de Autoevaluación.

Ponderación

La primera sesión de ponderación realizada con el Comité de Autoevaluación tuvo lugar el día 21 de febrero de 2024 (documento adjunto 50); en dicha sesión fueron socializados el modelo de acreditación, la metodología del proceso de autoevaluación propuesta por la Universidad CES y la metodología específica del proceso de ponderación. Asimismo, tuvo lugar



una presentación de los aspectos fundamentales del Proyecto Educativo Institucional (PEI) como marco de referencia para la ponderación.

Posteriormente, fue llevada a cabo la ponderación de los factores y de las características:

- **Ponderación de los factores:** Este proceso tuvo como propósito definir la influencia o peso relativo de cada factor dentro de la institución. Los integrantes del Comité de Autoevaluación, de manera individual, le asignaron un peso a cada factor, de tal modo que la suma de todos los factores fuera equivalente a 100. Para tal fin usaron

una escala de suma constante y posteriormente promediaron los resultados individuales.

- **Ponderación de las características:** El objetivo de este proceso fue definir el peso relativo de cada una de las características dentro del factor al que pertenecen. Para tal fin, los integrantes del Comité de Autoevaluación definieron de manera individual el peso de cada una de las características dentro del factor, de tal modo que la suma fuera equivalente a 100 (por cada factor).

La tabla 5-4 presenta los resultados del ejercicio de ponderación:

**Tabla 5-4. Resultados de la ponderación institucional CES (2024)**

| <b>Factor</b>                                         | <b>Porcentaje</b> | <b>Característica</b>                                                                       | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1. Identidad institucional                            | 9,00%             | 1. Coherencia y pertinencia de la misión                                                    | 30,00%            |
|                                                       |                   | 2. Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional o lo que haga sus veces | 40,00%            |
|                                                       |                   | 3. Formación integral y construcción de identidad                                           | 30,00%            |
|                                                       |                   | <b>Total</b>                                                                                | <b>100%</b>       |
| 2. Gobierno institucional y transparencia             | 7,00%             | 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno                                                | 42,00%            |
|                                                       |                   | 5. Relación con grupos de interés                                                           | 32,00%            |
|                                                       |                   | 6. Rendición de cuentas                                                                     | 26,00%            |
|                                                       |                   | <b>Total</b>                                                                                | <b>100%</b>       |
| 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | 8,50%             | 7. Administración y gestión                                                                 | 13,00%            |
|                                                       |                   | 8. Procesos de comunicación                                                                 | 15,00%            |
|                                                       |                   | 9. Capacidad de gestión                                                                     | 15,00%            |
|                                                       |                   | 10. Recursos de apoyo académico                                                             | 20,00%            |
|                                                       |                   | 11. Infraestructura física y tecnológica                                                    | 20,00%            |
|                                                       |                   | 12. Recursos y gestión financiera                                                           | 17,00%            |
|                                                       |                   | <b>Total</b>                                                                                | <b>100%</b>       |
| 4. Mejoramiento continuo y autorregulación            | 6,50%             | 13. Cultura de la autoevaluación                                                            | 23,00%            |
|                                                       |                   | 14. Procesos de autorregulación                                                             | 20,00%            |
|                                                       |                   | 15. Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad                                          | 26,00%            |
|                                                       |                   | 16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo                          | 31,00%            |
|                                                       |                   | <b>Total</b>                                                                                | <b>100%</b>       |
| 5. Estructura y procesos académicos                   | 10,00%            | 17. Componentes formativos                                                                  | 25,50%            |
|                                                       |                   | 18. Componentes pedagógicos y de evaluación                                                 | 26,00%            |
|                                                       |                   | 19. Componente de interacción y relevancia social                                           | 25,50%            |
|                                                       |                   | 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos                 | 23,00%            |
|                                                       |                   | <b>Total</b>                                                                                | <b>100%</b>       |





| <b>Factor</b>                                                                                     | <b>Porcentaje</b> | <b>Característica</b>                                                                | <b>Porcentaje</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno | 9,00%             | 21. Formación para la investigación, creación e innovación                           | 50,00%            |
|                                                                                                   |                   | 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación                     | 50,00%            |
|                                                                                                   |                   | <b>Total</b>                                                                         | <b>100%</b>       |
| 7. Impacto social                                                                                 | 9,50%             | 23. Institución y entorno                                                            | 60,00%            |
|                                                                                                   |                   | 24. Impacto cultural y artístico                                                     | 40,00%            |
|                                                                                                   |                   | <b>Total</b>                                                                         | <b>100%</b>       |
| 8. Visibilidad nacional e internacional                                                           | 7,50%             | 25. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales | 50,00%            |
|                                                                                                   |                   | 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes                                  | 50,00%            |
|                                                                                                   |                   | <b>Total</b>                                                                         | <b>100%</b>       |
| 9. Bienestar institucional                                                                        | 7,00%             | 27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional                          | 100%              |
|                                                                                                   |                   | <b>Total</b>                                                                         | <b>100%</b>       |
| 10. Comunidad de profesores                                                                       | 10,00%            | 28. Derechos y deberes de los profesores                                             | 15,40%            |
|                                                                                                   |                   | 29. Planta profesoral                                                                | 28,20%            |
|                                                                                                   |                   | 30. Trayectoria profesoral                                                           | 20,50%            |
|                                                                                                   |                   | 31. Desarrollo profesoral                                                            | 20,50%            |
|                                                                                                   |                   | 32. Interacción académica de los profesores                                          | 15,40%            |
|                                                                                                   |                   | <b>Total</b>                                                                         | <b>100%</b>       |
| 11. Comunidad de estudiantes                                                                      | 10,00%            | 33. Derechos y deberes de los estudiantes                                            | 28,00%            |
|                                                                                                   |                   | 34. Admisión y permanencia de estudiantes                                            | 41,00%            |
|                                                                                                   |                   | 35. Estímulos y apoyos para estudiantes                                              | 31,00%            |
|                                                                                                   |                   | <b>Total</b>                                                                         | <b>100%</b>       |
| 12. Comunidad de egresados                                                                        | 6,00%             | 36. Seguimiento a egresados                                                          | 31,00%            |
|                                                                                                   |                   | 37. Egresados y programas académicos                                                 | 30,00%            |
|                                                                                                   |                   | 38. Relación de los egresados con la institución                                     | 39,00%            |
|                                                                                                   |                   | <b>Total</b>                                                                         | <b>100%</b>       |
| <b>Total</b>                                                                                      | <b>100%</b>       |                                                                                      |                   |

En la segunda sesión de ponderación realizada con el Comité de Autoevaluación, el día 14 de marzo de 2024, fueron presentados los resultados obtenidos en el ejercicio anterior (ponderación de los factores y las características) y fue construida conjuntamente la justificación de los pesos atribuidos a los factores y a las características. Los resultados de la sesión (tabla 5-4) y la justificación de la ponderación están en el anexo 5-5.





# **Resultados de la autoevaluación institucional**





---

## FACTOR 1

---

# Identidad institucional

## Introducción

Desde su fundación, la Universidad CES ha consolidado su identidad institucional en torno a un firme compromiso con la excelencia. Esta identidad no solo es declarada en sus estatutos, proyecto educativo, políticas y normas internas, sino que se expresa de manera tangible en cada una de sus acciones e interacciones.

La misión institucional de la Universidad CES define sus propósitos fundamentales y proporciona un marco de referencia para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de políticas académicas. En términos generales, la misión establece los objetivos principales de la institución, tales como la formación integral de los estudiantes, la generación de conocimiento relevante y la contribución al desarrollo social y económico de la región y del país. La claridad y la coherencia de la misión institucional permiten a la universidad alinear sus recursos y esfuerzos en torno a metas comunes, buscando garantizar el cumplimiento de altos estándares de calidad en cada una de sus acciones de docencia, investigación, innovación y extensión.

El Proyecto Educativo Institucional, como extensión de la misión, constituye una guía detallada para la planeación, desarrollo y evaluación de las actividades propias de cada una de sus funciones sustantivas. Al articular un proyecto educativo que integra la misión institucional con las mejores prácticas pedagógicas, la universidad asegura que sus programas no solo respondan a las necesidades actuales del mercado laboral y de la sociedad, sino también que promuevan la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado.





## CARACTERÍSTICA 1

# Coherencia y pertinencia de la misión

### Excelencia como núcleo identitario de la universidad

La expresión “Un compromiso con la excelencia” es mucho más que un eslogan institucional: es la esencia misma del espíritu fundacional de la universidad y de su Proyecto Educativo Institucional. Tal como lo expresa en el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, la excelencia no se entiende como un punto de llegada, sino como un horizonte de sentido que evoluciona en razón del espíritu de la época, y que se caracteriza por:

- a. La definición de criterios y estándares de calidad que trasciendan los mínimos establecidos para el desarrollo de sus funciones sustantivas.
- b. La capacidad de adaptación y actualización permanentes en contextos de alta complejidad e incertidumbre.
- c. La capacidad para responder de manera pertinente y relevante a las necesidades y problemáticas de los diferentes entornos y grupos de interés.
- d. La capacidad para promover y establecer relaciones de cooperación tanto dentro de su comunidad académica como con los diferentes actores del ámbito local, nacional e internacional.
- e. El compromiso con el desarrollo sostenible y la transformación positiva de las personas y de la sociedad.

A la luz del Proyecto Educativo Institucional, la excelencia es entendida como:

“... la búsqueda constante de la perfección en todas las esferas humanas (técnico-científicas y humanas) (...) Es tener una formación ético-científica superior a los estándares (...) La excelencia es uno de los principios fundacionales del CES y hace parte de su logo: ‘Un

compromiso con la excelencia’, que le imprime la identidad institucional al ser, al saber y al hacer”. En resumen, para la Universidad CES la excelencia es formar seres humanos que con sus actuaciones superen los estándares establecidos por la sociedad en conducta y calidad humana, técnica y científica.

### Revisión y actualización permanentes de la misión

En abril de 2024, el Ministerio de Educación Nacional aprobó la reforma de los Estatutos de la Universidad CES (documento adjunto 1), en los cuales la institución revisa y actualiza la misión y explicita los objetivos que persigue, derivados de su misionalidad:

“La Universidad CES es una Institución de Educación Superior que, comprometida con la excelencia, adelanta acciones en docencia, investigación, innovación, extensión, con el propósito de aportar al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado”.

La definición de la misión reafirma los compromisos fundamentales de la universidad:

- El compromiso con la excelencia en el desarrollo de sus funciones sustantivas.
- El compromiso con la formación integral.
- El compromiso con la transformación positiva de la sociedad.

La misión y la declaración de los objetivos trazan un camino claro y ambicioso para el presente y el futuro de la institución, subrayando su papel crucial en la formación de profesionales altamente competentes y éticos, y en la contribución al desarrollo científico y social.

### Apropiación de la misión y de la identidad institucional

La Universidad CES cuenta con una amplia variedad de mecanismos diseñados para promover la apropiación de su misión institucional y asegurar que sus principios fundacionales se integren profundamente en todos los aspectos de la vida universitaria. Estos mecanismos son esenciales no solo para la transmisión de información, sino también para la construcción de una identidad institucional sólida y coherente, que todos los miembros de la comunidad educativa puedan hacer propia. Al promover una comprensión y un



compromiso compartido con la misión y los principios de la universidad, se fortalece la cohesión interna y se potencia la capacidad de la institución para cumplir su propósito educativo y social. Algunas de las estrategias clave para la apropiación de la misión institucional son:

- a. **Cátedra CES:** Es un encuentro institucional, dirigido a estudiantes, docentes y empleados, en el que se presentan los principios fundacionales de la universidad, su filosofía, historia y valores, así como los principios que sustentan el Proyecto Educativo Institucional. La Cátedra CES es realizada periódicamente y está a cargo del rector o de uno de los miembros de la Sala de Fundadores. En el mes de junio de 2024 tuvo lugar su edición número 100, con una participación histórica de 17.201 personas.
- b. **Inducción de estudiantes nuevos:** Todos los estudiantes nuevos de pregrado y posgrado participan en un proceso de inducción en el que son socializados ampliamente la misión, el Proyecto Educativo Institucional y el Reglamento Estudiantil. Esta inducción ocurre cada semestre, al inicio del periodo académico.
- c. **Inducción de profesores y personal administrativo:** Además de la Cátedra CES, todos los profesores y personal administrativo de la universidad participan en un proceso de inducción donde se les exponen los pilares filosóficos y pedagógicos de la institución, así como el marco general de su direccionamiento estratégico, buscando que todos los integrantes de la comunidad CES estén alineados con la misión, los valores y los objetivos declarados en los Estatutos y en el Proyecto Educativo Institucional.
- d. **Bienvenida institucional:** Al iniciar el año académico, la universidad realiza un encuentro de bienvenida institucional con todo el personal académico y administrativo, donde se les presenta la estrategia institucional de acuerdo con el Plan Estratégico de Desarrollo. Cada año es elegido un tema de reflexión sobre la identidad institucional que ayude a afianzar el conocimiento, la apropiación y la actualización de los principios fundacionales.
- e. **Acto Académico Anual:** El Acto Académico es el evento más importante de la vida universitaria,

en el que se enaltecen los valores institucionales a través del reconocimiento a la excelencia de los profesores, investigadores y estudiantes por sus logros en los ámbitos académico, científico, deportivo, cultural y social.

- f. **Página web y carteleras institucionales:** La misión institucional se encuentra publicada en la página web, en las carteleras virtuales de la plataforma CES Virtual (Moodle) y en espacios físicos estratégicos de la universidad, tales como aulas de clase, salas de reuniones, espacios de descanso, biblioteca, entre otros.

### La misión institucional durante la pandemia de COVID-19

La pandemia de COVID-19 fue una situación límite que puso a prueba la identidad institucional, sus valores y la coherencia de su misión. Todos los retos y desafíos que enfrentó la universidad durante este periodo permitieron develar su capacidad para adaptarse y mantener su compromiso con los principios fundacionales en un entorno altamente desafiante.

Esta situación derivada de la pandemia no solo puso a prueba la fortaleza de la identidad institucional, sino que también reforzó la capacidad para innovar y responder eficazmente a las necesidades emergentes, consolidando así su compromiso con la excelencia, la formación integral y la transformación de la sociedad en circunstancias adversas.

Algunos de los aspectos más destacados de la respuesta institucional a la pandemia de COVID-19 fueron:

- a. **Adaptación académica:** La Universidad CES implementó rápidamente la modalidad de *presencialidad asistida por tecnologías*, lo que permitió que las clases continuaran sin interrupciones durante la pandemia. Esta modalidad fue crucial para mantener la calidad académica y la permanencia de los estudiantes.
- b. **Estabilidad laboral y bienestar de los empleados:** La universidad aseguró la estabilidad laboral de todos los empleados durante la pandemia y desarrolló una estrategia integral de bienestar y cuidado de la salud para acompañarlos a ellos y a sus familias.



#### c. Aportes para la atención de la pandemia:

- **Desarrollo de videolaringoscopios.** En respuesta a la pandemia, la Universidad CES, en colaboración con SimDesign, desarrolló los primeros videolaringoscopios en Medellín, destinados a la atención de pacientes críticos. Esta innovación fue un aporte significativo en la lucha contra el COVID-19.
- **Capacitación en atención del COVID-19.** Junto con la Alcaldía de Medellín, la universidad capacitó a más de 25.000 personas en generalidades del coronavirus, medidas de bioseguridad y aspectos terapéuticos. Esta formación fue clave para preparar a los profesionales de la salud en la atención de pacientes.

#### d. Apoyo integral a estudiantes:

- **Fondo de Solidaridad CES.** Fue creado un Fondo de Solidaridad que benefició a 686 estudiantes, con una inversión de más de \$836 millones. Este apoyo fue fundamental para que los estudiantes pudieran continuar sus estudios durante la pandemia.
- **Becas y descuentos.** En total, la universidad otorgó becas y descuentos que beneficiaron a más de 2.000 estudiantes.
- **Acompañamiento en los procesos académicos.** El Comité de Promociones brindó un acompañamiento personalizado a los estudiantes, con el fin de identificar factores de riesgo que pudieran afectar su permanencia. Estos factores, que requerían intervención institucional, abarcaron los ámbitos académico, financiero y psicosocial.
- **Acompañamiento desde Bienestar Institucional.** La institución adaptó todos los programas de Bienestar Institucional a las condiciones de la virtualidad y la alternancia. De manera especial desarrolló programas orientados a la promoción y prevención en salud mental (Emocionarte y Vivamente).

#### e. Comunicación y apoyo a la comunidad:

- **Comunicación.** Durante la pandemia, la universidad jugó un papel muy importante para brindar información y orientación a la comunidad en general a través de los medios de comunicación en temas muy diversos tanto en el ámbito epidemiológico y clínico como en el social y ambiental.
- **Construcción de guías de manejo del COVID-19.**
- **Programa Lazos.** Fueron gestionados recursos para entregar ayudas a 923 familias y 3.939

personas afectadas por la pandemia en Medellín y el Valle de Aburrá.

- f. **Sostenibilidad y continuidad:** La universidad revisó y adaptó su Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025 para incluir la gestión de riesgos relacionados con la pandemia, asegurando la continuidad institucional y la calidad educativa durante y después de la crisis.

Estos logros muestran cómo la Universidad CES se adaptó y respondió efectivamente a la pandemia, asegurando la continuidad de las funciones misionales y el bienestar de los integrantes de su comunidad educativa, al tiempo que fue un actor relevante, en articulación con la Clínica CES, en la atención de dicha crisis sanitaria contribuyendo al desarrollo de soluciones innovadoras para enfrentarla tanto en el ámbito social como en el asistencial.

### Apreciación sobre la misión institucional

La tabla F1-1 presenta los resultados de las encuestas de apreciación realizadas a los estudiantes, profesores, administrativos, directivos y egresados de la universidad con relación a la misión institucional.





Tabla F1-1. Percepciones sobre la misión institucional 2023-2024

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                  | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      | Egresados |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|-----------|------|
|                                                                                                                                                                                                   | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   | Media     | DS   |
| Apreciación acerca del compromiso de la universidad con la excelencia en el desarrollo de sus funciones misionales de docencia, investigación, innovación, extensión y la sostenibilidad.         | 4,69        | 0,61 | 4,69       | 0,59 | 4,57                         | 0,64 | 4,74      | 0,52 |
| Apreciación con relación al aporte de la universidad al desarrollo de la sociedad y a la formación de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes en un mundo globalizado. | 4,68        | 0,63 | 4,80       | 0,47 | 4,63                         | 0,58 | 4,76      | 0,52 |
| Apreciación acerca del aporte de la universidad al estudio y a la solución de problemas sociales, culturales, ambientales y del sector productivo.                                                | 4,61        | 0,69 | 4,64       | 0,61 | 4,54                         | 0,65 | NA        | NA   |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad cuenta con una misión explícita, debidamente formalizada en sus Estatutos, coherente con los principios fundacionales y relevante para dar respuesta a su función social. Lo anterior permite tener una identidad bien definida que se refleja en su lema, “Un compromiso con la excelencia”, y que permea todas sus acciones y decisiones.
- La universidad ha demostrado su capacidad de adaptación y resiliencia en condiciones desafiantes, tal como la que enfrentó en el contexto de la pandemia, afianzando su identidad y sus valores fundamentales en el desarrollo de sus funciones misionales, el cuidado de sus colaboradores y el aporte científico y social.
- Existen mecanismos explícitos, intencionados y efectivos para comunicar la misión y la identidad institucional. La comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes, egresados y personal

administrativo, muestra una sólida apropiación de la misión institucional, lo cual refuerza la cohesión y el sentido de pertenencia.

- En los procesos de acreditación de los programas académicos de la universidad se han destacado la coherencia, pertinencia y relevancia de la misión institucional y la manera como esta se expresa y se despliega en cada uno de los programas.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 1 a esta característica es de 4,8, lo cual indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018, el equipo evaluador asignó una calificación de 4,7, lo que sugiere un avance en esta característica.



## CARACTERÍSTICA 2

## Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional o lo que haga sus veces

### Actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Como resultado de la autoevaluación para la renovación de la acreditación institucional (2017-2018) y de las recomendaciones dadas por los pares académicos y por el CNA, la universidad emprendió un proceso de revisión y actualización de su Proyecto Educativo Institucional (PEI) a través de un ejercicio amplio de discusión con los diferentes grupos de interés (documento adjunto 2).

El Proyecto Educativo Institucional, aprobado mediante Acuerdo Superior 269 de 2020, es producto de una construcción colectiva que logra reunir el pensamiento y propósito de la Universidad CES en relación con su modelo pedagógico, la formación basada en competencias y las líneas metodológicas, didácticas y evaluativas que dinamizan los procesos académicos de la institución (documento adjunto 3). La Universidad CES reconoce su identidad de origen en el área de la salud, trabaja por la formación con las más altas calidades humanas, éticas y científicas, y estimula el pluralismo cultural, social, ideológico, político y religioso, enmarcado en su compromiso con la excelencia.

Algunos de los elementos incluidos en el PEI son:

- Una nueva conceptualización de los valores institucionales.
- Se amplía la conceptualización del modelo pedagógico CES.
- Se declaran los elementos pedagógicos fundamentales (aprender a aprender, aprender haciendo y aprender integralmente).
- Se adopta un enfoque curricular basado en competencias y se declaran las competencias fundamentales de la institución (competencias

comunicativas, competencias ciudadanas y desarrollo personal).

- Se actualiza el modelo de evaluación y autoevaluación institucional.
- Se explicitan las apuestas institucionales en materia de bienestar, sostenibilidad e internacionalización.

Para lograr la apropiación del PEI entre la comunidad universitaria, la institución ha implementado diferentes estrategias, entre las que se encuentran la Cátedra CES, la inducción de estudiantes nuevos, la inducción de docentes y personal administrativo, la bienvenida institucional, el grupo de modelo pedagógico, las jornadas de docencia, los cursos de cualificación docente, entre otras.

### La expresión del PEI en la orientación estratégica de la universidad

En el año 2020 fue aprobado el actual Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025, fundamentado en los resultados de la autoevaluación institucional 2017-2018 y en los acuerdos que dieron origen al nuevo PEI (documento adjunto 4). Este plan estratégico es el resultado de una construcción participativa que contó con los aportes de los diferentes grupos de interés de la universidad (anexo F1-1).

El plan se sustenta sobre tres ejes de desarrollo: compromiso con las personas, compromiso con el planeta y compromiso con la prosperidad. A su vez, cada uno de los ejes contiene agrupaciones de objetivos, designadas como líneas estratégicas (con sus respectivas estrategias y objetivos), donde las facultades y las dependencias académicas y administrativas definen sus planes de acción anuales, en un marco de excelencia y sostenibilidad (figura F1-1). En este contexto, los ejes de desarrollo integran el conjunto de acciones que permitirán convertir en realidad el sueño plasmado en la Visión 2030:

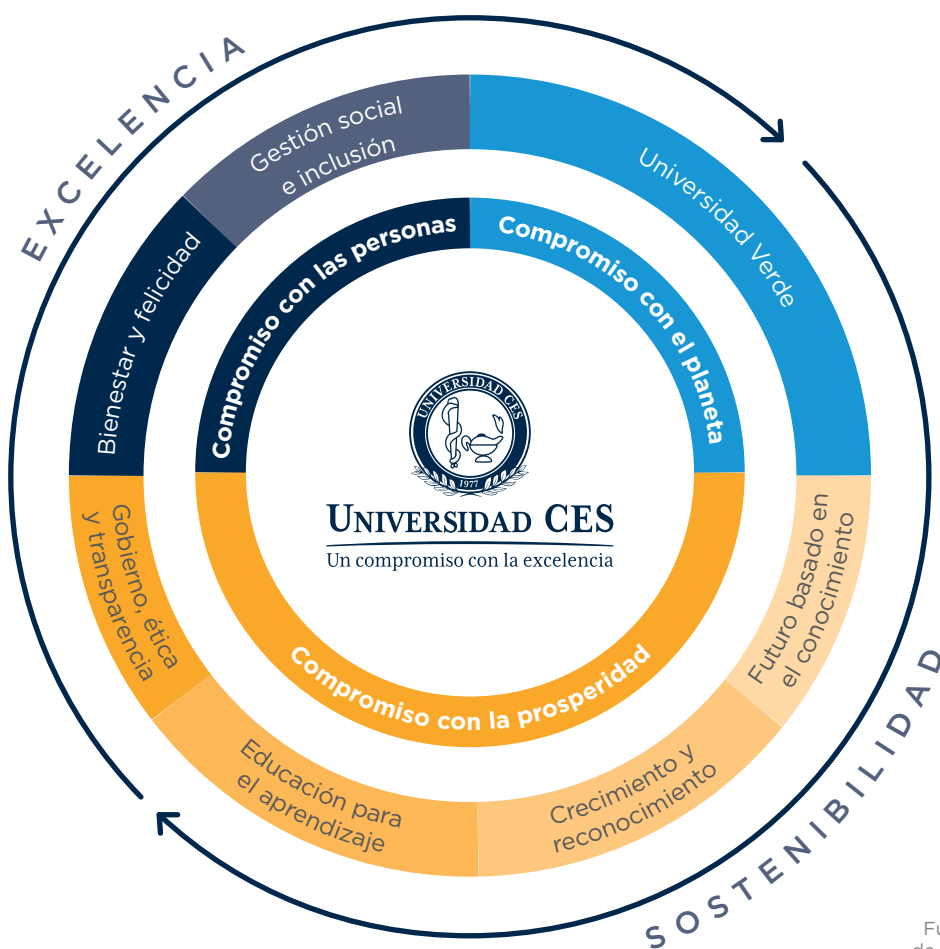
En el año 2030 la Universidad CES será reconocida por su compromiso con las personas, con la preservación del planeta y con la prosperidad del país. La excelencia y la sostenibilidad serán la base para una educación superior de calidad, caracterizada por:

- El bienestar y la felicidad de la comunidad universitaria y sus familias.
- La formación integral, humanista y humanizada.
- Las innovaciones educativas, sociales, tecnológicas y de infraestructura.



- La consolidación de los procesos de investigación, innovación y empresarismo.
- La formación de ciudadanos con sentido global.
- El fomento de la solidaridad, la inclusión y el acceso a la educación superior.
- El compromiso con el cuidado, la preservación y la regeneración del medioambiente.
- Las buenas prácticas de gobierno, la ética y la transparencia en la gestión.

**Figura F1-1. Ejes y líneas del Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025**



Fuente: Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025.

En el año 2022, tuvo ocasión un ejercicio de planeación destinado a identificar los focos estratégicos en torno a los cuales la universidad pretende generar un impacto significativo en sus funciones misionales de docencia, investigación, innovación y extensión (documento adjunto 5). Este proceso dio origen a la definición de cuatro focos estratégicos que configuran la agenda temática institucional:



**Salud humana, animal y de ecosistemas.**



**Lucha contra el hambre y la malnutrición.**



**Equidad, inclusión y ciudadanía.**



**Cambio climático, biodiversidad y desastres.**





La definición de estos cuatro focos estratégicos permite a la Universidad CES alinear su impacto institucional con el proyecto educativo, asegurando que sus esfuerzos en áreas como la salud, la equidad y el cambio climático contribuyan de manera coherente y efectiva al cumplimiento de su misión.

### **El PEI y su expresión en el gobierno y la estructura institucional**

La actualización del PEI también ha dado lugar a una importante actualización de las políticas y decisiones institucionales con relación al gobierno y a la estructura de la universidad.

En el año 2023 la Sala de Fundadores aprobó el nuevo Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno, que tiene como propósito unificar y facilitar un marco de actuación ético y normativo para las diferentes instancias de decisión de la universidad y sus grupos de interés, (documento adjunto 6).

Como consecuencia de las reflexiones institucionales en torno al gobierno institucional, la Sala de Fundadores presentó al Ministerio de Educación Nacional una propuesta de actualización estatutaria que fue aprobada en el mes de abril de 2024. Esta reforma de los Estatutos logra un avance muy importante en términos de la modernización del gobierno institucional, la conformación de los órganos de gobierno y los mecanismos de toma de decisión.

Finalmente, para materializar esta ruta estratégica dentro de la nueva visión del gobierno institucional, la universidad emprendió una revisión y actualización de su estructura administrativa, aprobada por el Consejo Superior mediante Acta 790 de 2024. Esta nueva estructura permite fortalecer las áreas de apoyo administrativo y académico, ampliar la capacidad de respuesta para mejorar el servicio ante los diferentes grupos de interés, expandir las capacidades de relacionamiento con dichos grupos y asegurar el cumplimiento de la normatividad interna y externa en materia administrativa, financiera y tributaria (anexo F1-2).

Asimismo, comenzó un proceso participativo de discusión sobre la estructura académica de la universidad, que permitirá redefinir el número y la conformación de facultades, escuelas y departamentos,

a fin de fortalecer su interdisciplinariedad, su capacidad de interacción con el entorno y su proyección internacional.

### **El PEI y su expresión en la infraestructura: los avances en el Plan Maestro**

El PEI de la universidad se expresa en una organización intencionada del espacio y los recursos que, facilite y promueva el logro de los objetivos y la materialización de la filosofía institucional. En atención a lo anterior, la universidad inició en el año 2023 la actualización de su Plan Maestro, el cual constituye una hoja de ruta que orientará las decisiones y proyectos durante los próximos años en los campus de la institución de manera holística e integral en relación con cinco dimensiones fundamentales:

- Entornos que favorecen la vida, el cuidado y la inclusión.
- Conglomerado de servicios, innovación y capacidades.
- Campus inteligente, tecnologías verdes y gestión eficiente.
- Infraestructuras, espacios públicos y paisajes regenerativos.
- universidad que construye ciudad.

El Plan Maestro comprende en la experiencialidad de la formación un rango amplio de usos y destinatarios, para imaginar los campus no solo como espacios de estudio, sino como hábitats diversos, llenos de vida y conectados con su entorno. En línea con el Plan Estratégico de Desarrollo, el Plan Maestro del CES es, sobre todo, un plan integrador, por lo que ha sido desarrollado un ejercicio que prioriza una visión holística de los campus como conjunto para ofrecer soluciones integrales (documento adjunto 7).

### **Apreciaciones sobre el PEI y su articulación con el gobierno, la estructura y la infraestructura**

En las encuestas de percepción, la comunidad institucional valora positivamente la forma en la que el PEI orienta las decisiones académicas y administrativas de la universidad, tal como podemos observar en la tabla F1-2.



Tabla F1-2. Percepciones sobre el Proyecto Educativo Institucional 2023-2024

| Aspecto evaluado                                                                                                       | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|
|                                                                                                                        | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   |
| Percepción acerca de la medida en la que el PEI orienta las decisiones académicas y administrativas de la universidad. | 4,63        | 0,64 | 4,71       | 0,58 | 4,46                         | 0,70 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

Fortalezas

- La apropiación institucional del Proyecto Educativo como referente para la toma de decisiones estratégicas, tanto académicas como administrativas.
- La plataforma estratégica de la universidad, que permite orientar los planes de acción, la Agenda de Mejoramiento y los procesos de autorregulación, en consonancia con el Plan Estratégico de Desarrollo. De manera especial, se destaca como fortaleza la definición de los cuatro focos estratégicos que han permitido delimitar los ámbitos en los que la universidad busca desplegar sus funciones misionales.
- Los resultados de la implementación del nuevo PEI y su impacto sobre la actualización de las políticas de gobierno institucional, la estructura administrativa y el Plan Maestro.

Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario realizar una nueva revisión del Proyecto Educativo Institucional a la luz de los hallazgos y conclusiones del proceso de autoevaluación institucional 2023-2024.
- Resulta fundamental fortalecer las estrategias para el conocimiento y apropiación del PEI entre el personal administrativo de la universidad.

Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 1 a esta característica es de 4,7, lo cual indica que *se cumple plenamente*. En el proceso de autoevaluación anterior, la calificación fue de 4,0, lo que muestra un avance en los aspectos que evalúa esta característica.

CARACTERÍSTICA 3

Formación integral y construcción de identidad

La formación integral como sello institucional

La formación integral ha sido un elemento distintivo de la universidad desde su fundación. Así lo expresan los principios generales de sus Estatutos:

“La Universidad CES propicia la formación integral del estudiante y para lograrlo mantiene una actualización dinámica de su currículo, estimula la autoformación y la innovación permanente y se apoya en un cuerpo docente altamente calificado y comprometido con el desarrollo institucional; fomenta en todos los miembros de la comunidad universitaria un proyecto de vida que les permita alcanzar sus metas personales, profesionales e institucionales” (documento adjunto 1).

La visión de los fundadores ha sido plasmada en un proyecto educativo que, de manera coherente y articulada, equilibra la adquisición de conocimientos y habilidades técnicas con el desarrollo integral de los



estudiantes. Este enfoque abarca el fortalecimiento de sus potencialidades, actitudes y aptitudes, así como su crecimiento emocional. El objetivo es formar egresados que no solo sean competentes en sus disciplinas, sino que también se destaquen como seres humanos capaces de generar valor y contribuir positivamente a la sociedad:

“La Universidad CES valora la formación integral que permite el reconocimiento de la diferencia y la posibilidad que brinda el proceso educativo de construir el proyecto social, individual y colectivo, la integración de las disciplinas y el equilibrio con el entorno. Lo anterior con relación al ideal planteado en la *paideia* griega, que recuerda la importancia de la formación armónica del ciudadano.

Desde la perspectiva del *aprender integralmente*, la Universidad CES refleja en su currículo y desde sus diversos programas de pregrado y posgrado su compromiso para alcanzar la formación ética de sus egresados en los ámbitos en los que se desempeñen. Esto lo lleva a cabo a través de estrategias como el acompañamiento permanente de los estudiantes por parte del Comité de Promociones, el área curricular de Formación Sociohumanística presente en todos los programas de la universidad, la participación activa de los diversos estamentos universitarios en los programas de sostenibilidad, el aporte de la internacionalización al desarrollo de la interculturalidad en los egresados, la educación basada en competencias como base del ejercicio curricular, la posibilidad de participación en semilleros, grupos de estudio, actividades diversas culturales y de bienestar universitario, entre otras”. (documento adjunto 2).

Para lograr que este sello institucional se exprese plenamente en el proceso de formación de cada estudiante, la universidad cuenta dentro de sus órganos de gobierno con el Comité de Promociones, que es “el órgano competente en cada programa académico de la universidad para verificar y hacer el seguimiento al rendimiento académico, actitudinal y disciplinario de los estudiantes” (documento adjunto 2).

Las decisiones del Comité de Promociones (CP) favorecen la formación integral del estudiante, de acuerdo con sus necesidades particulares, su realidad social y su proceso de adaptación y evolución dentro de la vida universitaria. El CP es el encargado de

retroalimentar a los estudiantes en lo que respecta a su progreso académico y personal dentro del programa y de tomar decisiones relacionadas con la orientación de sus trayectorias de formación; adicionalmente, define las acciones de acompañamiento requeridas en el plano académico e identifica alertas tempranas de deserción para activar las rutas de atención de bienestar universitario.

En el año 2022 fue realizada una investigación narrativa en torno al Comité de Promociones, la cual evidencia la importancia que este tiene como espacio de acogida y hospitalidad. La investigación destaca la importancia que tiene el comité en la formación integral de los estudiantes y en el logro de la impronta institucional que marca el sello distintivo de los egresados de la universidad (documento adjunto 8).

### La formación integral en el currículo

Todos los programas de la universidad, tanto de pregrado como de posgrado, incluyen dentro de su diseño curricular el área de Formación Sociohumanística, enfocada en el desarrollo de las competencias fundamentales declaradas en el PEI. En el caso de los programas de pregrado, las asignaturas de dicha área corresponden mínimo al 12% de los créditos y, en el caso de los posgrados, al 5%. Estas asignaturas son ofertadas, en su mayoría, por el Departamento de Humanidades de la universidad, e incluyen una amplia gama de temas orientados a las competencias comunicativas, ciudadanas y de desarrollo personal (anexo F1-3).

Otro aspecto crucial dentro del modelo pedagógico de la universidad, orientado a la formación integral de los estudiantes, es la implementación de actividades formativas en entornos reales desde los primeros semestres. Esta práctica temprana de inmersión en contextos profesionales específicos (comunidades, empresas, instituciones de salud, entre otros) permite a los estudiantes enfrentar situaciones auténticas relacionadas con su futura profesión. Esta exposición anticipada no solo facilita la aplicación de los conocimientos teóricos en escenarios prácticos, sino que también desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las competencias fundamentales de los estudiantes.

Desde el inicio de su formación, ellos tienen la oportunidad de interactuar con realidades concretas que reflejan los desafíos y dinámicas propias de su





campo. Este enfoque ayuda a trabajar directamente con aspectos actitudinales, fomentando una comprensión más profunda y matizada de las dimensiones emocionales involucradas en el desempeño profesional. Con estas experiencias, los estudiantes pueden desarrollar habilidades blandas como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la capacidad de trabajo en equipo, imprescindibles para su éxito en el ámbito laboral. Además, la interacción con diversas personas y organizaciones promueve la empatía y el respeto, cualidades fundamentales para construir relaciones profesionales saludables y sostenibles.

### **La formación integral en clave de bienestar y desarrollo humano**

Además de las actividades y estrategias de formación integral propias del currículo, la universidad ha implementado un conjunto amplio de estrategias orientadas al desarrollo de habilidades socioemocionales, el fomento del deporte y la cultura, el cuidado de la salud y el bienestar, la responsabilidad social y el reconocimiento de la diversidad; estas son lideradas desde diferentes áreas:

Bienestar Universitario, con cada una de sus líneas de acción, busca aportar y permear a todas las dimensiones del ser humano a través del deporte, la recreación, la cultura, la responsabilidad social, la formación integral del ser como individuo y como parte de la sociedad (documento adjunto 9). La información detallada sobre las actividades de bienestar institucional, los indicadores de participación y la valoración de los resultados se presentan en detalle en el factor 9.

El Departamento de Humanidades desarrolla una serie de programas que brindan a los estudiantes espacios de interacción con el arte y la cultura, tales como la Tertulia de Humanidades, el Concurso de Cuento, el ciclo dirigido de cine, el Taller de Literatura y la Semana del Libro, la Cultura y la Ciencia, entre otros (anexo FI-4).

La Dirección de Extensión promueve la participación de estudiantes en actividades de proyección social universitaria, tales como voluntariados, brigadas de salud, brigadas ambientales, entre otras iniciativas que les permiten involucrarse activamente en la comunidad y aplicar sus conocimientos en contextos

diversos. Estas experiencias no solo enriquecen el aprendizaje académico, sino que también fortalecen el compromiso social y la responsabilidad cívica de los estudiantes. Al participar en estos proyectos, ellos tienen la oportunidad de enfrentar desafíos reales, colaborar con distintos actores sociales y contribuir a la solución de problemas locales, lo cual les ayuda a desarrollar una comprensión más profunda de las realidades sociales y ambientales que impactan su ámbito profesional.

La Escuela de Cultura desarrolla una amplia oferta de actividades en torno a la música, la literatura, las bellas artes, la filosofía, la geopolítica, las manualidades, la jardinería, la gastronomía, entre otros, en la que interactúa la comunidad universitaria con el público externo a la universidad. El factor 7 presenta en detalle las estrategias de proyección social y cultura lideradas desde la Dirección de Extensión.

La Oficina de Asuntos Globales desarrolla una serie de estrategias orientadas a promover la interculturalidad como un elemento fundamental de la formación integral. Se destacan las misiones académicas interfacultades realizadas en el ámbito internacional, la Semana Internacional (llevada a cabo anualmente), las actividades de movilidad académica, los programas de doble titulación, entre otros. El factor 8 presenta en detalle cada una de estas estrategias.

Finalmente, la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación, en articulación con las facultades, lidera una serie de estrategias extracurriculares, tales como los semilleros de investigación, los retos de innovación y las hackatón, que promueven el desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad, la innovación y la responsabilidad social. El factor 6 presenta en detalle cada una de estas estrategias.

### **Apreciaciones sobre la formación integral en la universidad**

Es notoria la apreciación positiva de los estudiantes, profesores, egresados y personal administrativo y directivo con relación a la formación integral en la Universidad CES, lo cual indica que existe una vivencia de los valores institucionales en la cotidianidad de la universidad y una materialización del *aprender integralmente* como un elemento fundamental dentro del Proyecto Educativo Institucional.



Tabla F1-3. Percepciones sobre la formación integral en la universidad 2023-2024

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                                                                                       | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      | Egresados |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|-----------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                        | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   | Media     | DS   |
| Vivencia de los valores en la cotidianidad de la universidad (autonomía, bondad, creatividad, disciplina, ética, excelencia, honestidad, lealtad, liderazgo, respeto y responsabilidad).                                                                               | 4,61        | 0,69 | 4,66       | 0,62 | 4,40                         | 0,74 | 4,73      | 0,54 |
| Grado en el cual la universidad y el programa posibilitan aprender integralmente; es decir, el acceso a actividades académicas del Departamento de Humanidades, deportivas, lúdicas, culturales, artísticas, de investigación, de innovación y desarrollo tecnológico. | 4,58        | 0,74 | 4,66       | 0,60 | NA                           | NA   | 4,42      | 0,88 |
| Aporte a la formación integral de las actividades académicas del Departamento de Humanidades, deportivas, lúdicas, culturales, artísticas, de investigación, de innovación, desarrollo tecnológico o empresarial, movilidad e interculturalidad, entre otras.          | 4,58        | 0,72 | 4,62       | 0,63 | NA                           | NA   | NA        | NA   |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

Asimismo, los empleadores puntúan por encima de 4,5 el aporte de la universidad para el desarrollo de las competencias ciudadanas y comunicativas de los egresados, el interés por el aprendizaje continuo y la formación humanista (tabla F1-4).

Tabla F1-4. Aporte de la universidad al desarrollo de las competencias fundamentales de los egresados 2023-2024

| Aspecto evaluado                                                                                                | Empleadores |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|
|                                                                                                                 | Media       | DS   |
| Se comunica de manera asertiva y empática                                                                       | 4,54        | 0,68 |
| Se interesa por aprender y capacitarse de manera continua                                                       | 4,65        | 0,67 |
| Es un ciudadano ético que respeta y acepta la diversidad humana                                                 | 4,77        | 0,61 |
| Es un ciudadano formado integralmente; es decir, además de sus habilidades técnicas, es un excelente ser humano | 4,73        | 0,63 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

Finalmente, la tabla F1-5 presenta la valoración de los empleadores con relación al aporte de la universidad al desarrollo habilidades y competencias para desempeño laboral y profesional de los egresados.

Tabla F1-5. Aporte de la universidad al desarrollo de las habilidades y competencias laborales y profesionales de los egresados 2023-2024

| Aspecto evaluado                                                                                          | Empleadores |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|
|                                                                                                           | Media       | DS   |
| Liderazgo                                                                                                 | 4,22        | 0,87 |
| Trabajo en equipo                                                                                         | 4,49        | 0,80 |
| Pensamiento crítico                                                                                       | 4,45        | 0,81 |
| Capacidad para adaptarse a distintos entornos y situaciones                                               | 4,39        | 0,79 |
| Capacidad para identificar problemas y proponer soluciones                                                | 4,37        | 0,81 |
| Capacidad para argumentar sus ideas                                                                       | 4,44        | 0,77 |
| Capacidad para organizar y planificar el tiempo                                                           | 4,41        | 0,79 |
| Capacidad para utilizar de manera efectiva los aprendizajes y conocimientos en las situaciones cotidianas | 4,57        | 0,71 |
| Capacidad para responder oportunamente con las funciones asignadas                                        | 4,58        | 0,71 |
| Capacidad para investigar, innovar y ser creativo en su rol laboral                                       | 4,35        | 0,86 |
| Capacidad para hacer uso efectivo de las tecnologías de la información y la comunicación                  | 4,52        | 0,76 |

Fuente: Estudio de egresados 2024.



## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La filosofía fundacional de la universidad establece un sólido marco axiológico y ético, esencial para la formación integral de los estudiantes. Esta filosofía promueve no solo la excelencia académica, sino también el desarrollo de valores y principios que guían el comportamiento profesional y personal de los egresados.
- El Comité de Promociones facilita un acompañamiento académico y actitudinal continuo para los estudiantes. Este comité juega un papel crucial en la articulación de diversas estrategias institucionales orientadas a la formación integral y la permanencia.
- Las estrategias institucionales orientadas a la formación integral de los estudiantes, que incluye al área de Formación Sociohumanística en todos los programas y es complementada con un amplio portafolio de actividades de Bienestar Institucional, del Departamento de Humanidades, de la Dirección de Extensión y de la Oficina de Asuntos Globales.
- La percepción favorable de los estudiantes, docentes, directivos, administrativos y egresados con relación a la formación integral que ofrece la universidad, y que posibilita el desarrollo de las competencias fundamentales declaradas en el PEI.

### Oportunidades de mejoramiento

- De acuerdo con los resultados del estudio de egresados, es necesario potenciar la formación en liderazgo para los estudiantes. Este aspecto es fundamental para el éxito en el entorno laboral y profesional, y debe ser integrado de manera más explícita el currículo y las actividades formativas.
- Es necesario desarrollar un sistema integrado de información que capture variables asociadas a la formación integral de los estudiantes, incluyendo el perfil integral que se realiza. Este sistema resulta necesario para mejorar los programas de permanencia y el acompañamiento que lleva a cabo el Comité de Promociones.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 1 a esta característica es de 4,9, lo cual indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018, el equipo evaluador asignó una calificación de 4,7, lo que sugiere un avance en esta característica con relación al proceso de autoevaluación anterior.



## Conclusiones del factor 1

La universidad ha desarrollado una identidad institucional sólida, fundamentada en los principios y valores fundacionales que se reflejan y sintetizan en la misión institucional. Esta misión reafirma los compromisos clave de la universidad: la excelencia en el desempeño de sus funciones sustantivas, la formación integral de sus estudiantes y la transformación positiva de la sociedad.

El PEI, actualizado durante el periodo que comprende la autoevaluación actual, constituye la base y la directriz de las políticas y acciones institucionales. Existe una alineación evidente entre el PEI y el direccionamiento estratégico de la universidad, la cual se manifiesta en el Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025 y en la definición de los focos estratégicos.

Los rápidos cambios generacionales, demográficos, sociales y del sector productivo constituyen un desafío significativo para la universidad, subrayando la importancia crucial del PEI. En este contexto dinámico, no solo es esencial contar con marcos filosóficos y estratégicos sólidos, sino también con una flexibilidad que le permita adaptarse a las evoluciones del entorno y a las necesidades cambiantes de los estudiantes. El principal desafío radica en mantener la identidad y los valores fundamentales de la institución mientras se ajusta ágilmente para responder de manera pertinente y relevante a las nuevas demandas y oportunidades emergentes. La capacidad de la universidad para equilibrar la estabilidad institucional con la adaptabilidad estratégica, a través de un PEI bien estructurado y actualizado, será decisiva para su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

La pandemia representó una oportunidad para validar la robustez de la filosofía, valores y PEI. La universidad demostró una notable capacidad de adaptación y resiliencia, asegurando la continuidad de sus funciones sustantivas en condiciones de alta calidad y brindando apoyo emocional e instrumental a la comunidad educativa. Además, contribuyó significativamente a enfrentar la crisis, tanto en el ámbito asistencial como en el psicosocial y de salud pública.

La apropiación de la identidad institucional por parte de todos los actores y estamentos de la universidad se manifiesta en el sentido de pertenencia y en la identificación con el PEI que muestran sus estudiantes, docentes, egresados, directivos y personal administrativo.

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad avanzó considerablemente en la revisión y actualización de sus máximas políticas institucionales: los Estatutos, el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan Estratégico de Desarrollo, entre otras políticas académicas y administrativas, con el fin de mantener a la universidad a la vanguardia de las tendencias y buenas prácticas en materia de direccionamiento de las instituciones de educación superior. En este proceso de actualización permanente ha sido fundamental la participación de los diferentes actores





institucionales mediante la representación formal de los estudiantes, docentes y egresados en los órganos de gobierno, e igualmente mediante los diversos espacios de discusión descritos a lo largo del factor.

Finalmente, el compromiso institucional con la formación integral de los estudiantes se manifiesta en una amplia gama de estrategias curriculares y extracurriculares diseñadas para fortalecer valores éticos, desarrollar habilidades interpersonales, promover una conciencia ciudadana activa, enriquecer la experiencia personal a través del deporte y la cultura, y generar comportamientos que promuevan el cuidado de la salud y la vida.

Juicio de calidad

Tabla F1-6. Calificación del factor 1

| Factor                     | Ponderación del factor | Característica                                                                              | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|----------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 1. Identidad institucional | 9,00%                  | 1. Coherencia y pertinencia de la misión                                                    | 30,00%                                                  | 4,80                                   | 4,80                         |
|                            |                        | 2. Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional o lo que haga sus veces | 40,00%                                                  | 4,70                                   |                              |
|                            |                        | 3. Formación integral y construcción de identidad                                           | 30,00%                                                  | 4,90                                   |                              |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación, es posible establecer que el factor 1. Identidad institucional se cumple plenamente.



---

## FACTOR 2

---

# Gobierno institucional y transparencia

## Introducción

El gobierno institucional y la transparencia constituyen pilares fundamentales en la dirección de las universidades modernas, ya que garantizan la integridad, eficiencia y responsabilidad en la gestión académica y administrativa. En el contexto de la Universidad CES, el gobierno institucional se manifiesta en la estructura y los procesos que regulan la toma de decisiones y la ejecución de políticas, asegurando que estas se alineen con los objetivos estratégicos de la institución.

La transparencia, por su parte, es un componente esencial para fortalecer la confianza y la credibilidad de la Universidad CES ante sus grupos de interés, incluidos estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, aliados y la sociedad en general. A través de prácticas transparentes, la universidad no solo facilita el acceso a la información relevante, sino que también asegura que los procesos de toma de decisiones sean claros y accesibles. Este enfoque permite a los interesados evaluar el desempeño institucional y participar informadamente en los asuntos que afectan a la comunidad universitaria.

La gobernanza efectiva en la Universidad CES también implica la adopción de políticas y procedimientos que regulen y supervisen la gestión de recursos, la calidad académica y la interacción con los grupos de interés externos. La existencia de un Sistema de Control Interno desempeña un papel crucial para garantizar que las prácticas de gestión se ajusten a los estándares establecidos y sean ejecutadas con el mayor grado de integridad posible. La transparencia en la rendición de cuentas frente a los recursos y a los resultados académicos y científicos, refuerza el compromiso de la universidad con la excelencia y el servicio a la sociedad.



## CARACTERÍSTICA 4

## Buen gobierno y máximo órgano de gobierno

### Revisión y actualización de las políticas de gobierno institucional

En el año 2023, las máximas instancias de gobierno de la Universidad CES, específicamente la Sala de Fundadores y el Consejo Superior, llevaron a cabo un exhaustivo proceso de revisión, diagnóstico y actualización de las políticas institucionales en materia de gobierno y transparencia. Este esfuerzo tuvo el propósito de implementar las mejores prácticas de gobernanza, asegurando así que la universidad mantuviera los más altos estándares de integridad y eficiencia en su gestión. Para garantizar la calidad y rigurosidad del proceso, la Universidad CES contó con el acompañamiento especializado de la Cámara de Comercio de Medellín, que proporcionó asesoría experta y apoyo en el desarrollo de las nuevas políticas.

Un resultado de este proceso integral fue la actualización del Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno de la universidad, el cual refleja de manera más precisa los principios y valores que guían la actuación de todos los miembros de la comunidad universitaria. También se realizó una reforma de los Estatutos, para ajustarlos a las nuevas normativas y estándares de gobernanza. Estas reformas no solo han fortalecido el marco normativo y ético de la institución, sino que también consolidan su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas<sup>6</sup>.

Por medio de la Resolución 005867 del 30 de abril de 2024, el Ministerio de Educación Nacional ratificó la reforma estatutaria de la universidad. A través de esta reforma, la institución actualizó la composición, funciones, mecanismos de elección y deberes y derechos de los máximos órganos de gobierno, así como su funcionamiento y los mecanismos para la toma de decisiones. También establece el marco

de actuación del Consejo Académico, el Comité Administrativo, la Revisoría Fiscal y la Secretaría General (anexo F2-1).

### Ética, transparencia y buen gobierno

El Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno, aprobado por la Sala de Fundadores en 2023, establece los valores y normas éticas de la institución, con el fin de mejorar la calidad de su quehacer, lograr una adecuada administración, respetar los derechos de sus miembros, regular la relación con actores internos y externos, y establecer mecanismos para la resolución de conflictos. Este código define, entre otros aspectos, el Sistema de Control Interno de la universidad, el Sistema de Gestión de Riesgo, los principios para el relacionamiento con los grupos de interés, las políticas de propiedad, los mecanismos para la resolución de controversias y conflictos de intereses, y las políticas para la revelación y manejo de la información.

Como parte de los mecanismos de los que dispone la universidad para asegurar la transparencia en todas sus acciones, se ha dispuesto un Canal de Transparencia a través del cual se puede informar confidencialmente cualquier comportamiento, acción u omisión que lesione los intereses institucionales, los principios, los valores y el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno, o que afecten de alguna manera el bienestar de la comunidad<sup>7</sup> (anexo F2-3).

### Los procesos de participación en los órganos de gobierno

La universidad cuenta con mecanismos explícitos para promover y garantizar la participación de estudiantes, docentes y egresados en las diferentes instancias de toma de decisión institucionales. La actualización de Estatutos del año 2024 establece que, para aspirar a ser miembro de la Sala de Fundadores, es menester ser egresado de la universidad. En el caso del Consejo Superior, hay un representante de los estudiantes, un representante de los profesores y un representante de los egresados, elegidos por votación en los términos que establecen los Estatutos y el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno.

En lo que respecta a las instancias académicas, existe representación de un profesor y un estudiante en

<sup>6</sup> Socialización del Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno CES (2024). <https://www.youtube.com/watch?v=R-24a57M-CRE>

<sup>7</sup> El acceso al Canal de Transparencia se encuentra disponible a través de <https://www.ces.edu.co/canal-de-transparencia/>



el Consejo Académico, los cuales son elegidos por votación en los términos que establecen los Estatutos y el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno. Finalmente, cada programa elige por votación a un representante de los estudiantes ante el Comité de Currículo, tal como lo establece el Acuerdo 245 de 2016 del Consejo Superior (documento adjunto 10).

El proceso de elección de los representantes de profesores, estudiantes y egresados ante los distintos órganos de gobierno de la universidad es llevado a cabo bajo la supervisión y liderazgo de la Secretaría General. Este proceso incorpora mecanismos de transparencia que fomentan la participación y garantizan la equidad en la selección de los representantes. La Secretaría General asegura que el procedimiento sea claro, justo y accesible para todos los miembros de la comunidad universitaria, promoviendo así un ambiente de confianza y legitimidad (anexo F2-4).

### Políticas y normas institucionales

La universidad cuenta con un conjunto de políticas que orientan su quehacer institucional, y que se clasifican en cinco categorías: políticas relacionadas con el gobierno institucional; políticas relacionadas con la estrategia institucional; políticas relacionadas con las funciones sustantivas (incluidos los reglamentos de estudiantes); políticas de las áreas de apoyo académico, y políticas de gestión administrativa y financiera (anexo F2-5).

Estas políticas son el resultado de un proceso de construcción colectiva en el que participan activamente los diferentes grupos de interés de acuerdo con su naturaleza y alcance. Todas las políticas de naturaleza académica y administrativa deben surtir un proceso de discusión y concertación en el Comité Administrativo o en el Consejo Académico, y finalmente son sometidas a discusión y aprobación por parte del Consejo Superior, que es la instancia encargada de su aprobación.

En el periodo comprendido entre 2019 y 2024, la universidad ha avanzado considerablemente en la revisión y actualización de aquellas políticas que requerían modificaciones para poder responder de mejor manera a las nuevas realidades y dinámicas de la universidad y del entorno. Algunas de las políticas creadas o actualizadas durante este periodo son el Proyecto Educativo Institucional (2020), la Política de

Beneficios (2023), la Política de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano (2023), la Política de Egresados (2023), el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (2024), entre otras (anexo F2-5).

### Actualización de la arquitectura organizacional

En concordancia con las nuevas disposiciones de gobierno institucional, y buscando dar respuesta más eficientemente a su plataforma estratégica, la universidad emprendió un proceso de revisión y actualización de su estructura administrativa, aprobada por el Consejo Superior de la universidad mediante Acta 790 de 2024. Esta nueva estructura permite fortalecer las áreas de apoyo administrativo y académico; ampliar la capacidad de respuesta para mejorar el servicio a los diferentes grupos de interés; expandir las capacidades de relacionamiento; mejorar la articulación de la estructura y la estrategia; homologar y estandarizar perfiles, cargos, funciones y salarios, y asegurar el cumplimiento de la normatividad interna y externa en materia administrativa, financiera y tributaria (anexo F1-2).

### Fortalecimiento del ambiente de control de la universidad

En los últimos años, la universidad ha avanzado de manera significativa en el fortalecimiento de su ambiente de control, entendido como el conjunto de principios, políticas, procedimientos y prácticas que establecen una estructura adecuada para la gestión de riesgos y la promoción de la integridad en todas las operaciones institucionales. Este ambiente de control es fundamental para asegurar que la universidad funcione de forma eficiente, cumpla con las normativas y leyes aplicables, y mantenga la confianza de sus diversos grupos de interés.

Durante el periodo de la actual autoevaluación fue creado el Sistema de Gestión de Riesgos de la universidad, como un sistema de apoyo a la estructura organizacional y al conjunto de políticas, planes, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la institución, a fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, sean llevadas a cabo de acuerdo con las políticas institucionales. Este sistema está formado por cuatro subsistemas que cubren los diferentes ámbitos de actuación de la





universidad: Subsistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT/PADM); Subsistema de Administración de Riesgos de Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno (SICOFS); Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), y Subsistema de Riesgos Corporativos. En el marco de este Sistema de Gestión de Riesgos, está la Política de Gestión del Riesgo (documento adjunto 11), un Comité de Riesgos (documento adjunto 12), un Comité de Convivencia (documento adjunto 13) y un *Manual para el Sistema de Gestión Integral del Riesgo* (documento adjunto 14). Además, dispone de un sistema de información llamado Almera, cuya finalidad es sistematizar la gestión integral del riesgo y facilitar el reporte de eventos. La universidad realiza periódicamente y de forma participativa una valoración y monitorización de sus riesgos estratégicos y de los controles establecidos para prevenirlos o mitigarlos, de tal modo que se pueda asegurar la sostenibilidad y la perdurabilidad de la institución (documento adjunto 15).

Adicionalmente, en el año 2024 fue creada la Oficina de Control Interno, que depende del Consejo Superior y se encarga de supervisar y evaluar los procesos internos de la institución, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de sus operaciones y el cumplimiento de sus obligaciones legales. Esta área vela por la eficiencia, transparencia y eficacia en la gestión de los recursos y las actividades de la universidad, identificando riesgos, proponiendo mejoras y asegurando que se sigan las normativas y políticas internas y externas. Además, promueve una cultura de autocontrol y responsabilidad dentro de la institución.

Apreciaciones sobre el gobierno institucional

La tabla F2-1 presenta los resultados de las encuestas de apreciación realizadas a los estudiantes, profesores, administrativos, directivos y egresados de la universidad con relación al gobierno institucional.

Tabla F2-1. Percepciones sobre el gobierno institucional 2023-2024

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                                                | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |    | Egresados |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|----|-----------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                 | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS | Media     | DS   |
| Transparencia en la convocatoria, selección y participación de los representantes estudiantiles/profesorales/de egresados en los órganos de gobierno institucional (Consejo Superior, Consejo Académico y Comité de Currículo). | 3,94        | 1,49 | 4,60       | 0,76 | NA                           | NA | 3,93      | 1,50 |
| Equidad en la convocatoria, selección y participación de los representantes estudiantiles/profesorales/de egresados en los órganos de gobierno institucional (Consejo Superior, Consejo Académico y Comité de Currículo).       | 3,91        | 1,49 | 4,55       | 0,77 | NA                           | NA | 3,91      | 1,49 |
| Pertinencia en la convocatoria, selección y participación de los representantes estudiantiles/profesorales/de egresados en los órganos de gobierno institucional (Consejo Superior, Consejo Académico y Comité de Currículo).   | 3,95        | 1,49 | 4,59       | 0,76 | NA                           | NA | 3,95      | 1,50 |



|                                                                                                                                                                                       |    |    |      |      |      |      |    |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|------|------|------|------|----|----|
| Eficiencia, transparencia y buenas prácticas adelantadas por los órganos de gobierno institucional (Sala de Fundadores, Consejo Superior, Consejo Académico y Comité Administrativo). | NA | NA | 4,53 | 0,77 | 4,39 | 0,76 | NA | NA |
| Contribución al mejoramiento institucional y del programa académico que genera la participación de los profesores en los órganos de gobierno.                                         | NA | NA | 4,64 | 0,64 | NA   | NA   | NA | NA |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

Si bien existen mecanismos institucionales para promover la participación de todos los estamentos ante los órganos de gobierno de manera transparente y equitativa, es evidente la necesidad de seguir fortaleciendo los procesos de comunicación para que

todos los actores institucionales, y particularmente los estudiantes y los egresados, conozcan estos procesos de representación, se apropien de ellos y se vinculen de manera más activa e informada.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad cuenta con un gobierno institucional caracterizado por su transparencia, lo cual le confiere una alta credibilidad, tanto interna como externa. Esta solidez contribuye a la estabilidad institucional y al desarrollo efectivo del Proyecto Educativo Institucional, así como de su Plan Estratégico de Desarrollo.
- Las políticas institucionales están actualizadas y son pertinentes, lo que facilita la toma de decisiones basadas en principios de equidad, transparencia y eficiencia.
- La reciente actualización de la estructura administrativa ha permitido mejorar la eficiencia institucional para afrontar con mayor agilidad y pertinencia los desafíos institucionales y las demandas del entorno.
- La universidad ha robustecido su ambiente de control tanto a nivel estructural como funcional, lo cual es fundamental para asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y la correcta gestión de

los recursos, garantizando el cumplimiento de sus objetivos estratégicos de manera eficiente y con integridad. Además, refuerza la confianza de la comunidad universitaria y de los actores externos, condición esencial para la sostenibilidad a largo plazo de la institución.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario optimizar las estrategias que fomenten la participación de estudiantes y egresados en los procesos de representación institucional. Del mismo modo, es importante fortalecer las habilidades de los representantes para que puedan actuar como interlocutores eficaces entre la comunidad que representan y los estamentos de gobierno.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 2 a esta característica es de 4,8, lo que indica que se *cumple plenamente*.



## CARACTERÍSTICA 5

## Relación con grupos de interés

### Identificación y reconocimiento de los grupos de interés

El Capítulo III del Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno está dedicado a regular el relacionamiento de la universidad con sus diversos grupos de interés; en este marco reconoce a cada uno de estos grupos como protagonistas clave en el desarrollo y la transferencia de capacidades institucionales. La institución fomenta relaciones fundamentadas en la transparencia, la confianza mutua y el respeto, asegurando que cada interacción contribuya al fortalecimiento del tejido institucional y al logro de sus objetivos estratégicos.

Dentro de los grupos de interés de la universidad, están:

- Órganos de gobierno institucional
- Estudiantes
- Profesores
- Personal administrativo y directivo
- Egresados
- Familias de los estudiantes y los empleados
- Instituciones de educación básica y media
- Proveedores y contratistas
- Usuarios de los servicios prestados por la universidad
- Empleadores
- Tejido productivo
- Comunidad
- Entidades gubernamentales
- ONG
- Agremiaciones y asociaciones

Cada año, en el Reporte de Sostenibilidad, la universidad hace un balance del relacionamiento institucional con sus grupos de interés, que muestra los principales impactos generados e identifica los retos y oportunidades en el relacionamiento interno y externo de la institución.

Para fortalecer los vínculos con sus diversos grupos de interés, la universidad ha implementado canales de comunicación bidireccionales; estos canales facilitan el relacionamiento estratégico que impulsa el mejoramiento continuo y refuerza la sostenibilidad institucional, creando un espacio de interacción que potencia la colaboración y el crecimiento mutuo. Entre estos canales se encuentran las redes sociales institucionales, el portal web, el boletín EnlaCES Digital, EnlaCES TV, el correo electrónico, las carteleras físicas y virtuales y el Reporte de sostenibilidad institucional (anexo F2-6).

### Interacción con los grupos de interés para el mejoramiento continuo y el desarrollo institucional

La interacción con los diferentes grupos de interés constituye una condición fundamental para diseñar, implementar y evaluar las acciones de mejoramiento continuo de la institución. El Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad define los mecanismos a través de los cuales la universidad retroalimenta los procesos institucionales de toma de decisiones para la creación, modificación, renovación y cierre de los programas académicos, así como para la definición de las prioridades institucionales en materia de investigación y de extensión (documento adjunto 16). Dentro de las principales estrategias de participación de los grupos de interés de la universidad se destacan la evaluación periódica de los estudiantes a los docentes, las asignaturas y los programas; las encuestas institucionales de autoevaluación dirigidas a estudiantes, profesores y personal administrativo y directivo; el estudio bianual de egresados y de empleadores; las sesiones de autoevaluación; los espacios de encuentro del rector con los diferentes grupos de interés, entre otras.

En el ámbito externo, la universidad participa con un destacado liderazgo en diferentes redes y asociaciones de educación superior, tales como ASCUN, ACIET, ASIESDA, GRUPO G8, Virtual Educa, entre otros, así como en asociaciones gremiales y profesionales en los campos disciplinares de las facultades. Esta participación permite establecer un diálogo permanente con actores clave del sector para monitorear continuamente las tendencias, retos y oportunidades de la universidad y de las facultades.

Asimismo, la universidad se ha vinculado a importantes organizaciones del sector productivo y de la sociedad civil, tales como Fenalco, Proantioquia, Cámara de Comercio, Alianza ERA, Consorcio por la Infancia y la Adolescencia, entre otras, con el objetivo de lograr una mayor comprensión del entorno, sus necesidades y problemáticas, de tal modo que pueda garantizar la relevancia y la pertinencia en el despliegue de sus funciones sustantivas.

Este amplio relacionamiento institucional con organizaciones de diferentes sectores le ha permitido a la universidad consolidar a la fecha 186 convenios de docencia servicio (51 con entidades públicas, 132 con privadas y 3 con mixtas), 162 convenios de prácticas profesionales y 11 convenios de pasantías entre 2019 y 2024.

De otro lado, la universidad ha establecido una serie de alianzas estratégicas (bajo diferentes figuras jurídicas) con



instituciones del sector público y privado, mediante las cuales se han dado paso a la creación de centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y la prestación de servicios: el Instituto Colombiano de Medicina Tropical (ICMT, con la Gobernación de Antioquia), el Centro de la Ciencia y la Investigación Farmacéutica (CECIF, con el SENA), el Centro Veterinario para el Bienestar Animal BIVETT (con SURA) y la Unión Temporal San Vicente-CES (con San Vicente Fundación), entre muchas otras.

La universidad se ha destacado por su activa participación en una amplia variedad de plataformas y espacios de influencia en los ámbitos local, nacional e internacional. Su presencia en redes, consejos, comités, mesas técnicas y juntas directivas le ha permitido aportar significativamente al análisis y resolución de problemáticas sociales y ambientales en sus cuatro focos estratégicos. A través de su compromiso en estos espacios no solo ha compartido su experiencia y conocimientos, sino que también ha enriquecido el debate y colaborado en la formulación de soluciones efectivas, consolidándose así como un actor clave en la resolución de desafíos complejos y relevantes para la sociedad.

El anexo F2-6 presenta un resumen del relacionamiento de la universidad con grupos de interés externos; así mismo, en el factor 7 se amplía la descripción de los impactos generados como resultado de este relacionamiento.

### Ejemplo inspirador

Un destacado ejemplo de la participación activa de los grupos de interés en las decisiones institucionales es la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025. En este proceso participaron 203 estudiantes, 113 docentes, 147 administrativos y directivos, 75 egresados y 16 empleadores, sumando un total de 554 personas. La colaboración de cada uno de estos actores resultó en la generación de 5.134 ideas, las cuales contribuyeron significativamente al desarrollo de un plan estratégico sólido y bien fundamentado, que refleja las aspiraciones y la diversidad de perspectivas de la comunidad universitaria.

### Fortalecimiento del relacionamiento con los grupos de interés desde la estrategia y la estructura

Con el objetivo de fortalecer y diversificar el relacionamiento institucional con los diversos grupos de interés, la nueva estructura administrativa ha incorporado la creación de la Dirección de Comunicaciones y Relacionamiento. Esta dirección tiene como propósito centralizar y optimizar los esfuerzos de la universidad en el desarrollo de relaciones estratégicas que potencien su capacidad para generar un impacto significativo en sus cuatro focos de la Agenda Institucional: salud humana, animal y de ecosistemas; lucha contra el hambre y la malnutrición; equidad, inclusión y ciudadanía; y cambio climático, biodiversidad y desastres.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad mantiene una interacción constante y proactiva con sus diversos grupos de interés, lo que permite una retroalimentación continua y valiosa para el Proyecto Educativo Institucional. Este diálogo permanente asegura que las necesidades, expectativas y perspectivas de los grupos de interés se integren de manera efectiva en la planificación y ejecución del proyecto, promoviendo su alineación con los objetivos y valores institucionales.
- La universidad ha establecido mecanismos claramente definidos y estructurados para el relacionamiento con sus grupos de interés. Estos mecanismos están diseñados para facilitar una comunicación eficiente y transparente, garantizando que todos los actores relevantes tengan acceso a canales adecuados para expresar sus opiniones, recibir información y participar activamente en el desarrollo de políticas y estrategias institucionales.
- La institución cuenta con lineamientos éticos y estratégicos que guían el relacionamiento con los grupos de interés. Estos lineamientos orientan las prácticas de interacción

para asegurar que todas las relaciones sean gestionadas con integridad y en concordancia con los objetivos estratégicos de la institución.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario optimizar la sistematización del relacionamiento con los grupos de interés externos a la universidad, prestando especial atención a los impactos directos e indirectos de estas interacciones.
- Es necesario, asimismo, fortalecer el vínculo con actores clave del ámbito internacional para amplificar el impacto global de la universidad. Este fortalecimiento facilitará la colaboración y el intercambio de conocimientos a escala global, y potenciará la capacidad de la universidad para influir y contribuir significativamente en dicho ámbito.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 2 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*.





CARACTERÍSTICA 6

Rendición de cuentas

La rendición de cuentas como compromiso institucional

El Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno establece la rendición de cuentas como un deber institucional que contribuye a garantizar la transparencia, la integridad y la eficiencia en la gestión de recursos y procesos. Este principio permite que todas las decisiones y acciones tomadas por las autoridades universitarias sean evaluadas y justificadas ante la comunidad académica y el público en general. Establecer mecanismos claros y efectivos de rendición de cuentas fomenta una cultura de responsabilidad y confianza, previene posibles irregularidades y asegura que los recursos sean utilizados adecuadamente para cumplir con los objetivos misionales de la institución. Además, la rendición de cuentas promueve la participación activa de los distintos actores en la toma de decisiones, fortaleciendo así la gobernanza y el mejoramiento continuo.

Mecanismos institucionales para la rendición de cuentas

La universidad ha adoptado los estándares internacionales GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de su informe anual de gestión, resultados e impacto, denominado *Reporte de sostenibilidad*. Este reporte constituye una herramienta fundamental para la rendición de cuentas, ya que permite a la universidad comunicar de manera clara y estructurada sus prácticas, logros y desafíos; además, facilita la evaluación y el seguimiento de su desempeño

en relación con los objetivos y compromisos establecidos, proporcionando a los grupos de interés una visión integral y objetiva sobre el impacto social, ambiental y económico de sus actividades. Al alinearse con los estándares GRI, la universidad reafirma su compromiso con la responsabilidad social y la mejora continua, y así consolida su papel como referente en la promoción de prácticas sostenibles y responsables (documentos adjuntos 17 a 21).

Además de los reportes de sostenibilidad, la universidad ha establecido una serie de mecanismos para la rendición de cuentas con sus diferentes grupos de interés, tales como los reportes ante los entes regulatorios (ministerios, DIAN, etc.), las jornadas de docencia, las jornadas de investigación e innovación, el boletín *EnlaCES*, las redes sociales institucionales, los encuentros periódicos con el rector, los procesos de acreditación nacional e internacional, la participación en las convocatorias de medición de grupos de investigación, la participación en *rankings* nacionales e internacionales, y los informes trimestrales de seguimiento a la planeación y el presupuesto.

Se destaca el cumplimiento institucional de los reportes ante los diferentes sistemas de información del Ministerio de Educación Nacional. Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha mantenido la categoría A en el estado consolidado del reporte al SNIES, lo cual indica un cumplimiento de entre el 91% y el 100% en los indicadores *completitud* y *consistencia intertemporal*.

En lo que respecta a las estrategias institucionales para la rendición de cuentas desde una perspectiva de gestión del riesgo, están los siguientes mecanismos:

Tabla F2-1. Mecanismos institucionales para la rendición de cuentas desde la perspectiva de gestión del riesgo

| Mecanismo                                                                                                       | Periodicidad     | Dirigido a          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Informe de gestión semestral sobre el cumplimiento de la gestión integral del riesgo y sus subsistemas.         | Dos veces al año | Consejo Superior    |
| Informe de monitoreo y seguimiento de los riesgos por procesos, estratégicos y de los subsistemas de riesgos.   | Dos veces al año | Directores          |
| Informe de la verificación al cumplimiento de los subsistemas de administración de riesgos: SARLAFT/SICOF/PTEE. | Trimestral       | Líderes de procesos |



| Mecanismo                                                     | Periodicidad                                                      | Dirigido a                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reporte de las denuncias a través del Canal de Transparencia. | Cada que se presente la denuncia<br>Reporte consolidado:<br>anual | Comité de Conducta y Gobierno Organizacional, rector / secretaria general / Control Interno |
| Actas del Comité Financiero, Auditoría y Riesgos.             | Mensual                                                           | Integrantes del Comité Financiero, Auditoría y Riesgos                                      |
| Actas del Comité de Conducta y Gobierno Organizacional.       | Trimestral o de manera extraordinaria                             | Integrantes del Comité de Conducta y Gobierno Organizacional                                |

Al evaluar la percepción de los grupos de interés internos con respecto a las estrategias institucionales para promover la participación en los procesos de autoevaluación y autorregulación, así como en los procesos de rendición de cuentas de la universidad,

podemos observar que los diferentes estamentos valoran positivamente las estrategias mediante las cuales son socializados los resultados e impactos de la gestión institucional (tabla F2-2).

**Tabla F2-2. Percepciones sobre la participación en los procesos de rendición de cuentas 2023-2024**

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                                                                                          | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                           | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   |
| Participación en los procesos de autoevaluación y autorregulación del programa y de la universidad, así como en los procesos de rendición de cuentas de la universidad (incluyendo informes de gestión, comunicación sobre logros y planes de mejoramiento, entre otros). | 4,59        | 0,72 | 4,62       | 0,70 | 4,44                         | 0,71 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La apuesta institucional por los procesos de rendición de cuentas refleja el firme compromiso de la universidad con sus grupos de interés y con la mejora continua. Estos procesos no solo aseguran una gestión transparente y responsable, sino que también fomentan la confianza y el apoyo de estudiantes, empleados, egresados y de la comunidad en general.
- El Reporte de sostenibilidad, elaborado bajo los estándares GRI, constituye una herramienta fundamental para garantizar una rendición de cuentas transparente y detallada. Este reporte ofrece una visión comprensible y completa de las prácticas sostenibles de la universidad, gracias a lo cual los grupos de interés pueden evaluar su desempeño en términos de impacto ambiental, social y económico. Al adherirse a los estándares

internacionales de GRI, la universidad no solo asegura la calidad y coherencia de la información divulgada, sino que también fortalece su reputación como una institución comprometida con la responsabilidad social y la sostenibilidad.

- La existencia de mecanismos institucionales para la rendición de cuentas desde la perspectiva de la gestión del riesgo garantiza la identificación, evaluación y mitigación efectiva de posibles riesgos asociados con las operaciones institucionales. Estos mecanismos incluyen la implementación de controles internos, auditorías regulares y la supervisión continua de los procesos financieros y administrativos.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario fortalecer la participación de la universidad en rankings estratégicos que permitan



no solo obtener una evaluación comparativa de su desempeño en diversas áreas, como calidad académica, investigación, infraestructura y satisfacción estudiantil, sino también identificar fortalezas y áreas de mejora.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 2 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*.

## Conclusiones del factor 2

El gobierno institucional y la transparencia se han consolidado como elementos fundamentales en la gestión de la Universidad CES, y han favorecido la articulación de sus procesos internos con las demandas externas de la sociedad y del entorno académico. Durante el periodo evaluado, la universidad ha emprendido un proceso riguroso de revisión y actualización de sus políticas institucionales, lo que ha resultado en una gobernanza más eficiente y alineada con los principios de integridad y responsabilidad.

La implementación de un sistema robusto de Control Interno y Gestión de Riesgos ha sido otro logro destacado, ya que le ha proporcionado a la Universidad CES las herramientas necesarias para mitigar riesgos y asegurar la sostenibilidad de sus actividades administrativas y misionales. Este enfoque preventivo, sustentado en la transparencia y la ética, no solo refuerza la confianza de los grupos de interés en la institución, sino que también asegura que la administración de recursos y la toma de decisiones sean realizadas bajo estrictos estándares de responsabilidad.

La rendición de cuentas se ha consolidado como un pilar fundamental en el gobierno institucional, en favor de una gestión transparente y responsable que refuerza la confianza entre sus diversos grupos de interés. A través de mecanismos claros y efectivos, como el *Reporte de sostenibilidad*, la universidad asegura que sus decisiones y acciones sean accesibles y comprensibles para todos los miembros de la comunidad universitaria y para el público en general. La adopción de estándares internacionales, como los GRI, en la elaboración de este reporte, refleja un compromiso con la transparencia y la mejora continua, asegurando que la gestión de recursos y la consecución de los objetivos estratégicos sean llevadas a cabo con el más alto nivel de integridad.

El relacionamiento con los grupos de interés es una estrategia clave para la universidad, que reconoce la importancia de estos actores en el desarrollo y consolidación de su misión y visión. A lo largo del periodo evaluado, la institución ha fortalecido sus vínculos con estudiantes, profesores, egresados y diversos actores externos mediante la creación de canales de comunicación bidireccionales que facilitan una interacción constante y significativa. Esta interacción permanente ha favorecido no solo la retroalimentación continua en la toma de decisiones institucionales, sino también la adaptación proactiva a las necesidades y expectativas de estos grupos, para asegurar que las políticas y estrategias institucionales sean pertinentes y relevantes, y estén alineadas con los objetivos de todos los actores involucrados. Además, la universidad ha establecido alianzas estratégicas con organizaciones del sector público y privado, tanto del ámbito nacional como del internacional, lo que



ha ampliado su capacidad de impacto y su relevancia en el entorno académico y social, con lo que consolida su rol como un actor fundamental en el entorno local y nacional.

El proceso de autoevaluación ha puesto en evidencia la necesidad de intensificar los esfuerzos para fortalecer los mecanismos de participación, con un énfasis particular en la inclusión de estudiantes y egresados en los procesos de toma de decisiones institucionales. A pesar de que la universidad ha implementado diversas plataformas y procedimientos para facilitar la participación de estos grupos, los resultados del análisis sugieren que aún existen áreas donde la integración puede ser más efectiva y la representatividad más equitativa. Es esencial que los estudiantes y egresados cuenten con espacios formales para expresar sus opiniones, pero que también se sientan empoderados para contribuir significativamente al desarrollo y la implementación de las estrategias institucionales.

### Juicio de calidad

**Tabla F2-3. Calificación del factor 2**

| <b>Factor</b>                             | <b>Ponderación del factor</b> | <b>Característica</b>                        | <b>Ponderación de la característica con relación al factor</b> | <b>Juicio de calidad de la característica</b> | <b>Juicio de calidad del factor</b> |
|-------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 2. Gobierno institucional y transparencia | 7,00%                         | 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno | 42,00%                                                         | 4,70                                          | 4,70                                |
|                                           |                               | 5. Relación con grupos de interés            | 32,00%                                                         | 4,70                                          |                                     |
|                                           |                               | 6. Rendición de cuentas                      | 26,00%                                                         | 4,70                                          |                                     |

**A partir del análisis realizado por el Comité de Evaluación, es posible establecer que el factor 2. Gobierno institucional y transparencia *se cumple plenamente*.**





---

## FACTOR 3

---

# Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional

## Introducción

La Universidad CES, en su proceso de evolución institucional, se ha enfrentado a un entorno en constante transformación que exige una revisión continua de sus estructuras y procesos. Inspirada por su misión de ofrecer una formación de excelencia que responda a las necesidades de las personas, las comunidades y el entorno regional, la institución ha puesto en marcha una serie de estrategias que buscan alinear su organización con los desafíos contemporáneos. Como parte de esta visión, se ha hecho necesario reforzar su arquitectura organizacional, garantizando que todos los elementos estructurales, funcionales y académicos estén orientados hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

En este contexto, la Universidad CES ha adoptado una gestión organizacional que responde tanto a las exigencias del entorno como a sus propias elecciones estratégicas de crecimiento y consolidación. Este proceso ha implicado la actualización de sus estructuras formales, la optimización de sus procesos y la gestión eficiente de sus recursos, con

el fin de asegurar una integración armónica entre la organización institucional y el cumplimiento de sus funciones sustantivas. La universidad entiende que la eficacia en la gestión institucional no es un fin en sí misma, sino un medio que permite apalancar y potenciar la calidad de su oferta académica, científica y cultural.

En los últimos años, la universidad ha enfrentado situaciones excepcionales, como la pandemia de COVID-19, las cuales demandaron un alto grado de flexibilidad y capacidad de adaptación. La gestión institucional, enfocada en la persona como centro de su misión, permitió afrontar con éxito los desafíos derivados de esta crisis global. La capacidad de reacción ágil y el compromiso con el bienestar de la comunidad universitaria fueron claves para superar las dificultades manteniendo la continuidad y calidad en el desarrollo de sus funciones sustantivas.

El presente capítulo expone los principales logros de la institución en lo que respecta a su desarrollo organizacional, su capacidad de gestión y su compromiso con la sostenibilidad.



## CARACTERÍSTICA 7

## Administración y gestión

### Avances en la modernización de la gestión institucional

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha presentado avances importantes en su estructura administrativa y su gestión institucional. En primer lugar, actualizó la plataforma estratégica contenida en el Proyecto Educativo Institucional (2020) y en el Plan Estratégico de Desarrollo (2020-2025), tal como se expuso en la característica 2 (“La expresión del PEI en la orientación estratégica de la universidad”).

De acuerdo con el seguimiento al avance del Plan Estratégico de Desarrollo realizado en el año 2023, se ha alcanzado un cumplimiento del 83% en las metas establecidas. Al revisar el avance por eje estratégico se observa un cumplimiento del 86% en el eje de *compromiso con las personas*, 93% en *compromiso con el planeta* y 85% en *compromiso con la prosperidad*. El informe detallado es presentado en el documento adjunto 26.

Cada año las unidades académicas y administrativas formulan su plan de acción para el año siguiente, el cual debe estar articulado con el Plan Estratégico de Desarrollo, de tal modo que todas las metas específicas se integran con los ejes y las líneas institucionales. Este plan de acción se conecta, además, con la Agenda Institucional de Mejoramiento y debe finalmente expresarse en el ejercicio de presupuesto anual.

Hasta el año 2023, el seguimiento de los planes de acción de las facultades era realizado semestralmente, pero a partir del año 2024 la institución definió un seguimiento trimestral que permita evaluar los avances en el cumplimiento de las metas planteadas, los logros alcanzados y la eficiencia en la ejecución del presupuesto.

Otro de los logros en materia de administración y gestión ha sido el avance en la actualización de las políticas institucionales, buscando mayor flexibilidad, eficiencia y adaptación a las condiciones del entorno.

Dentro de este proceso de actualización de la normatividad interna se destaca la actualización del Proyecto Educativo Institucional (2020), del Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno (2023), de la Política de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano (2023), de la Política de Egresados (2023), de la Política de Adquisición de Bienes y Servicios (2023), de la Política de Beneficios (2023), de los Estatutos (2024), del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (2024) y del reglamento del grupo de Modelo Pedagógico (2024), entre otras (anexo F2-5).

Como resultado del análisis de los retos internos y externos que enfrenta la institución, el Consejo Superior definió una nueva arquitectura organizacional que refleja su compromiso con la equidad, la eficiencia y la sostenibilidad. Este ejercicio de modernización de la arquitectura tuvo lugar entre los años 2023 y 2024 y permitió la definición de la estructura, los cargos y perfiles y los rangos salariales de la planta administrativa de la universidad. Esta actualización fue posible mediante un estudio técnico contratado con la empresa ARISTOS, basado en una rigurosa referenciación nacional e internacional para adoptar las mejores prácticas del sector (documento adjunto 27).

La nueva estructura tiene como objetivo mejorar la capacidad operativa de las áreas administrativas, fortalecer las relaciones externas, impulsar el desarrollo del talento interno y optimizar el uso compartido y eficiente de los recursos disponibles. Este rediseño organizacional permite una mayor coordinación entre las áreas, fomentando sinergias que contribuyen a una gestión más ágil y efectiva, al tiempo que promueve el crecimiento profesional de los colaboradores y una mejor articulación con los actores externos clave (anexo F1-2).

Los principales cambios de la nueva estructura son:

- Creación del Área de Control Interno.
- Creación de la Dirección de Comunicaciones y Relacionamiento.
- Reubicación y ampliación de la Oficina de Planeación y Desarrollo Organizacional.
- Creación de la Jefatura de Talento Humano.
- Fortalecimiento de los equipos tácticos de las direcciones.
- Migración de los centros de servicios a las facultades.



En lo que respecta a la gestión por procesos, la universidad ha avanzado en la documentación y apropiación de los procesos institucionales, lo cual ha implicado una actualización permanente de los procedimientos, guías, formatos instructivos y manuales (anexo F3-1), así como un ejercicio intencionado de socialización para promover la cultura de la gestión por procesos (anexo F3-2).

Como parte de la consolidación de la gestión por procesos, la universidad ha implementado el Sistema de Gestión de Riesgos y el Sistema de Control Interno, los cuales permiten identificar, evaluar y mitigar posibles amenazas que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. Además, estos sistemas aseguran un control efectivo de los recursos y procesos, garantizando la transparencia, la eficiencia y el cumplimiento de las normativas internas y externas, lo que fortalece, a su vez, la toma de decisiones y mejora la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas o críticas.

En los resultados de la encuesta de percepción realizada entre estudiantes, docentes y personal administrativo/directivo se observa una valoración positiva sobre la organización, administración y gestión de la institución, donde se destaca su orientación hacia las necesidades de la docencia, la investigación, la innovación, la extensión y la proyección social. Los estudiantes otorgaron una calificación promedio de 4,65, los docentes de 4,42 y los administrativos/directivos de 4,47, lo cual refleja un amplio reconocimiento del compromiso institucional con el cumplimiento de sus funciones misionales.

## La gestión del talento humano en la universidad

El Proyecto Educativo Institucional expone la visión y filosofía de la universidad en cuanto al rol del talento humano, destacando su importancia como pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales:

La Universidad CES es consciente de que las metas y su alcance son posibles a través del trabajo y desempeño de sus empleados, elevando su gestión y administración centrada en las personas y no únicamente en los procesos; tiene establecidos unos principios generales y valores en su Proyecto Educativo que definen el perfil de las personas que

hacen parte de la comunidad CES y la importancia de articular los proyectos de vida laboral con la vida personal, donde se priorice el respeto por los derechos humanos y laborales, la eficacia en la gestión de los procesos de conciliación y bienestar, las acciones encaminadas a mejorar la atracción y retención de talento como punto de partida para lograr un bienestar colectivo que desencadene una mayor productividad, genere valor para las partes y sea un diferenciador frente a las demás organizaciones (documento adjunto 2).

Como resultado del análisis que condujo a la actualización de la estructura administrativa, en el año 2024 la institución creó la nueva Jefatura de Talento Humano, adscrita a la Secretaría General, con el objetivo de gestionar integralmente todos los temas de atracción, retención, cualificación, desarrollo, gestión del desempeño, compensación y beneficios, gestión del cambio, relaciones laborales y planificación de carrera y relevo.

El Acuerdo 281 de 2023, del Consejo Superior, estableció la Política de Beneficios, cuyo título IV establece los beneficios para empleados de la universidad y sus familias, incluyendo descuentos en educación continua y educación formal, descuentos en los centros de servicios, beneficios extralegales (monetarios y no monetario) y los programas de becas para los colaboradores y sus hijos.

Entre 2019 y 2024-1 la universidad ha invertido más de 14.000 millones de pesos en estímulos para sus empleados (anexo F3-3). Durante este mismo periodo tuvieron lugar 68 actividades de movilidad internacional y 88 de movilidad nacional (anexo F3-4), y se brindó apoyo institucional a 77 empleados para la realización de sus estudios de educación formal y a 28 en educación no formal (anexo F3-5), con una inversión superior a los 287 millones de pesos (anexo F3-6).

En lo que se refiere a la capacitación interna para personal administrativo, se reportan 1.448 personas beneficiadas entre 2019 y 2024-1 (anexo F3-7), quienes se han formado en diferentes temas relacionados con competencias técnicas y de desarrollo personal (anexo F3-8).

En 2024, la universidad inició una implementación piloto de *Coursera*, con proyectos dirigidos a



estudiantes, docentes, personal administrativo y egresados. En la primera convocatoria del proyecto de Coursera para personal administrativo están participando 78 colaboradores, quienes se están cualificando en 45 cursos diferentes (anexo F3-9). Este mismo año la institución abrió una convocatoria para apoyar la formación posgradual del personal administrativo con una beca del 100% en cualquiera de las universidades del G8 (anexo F3-10).

Asimismo, el fondo de empleados de la universidad (UnionCES) ofrece un amplio portafolio de servicios de ahorro, crédito y bienestar dirigido a los empleados y sus familias. Hasta 2024-1 la universidad cuenta con 845 afiliados a UnionCES.

Cada año, la universidad otorga un reconocimiento a los empleados que cumplen quinquenios de servicio, comenzando a partir de los 10 años de vinculación laboral. Entre 2019 y 2023 entregó 314 reconocimientos, los cuales refuerzan el sentido de pertenencia a la institución y destacan la dedicación, el esfuerzo y el compromiso de los colaboradores. Esto no solo visibiliza el valioso trabajo del personal, sino que también fomenta una cultura organizacional basada en el respeto y la valoración del capital humano (anexo F3-11).

Todos estos esfuerzos institucionales por desarrollar el talento del personal administrativo han permitido la movilidad interna de los colaboradores para cubrir las vacantes y los nuevos cargos que se generan. Entre 2019 y 2024-1, 135 administrativos han tenido ascensos o promociones internas, y siete empleados de la institución han pasado a ocupar cargos directivos de la universidad. En el *ranking* Merco Talento, la Universidad CES se ubica en el puesto 13 entre las empresas con mayor capacidad para atraer y retener el talento dentro del sector educación en Colombia.

### Ejemplo inspirador

Pocas veces tenemos la oportunidad de crecer a la par de una institución, y hacerlo en los ámbitos personal, académico y familiar es aún más excepcional. León Mario Toro Cortés vivió esa oportunidad y la aprovechó al máximo. Hace 22 años ingresó a la Universidad CES como trabajador en el parqueadero, y luego fue auxiliar de ayudas audiovisuales; desde entonces, con su dedicación y compromiso, ha tenido una carrera ascendente: formó parte de la primera cohorte de estudiantes de Derecho (2004), se integró a las labores administrativas en el Centro de Estudios en Derecho y Salud (CENDES), en el que se desempeñó como profesional, y desde el año 2012 funge como su coordinador, gracias a la postulación que le hiciera el reconocido doctor César Augusto Giraldo Giraldo, fundador de dicho centro.

Durante este proceso, con el apoyo del CES, se formó en la especialización de Responsabilidad Civil y Seguros de la UPB, y en la maestría en Derecho de la misma institución, lo cual le permitió convertirse en docente de varios programas académicos, con una altísima valoración por parte de sus estudiantes y de sus pares. Fue reconocido por la Facultad de Derecho como docente destacado (2017) y por la universidad como egresado ejemplar, categoría *docente destacado* (2021).

La trayectoria de León Mario, egresado del pregrado en Derecho, refleja el crecimiento conjunto de su vida y de la universidad. Su historia es un inspirador testimonio de cómo la determinación y el esfuerzo pueden transformar vidas. Su evolución como empleado y académico destaca el poder de la educación y la importancia del respaldo institucional en la movilidad social y el mejoramiento de las condiciones de vida de sus colaboradores.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La modernización de la arquitectura organizacional, que ha permitido una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a los desafíos internos y externos. La creación de áreas como la Dirección de Extensión,

- Control Interno y la Dirección de Comunicaciones y Relacionamento ha fortalecido la capacidad de gestión institucional.
- La actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y del Plan Estratégico de Desarrollo 2020-





2025 asegura que todas las acciones de las unidades académicas y administrativas estén articuladas con los objetivos generales de la institución.

- La implementación del Sistema de Gestión de Riesgos y del Sistema de Control Interno garantizan un control eficiente de los recursos y procesos, fortaleciendo la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento normativo.
- La implementación de políticas robustas de bienestar y cualificación dirigidas al personal administrativo, ayuda a fortalecer el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, asegurando su bienestar integral y promoviendo un entorno laboral saludable. Estas políticas contribuyen a mejorar las competencias técnicas y transversales del personal, lo que se traduce en un desempeño más eficiente y una mayor motivación.
- El avance en la documentación de los procesos institucionales, junto con la socialización interna, demuestra un esfuerzo consciente por promover una cultura organizacional enfocada en la eficiencia y el mejoramiento continuo.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario fortalecer la apropiación institucional de la gestión por procesos promoviendo su adopción como una herramienta estratégica para mejorar la eficiencia operativa, estandarizar procedimientos y

asegurar una mayor coherencia en la ejecución de las actividades administrativas y académicas.

- Impulsar el proceso de transformación digital de la universidad para cerrar las brechas tecnológicas existentes y mejorar la cultura organizacional hacia una mayor adopción de herramientas digitales. Esto incluirá el fortalecimiento de las capacidades digitales de todos los colaboradores, la mejora de la automatización de los procesos clave y la implementación de tecnologías avanzadas que permitan aumentar la eficiencia, reducir los tiempos de respuesta y optimizar la gestión administrativa y académica.
- Adoptar metodologías ágiles en la gestión institucional con el fin de enfrentar los desafíos con mayor rapidez y flexibilidad.
- Realizar un diagnóstico integral de las necesidades de formación del personal administrativo que permita identificar las áreas de mejora y establecer planes de cualificación adecuados para fortalecer las competencias de los colaboradores.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 3 a esta característica es de 4,5, lo que indica que *se cumple plenamente*. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,5.

## CARACTERÍSTICA 8

# Procesos de comunicación

### Estrategias para la comunicación interna y externa

Dada la importancia de los procesos de comunicación interna y externa, la universidad ha avanzado durante el periodo de la actual autoevaluación en la definición de lineamientos y procedimientos que ayuden a formalizar la gestión de la comunicación institucional. Estos lineamientos han sido diseñados con el objetivo

de garantizar que la información fluya de manera eficaz y oportuna entre los diferentes grupos de interés de la universidad, promoviendo una cultura de transparencia, colaboración y participación activa. Entre estos lineamientos se encuentran la Política de Comunicaciones, el Manual de medios, el Manual de identidad visual, el Manual de crisis reputacional, el Manual de eventos y protocolo y el procedimiento para la planificación de la comunicación interna y externa (documento adjunto 28).

La universidad ha generado una estrategia de comunicación interna y externa a partir de una matriz que establece de manera segmentada los canales, los grupos de interés y la periodicidad de la comunicación



(tabla F3-1); esta estrategia ha permitido una mayor efectividad en la difusión de la información y una mejor alineación con las necesidades de cada grupo

de interés, asegurando que los mensajes lleguen a las audiencias correctas a través de los canales más adecuados y con la frecuencia necesaria.

**Tabla F3-1. Matriz de planificación de la comunicación interna y externa en la universidad**

| Canal                                        | Público                                                      | Periodicidad        |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|
| WhatsApp corporativo                         | Empleados y docentes                                         | Según requerimiento |
| Boletín <i>EnlaCES Digital</i>               | Estudiantes, empleados, docentes, egresados, público externo | Quincenal           |
| Redes sociales                               | Todos los grupos de interés                                  | Diario              |
| <i>Entérate con el rector</i>                | Estudiantes, empleados, docentes, egresados, público externo | Según requerimiento |
| Comunicados de prensa                        | Medios de comunicación                                       | Según requerimiento |
| Boletines de prensa                          | Medios de comunicación                                       | Dos semanales       |
| Agenda académica para medios de comunicación | Medios de comunicación                                       | Semanal             |
| Cartelera física                             | Comunidad CES                                                | Quincenal           |
| Ecosistema de herramientas de Office 365     | Comunidad CES                                                | Según requerimiento |
| Sitio web                                    | Todos los grupos de interés                                  | Diario              |

Fuente: Comunicación organizacional

En el ámbito interno, uno de los avances más significativos en la comunicación ha sido la adopción del ecosistema de Office 365, el cual ha servido para mejorar y optimizar los procesos de colaboración y gestión de la información dentro de la universidad. Esta plataforma facilita la integración de herramientas clave, como Microsoft Teams, OneDrive y SharePoint, que promueven una mayor eficiencia en el trabajo colaborativo, el almacenamiento seguro de documentos y el acceso compartido a la información en tiempo real.

### Presencia institucional en los medios de comunicación

En el ámbito externo, la universidad ha logrado consolidar una presencia significativa y constante en diversos medios de comunicación, lo cual ha sido fundamental para incrementar su reconocimiento y visibilidad pública (tabla F3-2).

**Tabla F3-2. Visibilidad en medios de comunicación**

| Año  | N.º de publicaciones |
|------|----------------------|
| 2019 | 1.031                |
| 2020 | 2.205                |
| 2021 | 2.668                |
| 2022 | 2.630                |
| 2023 | 2.178                |

La participación de los voceros institucionales en los diferentes medios de comunicación le ha permitido a la universidad asumir un importante liderazgo en debates públicos sobre cuestiones de interés en sus cuatro focos estratégicos. El documento adjunto 29 presenta el informe detallado de la participación de la universidad en medios de comunicación durante el periodo comprendido entre 2019 y 2023.

Esta capacidad de la universidad para posicionarse en los medios ha sido fundamental para promover sus programas académicos, investigaciones y logros institucionales, lo que a su vez ha potenciado su reputación. Muestra de ello es la inclusión de la



universidad dentro del *ranking* Merco Empresas, que evalúa la reputación corporativa, y donde se ubicó entre los lugares 7 y 11 del sector educación para el periodo comprendido entre 2019 y 2023.

Redes sociales institucionales

La universidad cuenta con diversas redes sociales de carácter institucional, complementadas por perfiles específicos de áreas estratégicas como Bienestar Universitario, egresados y las facultades. Esta segmentación de las redes ha permitido mejorar la

eficiencia y efectividad en la comunicación con los distintos grupos de interés, garantizando un flujo de información ágil, pertinente y focalizado según las necesidades de cada audiencia.

En particular, las redes sociales institucionales han experimentado un notable crecimiento en el número de seguidores, lo cual ha llevado a aumentar significativamente el alcance y visibilidad de los mensajes institucionales (tabla F3-3).

Tabla F3-3. Crecimiento en redes sociales institucionales 2018-2024

| Número de seguidores por año | Facebook | Instagram | X      | LinkedIn | TikTok |
|------------------------------|----------|-----------|--------|----------|--------|
| 2018                         | 44.041   | 15.600    | 14.177 | 7.410    | 7.080  |
| 2019                         | 47.585   | 21.220    | 15.540 | 7.725    | 7.210  |
| 2020                         | 52.261   | 28.234    | 17.449 | 10.804   | 7.500  |
| 2021                         | 55.264   | 35.334    | 18.228 | 13.252   | 10.010 |
| 2022                         | 59.608   | 56.886    | 19.019 | 16.495   | 10.323 |
| 2023                         | 63.664   | 63.450    | 19.183 | 19.186   | 10.600 |
| 2024                         | 64.734   | 67.200    | 19.198 | 24.032   | 11.400 |

Sin embargo, no se trata únicamente del incremento en el número de seguidores, sino también del desarrollo de contenidos de alto valor para fortalecer el vínculo con los grupos de interés y potenciar el impacto de la comunicación institucional. La universidad ha centrado sus esfuerzos en la creación de contenidos relevantes, alineados con las necesidades e intereses de su audiencia, que no solo informen, sino que también generen diálogo, interacción y compromiso (documento adjunto 30).

Estrategia social de marca y comunicación

En 2024 se llevaron a cabo dos estudios centrados en la marca social de la universidad y sus estrategias de comunicación, con el fin de fortalecer su posicionamiento, visibilidad, reconocimiento y capacidad de relacionamiento.

El primer estudio consistió en un análisis de tendencias y buenas prácticas en comunicación y filantropía de universidades nacionales e internacionales (documento adjunto 31). El segundo estudio analizó la estrategia social, de marca y comunicación de la universidad, con el objetivo de identificar sus principales atributos y la manera como estos se reflejan en los procesos

de comunicación con los distintos grupos de interés (documento adjunto 32).

En este análisis se destacaron los atributos asociados a la marca social de la universidad, clasificándolos según su funcionalidad dentro de la estrategia comunicacional. Los atributos identificados fueron: bondadosa, creativa, ética, disciplinada, cumplida, humana, transformadora, cercana y social (figura F3-1).

Figura F3-1. Atributos de la marca social de la Universidad CES



Fuente: Estudio de estrategia social, de marca y comunicación (2024).



Como resultado de este estudio, fue establecida la estrategia de marca social de la universidad, junto con una estrategia de comunicación, orientada a su posicionamiento con base en los atributos identificados (figura F3-2).

Figura F3-2. Estrategia de marca social y comunicación



Fuente: Estudio de estrategia social, de marca y comunicación (2024).

**Apreciaciones sobre los procesos de comunicación**

El estudio de apreciación realizado en el marco de la autoevaluación institucional indagó acerca de la percepción de diferentes actores sobre los

mecanismos de comunicación de la universidad. Tal como lo muestra la tabla F3-4, la comunidad educativa valora de manera positiva los canales, las herramientas y las estrategias de comunicación de la institución, así como su calidad y su utilidad.

Tabla F3-4. Percepciones sobre los procesos de comunicación en la universidad

| Aspecto evaluado                                                                                                                     | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      | Egresados |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|-----------|------|
|                                                                                                                                      | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   | Media     | DS   |
| Los mecanismos de comunicación institucionales (redes sociales, página web, correo electrónico, carteleras, boletines electrónicos). | NA          | NA   | NA         | NA   | 4,43                         | 0,74 | NA        | NA   |
| Los sistemas de información disponibles para el desarrollo de sus funciones.                                                         | NA          | NA   | NA         | NA   | 4,22                         | 0,82 | NA        | NA   |
| Accesibilidad de los recursos informáticos y de comunicación con los que cuenta la institución.                                      | 4,58        | 0,79 | 4,57       | 0,73 | NA                           | NA   | 4,60      | 0,76 |
| Disponibilidad de los recursos informáticos y de comunicación con los que cuenta la institución.                                     | 4,58        | 0,77 | 4,61       | 0,69 | NA                           | NA   | 4,63      | 0,70 |
| Pertinencia de los recursos informáticos y de comunicación con los que cuenta la institución.                                        | 4,62        | 0,74 | 4,66       | 0,65 | NA                           | NA   | 4,67      | 0,67 |
| Seguridad de los recursos informáticos y de comunicación con los que cuenta la institución.                                          | 4,64        | 0,72 | 4,65       | 0,67 | NA                           | NA   | 4,67      | 0,68 |
| Suficiencia de los recursos informáticos y de comunicación con los que cuenta la institución.                                        | 4,61        | 0,74 | 4,57       | 0,71 | NA                           | NA   | 4,65      | 0,69 |
| Usabilidad de los recursos informáticos y de comunicación con los que cuenta la institución.                                         | 4,59        | 0,77 | 4,56       | 0,73 | NA                           | NA   | 4,63      | 0,72 |
| Utilidad de los recursos informáticos y de comunicación con los que cuenta la institución.                                           | 4,64        | 0,72 | 4,68       | 0,65 | NA                           | NA   | NA        | NA   |
| Calidad de los recursos informáticos y de comunicación con los que cuenta la institución.                                            | 4,58        | 0,79 | 4,63       | 0,67 | NA                           | NA   | 4,66      | 0,69 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.





## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad ha implementado lineamientos claros y coherentemente articulados con su estrategia institucional, los cuales guían de manera efectiva tanto la comunicación interna como la externa. Estos lineamientos aseguran que los mensajes y valores transmitidos reflejen los objetivos estratégicos de la institución, promoviendo una imagen unificada y consistente.
- La universidad ha establecido mecanismos de comunicación bien definidos y cuidadosamente planificados para interactuar con los diversos grupos de interés. Estos mecanismos permiten una comunicación eficaz y adaptada a las características y necesidades de cada audiencia.
- La marca social de la universidad ha alcanzado un alto nivel de valoración y reputación en los medios, lo que refleja la sólida conexión entre sus actividades misionales, su responsabilidad social y su compromiso con la comunidad.
- La amplia presencia en medios de comunicación le ha permitido a la universidad ganar mayor visibilidad y reconocimiento, además de fortalecer sus relaciones con actores clave del entorno.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario mejorar la difusión de los logros y avances institucionales entre los grupos de interés internos, para así promover un mayor sentido de pertenencia y alineación con los objetivos estratégicos.
- Es fundamental avanzar en la integración de los medios de comunicación institucional, con el objetivo de evolucionar desde un enfoque de multicanalidad hacia una estrategia de omnicanalidad. Esto servirá para ofrecer una experiencia más coherente y fluida a los diferentes grupos de interés, garantizando que los mensajes institucionales lleguen de manera uniforme y adaptada a través de todos los puntos de contacto.
- Resulta esencial fortalecer las capacidades institucionales en cuanto al uso de herramientas de analítica de datos que permitan monitorear y evaluar los resultados de las estrategias de comunicación implementadas.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 3 a esta característica es de 4,4, lo que indica que *se cumple en alto grado*. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,2.



CARACTERÍSTICA 9

Capacidad de gestión

Gobierno y dirección de la universidad

Como resultado del proceso de revisión de los Estatutos (2024) y del Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno (2023), fueron actualizados los órganos de gobierno de la universidad en lo que respecta a su composición, criterios de selección de sus integrantes, funciones y mecanismos de toma de decisiones. Gracias al acompañamiento de la Cámara de Comercio de Medellín, la institución logró

incorporar dentro de su nueva estructura de gobierno las mejores prácticas del sector en lo referente a eficiencia, transparencia y representatividad.

El anexo F3-12 presenta la composición actual y las funciones de los órganos de gobierno (Sala de Fundadores, Consejo Superior, Consejo Académico y Comité Administrativo). Asimismo, el anexo F3-13 presenta un informe de las sesiones realizadas anualmente por cada uno de los órganos de gobierno.

Con respecto a los procesos de elección de los cargos directivos, la universidad ha establecido los siguientes criterios:

Tabla F3-5. Elección de los cargos directivos de la universidad

| Cargo                       | Periodo                                   | Norma que define el proceso de nombramiento | Instancia competente para la elección |
|-----------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------|
| Rectoría                    | Cuatro años (reelegible por dos periodos) | Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno   | Sala de Fundadores                    |
| Direcciones                 | Indefinido                                | Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno   | Consejo Superior                      |
| Secretaría General          | Indefinido                                | Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno   | Consejo Superior                      |
| Decanos y jefes de programa | Cuatro años (reelegible por dos periodos) | Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno   | Consejo Superior                      |
| Revisoría fiscal            | Un año (reelegible por tres periodos)     | Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno   | Sala de Fundadores                    |

Fuente: Secretaría General.

Para proveer los cargos directivos, la Universidad realiza un proceso de convocatoria y selección con el apoyo del Centro de Medición y Evaluación de la universidad (CESMIDE) y, en algunos casos, de firmas externas.

Con el fin de fortalecer las capacidades de liderazgo del equipo de dirección de la universidad, se realizó un proceso de formación de alto nivel denominado “Escuela de Liderazgo y Dirección”. Como resultado de este proceso, la institución definió el modelo de liderazgo CES (documento adjunto 33), y se certificaron 25 personas del equipo primario de la Rectoría, decanos, jefes de programa y líderes de los centros de servicios de la universidad.

La descripción de los procesos de evaluación de las directivas de la universidad se presenta en la característica 16.

El equipo administrativo de la universidad

Con la actualización de la estructura administrativa, se fortalecieron los equipos de trabajo de cada una de las direcciones, al mejorar la capacidad de respuesta frente a los retos y desafíos institucionales. En total fueron creados 34 cargos nuevos y otros 16 se transformaron para mejorar el perfil.

Para la vinculación del personal administrativo existe un procedimiento por competencias que permite seleccionar el talento humano competente requerido por la universidad, sus centros de servicios y sus proyectos. Este procedimiento es llevado a cabo por el Área de Talento Humano con el apoyo técnico de CESMIDE (Centro de Evaluación y Medición de la Universidad CES) y el apoyo operativo de Magneto (documento adjunto 34). Los nombramientos de la planta administrativa de la universidad deben ser aprobados por el Comité



Administrativo y los nombramientos de la planta académica son aprobados por el Consejo Académico. La creación de nuevos cargos en ambas plantas es competencia del Consejo Superior.

Durante el periodo 2020-2024, la institución ha llevado a cabo un proceso intensivo de formación en liderazgo dirigido a los equipos administrativos, con la participación de 251 personas. A través de este programa, la universidad ha buscado fortalecer las competencias de liderazgo, gestión estratégica y toma de decisiones de su personal administrativo, promoviendo una cultura organizacional basada en la colaboración y el compromiso con los objetivos institucionales.

La descripción de los procesos de evaluación del personal administrativo de la universidad se presenta en la característica 16.

Apreciación con relación a la capacidad de gestión de la universidad

Las encuestas de percepción realizadas en el marco del proceso de autoevaluación institucional muestran una valoración positiva del liderazgo, la integridad y la idoneidad de los directivos de la universidad. También se percibe de manera positiva la claridad y transparencia en la designación de responsabilidades, funciones y procedimientos que deben seguirse en la institución (tabla F3-6).

Tabla F3-6. Percepciones sobre la gestión de la institución

| Aspecto evaluado                                                                                                                  | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|
|                                                                                                                                   | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   |
| Transparencia en la designación de los cargos de dirección de la universidad.                                                     | NA          | NA   | 4,27       | 1,01 | 4,23                         | 0,88 |
| Liderazgo, integridad e idoneidad ejercidos por los directivos.                                                                   | 4,62        | 0,70 | 4,65       | 0,71 | 4,32                         | 0,80 |
| Claridad y transparencia en la designación de responsabilidades, funciones y procedimientos que deben seguirse en la universidad. | NA          | NA   | 4,44       | 0,82 | 4,26                         | 0,81 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

Fortalezas

- La existencia de un gobierno institucional sólido y transparente, constituido por órganos bien definidos y diferenciados.
- La claridad en las funciones, responsabilidades y alcances de los órganos de gobierno, lo que garantiza una estructura organizativa eficiente y coherente. Estas funciones están debidamente establecidas y respaldadas por los Estatutos y el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno.
- La confianza de la comunidad educativa en la idoneidad, integridad y capacidad de liderazgo de los directivos y órganos de gobierno. Este nivel de confianza se ha consolidado gracias a una trayectoria institucional que promueve una

gestión ética y responsable, alineada con los valores fundamentales de la universidad.

- Los procesos de formación en liderazgo dirigidos al personal directivo y administrativo de la universidad, que han ayudado a definir un modelo de liderazgo propio basado en la conciencia, la excelencia y la sinergia.

Oportunidades de mejoramiento

- Formalizar un plan estructurado de sucesión para los cargos directivos y estratégicos, con el fin de asegurar la continuidad del liderazgo institucional a largo plazo. Este plan debe incluir procesos bien definidos para la identificación, formación y preparación de futuros líderes, garantizando que las



transiciones en puestos clave se realicen de manera fluida y sin interrupciones en la visión y misión de la universidad.

- Asimismo, fortalecer la Escuela de Liderazgo y Dirección, desarrollando nuevos módulos orientados a afianzar la visión estratégica, las competencias técnicas y las habilidades de liderazgo del equipo directivo de la universidad. Estos módulos deben estar alineados con las tendencias globales en gestión educativa a fin de promover la adaptación y el crecimiento continuo de los líderes, de suerte que puedan enfrentar los retos presentes y futuros de la institución con mayor efectividad.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 3 a esta característica es de 4,6, lo que indica que *se cumple plenamente*. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,8.

Si bien la característica se mantiene en un nivel de cumplimiento pleno, hubo una leve disminución en la calificación en comparación con la evaluación anterior. Según el análisis del Comité Evaluador, esta diferencia está asociada a los procesos de relevo que han tenido lugar en el equipo directivo de la universidad, lo cual ha implicado un proceso de ajuste y transición. Estos cambios, necesarios para la renovación institucional, han requerido tiempo para consolidar nuevas dinámicas de liderazgo y adaptación a las responsabilidades estratégicas.

## CARACTERÍSTICA 10

# Recursos de apoyo académico

### Entornos prácticos de aprendizaje

La Universidad CES, en su modelo pedagógico, concibe los entornos prácticos de aprendizaje como todos aquellos escenarios de interacción orientados a que el estudiante pueda aprender haciendo. Estos entornos están integrados, entre otros, por los laboratorios y los ambientes de simulación.

Con respecto a la anterior acreditación, la universidad pasó de 40 entornos prácticos de aprendizaje a 70, ampliando su capacidad operativa de 735 puestos de trabajo a 1.304, y duplicando el área de destinación, que para el año 2024 es de 6.662 metros cuadrados (anexo F3-14).

Los espacios de laboratorio y simulación cuentan con una dotación de equipos y tecnología del más alto nivel, lo cual ha representado una inversión de 8.943 millones de pesos entre 2019 y 2024 (anexo F3-15).

Uno de los avances durante el actual periodo de autoevaluación es la integración de todos los laboratorios y ambientes de simulación en un sistema institucional de entornos prácticos de aprendizaje adscritos a la Dirección Académica. De este modo, la gestión de estos entornos se encuentra centralizada e integrada, lo cual ha permitido fortalecer el desarrollo de actividades interprofesionales, al tiempo que se logra una mayor eficiencia en el uso de los espacios, los procesos de compras, el mantenimiento de los equipos, la disposición de los insumos y la gestión de la información.





Ejemplo inspirador

Uno de los entornos prácticos de aprendizaje en los que se expresa plenamente el modelo pedagógico de la universidad es el Centro de Entrenamiento de Competencias (CEC). Inaugurado en el año 2019, el CEC se ha convertido en un espacio de referencia institucional para el entrenamiento y evaluación de competencias de los estudiantes de la universidad en las diferentes áreas del conocimiento. El CEC cuenta con 14 cubículos que recrean las condiciones reales de los entornos profesionales, contribuyendo a la construcción de escenarios de simulación altamente ajustados a la realidad y con ayuda tecnológica de primer orden.

Dispone también sistemas audiovisuales de última generación, grabación en tiempo real y salas de retroalimentación estructurada que permiten la realización de actividades de simulación de alta fidelidad, bajo un modelo formativo altamente estructurado.



[Clic aquí para ver el video](#)

Las encuestas de autoevaluación reflejan una valoración muy positiva de los espacios de laboratorio y simulación por parte de los estudiantes, profesores y egresados, tal como se observa en la tabla F3-7.

Tabla F3-7. Percepciones sobre los laboratorios y los espacios de simulación

| Aspecto evaluado                                            | Estudiantes |      | Profesores |      | Egresados |      |
|-------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|-----------|------|
|                                                             | Media       | DS   | Media      | DS   | Media     | DS   |
| Accesibilidad de los espacios de laboratorio y simulación.  | 4,55        | 0,83 | 4,61       | 0,70 | NA        | NA   |
| Capacidad de los espacios de laboratorio y simulación.      | 4,52        | 0,83 | 4,55       | 0,75 | 4,51      | 0,87 |
| Disponibilidad de los espacios de laboratorio y simulación. | 4,51        | 0,84 | 4,53       | 0,77 | 4,42      | 0,93 |
| Dotación de los espacios de laboratorio y simulación.       | 4,54        | 0,81 | 4,56       | 0,76 | 4,56      | 0,84 |
| Pertinencia de los espacios de laboratorio y simulación.    | 4,59        | 0,78 | 4,67       | 0,68 | 4,58      | 0,84 |
| Suficiencia de los espacios de laboratorio y simulación.    | 4,56        | 0,82 | 4,54       | 0,75 | 4,54      | 0,84 |
| Calidad de los espacios de laboratorio y simulación.        | 4,62        | 0,75 | 4,69       | 0,66 | 4,62      | 0,78 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

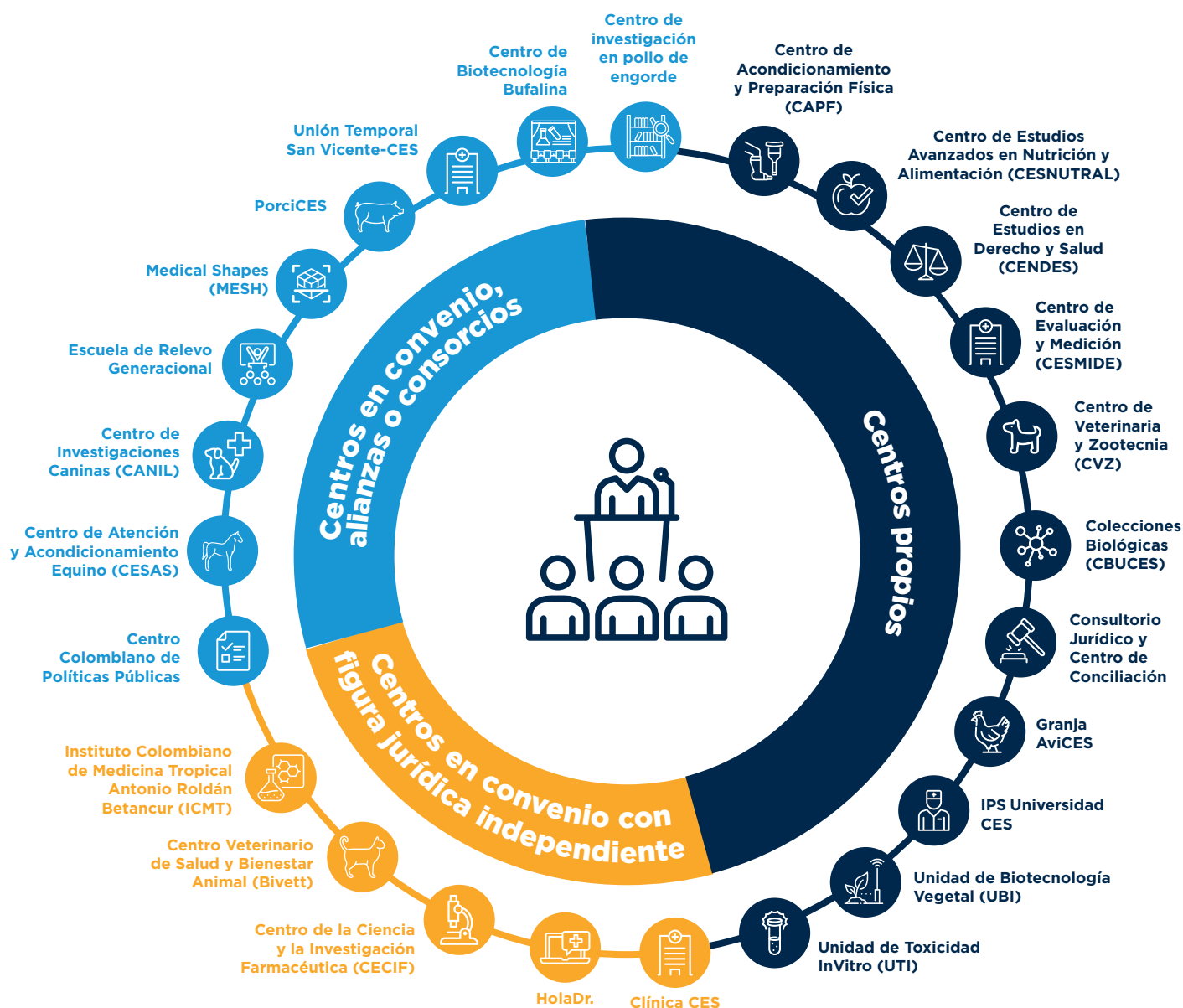


## Entornos de aprendizaje en contexto

Otro aspecto distintivo del modelo pedagógico es el aprendizaje en entornos reales. Para tal fin, la universidad cuenta con centros propios y en convenio en los que se integran la enseñanza, la investigación,

la innovación y la prestación de servicios tales como: la Clínica CES, el Centro de Veterinaria y Zootecnia, la IPS CES, el Centro de la Ciencia y la Investigación Farmacéutica (CECIF), entre otros (figura F3-3).

**Figura F3-3. Centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y la prestación de servicios (CEIS)**



Además de los CEIS, la universidad cuenta con 359 convenios de docencia-servicio, pasantías y prácticas, a través de los cuales los estudiantes desarrollan actividades de aprendizaje en contexto, acompañados

por sus profesores y los docentes adscritos. Con relación al proceso de acreditación anterior se evidencia un crecimiento del 46% en el número de convenios (anexo F3-16).



La gestión de estos entornos es llevada a cabo por el Área de Entornos de Aprendizaje en Contexto, adscrita a la Dirección Académica. Esta área es la responsable del relacionamiento con los escenarios de práctica y rotación, la verificación del cumplimiento de las condiciones normativas establecidas en los registros calificados, el relacionamiento con los docentes adscritos y el acompañamiento a las facultades en la gestión de las actividades académicas que se desarrollan en dichos entornos.



[Clic aquí para más información](#)

Los resultados de la encuesta de apreciación permiten evidenciar una valoración muy positiva con relación a los escenarios de práctica y a los campos de rotación entre los estudiantes, profesores y egresados, tal como lo muestra la tabla F3-8.

**Tabla F3-8. Percepciones sobre los escenarios de práctica y los campos de rotación**

| Aspecto evaluado                                                   | Estudiantes |      | Profesores |      | Egresados |      |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|-----------|------|
|                                                                    | Media       | DS   | Media      | DS   | Media     | DS   |
| Accesibilidad de los escenarios de práctica o campos de rotación.  | 4,59        | 0,76 | 4,66       | 0,63 | 4,54      | 0,85 |
| Capacidad de los escenarios de práctica o campos de rotación.      | 4,60        | 0,74 | 4,66       | 0,63 | 4,52      | 0,86 |
| Disponibilidad de los escenarios de práctica o campos de rotación. | 4,59        | 0,76 | 4,64       | 0,65 | 4,49      | 0,89 |
| Dotación de los escenarios de práctica o campos de rotación.       | 4,57        | 0,76 | 4,56       | 0,67 | 4,52      | 0,86 |
| Pertinencia de los escenarios de práctica o campos de rotación.    | 4,63        | 0,71 | 4,71       | 0,60 | 4,56      | 0,85 |
| Suficiencia de los escenarios de práctica o campos de rotación.    | 4,62        | 0,73 | 4,65       | 0,64 | 4,56      | 0,81 |
| Calidad de los escenarios de práctica o campos de rotación.        | 4,64        | 0,71 | 4,71       | 0,59 | 4,56      | 0,83 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

## Entornos digitales de aprendizaje

La pandemia de COVID-19 permitió a la universidad poner a prueba la robustez de sus entornos digitales de aprendizaje, no solo en lo que respecta a la infraestructura y recursos tecnológicos, sino también a las capacidades de los docentes y de los equipos de las áreas de apoyo para el uso intencionado de tecnologías en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Estas capacidades, que venían siendo fortalecidas a través de procesos de cualificación constante a los docentes, permitieron a la universidad migrar a la presencialidad asistida por tecnología incluso antes de que el Gobierno estableciera los decretos de cuarentena, gracias a lo cual todas las actividades académicas pudieron desarrollarse sin un solo día de interrupción.

A raíz de los aprendizajes, fruto de la pandemia, la universidad adopta una postura de vanguardia para potenciar el uso de tecnologías en los procesos formativos y decide transformar CES Virtual en CES Digital, buscando un mayor alcance e impacto en la incorporación intencionada de tecnologías dentro de

los procesos de enseñanza y aprendizaje en todas las modalidades de formación.

La Universidad CES cuenta con dos plataformas educativas virtuales:

- **CES Virtual:** Plataforma educativa dedicada a la educación formal.
- **EC Virtual:** Plataforma dedicada a programas de educación continua virtuales, híbridos, o para apoyar actividades de educación continua presencial.

Ambas plataformas están soportadas en el LMS (*learning management system*) Moodle y, como complemento, se apoyan en una serie de aplicaciones y herramientas que enriquecen el desarrollo de los materiales educativos y los procesos de formación virtuales, favoreciendo las experiencias educativas que se dan en modalidades mediadas por TIC. Entre estas se encuentran: *Turnitin, Teams, Canva, Genially, ScreenPal, Vimeo, Creative Cloud*, y un inventario de recursos de *software* libre y herramientas web de dominio público.



La plataforma educativa CES Virtual aloja 3.977 aulas virtuales, las cuales incluyen carteleros informativos de cada uno de los programas aulas virtuales de apoyo a la presencialidad para enriquecer la experiencia de enseñanza-aprendizaje, y las aulas de los cursos virtuales. Estas aulas incorporan un sistema de videoconferencia (TEAMS), integrado al MLS que permite tener espacios de interacción sincrónica.

Para un aprovechamiento óptimo de estos recursos la institución tiene 122 objetos de información sobre temas relacionados con incorporación de TIC para mejorar las competencias digitales de la comunidad CES (anexo F3-17).

EC Virtual aloja 466 aulas virtuales, dentro de las que se encuentra una amplia oferta de cursos y diplomados virtuales de diferentes áreas del conocimiento, y ambientes virtuales de apoyo o de memorias para la oferta presencial de educación continua.

La Universidad CES se compromete con ofrecer una educación de excelencia a todos sus estudiantes, independientemente de su modalidad de estudio. Tanto los estudiantes presenciales como los virtuales tienen acceso a una amplia gama de herramientas y recursos digitales que les ayudan a aprender de manera autónoma y flexible. Las plataformas educativas de la universidad facilitan la interacción entre estudiantes y profesores, en un ambiente de aprendizaje colaborativo y dinámico.

El anexo F3-18 presenta el resumen de las estadísticas de uso de los recursos y actividades que provee la plataforma CES Virtual, así como de las capacitaciones realizadas entre 2019 y 2024-1.

### Ejemplo inspirador: CES en CASA

Desde el año 2017, la universidad ha venido implementando una estrategia denominada “CES EN CASA” que consiste en migrar toda la operación de la Universidad a la virtualidad un día al semestre.

A través de esta estrategia se busca fortalecer las competencias digitales de la comunidad educativa y aportar a la sostenibilidad del planeta.

Gracias a la implementación exitosa de CES EN CASA, la Universidad pudo adaptarse de manera

rápida a la presencialidad asistida por tecnología durante la pandemia, y mantener el desarrollo de sus actividades académicas sin ninguna interrupción.



[Clic aquí para ver CES en Casa 2021](#)



[Clic aquí para ver Cerca de 1.400 maestros y estudiantes participaron de jornada de telestudio.](#)



[Clic aquí para ver Positivo balance deja el inicio de clases virtuales en la universidad CES](#)

### Recursos bibliográficos

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la Biblioteca Fundadores ha seguido creciendo y diversificando sus recursos y servicios básicos y especializados para contribuir de manera pertinente y actualizada al desarrollo de las funciones misionales de la universidad. La biblioteca cuenta con un área de 2.036 metros cuadrados, 424 puestos de lectura, una sala de cine para 24 personas, una sala virtual para 26 personas y una sala de producción audiovisual. El informe detallado de las colecciones disponibles en la biblioteca se encuentra en el anexo F3-19.

Entre 2019 y 2024 la biblioteca invirtió 8.701 millones de pesos en recursos digitales y 177 millones en recursos físicos: una clara tendencia hacia la digitalización debido a la creciente demanda de acceso remoto y flexible a la información académica. Esta inversión en recursos como bases de datos, libros electrónicos y plataformas en línea, ha mejorado significativamente la experiencia de los usuarios, al ofrecer contenidos actualizados y accesibles desde cualquier lugar, mientras que la menor inversión en recursos físicos refleja un cambio hacia el uso eficiente del espacio y la integración de tecnologías digitales en el entorno académico (anexo F3-20).

Con respecto al uso de los recursos de la biblioteca, se evidencia la una clara disminución en la consulta y préstamos de recursos físicos, y una mayor utilización de los recursos virtuales (anexo F3-21). Esta tendencia se incrementó mucho más durante la pandemia por la imposibilidad de acceder al material bibliográfico y por las condiciones de bioseguridad, que restringieron el acceso a ciertos recursos.





Durante el periodo de la actual autoevaluación, 11.970 personas han sido capacitadas en diferentes temas relacionados con la gestión de los recursos bibliográficos, a fin de promover la autonomía de la comunidad universitaria en lo que respecta a sus habilidades informacionales (anexo F3-22).

Ejemplo inspirador

Desde el año 2020, la biblioteca implementó el servicio de *revisión de Syllabus*, que tiene como objetivo acompañar a los programas académicos en la revisión de la bibliografía usada en cada asignatura, verificando que el material que va a ser usado por el docente esté disponible en la biblioteca y que, además, esté actualizado de acuerdo con las temáticas propias de cada asignatura.

Este servicio de la biblioteca busca garantizar que todos los estudiantes tengan acceso al material de estudio propuesto por los docentes y que el presupuesto anual para recursos bibliográficos sea invertido eficientemente según las necesidades de cada programa (anexo F3-23).

Los resultados de la encuesta de apreciación permiten evidenciar una valoración muy positiva de los recursos bibliográficos de la universidad entre los estudiantes, profesores y egresados, tal como lo muestra la tabla F3-9.

Tabla F3-9. Percepciones sobre los recursos bibliográficos

| Aspecto evaluado                                                                                                                                            | Estudiantes |      | Profesores |      | Egresados |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|-----------|------|
|                                                                                                                                                             | Media       | DS   | Media      | DS   | Media     | DS   |
| Accesibilidad del material bibliográfico con que cuenta la universidad (colecciones bibliográficas, documentales y de archivo, bases de datos y revistas).  | 4,58        | 0,77 | 4,60       | 0,72 | 4,60      | 0,75 |
| Actualización del material bibliográfico con que cuenta la universidad (colecciones bibliográficas, documentales y de archivo, bases de datos y revistas).  | 4,62        | 0,72 | 4,66       | 0,64 | 4,65      | 0,68 |
| Disponibilidad del material bibliográfico con que cuenta la universidad (colecciones bibliográficas, documentales y de archivo, bases de datos y revistas). | 4,55        | 0,77 | 4,62       | 0,67 | 4,59      | 0,72 |
| Pertinencia del material bibliográfico con que cuenta la universidad (colecciones bibliográficas, documentales y de archivo, bases de datos y revistas).    | 4,64        | 0,70 | 4,68       | 0,66 | 4,70      | 0,65 |
| Suficiencia del material bibliográfico con que cuenta la universidad (colecciones bibliográficas, documentales y de archivo, bases de datos y revistas).    | 4,59        | 0,75 | 4,53       | 0,72 | 4,60      | 0,70 |
| Utilidad del material bibliográfico con que cuenta la universidad (colecciones bibliográficas, documentales y de archivo, bases de datos y revistas).       | 4,67        | 0,69 | 4,72       | 0,62 | 4,71      | 0,62 |
| Calidad del material bibliográfico con que cuenta la universidad (colecciones bibliográficas, documentales y de archivo, bases de datos y revistas).        | 4,69        | 0,67 | 4,73       | 0,62 | 4,73      | 0,62 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.



## Recursos tecnológicos de apoyo académico

Para el desarrollo de sus funciones misionales, la universidad cuenta con 40 *softwares* licenciados para la docencia y la investigación, 4.626 licencias de Office 365, 1.554 computadores para el uso de docentes y personal administrativo y 700 computadores para el uso de los estudiantes, 80 puestos de trabajo en salas de cómputo, 42 unidades móviles de videoconferencia, 32 aulas dotadas para videoconferencia y el 100% de las aulas dotadas con equipos audiovisuales (anexo F3-24).

La Universidad CES inauguró en 2024 una nueva aula híbrida piloto, equipada con tecnología de última generación y mobiliario versátil que fomenta la colaboración y la participación activa. Este espacio innovador ha sido diseñado para ofrecer una experiencia de aprendizaje inmersiva y personalizada, y permite a los estudiantes, tanto presenciales como remotos, acceder a los mismos recursos y oportunidades de interacción. La combinación de elementos físicos y digitales crea un entorno de aprendizaje dinámico y colaborativo, donde los estudiantes pueden desarrollar habilidades del siglo XXI y construir conocimientos de manera más efectiva.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad ha demostrado una alta coherencia entre su modelo pedagógico y los medios educativos que pone a disposición de la comunidad académica.
- La gestión eficiente de estos medios educativos ha sido clave para optimizar su uso, asegurando que los recursos sean accesibles, pertinentes y suficientes para todos los programas de la universidad.
- Se destacan los entornos prácticos de aprendizaje y los entornos de aprendizaje en contexto, que brindan una experiencia formativa inmersiva para aprender haciendo, en consonancia con el modelo pedagógico de la universidad.
- Durante la pandemia, la calidad de los medios educativos disponibles jugó un papel crucial para lograr una transición inmediata a la presencialidad

mediada por tecnologías, sin interrumpir en ningún momento el desarrollo de las actividades académicas.

### Oportunidades de mejoramiento

- No se identificaron oportunidades de mejoramiento en esta característica.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 3 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,2: un avance institucional en lo que se refiere a los recursos de apoyo académico.



## CARACTERÍSTICA 11

## Infraestructura física y tecnológica

### Ecocampus metropolitano biodiverso

Durante tres años consecutivos, la universidad ha recibido el Sello de Ecouniversidad, en categoría AAA, de la Corporación Autónoma Regional de Antioquia (Corantioquia). Este ecocampus se encuentra distribuido en el área metropolitana del Valle de Aburrá en los municipios de Medellín (edificios A, B y C), Sabaneta (IPS CES, consultorio jurídico, ICMT, CECIF) y Envigado (Centro de Veterinaria y Zootecnia, finca Villa Elisa, pistas de APH, etc.). En total, la universidad cuenta con 265.076 metros cuadrados de lote, 83.253 construidos y 3.958 de áreas libres. El anexo F3-25 presenta una descripción detallada de la infraestructura física de la universidad.

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha realizado intervenciones de infraestructura para generar nuevos espacios académicos, de estudio y de bienestar, entre los que se encuentran 13 nuevos laboratorios y espacios de simulación (incluyendo el Centro de Entrenamiento de Competencias), Área 77 (tienda universitaria, café y *coworking*), la plazoleta estudiantil, nuevas aulas de clase en el edificio B, un aula híbrida, la sala de danza y cultura, el salón de eventos, las áreas de bienestar en Sabaneta y Envigado y el *coworking* en el Hospital General de Medellín para los estudiantes y docentes (en comodato). En total, la institución ha hecho inversiones en mejoras y nuevos desarrollos de infraestructura por un valor superior a los 32.000 millones de pesos entre 2019 y 2024 (anexo F3-26).

Pocos días antes de la pandemia, la universidad inició la construcción del edificio D, el cual está proyectado para el desarrollo de nuevas aulas, laboratorios, *coworking*, espacios de estudio y oficinas de profesores; no obstante, con la llegada de la crisis sanitaria, la universidad tomó la decisión de suspender dicho proyecto y realizar una actualización de su Plan Maestro, con el objetivo de proyectar el crecimiento futuro de su infraestructura física y tecnológica en coherencia con su modelo pedagógico y con los nuevos desafíos sociales y del sector.

En 2023, la universidad emprendió la actualización de su Plan Maestro con la fase de preinversión (documento

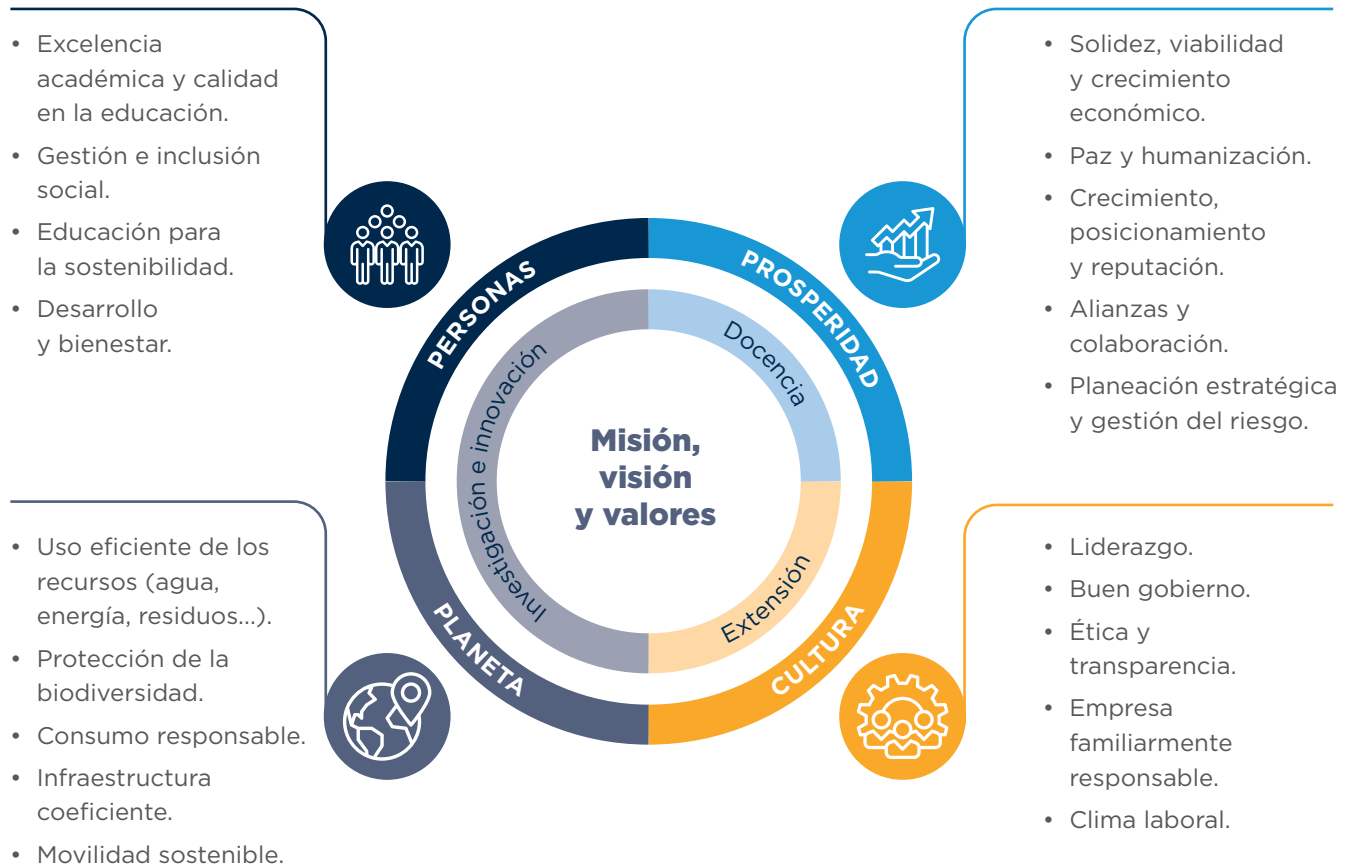
adjunto 7). La nueva visión del plan maestro prioriza una concepción holística del campus como un conjunto para ofrecer soluciones integrales; además, comprende la infraestructura y los espacios físicos en conexión con los programas, la misionalidad y el contexto de la universidad a partir de nueve retos estratégicos:

- Fomentar ambientes para el cuidado y la inclusión.
- Potenciar el modelo pedagógico del aprender haciendo, vinculándolo a las alianzas con empresas y emprendimientos.
- Implementar nuevas tecnologías para lograr una gestión más eficiente y espacios sostenibles e inteligentes.
- Incorporar el diseño del paisaje como un elemento central para potenciar el espacio público, los espacios comunes y las zonas verdes.
- Crear lineamientos y criterios para el desarrollo y repotenciación de infraestructuras.
- Definir criterios para desarrollar soluciones pasivas para la climatización y soluciones basadas en la naturaleza para el manejo de aguas.
- Desarrollar infraestructuras y programas que conecten a la universidad con sus contextos.
- Tener una visión integradora de los campus, de las edificaciones y de los espacios de aprendizaje como laboratorios vivos.
- Crear alternativas de calidad para la movilidad.

### Sostenibilidad y accesibilidad de la infraestructura física

Para garantizar la accesibilidad de todas las personas al campus, la universidad ha realizado intervenciones de infraestructura que permitan reducir las barreras arquitectónicas; algunas de estas intervenciones son la creación de rampas de acceso al bloque A, la rampa móvil en el teatro y el auditorio, la habilitación del acceso a los pisos superiores de la biblioteca a través del ascensor, la adecuación de baños y parqueaderos accesibles, entre otras. El documento adjunto 35 incluye la guía de accesibilidad universitaria para personas con discapacidad.

La Universidad CES integra la sostenibilidad como un componente fundamental de su misión gestionando activamente su impacto social, ambiental y económico. En este sentido, trabaja por un equilibrio entre el crecimiento económico que garantice su viabilidad, el bienestar social basado en la inclusión y equidad y un desarrollo ambiental responsable (documento adjunto 36).

**Figura F3-4. Modelo de sostenibilidad de la Universidad CES**

En atención a este compromiso institucional con la sostenibilidad, la universidad ha implementado una estrategia integral para el uso eficiente de los recursos que incluye un plan de acción por el clima (documento adjunto 37), un programa de uso eficiente y racional del agua (documento adjunto 38), un plan para la reducción del consumo de energía y un plan para la gestión ambiental de residuos. El anexo F3-27 presenta los principales resultados e impactos de la gestión ambiental de la universidad en el periodo 2019-2024.

### Infraestructura tecnológica

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha realizado importantes esfuerzos técnicos y financieros para contar con una infraestructura tecnológica robusta, segura y eficiente que permita dar respuesta a los requerimientos de la institución, tanto en sus funciones sustantivas como en su gestión administrativa (anexo F3-28), alcanzando una inversión superior a los 38.000 millones de pesos (anexo F3-29).

Los avances en infraestructura tecnológica han fortalecido la seguridad de la información, un aspecto crítico para la continuidad operativa y la protección de los activos digitales y físicos. La institución ha implementado soluciones avanzadas para la protección de servicios expuestos en internet, con mejora en la detección de amenazas y prevención de ataques de denegación de servicio distribuido (DDoS). Los equipos de cómputo cuentan con herramientas para bloquear amenazas y detectar comportamientos sospechosos, más un *software* de borrado seguro de información para proteger datos confidenciales.

La autenticación multifactor ha incrementado la seguridad en los accesos, mientras que los protocolos SPF, DKIM y DMARC protegen contra fraudes y suplantaciones de dominios. Los servidores están protegidos ante amenazas conocidas y desconocidas, y la red está asegurada mediante certificados SSL y filtrado de tráfico. Estas medidas no solo garantizan la seguridad operativa, sino que aseguran el cumplimiento normativo y reducen riesgos en un entorno digital cada vez más complejo.





Tabla F3-10. Infraestructura tecnológica para la seguridad de la información

| Servicio                                                   | Descripción                                                                                                                                                         | Proveedor |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Datacenter</b> ZF, infraestructura como servicio (IaaS) | La institución tiene una infraestructura completa ubicada en la ciudad de Bogotá. Esta infraestructura está físicamente custodiada y administrada por el proveedor. | Internexa |
| DRaaS ( <i>disaster recovery as a service</i> )            | <i>Datacenter</i> alternativo configurado con los servidores más críticos; entra en acción en caso de un desastre en el <i>datacenter</i> principal.                | Internexa |
| Microsoft 365                                              | Ofimática y herramienta principal de comunicación, con muchas opciones y controles de seguridad para el control y la facilidad del movimiento de información.       | Microsoft |

Fuente: Tecnologías de la información

Adicionalmente, la Universidad CES actualizó el sistema de telefonía interna en todas sus sedes (Poblado, Sabaneta, Envigado), pasando de una telefonía analógica a la telefonía IP (digital), que permite utilizar los puntos de datos de las sedes y, con ello, tener comunicación directa entre ellas a través de la infraestructura de red de datos (canales MPLS). Con esta actualización comienza el servicio de *contact center* para la sede Poblado, en su línea principal 6044440555.

En 2024 tuvo lugar la actualización en la arquitectura del sistema de telefonía IP interna; los servidores que integran este sistema, y que anteriormente eran físicos (*on-premise*), ubicados en el Centro de Datos de la sede Poblado, edificio A, piso 3, fueron trasladados a la nube privada que tiene la institución con el proveedor Internexa (ITX).

El SAP ERP es el Sistema de Información Institucional Administrativo, Financiero y Académico: allí se desarrollan todos los procesos de negocio y todo el ciclo académico para estudiantes y docentes. SAP ERP permite la planificación de los recursos empresariales con la gestión integral de las diferentes acciones de cada una de las áreas académicas y administrativas. Este sistema está compuesto por el módulo académico SLCM, para manejar el ciclo

de vida del estudiante (admisión, ciclo académico, egreso, graduación); el portal SAP, para el ingreso de estudiantes y docentes a las actividades académicas; los módulos administrativos, para el manejo de las finanzas y la logística de la Universidad CES; el módulo financiero FICA, para el manejo de las matrículas y financiaciones de los estudiantes; y el módulo BW, para el manejo de indicadores e informes especiales. Con el fin de mejorar la eficiencia y seguridad de su ERP, actualmente la universidad está ejecutando un proyecto de reingeniería de roles y perfiles, la exploración del proceso migratorio a la nueva plataforma *SAP S4 HANA* y la preparación del proceso de analítica entre *SAP* y *Power BI*.

En el periodo comprendido entre 2019 y 2024-1 ocurrieron importantes avances y actualizaciones en la arquitectura de *software* y en las aplicaciones *core* para la universidad. Fue desarrollada la plataforma IncluCES para gestionar la información de Bienestar Institucional, Investigación e Innovación, Asuntos Globales, y la evaluación de personal docente y administrativo, entre otras funciones. Asimismo, fueron actualizados los aplicativos de agendamiento de citas e historia clínica para la atención en humanos (Quirón IPS CES) y en animales (Quirón CES CVZ), a fin de cumplir con toda la normatividad nacional respecto de la prestación de servicios de salud.



Para mejorar los procesos de gestión de riesgo la universidad implementó los aplicativos Almera e Inspektor, y para la gestión documental implementó herramientas como DocuSign, que permite la elaboración y seguimiento a los contratos de proveedores, y DigiSign, para la firma y legalización de documentos.

En 2024, la universidad realizó una renovación tecnológica que benefició a 1.067 usuarios con equipos nuevos y 273 equipos repotenciados, sumando un total de 1.340 equipos actualizados. La distribución incluyó 220 equipos para clínicas, 477 para el área administrativa, 300 para estudiantes, 50 para especialistas y 20 para directivos, además de la dotación de 115 equipos nuevos para los consultorios de odontología en la IPS de Sabaneta. Asimismo, más de 100 usuarios recibieron segundas pantallas de 24 pulgadas, para mejorar su productividad y desempeño.

La institución cuenta con una amplia red de datos interconectada en cada uno de sus bloques (El Poblado) y sus sedes (CVZ, IPS CES Sabaneta, Bivett, Almacentro y Apartadó). Las redes de datos internas de la universidad están constituidas por 43 *racks* (cuartos de telecomunicaciones), los cuales contienen 120 *switches* de red marca Alcatel-Lucent que permiten en promedio 5.448 conexiones (puertos de red = conexiones físicas = puntos de red); estos pueden ser utilizados por los usuarios en servicios de red local, telefonía, internet.

Uno de los avances más importantes durante el periodo de la actual autoevaluación ha sido la ampliación de cobertura para la conectividad en la universidad, tanto en El Poblado como en Sabaneta y Envigado. En 2019, la cobertura de la red *wifi* en el campus era del 76%, en tanto que para el año 2023 alcanzó una cobertura del 95%, mejorando así la experiencia de conectividad de toda la comunidad educativa y los visitantes.

Para proporcionar los servicios por las redes *wifi*, la institución tiene tres controladoras marca Alcatel-Lucent, las cuales controlan y administran 277 dispositivos *access point*. Todas las sedes de la universidad están interconectadas a través de dos servicios MPLS: una con el operador Liberty Networks y la otra con Internexa. Cada MPLS cuenta con dos canales, uno principal y el otro de respaldo.

Todas las redes de datos (cableadas e inalámbricas) de la universidad tienen tres servicios de internet dedicados, suministrados por tres proveedores u operadores de telecomunicaciones:

- Cirion: 1.250 GB de ancho de banda.
- Internexa: 500 MB de ancho de banda.
- Liberty Networks: 300 MB de ancho de banda.

Los tres servicios de internet de la Universidad CES tienen su enlace principal y su enlace secundario como respaldo, ambos en fibra óptica.

### **Transformación digital para mejorar la eficiencia y la experiencia de los usuarios**

En 2023, la institución emprendió un proyecto de transformación digital con el propósito de modernizar y optimizar sus procesos administrativos, académicos y de gestión. Este proyecto tiene como objetivo integrar tecnologías avanzadas que mejoren la eficiencia operativa, faciliten la toma de decisiones basadas en datos y ofrezcan una experiencia educativa más innovadora y centrada en el estudiante. Además, la transformación digital está diseñada para fortalecer la conectividad tanto interna como externa, potenciar la gestión del conocimiento y aumentar la capacidad de respuesta ante los desafíos del entorno.

En la primera fase del proyecto tuvo lugar el diagnóstico de madurez digital y se planteó la hoja de ruta mediante la evaluación de las tecnologías actuales y potenciales (documento adjunto 75). A partir del diagnóstico realizado, las fases siguientes estarán enfocadas en la adopción e integración de tecnologías avanzadas que optimicen los procesos académicos y administrativos, el fortalecimiento de la infraestructura digital y la gestión del cambio para la transformación cultural.

### **Apreciaciones sobre la infraestructura física y tecnológica**

De acuerdo con los resultados de las encuestas de apreciación, observamos una valoración muy positiva sobre la infraestructura física y tecnológica de la universidad entre los diferentes grupos de interés (tabla F3-11).



Tabla F3-11. Percepciones sobre la infraestructura física y tecnológica

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                | Estudiantes |      | Profesores |      | Egresados |    | Administrativos/<br>directivos |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|-----------|----|--------------------------------|------|
|                                                                                                                                                                                                 | Media       | DS   | Media      | DS   | Media     | DS | Media                          | DS   |
| Calidad de los espacios para el desarrollo de las labores administrativas y otros espacios físicos (servicios sanitarios, cafeterías, zonas verdes, áreas de circulación, parqueaderos).        | NA          | NA   | NA         | NA   | NA        | NA | 4,25                           | 0,78 |
| Disponibilidad de los espacios para el desarrollo de las labores administrativas y otros espacios físicos (servicios sanitarios, cafeterías, zonas verdes, áreas de circulación, parqueaderos). | NA          | NA   | NA         | NA   | NA        | NA | 4,10                           | 0,87 |
| Accesibilidad de los espacios para el desarrollo de las labores administrativas y otros espacios físicos (servicios sanitarios, cafeterías, zonas verdes, áreas de circulación, parqueaderos).  | NA          | NA   | NA         | NA   | NA        | NA | 4,19                           | 0,84 |
| Accesibilidad de la infraestructura física para el desarrollo de las funciones misionales.                                                                                                      | 4,51        | 0,87 | 4,46       | 0,80 | NA        | NA | NA                             | NA   |
| Capacidad de la infraestructura física para el desarrollo de las funciones misionales.                                                                                                          | 4,44        | 0,93 | 4,42       | 0,84 | NA        | NA | NA                             | NA   |
| Disponibilidad de la infraestructura física para el desarrollo de las funciones misionales.                                                                                                     | 4,49        | 0,89 | 4,49       | 0,78 | NA        | NA | NA                             | NA   |
| Calidad de la infraestructura física para el desarrollo de las funciones misionales.                                                                                                            | 4,57        | 0,79 | 4,62       | 0,68 | NA        | NA | NA                             | NA   |
| Accesibilidad de la infraestructura tecnológica para el desarrollo de las funciones misionales, teniendo en cuenta el número de estudiantes activos.                                            | 4,55        | 0,81 | 4,52       | 0,73 | NA        | NA | NA                             | NA   |
| Capacidad de la infraestructura tecnológica para el desarrollo de las funciones misionales, teniendo en cuenta el número de estudiantes activos.                                                | 4,54        | 0,81 | 4,46       | 0,77 | NA        | NA | NA                             | NA   |
| Disponibilidad de la infraestructura tecnológica para el desarrollo de las funciones misionales, teniendo en cuenta el número de estudiantes activos.                                           | 4,54        | 0,81 | 4,49       | 0,76 | NA        | NA | NA                             | NA   |
| Calidad de la infraestructura tecnológica para el desarrollo de las funciones misionales, teniendo en cuenta el número de estudiantes activos.                                                  | 4,57        | 0,79 | 4,52       | 0,76 | NA        | NA | NA                             | NA   |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.



## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad dispone de una infraestructura física moderna, accesible, sostenible y suficiente, en plena coherencia con su Proyecto Educativo Institucional.
- Las intervenciones realizadas en la planta física, así como el desarrollo de nuevos espacios, han posibilitado una respuesta oportuna y pertinente a las necesidades derivadas del Proyecto Educativo y de la Agenda Institucional de Mejoramiento.
- La infraestructura tecnológica para la seguridad de la información institucional es robusta y confiable, lo que permite garantizar la protección de la información y la continuidad de las operaciones académicas y administrativas.
- La conectividad en todas las sedes de la Universidad CES ha alcanzado niveles de cobertura cercanos al 100%, lo que ha conducido a mejorar significativamente la experiencia de la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, docentes, investigadores y personal administrativo, así como de los visitantes. Este avance garantiza un acceso continuo y estable a los recursos digitales, plataformas educativas, servicios en línea y herramientas tecnológicas, esenciales para el desarrollo académico, la investigación y la gestión administrativa.

- La actualización de los equipos de cómputo asignados al personal docente y administrativo permite mejorar la eficiencia en el trabajo cotidiano y facilita la implementación de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las funciones sustantivas y la gestión institucional.

### Oportunidades de mejoramiento

- Resulta fundamental implementar el proyecto de transformación digital, el cual ayudará a modernizar la arquitectura tecnológica y la cultura digital de la universidad, así como mejorar los procesos de automatización y analítica de datos para mejorar tanto la experiencia de los usuarios como la eficiencia en la gestión institucional.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 3 a esta característica es de 4,5, lo que indica que *se cumple plenamente*. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,2, lo cual muestra el avance institucional en lo que respecta a la infraestructura física y tecnológica durante el periodo de la actual autoevaluación.

## CARACTERÍSTICA 12

# Recursos y gestión financiera

### La gestión financiera de la universidad

La universidad cuenta con un conjunto de políticas y de procedimientos que orientan la gestión financiera institucional y que favorecen la toma de decisiones en condiciones de equidad, transparencia y eficiencia, así como el cumplimiento pleno de la normatividad nacional e internacional en materia financiera y contable. Entre estas políticas se destacan el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno (2023) y la Política de Adquisición de Bienes y Servicios (archivo adjunto 76).

La gestión financiera de la universidad está a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera, que integra las áreas de Costos y Presupuesto, Contabilidad, Tesorería y Apoyo Financiero. Adicionalmente, existen tres áreas orientadas a la supervisión de la gestión administrativa y financiera: el Área de Control Interno, el Área de Gestión Integral del Riesgo y la Revisoría Fiscal.

### Fuentes de financiación de la universidad

Entre 2019 y 2024, los ingresos de la Universidad CES han experimentado variaciones significativas, tanto entre las diferentes funciones sustantivas como dentro de cada una de ellas:

- **Docencia:** La docencia, que ha sido el pilar fundamental de los ingresos, muestra un crecimiento continuo entre 2019 y 2023, con un aumento del 9% entre 2019 y 2020, y del 11% entre





2020 y 2021. Sin embargo, entre 2022 y 2023, el crecimiento fue más moderado, de apenas el 6%, sugiriendo una estabilización. En 2024 (corte a junio), los ingresos de matrícula representan el 55% del total, continuando así como la fuente principal de ingresos de la universidad.

- **Extensión:** Los ingresos por extensión, que comprenden educación continua y proyectos financiados con recursos privados, públicos e internacionales, han tenido una tendencia más volátil. Después de alcanzar su punto más alto en 2019, representando el 26% de los ingresos totales, la extensión sufrió una caída de 18% entre 2019 y 2021, lo que sugiere una contracción en los proyectos ejecutados. No obstante, en 2022 experimentó un aumento significativo del 94% en comparación con el año anterior, lo que se atribuye a la reactivación de proyectos pospandemia y a nuevos convenios. En 2023, la proporción de ingresos por extensión se redujo nuevamente, y hasta junio de 2024 representa un 16%, debido a una modificación en la estrategia, buscando ejecutar exclusivamente proyectos que impulsen las funciones misionales de la institución.
- **Servicios:** Los ingresos provenientes de los servicios, principalmente de la IPS y del Centro de Veterinaria y Zootecnia, han sido una de las

áreas de mayor crecimiento. En 2019, los servicios representaban un 16% del total de los ingresos, pero para 2023 llegaron a constituir un 25%, lo que equivale a un crecimiento de más del 100% en comparación con 2019. Este incremento se explica por el mayor uso de estos centros como espacios de formación práctica de los programas, así como por una mayor demanda de servicios de salud. Para 2024, los servicios mantienen una proporción alta, con un 24% de los ingresos en el primer semestre, lo que indica que este rubro sigue siendo una fuente de ingresos en expansión.

- **Investigación e innovación:** Los recursos de investigación e innovación corresponden principalmente a proyectos financiados con recursos privados, públicos e internacionales.
- **Administración central:** En términos generales, la administración central ha sido una fuente estable de ingresos a través de rendimientos financieros y arrendamientos de concesionarios.

La Universidad CES ha mostrado un crecimiento financiero sólido en la mayoría de sus funciones sustantivas, con la docencia y los servicios como los principales motores de ingresos. La tabla F3-12 presenta el detalle de los ingresos de la universidad por función sustantiva entre 2019 y 2024.

Tabla F3-12. Ingresos de la universidad por función sustantiva

| Función sustantiva         | 2019                   | 2020                   | 2021                   | 2022                   | 2023                   | 2024-1                 |
|----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Docencia                   | 99.463.695.680         | 103.676.682.448        | 114.888.109.761        | 116.048.445.032        | 123.788.172.523        | 68.685.462.205         |
| Extensión                  | 49.664.167.402         | 40.791.366.689         | 37.793.606.817         | 73.176.138.880         | 44.766.681.521         | 20.372.409.155         |
| Servicios                  | 31.470.611.099         | 35.183.768.787         | 46.298.004.879         | 52.323.274.873         | 60.598.332.230         | 30.269.768.661         |
| Investigación e innovación | 1.916.056.929          | 2.496.692.925          | 3.659.479.850          | 7.673.893.040          | 3.826.659.257          | 463.916.952            |
| Administración central     | 9.006.535.418          | 10.339.264.298         | 9.523.764.638          | 24.779.259.660         | 14.746.677.110         | 5.113.192.652          |
| <b>Total de ingresos</b>   | <b>191.521.066.528</b> | <b>192.487.775.147</b> | <b>212.162.965.945</b> | <b>274.001.011.485</b> | <b>247.726.522.641</b> | <b>124.904.749.625</b> |

Destinación de los recursos a las funciones sustantivas

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

El proceso de elaboración del presupuesto en la Universidad CES comienza con la fase de preparación, donde es analizado el histórico presupuestal de años anteriores y la ejecución actual, con un corte realizado en el mes de agosto. A partir de estos datos se proyecta el presupuesto para el mes de diciembre y el siguiente año, ajustándolo de acuerdo

con incrementos definidos por indicadores clave. Este proceso es llevado a cabo en conjunto con las facultades y las áreas de apoyo, mediante reuniones de asesoría dedicadas a plantear diferentes escenarios financieros. De esta manera, la institución asegura una planificación financiera integral que responde a sus necesidades y objetivos estratégicos.



El presupuesto institucional está alineado estratégicamente con la Agenda Institucional de Mejoramiento. Esto garantiza que los recursos sean asignados eficiente y efectivamente, a fin de cumplir con los compromisos de mejoramiento continuo. La asignación equilibrada de recursos refleja un enfoque integral que asegura la sostenibilidad financiera de la universidad, a la vez que impulsa su crecimiento en áreas clave como la docencia, la investigación, la innovación y la extensión. De este modo, la institución mantiene un balance entre las necesidades operativas diarias y las iniciativas destinadas a fortalecer la calidad y la excelencia institucional.

La Dirección Administrativa y Financiera ha desarrollado una herramienta de seguimiento mensual

del presupuesto utilizando una plataforma de *business intelligence*. Esta herramienta ayuda a monitorear la ejecución presupuestal de cada una de las funciones sustantivas y de las áreas administrativas, facilitando el análisis de la ejecución de cada meta en comparación con el presupuesto al cierre del mes en consulta. Esta herramienta también ofrece una visualización dinámica y detallada, con lo que proporciona un soporte fundamental para la toma de decisiones y garantiza la transparencia y eficiencia en la gestión financiera de la universidad.

Las tablas F3-13 y F3-14 presentan la distribución del presupuesto de la Universidad CES, entre sus diferentes funciones sustantivas, durante el periodo 2019-2024 (corte a junio de 2024).

Tabla F3-13. Porcentaje de distribución del presupuesto entre las funciones sustantivas

| Función sustantiva         | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024-1 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|--------|
| Docencia                   | 44%  | 46%  | 47%  | 40%  | 44%  | 43%    |
| Servicios                  | 22%  | 24%  | 29%  | 24%  | 32%  | 34%    |
| Extensión                  | 32%  | 26%  | 20%  | 32%  | 20%  | 21%    |
| Investigación e innovación | 3%   | 3%   | 3%   | 5%   | 3%   | 3%     |
| Total de ingresos          | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

Tabla F3-14. Distribución del presupuesto entre las funciones sustantivas

| Función sustantiva         | 2019            | 2020            | 2021            | 2022            | 2023            | 2024-1         |
|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| Docencia                   | 58.681.766.424  | 62.602.517.106  | 70.191.197.278  | 79.601.527.710  | 77.106.628.058  | 37.227.571.186 |
| Servicios                  | 28.861.423.077  | 32.902.815.780  | 43.086.375.033  | 48.573.961.425  | 55.866.306.284  | 29.504.692.407 |
| Extensión                  | 42.301.963.960  | 35.818.787.361  | 29.960.140.457  | 63.739.295.043  | 34.483.007.006  | 17.856.467.299 |
| Investigación e innovación | 3.478.217.594   | 4.170.159.002   | 4.729.961.734   | 9.600.900.300   | 5.874.729.136   | 2.355.925.763  |
| Total general              | 133.323.373.074 | 135.494.281.179 | 147.967.676.134 | 201.515.686.500 | 173.330.672.507 | 86.944.656.655 |

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

### Reinversión

La reinversión de los excedentes de la Universidad CES entre los años 2019 y 2024 ha estado destinada principalmente a fortalecer la infraestructura física y tecnológica de la institución. Esto incluye la mejora y ampliación de construcciones y edificaciones, así

como la dotación de equipos de oficina, equipos de procesamiento de datos y telecomunicaciones y equipo médico-científico para los laboratorios y los diferentes entornos prácticos de aprendizaje. Estas inversiones han permitido mejorar los entornos de aprendizaje, aumentar la capacidad tecnológica



y renovar la infraestructura para las prácticas académicas, asegurando un entorno adecuado para el desarrollo de las actividades formativas y de

investigación. La tabla F3-15 presenta un resumen de la reinversión de la universidad entre 2019 y 2024.

Tabla F3-15. Reinversión de la universidad 2019-2024

| Tipo de inversión                  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024-1 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|--------|
| Construcciones y edificaciones     | 70%  | 76%  | 37%  | 26%  | 26%  | 40%    |
| Maquinaria y equipo                | 3%   | 3%   | 6%   | 8%   | 7%   | 0%     |
| Equipo de oficina                  | 7%   | 6%   | 15%  | 16%  | 14%  | 4%     |
| Equipo de cómputo y comunicaciones | 6%   | 5%   | 23%  | 29%  | 30%  | 9%     |
| Equipo médico y científico         | 13%  | 10%  | 18%  | 22%  | 23%  | 48%    |
| Total                              | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100%   |

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

Estabilidad financiera de la universidad

Los indicadores financieros de la Universidad CES demuestran solidez y estabilidad financiera y una mejora gradual en varios aspectos. La institución mantiene un buen nivel de liquidez y ha mejorado sus márgenes operativos y de rentabilidad en los últimos años,

después de una caída temporal en 2022. Los niveles de endeudamiento están bajo control, lo que proporciona una base segura para mantener sus operaciones sin una carga financiera excesiva. La tabla F3-16 presenta una síntesis de los principales indicadores financieros de la universidad entre 2019 y 2024.

Tabla F3-16. Indicadores financieros de la universidad

| Indicador                                                          | 2018       | 2019       | 2020       | 2021       | 2022      | 2023       | 2024      |
|--------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|
| Índice de endeudamiento sobre los activos                          | 32,77%     | 22,75%     | 23,20%     | 21,99%     | 23,91%    | 21,50%     | 22,96%    |
| Margen operacional                                                 | 5,10%      | 3,70%      | 1,84%      | 4,24%      | -0,81%    | 1,10%      | 3,40%     |
| Margen operacional promedio del sector (14 universidades privadas) | 2,25%      | 1,42%      | 1,11%      | 4,96%      | -0,44%    | ND         | ND        |
| Margen neto                                                        | 5,33%      | 4,80%      | 3,58%      | 4,24%      | 0,10%     | 3,68%      | 5,00%     |
| Margen EBITDA                                                      | 9,88%      | 8,17%      | 6,67%      | 8,89%      | 2,82%     | 4,62%      | 6,20%     |
| EBITDA                                                             | 17.983.628 | 15.652.470 | 12.839.112 | 18.870.260 | 7.724.993 | 11.447.535 | 7.744.359 |

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

El patrimonio institucional ha crecido un 3,31% entre 2019 y 2024, lo cual representa un incremento patrimonial cercano a los 25.000 millones de pesos en los últimos cinco años.



Tabla F3-17. Patrimonio de la universidad 2019-2024 (en miles de pesos)

| Año  | Activo total  | Pasivo total | Activo Cte   | Pasivo Cte   | Patrimonio    |
|------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 2019 | \$334.971.617 | \$76.209.822 | \$58.052.750 | \$14.949.023 | \$258.761.795 |
| 2020 | \$345.316.430 | \$80.128.861 | \$70.487.590 | \$19.869.790 | \$265.187.569 |
| 2021 | \$351.479.848 | \$77.281.340 | \$72.065.949 | \$16.861.959 | \$274.198.508 |
| 2022 | \$360.829.583 | \$86.270.394 | \$78.130.740 | \$23.653.833 | \$274.559.189 |
| 2023 | \$368.201.073 | \$84.544.515 | \$87.388.893 | \$19.001.814 | \$283.656.558 |

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera

Mejoramiento continuo en la gestión financiera

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha implementado una serie de acciones que han permitido mejorar su gestión administrativa y financiera:

- El fortalecimiento del ambiente de control mediante la creación del Área de Control Interno y la nueva revisoría fiscal externa (PriceWaterhouseCooper).
- La nueva Política de Adquisición de Bienes y Servicios.
- El establecimiento de mecanismos de control para disminuir el riesgo de fraude en negocios institucionales.
- Disminución del uso de efectivo, para un mejor control y la reducción del riesgo de fraude.
- La creación del *endowment*.
- La creación del informe de gestión presupuestal dinámico con *business intelligence*.
- La puesta en marcha de DataCES financiero, que consolida todos los indicadores financieros de la universidad para orientar la toma de decisiones institucionales.
- La realización de informes trimestrales de seguimiento a la planeación y el presupuesto.

Apreciación sobre los recursos y la gestión financiera de la universidad

La encuesta de autoevaluación indagó entre los administrativos y directivos de la universidad acerca de su percepción sobre la asignación y gestión de los recursos financieros para el desarrollo de las actividades de docencia, investigación, innovación, extensión, proyección social, bienestar, internacionalización y las demás necesarias para la adecuada administración y gestión: la calificación fue, en promedio, de 4,3.



## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La Universidad CES se encuentra en una posición de estabilidad financiera que le permite continuar con su crecimiento sostenido y cumplir con sus compromisos operacionales.
- La diversificación de las fuentes de ingreso institucionales a través de actividades de extensión y prestación de servicios ha permitido tener una menor dependencia de matrículas en comparación con otras IES del país, lo cual contribuye significativamente a la sostenibilidad institucional.
- La implementación de mecanismos de control más rigurosos en la gestión financiera de la universidad ha ayudado a optimizar los procesos de toma de decisiones y a garantizar una mayor transparencia y eficiencia en el uso de los recursos. Estos mecanismos incluyen auditorías internas más frecuentes, el fortalecimiento de los sistemas de control presupuestal y el uso de herramientas tecnológicas para el monitoreo en tiempo real de las finanzas.
- La creación del *endowment* proporciona a la universidad una mayor autonomía financiera y reduce su dependencia de las fuentes tradicionales de financiamiento, como las matrículas. Además, este fondo estratégico es un pilar fundamental para garantizar la continuidad institucional, ya que actúa como un amortiguador ante posibles fluctuaciones económicas o cambios en el entorno.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario fortalecer los mecanismos para la gestión de recursos orientados a financiar los proyectos de investigación e innovación, tales como las alianzas con el sector privado y la cooperación internacional.
- Si bien se evidencia una importante diversificación de los ingresos institucionales, es importante seguir avanzando en el fortalecimiento de fuentes de ingresos diferentes a matrículas, especialmente a través de la educación continua, las asesorías, los proyectos y los centros de servicios.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 3 a esta característica es de 4,6, lo que indica que *se cumple plenamente*. No obstante, se presentó una leve disminución en la calificación con respecto al proceso de autoevaluación anterior, que fue de 4,8. De acuerdo con el Comité Evaluador, esta diferencia se explica por diferentes variables que han impactado a las finanzas institucionales, tales como la pandemia, el comportamiento de la inflación, el incremento en las tasas de cambio y la tendencia nacional a la disminución de matrículas.





## Conclusiones del factor 3

Los resultados de la autoevaluación institucional demuestran avances importantes en el desarrollo, gestión y sostenibilidad de la Universidad CES. A pesar de algunos desafíos importantes, como la pandemia y los cambios estructurales en el sector educativo, la universidad ha demostrado una notable capacidad de adaptación y actualización, asegurando la continuidad y calidad de sus funciones misionales.

Este proceso ha implicado la formulación de nuevas políticas y la implementación de nuevos procedimientos, así como la adopción de una nueva estructura administrativa que permita una ejecución más eficiente de la estrategia institucional. Esta modernización administrativa ha facilitado la alineación de la gestión institucional con el Proyecto Educativo.

El liderazgo dentro de la universidad ha sido clave para guiar esta transformación, respaldado por políticas claras que facilitan la toma de decisiones informadas y coherentes con la misión institucional. Este liderazgo ha permitido que los diferentes actores de la universidad se mantengan cohesionados y alineados en torno a objetivos comunes, lo que favorece un ambiente de confianza y colaboración.

En términos de la comunicación, la Universidad CES ha establecido mecanismos eficaces que facilitan una interacción constante y fluida con sus grupos de interés, manteniendo la transparencia y fomentando el intercambio de información. Esta estructura comunicativa ha contribuido a una mayor visibilidad de las actividades y resultados de la institución, fortaleciendo sus relaciones tanto con actores internos como externos.

La universidad dispone de una infraestructura física moderna y sostenible, respaldada por una plataforma tecnológica eficiente y segura en favor del adecuado desarrollo de las funciones académicas y administrativas. La plataforma tecnológica integra sistemas avanzados que optimizan los procesos internos, garantizan la continuidad operativa y brindan acceso seguro a los recursos educativos y de gestión.

Ahora bien, el acelerado desarrollo de la tecnología hace imperativo que la universidad avance en el proceso de transformación digital para optimizar sus procesos académicos y administrativos, mejorar la toma de decisiones basada en datos y fortalecer la experiencia educativa. Esta transformación es crucial para mantener su competitividad, adaptarse a las demandas de un entorno digital en constante evolución y asegurar una mayor eficiencia operativa que permita no solo incrementar la calidad en la gestión, sino también desarrollar una oferta formativa más accesible, flexible e innovadora.

La alta calidad de los entornos de aprendizaje y los recursos de apoyo académico permiten el despliegue pleno del modelo pedagógico institucional, garantizando las mejores condiciones para el desarrollo de las actividades de docencia, investigación, innovación y extensión.



Finalmente, en el ámbito financiero, la universidad cuenta con la solidez suficiente para el desarrollo de sus funciones sustantivas en condiciones de alta calidad, así como para el desarrollo de su Agenda Institucional de Mejoramiento y para apalancar el

crecimiento de mediano y largo plazo. La capacidad institucional para diversificar sus fuentes de ingresos, reduciendo su dependencia de las matrículas, y la gestión eficiente y transparente de sus recursos han sido factores clave para su sostenibilidad.

Juicio de calidad del factor

Tabla F3-17. Calificación del factor 3

| Factor                                                | Ponderación del factor | Característica                           | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|-------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | 8,50%                  | 7. Administración y gestión              | 13,00%                                                  | 4,50                                   | 4,60                         |
|                                                       |                        | 8. Procesos de comunicación              | 15,00%                                                  | 4,40                                   |                              |
|                                                       |                        | 9. Capacidad de gestión                  | 15,00%                                                  | 4,60                                   |                              |
|                                                       |                        | 10. Recursos de apoyo académico          | 20,00%                                                  | 4,70                                   |                              |
|                                                       |                        | 11. Infraestructura física y tecnológica | 20,00%                                                  | 4,50                                   |                              |
|                                                       |                        | 12. Recursos y gestión financiera        | 17,00%                                                  | 4,60                                   |                              |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación, es posible establecer que el factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional *se cumple plenamente*.



---

## FACTOR 4

---

# Mejoramiento continuo y autorregulación

El compromiso con la excelencia ha sido un sello distintivo de la Universidad CES desde sus orígenes; los fundadores concibieron una institución en la cual todos sus recursos y procesos estuvieran orientados al desarrollo de sus funciones misionales con los más altos estándares de calidad, a partir de la autoevaluación permanente y el mejoramiento continuo (documento adjunto 2).

Para la Universidad CES, el aseguramiento de la calidad se entiende como:

“... el conjunto de políticas, procesos, procedimientos y capacidades institucionales, orientados al logro de la excelencia en el cumplimiento de la misión, la visión, el Proyecto Educativo Institucional y los proyectos específicos de las unidades académicas. La gestión de la calidad fomenta la cultura de autoevaluación, la autorregulación y el desarrollo sostenible, a través del análisis y el juicio de cada una de las actividades misionales (docencia, extensión, investigación e innovación), con el propósito de establecer su relevancia, efectividad, eficiencia e impacto a la luz de los estándares nacionales e internacionales” (documento adjunto 16).

En esta búsqueda incesante de la excelencia, la universidad ha reconocido en los procesos de autoevaluación y autorregulación una herramienta fundamental para la revisión y actualización continua de sus procesos académicos y administrativos, con el propósito de responder de manera pertinente y relevante a sus compromisos misionales. Un claro

ejemplo de ello es que la Universidad CES fue la primera institución en Colombia en obtener la acreditación de alta calidad para uno de sus programas por parte del Ministerio de Educación Nacional. Desde entonces, la universidad ha participado activamente en los procesos de acreditación nacional e internacional, con la firme convicción de que la acreditación no sólo certifica la calidad académica e institucional, sino que también impulsa la mejora continua y refuerza el posicionamiento institucional.

Durante este proceso de autoevaluación, la universidad ha fortalecido su Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad adaptándolo a las nuevas directrices en materia de educación superior emanadas del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), el Ministerio de Educación Nacional, el sistema ARCU-SUR y otras entidades multilaterales en el ámbito educativo. No obstante, la fuente más valiosa para la actualización y mejora continua de este sistema ha sido el diálogo constante con los diversos actores de la sociedad, entre ellos el sector público, el sector productivo y las organizaciones sociales. Este diálogo otorga especial importancia a los egresados y empleadores, con la firme convicción de que la excelencia sólo puede alcanzarse mediante una comprensión profunda de las transformaciones sociales y culturales, así como de las nuevas dinámicas generacionales y del mundo del trabajo.

El presente capítulo expone los avances de la universidad en sus procesos de mejoramiento continuo y autorregulación.



## CARACTERÍSTICA 13

## Cultura de la autoevaluación

### La autoevaluación en la universidad

La intencionalidad de los procesos de autoevaluación en la institución se sintetiza en el Proyecto Educativo Institucional bajo la consigna “Evaluación y planeación para la coherencia institucional”.

“La universidad, desde su fundación, se ha encaminado al desarrollo de buenas prácticas para fomentar en sus actores la conciencia sobre el papel de cada miembro en la construcción del concepto de *comunidad educativa*, la construcción de sentido de identidad institucional y la identificación del nivel de conocimiento y el grado de apreciación sobre los estándares de calidad de la institución, sus programas académicos y el compromiso con la sociedad y el entorno.

Desde esta perspectiva vinculante de la calidad, la institución promueve procesos permanentes de gestión integral que articulan la planeación institucional y la autoevaluación para garantizar la permanencia en el tiempo. Dicha gestión se fundamenta en el respeto a la dignidad de los agentes educativos, la participación, la pertinencia, el impacto, la proyección y la flexibilidad. Asimismo, fomenta la cultura de la autoevaluación, la autorregulación y el desarrollo sostenible a través del análisis y el juicio de cada una de las actividades, con el propósito de establecer su relevancia, efectividad, eficiencia e impacto (documento adjunto 2)”.

La Universidad CES definió y aprobó su modelo de autoevaluación mediante el Acuerdo del Consejo Superior 256 de 2018. En dicho modelo la universidad concibe la autoevaluación como “un proceso crítico, profundo y continuo de autoestudio o revisión interna, en el cual deben participar todos los actores que la integran (figura F4-1). Busca verificar las condiciones de calidad, valorar los aciertos y desaciertos obtenidos en un periodo de tiempo, tanto en los procesos como en los resultados, para construir y poner en marcha planes de mejoramiento en procura de la excelencia” (documento adjunto 42). El modelo de autoevaluación se operacionaliza mediante un conjunto de guías

institucionales con orientaciones metodológicas que recogen la experiencia de una larga tradición de la institución, así como las mejores prácticas recomendadas por el Ministerio de Educación Nacional y el CNA (documentos adjuntos 43 y 44).

### Figura F4-1. Modelo de autoevaluación institucional

#### La autoevaluación

Examen analítico, de carácter estratégico, coordinado por directivos y académicos tendiente a confrontar:



#### Lo que se declara

- Misión
- Visión
- Proyecto educativo Institucional y de programas



#### Con lo que se hace

- Investigación e innovación
- Docencia
- Extensión y proyección social



#### Con lo que se logra

- Egresados
- Transformación social

Fuente: Proyecto Educativo Institucional PEI.

### Estrategias de autoevaluación

La autoevaluación de la institución abarca una serie de mecanismos y estrategias que permiten evaluar de manera continua tanto los procesos académicos como los administrativos. Algunos de estos mecanismos son:

- **En el ámbito académico:**
  - » Autoevaluación periódica de los programas académicos.
  - » Autoevaluación con fines de acreditación de los programas académicos.
  - » Evaluación de los estudiantes a las asignaturas y a los escenarios de práctica.
  - » Evaluación docente.
  - » Estudio de seguimiento a egresados.
  - » Estudio de empleadores.
  - » Medición de los grupos de investigación.
  - » Medición de investigadores.



- **En el ámbito administrativo:**
  - » Evaluación de cumplimiento del Plan Estratégico de Desarrollo.
  - » Evaluación de desempeño del personal administrativo.
  - » Evaluación trimestral de seguimiento a la planeación y el presupuesto.
  - » Encuestas de riesgo psicosocial.
  - » Encuestas de satisfacción con los servicios.
- **En el ámbito de control interno y riesgos:**
  - » Evaluación de los riesgos institucionales.
  - » Auditoría interna.

## Sobre los procesos de acreditación en la universidad

La Universidad CES obtuvo su primera acreditación institucional en el año 2014 por un periodo de seis años, y en el año 2019 obtuvo la primera renovación de la acreditación, con vigencia hasta el 9 de diciembre de 2025. Asimismo, cuenta con 10 programas acreditados: siete programas de pregrado, una especialización médico-quirúrgica y dos maestrías. Cabe señalar que todas las solicitudes de acreditación y renovación presentadas por la universidad han recibido una respuesta favorable por parte del Ministerio de Educación Nacional.

En lo que respecta a los procesos de acreditación internacional, en 2022 recibió la acreditación internacional ARCU-SUR para los programas de Odontología y Medicina Veterinaria y Zootecnia, así como la renovación de la acreditación del programa de Medicina.

A la fecha de elaboración del presente informe están a la espera de visita de evaluación externa con fines de acreditación de alta calidad cuatro programas de pregrado, seis especializaciones médico-quirúrgicas y tres maestrías.

La información detallada de los programas acreditados y en proceso de acreditación se encuentra disponible en el capítulo 3 del presente informe (Contexto institucional).

## Sobre la participación en *rankings*

La universidad ha mantenido, tradicionalmente, una postura crítica frente a los *rankings* nacionales e internacionales, cuyo crecimiento exponencial en los últimos años ha suscitado un amplio debate sobre sus

objetivos, metodologías y aplicaciones. Esta actitud conservadora ha llevado a que la institución priorice los procesos de evaluación de la calidad impulsados por organismos como el Consejo Nacional de Acreditación, el Ministerio de Educación Nacional, el sistema ARCU-SUR y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, los cuales están alineados con las particularidades del contexto nacional y regional.

No obstante, la creciente relevancia de los *rankings* internacionales como herramienta de reconocimiento y visibilidad institucional ha sido objeto de consideración por la universidad. *Rankings* de reconocido prestigio, tales como el QS World University Rankings, Times Higher Education (THE), SCImago Institutions Rankings (SIR) y Ranking Web of Universities (Webometrics), gozan de una amplia aceptación dentro de la comunidad académica global y son considerados referentes clave para evaluar la calidad de las instituciones de educación superior y su proyección en el ámbito internacional.

En respuesta a esta realidad, la universidad ha decidido adoptar una participación más estratégica y proactiva en estos sistemas de clasificación, reconociendo la importancia de implementar metodologías que optimicen el reporte de información y fortalezcan el posicionamiento institucional en el ámbito global. En este sentido, desde el año 2023 el área de Planeación y Desarrollo Organizacional ha asumido el liderazgo en la gestión de la participación institucional en los *rankings* de interés estratégico, con el objetivo de mejorar la visibilidad y competitividad de la universidad en los principales escenarios internacionales de educación superior e investigación.

El anexo F4-1 presenta el resumen de los principales resultados institucionales en los *rankings* universitarios.

## Seguimiento a los indicadores institucionales

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha fortalecido su política y sus procesos para la gestión de datos (documento adjunto 45), y como resultado de dicha evolución ha consolidado un sistema de gestión de la información denominado DataCES, que muestra los principales indicadores institucionales en lo relacionado con programas académicos, estudiantes, docentes, investigación, innovación, extensión, bienestar institucional,





movilidad y relacionamiento internacional, egresados y entornos de aprendizaje. Asimismo, permite hacer seguimiento a indicadores administrativos y financieros, tales como: ejecución presupuestal, inversiones por año, balances financieros, indicadores del impacto ambiental de la universidad, entre otros.

DataCES se encuentra desarrollado en una plataforma de *business intelligence* y cuenta con estadísticas históricas (las que ya están cerradas y validadas con corte al periodo anterior) y estadísticas de gestión (información día a día del periodo actual). La mayoría de las consultas disponibles en DataCES son de acceso abierto y pueden ser consultadas públicamente.

Este sistema de información ha conducido a un avance sustancial en la implementación de estrategias de mejoramiento continuo y en el cumplimiento de los principios de rendición de cuentas institucional, facilitando una gestión basada

en datos que integra transversalmente los procesos académicos, administrativos y financieros; también ha fortalecido la capacidad de la universidad para generar informes precisos y oportunos, alineados con los requerimientos normativos y las expectativas de los grupos de interés. Muestra de ello es que en el periodo de la actual autoevaluación los reportes presentados al Ministerio de Educación Nacional a través de SNIES han tenido una completitud y una consistencia intertemporal del 100%.

**Apreciación sobre la cultura de la autoevaluación en la universidad**

En las encuestas de apreciación realizadas en el marco de la autoevaluación institucional se observa una percepción positiva de los estudiantes, profesores, administrativos y directivos en relación con la cultura de la autoevaluación en la universidad. La tabla F4-1 resume los resultados de la encuesta correspondientes a la presente característica.

Tabla F4-1. Percepciones sobre la cultura de la autoevaluación

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                                                      | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                       | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   |
| La universidad propicia la participación en los procesos de evaluación, autoevaluación y autorregulación del programa y de la institución (informes de gestión, comunicación sobre los logros y planes de mejoramiento, entre otros). | 4,59        | 0,72 | 4,62       | 0,70 | 4,44                         | 0,71 |
| Contribución de los estudiantes y los docentes en los procesos de mejoramiento institucional y del programa académico.                                                                                                                | 4,53        | 0,75 | 4,58       | 0,69 | NA                           | NA   |
| Contribución del personal administrativo y directivo en los procesos de mejoramiento y planeación.                                                                                                                                    | NA          | NA   | NA         | NA   | 4,37                         | 0,72 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

Fortalezas

- La universidad ha logrado avances importantes en los procesos de acreditación nacional e internacional, fortaleciendo la cultura de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento continuo.
- La implementación de políticas, procesos y procedimientos claramente definidos y alineados con los estándares de calidad del Consejo Nacional de Acreditación ha facilitado un ejercicio de autoevaluación metódico, sistemático y riguroso.
- El desarrollo de un sistema robusto de gestión de la información como DataCES ha sido clave para contar con datos actualizados y precisos, que sirven como base para la toma de decisiones estratégicas en todos los niveles de la universidad.



- La alta participación de los grupos de interés internos y externos en los procesos de autoevaluación refleja un profundo sentido de pertenencia hacia la institución y es evidencia de la sólida cultura de autoevaluación que se ha construido a lo largo de los años.

### Oportunidades de mejoramiento

- Resulta necesario el diseño de un plan estructurado de participación en *rankings* internacionales que permita a la universidad establecer cuáles son los *rankings* de mayor relevancia de acuerdo con su visión institucional. Este plan deberá incluir

metodologías claras para mejorar la visibilidad y el reporte de información requerida, con el objetivo de incrementar el posicionamiento y reconocimiento nacional e internacional.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 4 a esta característica es de 4,7, lo que indica que se cumple plenamente. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,5, lo cual permite evidenciar un avance institucional en los aspectos evaluados.

## CARACTERÍSTICA 14

# Procesos de autorregulación

## Pilares de los procesos de autorregulación

Los procesos de autorregulación en la universidad se sustentan en dos pilares fundamentales: en primer lugar, el Proyecto Educativo Institucional, que constituye el marco de actuación más general de la institución, y, en segundo lugar, el Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025, que orienta la planificación de las acciones institucionales de cara al cumplimiento de los objetivos misionales. Ambos pilares se despliegan a través de un conjunto de políticas que establecen las normas que la universidad, en ejercicio de su autonomía, adopta para asegurar un funcionamiento coherente, eficiente y transparente.

Cada año, la universidad construye su plan de acción, en el que se integran tres elementos fundamentales: el Plan Estratégico de Desarrollo, la Agenda Institucional de Mejoramiento y el presupuesto. Esto garantiza que las apuestas de cada unidad académica y de apoyo se encuentren articuladas con los ejes del Plan Estratégico y que, a su vez, se integren las acciones de mejoramiento que han surgido de los procesos de autoevaluación institucional y de programas. Todo lo anterior debe estar debidamente armonizado con el presupuesto anual y el presupuesto de inversión, de tal modo que se garantice la disposición de los recursos requeridos para los planes de acción (figura F4-2).

Trimestralmente, la institución realiza un seguimiento a cada uno de los planes de acción y a la ejecución del presupuesto, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los compromisos, identificar los logros alcanzados y establecer las acciones que se requieran para impulsar aquellas metas que no hayan sido alcanzadas en su totalidad. Al final del año se consolida el balance institucional, que sirve como insumo para la elaboración del Reporte de Sostenibilidad y los demás mecanismos de rendición de cuentas.

**Figura F4-2. Planeación institucional**





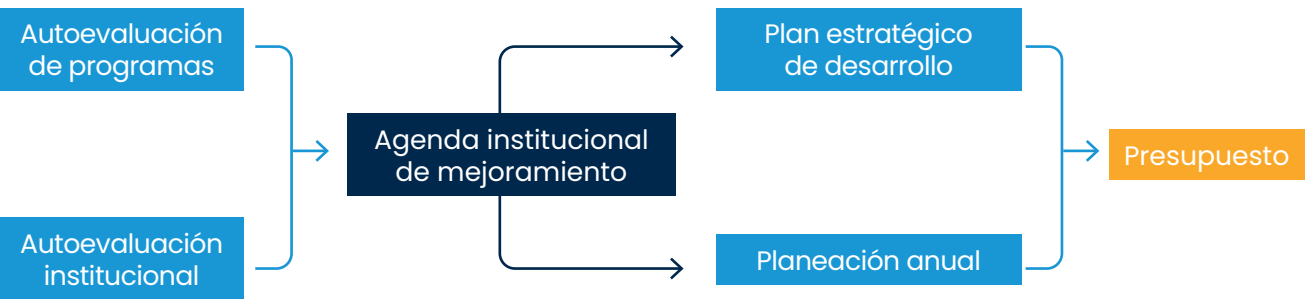
### La Agenda Institucional de Mejoramiento

Para la Universidad CES, el mejoramiento continuo es un mecanismo que permite materializar el compromiso con la excelencia, a través de la definición, seguimiento y evaluación de acciones de mejoramiento que contribuyan al fortalecimiento de las funciones misionales, el mejoramiento de los procesos administrativos y la adaptación activa a las cambiantes condiciones del entorno para asegurar su pertinencia, su relevancia y su sostenibilidad.

Los planes de mejoramiento de los programas, facultades y de la institución se unifican en una Agenda

Institucional de Mejoramiento que organiza las acciones de mejora en diferentes dimensiones, dando lugar a proyectos institucionales de mejoramiento. A la fecha de la elaboración del presente informe, la Agenda Institucional de Mejoramiento está compuesta por siete dimensiones institucionales, 26 proyectos y un total de 427 acciones de mejoramiento (anexo F4-2). De este modo, la universidad puede gestionar integralmente sus diferentes planes de mejoramiento, hacer un seguimiento permanente a los indicadores y a las metas, e integrar los recursos para lograr mayor eficiencia en su estrategia de mejoramiento institucional (figura F4-3).

Figura F4-3. Agenda Institucional de Mejoramiento



El área de Planeación y Desarrollo Organizacional es la encargada de la integración, seguimiento y evaluación de la Agenda Institucional de Mejoramiento, y cada una de las dimensiones de esta agenda tiene un responsable institucional que se encarga del despliegue de las acciones y estrategias conducentes a su cumplimiento, en articulación con los diferentes actores y áreas involucrados (figura F4-4).

Figura F4-4. Responsables de la Agenda Institucional de Mejoramiento





## Gobernanza institucional, gestión del riesgo y rendición de cuentas

La gobernanza institucional, la gestión del riesgo y la rendición de cuentas son esenciales para fortalecer los procesos de autorregulación en la universidad: una gobernanza eficaz promueve decisiones estratégicas basadas en la participación y la transparencia, asegurando que las acciones institucionales estén alineadas con los principios y objetivos misionales (ver característica 4); la gestión del riesgo, por su parte, permite identificar y abordar proactivamente las vulnerabilidades, garantizando la sostenibilidad y resiliencia de la institución

frente a cambios y desafíos (ver característica 4); finalmente, la rendición de cuentas refuerza la cultura de responsabilidad y transparencia, facilitando un ciclo continuo de autoevaluación que impulsa el mejoramiento permanente y el cumplimiento de los compromisos con los diversos grupos de interés (ver característica 6). En este sentido, el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno ha significado un avance muy importante para la universidad en términos de su gobierno institucional, del fortalecimiento del ambiente de control interno y de los mecanismos de interacción con sus diferentes grupos de interés.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad dispone de mecanismos sólidos y efectivos de autorregulación institucional, los cuales están integrados en su estructura organizativa, sus políticas y sus procesos, garantizando un funcionamiento alineado con los principios de calidad y mejora continua.
- Los procesos de planeación institucional aseguran una adecuada coordinación entre los planes de acción anuales, la Agenda Institucional de Mejoramiento y el presupuesto, permitiendo una asignación eficiente de recursos en función de los objetivos estratégicos.
- La Agenda Institucional de Mejoramiento es una herramienta clave que permite unir los planes de mejora surgidos de los procesos de autoevaluación institucional y de programas, asegurando que estén alineados con el Plan Estratégico de Desarrollo, y mejorando su seguimiento y evaluación.
- Los sistemas de Gestión de Riesgos y de Control Interno han permitido fortalecer el ambiente de control en la universidad al proporcionar herramientas que sirven para identificar, evaluar y mitigar posibles amenazas que puedan afectar el cumplimiento de los

objetivos institucionales. Estos sistemas aseguran una supervisión continua y transparente de los procesos académicos, administrativos y financieros, facilitando la toma de decisiones informadas y oportunas.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario incluir la Agenda Institucional de Mejoramiento dentro de los indicadores de DataCES para facilitar el acceso y visualización de los indicadores, las metas, los responsables y los avances.
- Es necesario aplicar de manera metódica y sistemática los nuevos lineamientos para la creación de los planes de mejoramiento, con el objetivo de lograr una mejor coordinación entre las acciones propuestas y reducir la dispersión y el aumento innecesario en el número de acciones de mejoramiento.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 4 a esta característica es de 4,5, lo que indica que se cumple plenamente. Esta característica es nueva, por lo cual no existe una calificación de la autoevaluación anterior que permita hacer una comparación del juicio de calidad.



## CARACTERÍSTICA 15.

## Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad

La excelencia ha sido un desafío constante en el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad CES y uno de sus principios fundacionales. Este valor define la identidad de la institución en su forma de ser, conocer y actuar, y asegura el cumplimiento de su misión promoviendo siempre el desarrollo de procesos con altos estándares de calidad. Este compromiso con la excelencia se expresa en la formación de seres humanos que, con sus actuaciones, superen los mínimos establecidos por la sociedad en conducta y calidad humana, técnica y científica.

La universidad no entiende la excelencia como un punto de llegada, sino como un horizonte de sentido que evoluciona en concordancia con el espíritu de la época, y que se caracteriza por:

- La definición de criterios y estándares de calidad que trasciendan los mínimos establecidos para el desarrollo de sus funciones sustantivas.
- La capacidad de adaptación y actualización permanente en contextos de alta complejidad e incertidumbre.
- La capacidad para responder de manera pertinente y relevante a las necesidades y problemáticas de los diferentes entornos y grupos de interés.
- La capacidad para promover y establecer relaciones de cooperación, tanto al interior de su comunidad académica como con los diferentes actores y grupos de interés en los ámbitos local, nacional e internacional.
- El compromiso con el desarrollo sostenible y la transformación positiva de las personas y de la sociedad.

En el año 2024, el Consejo Superior aprobó, mediante el Acuerdo 289, la nueva versión del Sistema Interno de

Aseguramiento de la Calidad (SIAC-CES), que recoge los cambios más recientes en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad en Colombia (documento adjunto 16). Este sistema se define como un conjunto de acciones y procesos interrelacionados y armonizados cuyo propósito es promover una cultura de autorregulación en los ámbitos académicos y administrativos. Su objetivo es materializar el compromiso institucional con la excelencia basado en principios de buen gobierno, planificación, evaluación, uso eficiente de la información y mejora continua (figura F4-5).

El SIAC-CES se nutre de un análisis continuo del contexto social, lo que permite comprender en profundidad las necesidades sociales, las dinámicas generacionales y las transformaciones en el ámbito laboral. Además, se fundamenta en los lineamientos normativos establecidos por distintos ministerios, como el de Educación, el de Salud y Protección Social y el del Trabajo, al tiempo que integra las tendencias internacionales en calidad de la educación superior. Esto garantiza la incorporación de las mejores prácticas en pedagogía, diseño curricular e innovación educativa, asegurando la pertinencia y excelencia en sus procesos académicos y administrativos.

**Figura F4-5. Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad**



El SIAC-CES considera tres tipologías de actores que interactúan entre sí para materializar el compromiso institucional con la excelencia: (a) actores institucionales, que incluyen la Sala de Fundadores,





Consejo Superior, rectoría, direcciones, unidades académicas, egresados y personal de apoyo académico y administrativo; (b) actores externos, que abarcan organizaciones del sector productivo, entidades del sector público, ONG y asociaciones académicas y científicas; (c) actores del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, que incluyen entidades como el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Salud, el CNA, el CESU y organismos internacionales acreditadores, entre otros.

Como todo sistema, el SIAC-CES está compuesto por un conjunto de elementos en interacción, a saber: las políticas institucionales (descritas en la característica 4), los procesos institucionales (descritos en la característica 7), los sistemas de información (descritos en la característica 13) y los mecanismos de autorregulación, autoevaluación, planeación, buen gobierno y rendición de cuentas (descritos en las características 13 y 14).

Además de los sistemas de información institucionales, el SIAC-CES se alimenta de sistemas de información externos, tales como SACES, SNIES, SPADIES, OLE, Icfes,

SIET, Scienti, entre otros. Estos sistemas de información proveen datos sobre variables críticas para la gestión institucional que son utilizados en los análisis para la creación y modificación de los programas académicos, para la autoevaluación de los programas, para la definición y seguimiento de planes de mejoramiento, y para los análisis de resultado e impacto.

La gobernanza del SIAC-CES tiene como sus máximas instancias al Consejo Superior y al Comité de Autoevaluación Institucional. Asimismo, integra una serie de instancias institucionales, que incluyen al Consejo Académico, el Comité Administrativo, los Consejos de Facultad, los Comités de Currículo, los Comités de Autoevaluación de programa, el Comité de Promociones, el grupo de Modelo Pedagógico, entre otras.

En relación con la apreciación de los estudiantes, profesores, administrativos y directivos sobre el aseguramiento de la calidad en la universidad, es evidente una percepción positiva sobre la cultura del mejoramiento continuo y la contribución de las políticas y estrategias de calidad, autoevaluación y planeación al mejoramiento institucional y de los programas (tabla F4-2).

**Tabla F4-2. Percepciones sobre el aseguramiento de la calidad en la Universidad CES**

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                                                                                              | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   |
| La cultura de mejoramiento continuo y de excelencia de la universidad.                                                                                                                                                                                                        | 4,63        | 0,66 | 4,71       | 0,59 | 4,45                         | 0,71 |
| La contribución de las políticas y estrategias de calidad, autoevaluación y planeación al mejoramiento del programa y de la institución (autoevaluación institucional y de programas, procesos de planeación estratégica, evaluación de desempeño del personal, entre otras). | NA          | NA   | 4,68       | 0,61 | 4,45                         | 0,66 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.



## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La institución cuenta con una declaración explícita de los principios que fundamentan su concepción institucional de calidad, los mecanismos destinados a su implementación, los actores involucrados en los distintos niveles de interacción del sistema y los recursos necesarios para asegurar el logro del mejoramiento continuo de la calidad.
- El SIAC-CES se nutre de una amplia variedad de fuentes de datos, tanto internas como externas, lo que enriquece significativamente los procesos de análisis institucional y la toma de decisiones. Las fuentes internas incluyen datos generados por los procesos académicos, administrativos, financieros y de gestión (DataCES), mientras que las fuentes externas provienen de sistemas nacionales como SACES, SNIES y SPADIES.

### Oportunidades de mejoramiento

- Si bien el SIAC-CES establece los principios generales para el aseguramiento de la calidad en la universidad, su enfoque ha sido más explícito en el desarrollo de los programas académicos de pregrado y posgrado. Se reconoce, por tanto, como una oportunidad de mejora, la integración de nuevos componentes en el SIAC-CES que estén orientados a la investigación, la innovación y la extensión.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 4 a esta característica es de 4,5, lo que indica que se cumple plenamente. Esta característica es nueva, por lo que no existe una calificación de la autoevaluación anterior que permita hacer una comparación del juicio de calidad.

## CARACTERÍSTICA 16

# Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo

### La evaluación de los directivos desde la perspectiva de gestión por objetivos

Todos los miembros de los órganos de gobierno de la Universidad CES participan periódicamente en un proceso de evaluación de su desempeño y gestión, conforme a lo establecido en los Estatutos y en el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno. En el caso de la Sala de Fundadores, esta evaluación es realizada cada cinco años, mientras que el Consejo Superior y la Rectoría son evaluados anualmente.

La Universidad CES lleva a cabo la evaluación de sus directivos (rector, directores, decanos y jefes de programa) bajo un enfoque de gestión por objetivos diseñado para alinear el desempeño de los líderes con el Proyecto Educativo Institucional y el Plan Estratégico de Desarrollo. Este proceso de evaluación

involucra la planeación, el seguimiento, la valoración integral y la retroalimentación.

Cada año los directivos elaboran su plan de acción y presupuesto para el siguiente año, donde definen metas y productos esperados de su gestión. Estos planes son presentados al Consejo Superior, encargado de su aprobación. A modo de ejemplo, se presenta en el documento adjunto 46 la planeación y presupuesto 2024 de las facultades y direcciones, aprobado por el Consejo Superior.

A lo largo del año se llevan a cabo informes trimestrales de seguimiento para verificar el avance en el cumplimiento de los objetivos y la ejecución del presupuesto; esto permite una retroalimentación constante y, cuando es necesario, la implementación de ajustes en las estrategias o la reasignación de recursos. A modo de ejemplo, se presenta el primer informe de seguimiento trimestral realizado en 2024 (documento adjunto 47).

El área de Planeación y Desarrollo Organizacional centraliza el seguimiento a los planes de acción, mientras que la Dirección Administrativa y Financiera supervisa la ejecución presupuestal y presenta



informes periódicos al Consejo Superior. Para ello la institución dispone de un sistema de información basado en *business intelligence*, que permite el seguimiento continuo de la ejecución, segmentada por cada función sustantiva.

Al finalizar el año, la institución realiza una valoración integral del desempeño, que no solo mide el logro de las metas cuantitativas, sino también la calidad de las decisiones, el liderazgo ejercido y el impacto a largo plazo de las acciones. Este enfoque promueve la mejora continua y el desarrollo profesional de los directivos, y asegura que su gestión contribuya al cumplimiento de la misión institucional. La valoración integral incluye tanto la autoevaluación que realiza cada directivo, como la evaluación de desempeño llevada a cabo por su jefe inmediato. La evaluación de desempeño de la rectoría corresponde al consejo superior mientras que la de los directores, decanos y jefes de programa es realizada por la rectoría.

Una vez consolidada la valoración integral, el jefe inmediato ofrece retroalimentación personalizada a cada integrante del equipo directivo, y definen los planes de mejora y desarrollo correspondientes, con el apoyo del área de Talento Humano.

Finalmente, por medio de los mecanismos de rendición de cuentas descritos en la característica 6, se establece un proceso ampliado de retroalimentación, en el cual los diferentes grupos de interés tienen la oportunidad de valorar la gestión del equipo directivo, sus logros y desafíos.

### **La evaluación del personal administrativo**

La universidad cuenta con un procedimiento para la evaluación del desempeño del personal administrativo y asistencial que tiene por objetivo valorar su comportamiento y desempeño en el desarrollo de sus tareas, con miras a fortalecer continuamente las competencias definidas para los distintos cargos y sumar al bienestar laboral de las áreas (documento adjunto 48).

El proceso de evaluación comienza con la definición de las competencias específicas para cada cargo, garantizando que los criterios de evaluación estén plenamente alineados con las responsabilidades que les son inherentes.

La evaluación del personal administrativo de la universidad es liderada por el área de Talento Humano e incluye tres componentes: en primer lugar, la autoevaluación, en la cual el empleado reflexiona sobre su propio desempeño, identificando fortalezas y áreas de mejora; en segundo lugar, la evaluación de desempeño, realizada por el jefe inmediato, quien valora no solo el cumplimiento de los objetivos establecidos, sino también el nivel de competencias demostradas en el ejercicio de las funciones asignadas; finalmente, la retroalimentación, que proporciona una revisión integral del desempeño, resaltando los logros alcanzados, la evaluación de las competencias y las sugerencias para el desarrollo de habilidades, con el fin de definir planes de mejoramiento.

El anexo F4-3 presenta los resultados de la evaluación del personal administrativo durante el periodo 2019-2023.

### **La evaluación de los profesores**

En la Universidad CES la evaluación de los profesores es considerada un componente fundamental dentro de los procesos de aseguramiento de la calidad. Este ejercicio permite identificar tanto fortalezas como áreas de mejora en el desempeño docente, a fin de facilitar la implementación de acciones orientadas al desarrollo profesoral y al mejoramiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Las políticas de referencia de la evaluación de los profesores en la universidad son la Política de Docencia, el Reglamento Docente, la Política de Investigación, Innovación y Empresarismo, la Política para el Desarrollo de la Extensión, el Modelo de Autoevaluación Institucional y el Reglamento Interno de trabajo. El procedimiento para la evaluación del personal académico se encuentra formalizado en el portal de procesos de la universidad (documento adjunto 49) y su implementación es llevada a cabo mediante la plataforma Incluces.

La evaluación de desempeño de personal académico aplica para docentes, coordinadores académicos, coordinadores de investigación e innovación, coordinadores de extensión, jefes de pregrado y jefes de posgrado. En el caso específico de los docentes, la evaluación de desempeño aplica para vinculados, de cátedra y adscritos.



La evaluación del personal académico incluye tres componentes: la autoevaluación, la evaluación de los estudiantes y la evaluación de desempeño del jefe inmediato. La autoevaluación incluye aspectos institucionales relacionados con el docente los principios de la función que desempeña en la universidad y los aspectos relacionados con los deberes de su labor. Esta autoevaluación es anual.

La evaluación de los estudiantes indaga respecto de la capacidad del docente para lograr los aprendizajes esperados; el dominio de los temas; el empleo de recursos pedagógicos, didácticos y tecnológicos para la adquisición de los aprendizajes; su capacidad para acompañar e inspirar al estudiante en su proceso de formación, de acuerdo con sus necesidades y ritmos de aprendizaje; la coherencia entre los procesos de enseñanza-aprendizaje y la evaluación realizada por el docente; la oportunidad en la entrega de notas y otros resultados de la actividad académica; las principales fortalezas del docente y sus oportunidades de mejoramiento (estas dos últimas son cualitativas). Esta evaluación es semestral.

Finalmente, la evaluación de desempeño realizada por el jefe inmediato valora aspectos institucionales relacionados con los principios de la función que realiza en la universidad, así como los aspectos que tienen que ver con los deberes de su labor y el cumplimiento de los compromisos y productos derivados de su plan de trabajo docente. Esta evaluación es anual.

Uno de los elementos centrales de la evaluación de los profesores es la retroalimentación que realizan los jefes inmediatos; si bien los profesores tienen la posibilidad de visualizar los resultados de su evaluación, tanto del periodo en curso como de periodos anteriores, a través de la plataforma institucional, la retroalimentación directa constituye una oportunidad privilegiada para identificar fortalezas y áreas de mejora, a fin de promover acciones concretas para optimizar el desempeño docente.

En el año 2024 la institución redefinió el procedimiento para la formulación y el seguimiento de los planes de mejoramiento del personal académico; este proceso tiene como propósito acompañar a los docentes para mejorar aspectos de su labor que van más allá de lo pedagógico: incluye su competencia digital, intercultural, disciplinar y personal, y para ello integra

las áreas de apoyo, como son Talento Humano, CES Digital, Desarrollo Docente y Bienestar Universitario.

Una vez culminado el periodo de evaluación, se lleva a cabo la consolidación de resultados, la elaboración de informes y el envío de reportes por programa, para que los consejos de facultad puedan realizar los análisis respectivos y tomar las decisiones a las que haya lugar. Estos resultados constituyen uno de los insumos para la evaluación periódica del programa, como lo indica la *Guía para la autoevaluación periódica de programas académicos*.

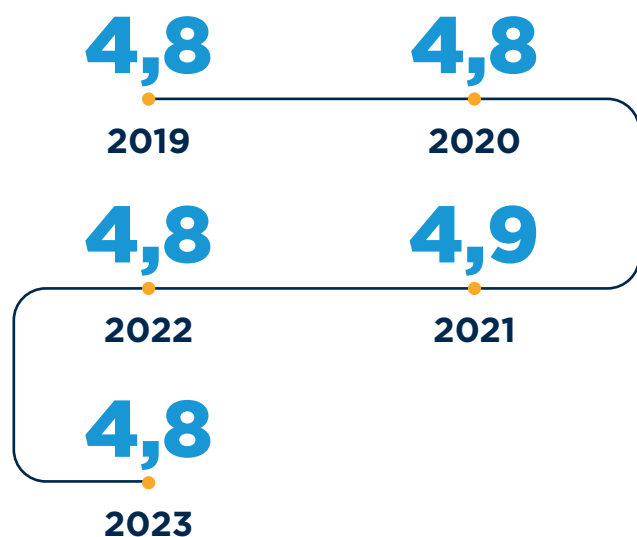
El resultado de la evaluación docente es uno de los criterios para el ingreso y el ascenso en el escalafón, así como para la entrega de distinciones especiales. Del mismo modo, en las convocatorias institucionales para la entrega de becas, apoyos y reconocimientos al personal académico son tenidos en cuenta los resultados de la evaluación dentro de la valoración de los postulados.

La figura F4-6 presenta la calificación promedio de la evaluación de los profesores de la universidad de 2019 a 2023.

**Figura F4-6. Calificación promedio de la evaluación de los profesores de la universidad de 2019 a 2023**

#### Apreciaciones sobre los procesos de evaluación en la universidad

##### Promedio desempeño docente





Al analizar la percepción de los docentes, administrativos y directivos respecto a los procesos de evaluación, se evidencia una valoración positiva en torno a la claridad de las funciones y responsabilidades, así como a las políticas y procedimientos que rigen dichos procesos. No obstante, el Comité Evaluador del factor considera fundamental seguir fortaleciendo

la cultura de la evaluación dentro de la universidad, con el objetivo de promover una participación más activa y consciente de todos los actores involucrados, y asegurar que los resultados de las evaluaciones sean utilizados de manera efectiva para el mejoramiento continuo y el desarrollo institucional (tabla F4-3).

**Tabla F4-3. Percepciones sobre los procesos de evaluación**

| Aspecto evaluado                                                                                                                  | Profesores |      | Directivos |      | Administrativos |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|------------|------|-----------------|------|
|                                                                                                                                   | Media      | DS   | Media      | DS   | Media           | DS   |
| Claridad y transparencia en la designación de responsabilidades, funciones y procedimientos que deben seguirse en la universidad. | 4,44       | 0,82 | 4,57       | 0,51 | 4,25            | 0,82 |
| Políticas, procesos y procedimientos utilizados para la evaluación del desempeño.                                                 | 4,41       | 0,83 | 4,36       | 0,74 | 4,32            | 0,74 |
| Impacto del Sistema de Evaluación de Desempeño en el cumplimiento de los objetivos institucionales y del programa.                | 4,43       | 0,85 | 4,43       | 0,64 | 4,35            | 0,73 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La integración de los procesos de planeación, presupuesto, evaluación y rendición de cuentas fortalece la gestión por objetivos del personal directivo de la universidad, asegurando una administración eficiente y estratégicamente alineada con el Proyecto Educativo Institucional.
- La implementación de criterios claros para la evaluación de profesores, personal administrativo y directivos, garantiza la transparencia y la equidad en la valoración de las competencias y el desempeño.
- Los procesos de retroalimentación que forman parte de la evaluación, promueven el desarrollo continuo de competencias y el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, asegurando que sus habilidades se alineen de manera efectiva con las necesidades y objetivos institucionales.
- Los buenos resultados en la evaluación de desempeño de los profesores, así como del personal directivo

y administrativo, reflejan el compromiso de las personas que trabajan en la institución, su liderazgo, sus competencias profesionales y su capacidad de gestión.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario establecer mecanismos que promuevan una mayor participación del personal administrativo y académico en la evaluación, articulando de manera más intencionada los incentivos y beneficios institucionales con la participación y el resultado de los procesos evaluativos.
- Asimismo, optimizar las herramientas utilizadas en la gestión de los procesos de evaluación, de tal modo que se optimice el registro de la información, el seguimiento y la retroalimentación.
- Es fundamental evolucionar del actual modelo de evaluación del personal administrativo de 90 grados (autoevaluación y evaluación del líder)





a un modelo de evaluación de 270 grados (autoevaluación, líder, compañeros y equipo de trabajo) que permita obtener una visión más integral del desempeño y las competencias de los colaboradores.

- Finalmente, se considera necesario de una manera más sistemática los procesos de evaluación del personal administrativo con los planes de formación, carrera y sucesión.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 4 a esta característica es de 4,4 lo cual indica que “se cumple en alto grado”. En el proceso de autoevaluación anterior, la calificación fue de 4,1 lo cual permite evidenciar un avance institucional en los aspectos evaluados.

## Conclusiones del factor 4

La Universidad CES ha construido a lo largo del tiempo un Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad que integra políticas, procesos, sistemas de información y mecanismos para asegurar que el resultado y el impacto de sus actividades misionales contribuyan a la formación de seres humanos íntegros y a la transformación positiva de la sociedad y del medioambiente.

Desde su fundación, la universidad ha integrado estas prácticas en el desarrollo de sus funciones misionales, lo que ha permitido alcanzar hitos relevantes, como la acreditación institucional de alta calidad en los años 2014 y 2019, y las acreditaciones nacionales e internacionales para varios de sus programas académicos. Estos logros no sólo demuestran el cumplimiento de los más altos estándares en el desarrollo de sus actividades de docencia, investigación, extensión e innovación, sino que también reflejan un compromiso constante con el mejoramiento continuo.

El SIAC de la Universidad CES garantiza que tanto los procesos académicos como los administrativos sean desarrollados bajo principios de eficiencia, transparencia y pertinencia. A través de herramientas como DataCES y la Agenda Institucional de Mejoramiento se ha logrado mejorar la gestión institucional de los procesos de autoevaluación y autorregulación, tener mayor y mejor información para la toma de decisiones y lograr una mayor articulación entre los procesos de planeación, presupuesto, evaluación y rendición de cuentas.

Las encuestas diligenciadas por estudiantes, docentes, administrativos y directivos han revelado una percepción positiva sobre la cultura de autoevaluación y su impacto en el mejoramiento continuo de la universidad.



## Juicio de calidad del factor

Tabla F4-4. Calificación del factor 4

| Factor                                     | Ponderación del factor | Característica                                                     | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|--------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 4. Mejoramiento continuo y autorregulación | 6,50%                  | 13. Cultura de la autoevaluación                                   | 23,00%                                                  | 4,70                                   | 4,50                         |
|                                            |                        | 14. Procesos de autorregulación                                    | 20,00%                                                  | 4,50                                   |                              |
|                                            |                        | 15. Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad                 | 26,00%                                                  | 4,50                                   |                              |
|                                            |                        | 16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo | 31,00%                                                  | 4,40                                   |                              |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación, es posible establecer que el factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación *se cumple plenamente*.



---

## FACTOR 5

---

# Estructura y procesos académicos

## Introducción

El desarrollo histórico de la Universidad CES ha estado profundamente vinculado a las ciencias de la salud, lo que ha generado que su modelo pedagógico se vea influenciado positivamente por los enfoques educativos propios de la formación médica.

Uno de los principios esenciales en la formación médica ha sido “la enseñanza en la cabecera del paciente”, que se refiere a que la estructuración del razonamiento clínico, de las habilidades prácticas y de la posición ética solamente puede alcanzarse plenamente en la experiencia del estudiante que, estando *en la cabecera* del paciente y con la mediación pedagógica del docente, va desarrollando y consolidando las competencias propias del ser, del saber y del saber hacer del profesional médico.

Bajo la inspiración de este principio, la Universidad CES ha construido un modelo pedagógico que promueve el aprendizaje situado, integrando el aprendizaje teórico con la experiencia práctica desde las primeras etapas de la formación. Este enfoque reconoce que el aprendizaje no es un proceso aislado del entorno, sino que se nutre de la interacción entre teoría y práctica, lo que permite a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones auténticas, tanto reales como simuladas. La mediación del docente se vuelve clave no solo como transmisor de conocimiento y facilitador del aprendizaje, sino como un agente que promueve la reflexión crítica del estudiante y la construcción activa de sus competencias.

El modelo pedagógico de la universidad constituye el marco de referencia a partir del cual se definen e implementan las políticas curriculares, se orientan los procesos de formación y cualificación de los docentes, y se toman decisiones sobre el presupuesto, la infraestructura y los medios educativos en la institución.

Este capítulo presenta una síntesis de la estructura y los procesos académicos de la universidad, señalando los principales logros y avances durante el periodo de la actual autoevaluación.



## CARACTERÍSTICA 17

## Componentes formativos

### Referentes para el diseño, desarrollo y evaluación de los programas académicos

La Dirección Académica es el área encargada de liderar la formulación e implementación de políticas y estrategias para el desarrollo de los programas académicos de la Universidad CES a la luz del Proyecto Educativo Institucional y del modelo pedagógico. Las tres funciones principales de la Dirección Académica se resumen en la estructuración y actualización permanente del portafolio institucional de programas académicos, el aseguramiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo profesoral.

Durante el periodo de la actual autoevaluación, esta dirección ha fortalecido su estructura mediante la creación del área de Desarrollo Docente y el área de Gestión e Innovación Curricular. Asimismo, en la actualización de la estructura administrativa llevada a cabo en 2024, la institución reorganizó las áreas de la dirección, y estableció dos nuevas jefaturas: la de Programas Académicos y la de Aseguramiento del Aprendizaje. Estas transformaciones tienen como objetivo potenciar las capacidades institucionales para la gestión integral de los programas académicos y el aseguramiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes (anexo F5-1).

Los procesos académicos de la universidad se sustentan en la normatividad nacional en materia de educación superior y en las políticas académicas aprobadas por el Consejo Superior. Asimismo, desde la Dirección Académica se generan lineamientos institucionales sobre diferentes aspectos curriculares, tales como la construcción de resultados de aprendizaje, los créditos académicos, la construcción de los PEP, entre otros, que buscan concretar y operacionalizar las normativas nacionales e institucionales. Dichos lineamientos se encuentran disponibles en el aula virtual de Calidad y Currículo.

### El modelo pedagógico de la Universidad CES

La Universidad CES ha construido su modelo pedagógico sobre los fundamentos del enfoque constructivista, que concibe el aprendizaje como un proceso activo, en el cual el estudiante *construye* su conocimiento a partir de las experiencias previas y la interacción con su entorno, bajo la mediación del docente:

“La Universidad CES entiende el aprendizaje como el proceso de transformación permanente de los seres humanos, que integra los intereses personales y científicos para comprender y explicar los objetos de estudio de las diferentes disciplinas. La meta educativa es que cada individuo acceda, progresiva y secuencialmente, a la etapa superior del desarrollo intelectual de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada uno.

Así mismo, busca, a través de la enseñanza, promover la capacidad de aprender a aprender, lo que implica el desarrollo del pensamiento crítico, el análisis del contexto y las habilidades y destrezas que le permitan al estudiante tomar decisiones y aportar al desarrollo de su profesión y de su comunidad de manera sostenible” (documento adjunto 2).

Este modelo pedagógico se sostiene sobre tres elementos pedagógicos fundamentales: aprender a aprender, aprender haciendo y aprender integralmente (figura F5-1).

**Figura F5-1. Elementos pedagógicos de la Universidad CES**





- **Aprender a aprender:** Este principio promueve la autonomía del estudiante en su proceso formativo desarrollando su capacidad para aprender de manera continua a lo largo de su vida. Impulsa el pensamiento crítico y la habilidad para enfrentar nuevos desafíos de forma independiente, para que el estudiante se convierta en un gestor activo de su propio aprendizaje.
- **Aprender haciendo:** Este elemento pedagógico promueve el aprendizaje a través de la práctica y la experiencia directa; al aplicar los conceptos en situaciones reales o simuladas, los estudiantes desarrollan habilidades prácticas, resuelven problemas y enfrentan desafíos concretos, lo que facilita un aprendizaje más profundo y significativo. Tal como lo define el PEI: “Los docentes de la Universidad CES propenden por la génesis y desarrollo de escenarios claramente definidos para que los estudiantes cuenten con posibilidades y oportunidades de hacer y de reflexionar sobre sus aprendizajes más allá del aula, lo cual abre un panorama en el que el futuro profesional, ya inserto en el mundo laboral, pueda igualmente constituirse en un líder y transmisor de experiencias a esos otros con quienes compartirá el mundo de la vida” (Proyecto Educativo Institucional).
- **Aprender integralmente:** Desde su fundación, la Universidad CES ha considerado fundamental la formación humanística, lo que se ha plasmado en un proyecto educativo que integra armónicamente el conocimiento académico, las habilidades técnicas y el desarrollo integral del estudiante. Este enfoque pedagógico promueve no solo la adquisición de competencias y destrezas profesionales, sino también el desarrollo de una sólida postura ética, conciencia ciudadana y compromiso social y ambiental. El objetivo es formar egresados que, además de ser técnicamente competentes en sus áreas disciplinares, se destaquen por su calidad humana y capacidad para generar valor y contribuir positivamente a la sociedad.

### Competencias y resultados de aprendizaje

La formación basada en competencias dentro de la Universidad CES se enmarca en los principios del enfoque constructivista, orientado a la formación integral del estudiante. El modelo pedagógico CES entiende la competencia como la capacidad de movilizar coherente y eficientemente recursos cognitivos, procedimentales y actitudinales, para que el estudiante

tome decisiones acertadas frente a las demandas profesionales y personales de su contexto. El propósito no es solo la transmisión de conocimientos ni el entrenamiento en habilidades específicas, sino además el desarrollo de una estructura cognitiva que articule el saber, el saber hacer, el saber ser y el saber estar. Ser competente es, entonces, la acción integrada de los conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a la interdisciplinariedad, integralidad, investigación y participación de la comunidad académica (figura F5-2).

**Figura F5-2. Las competencias en la Universidad CES**



El Proyecto Educativo Institucional define dos tipos de competencias: las fundamentales y las profesionales. Las *competencias fundamentales* tienen un carácter transversal, se encuentran presentes en todos los programas de la universidad y están inspiradas en los valores institucionales (competencia comunicativa, competencia ciudadana y competencia de desarrollo personal). Las *competencias profesionales*, por su parte, son las que definen el ámbito disciplinar y profesional de cada programa en términos del ser, del saber y del saber hacer.

Las competencias de cada programa se encuentran explícitas en el perfil de egreso y son definidas mediante un proceso participativo liderado por el Comité de





Currículo, en el que se articulan los lineamientos de las asociaciones académicas y profesionales del orden nacional e internacional, la revisión de las tendencias globales de formación en el campo y el análisis de las necesidades de formación en el medio, para lo cual es fundamental el aporte de los empleadores y los egresados de los programas.

Los resultados de aprendizaje esperados (RAE), por su parte, son enunciados acerca de lo que se espera que el estudiante sea capaz de *hacer, comprender y demostrar* una vez culminado el proceso educativo. De este modo, los RAE apuntan a concretar, desarrollar, medir y evaluar en el nivel microcurricular las competencias planteadas en el perfil de egreso.

La adopción de un enfoque curricular basado en competencias implica un proceso de preparación institucional que brinde a los responsables de la gestión curricular, a los profesores y a las áreas de apoyo, una plena comprensión y apropiación de lo que implica la formación por competencias en términos del diseño curricular, de la evaluación, de las metodologías de enseñanza-aprendizaje, de la relación docente-estudiante y de los medios educativos. Es por ello por lo que la universidad ha llevado a cabo una serie de estrategias conducentes a acompañar a los profesores y a las facultades en el proceso progresivo de transformación curricular de los programas. Entre estas estrategias se encuentran la agenda de cualificación docente en temas pedagógicos y curriculares (ver factor 10); la creación del área de Gestión e Innovación Curricular para asesorar a las facultades en sus procesos de reflexión y actualización del currículo; las jornadas de docencia, realizadas cada año; el desarrollo de recursos de apoyo textual y audiovisual sobre competencias y resultados de aprendizaje disponibles en el aula virtual de Calidad y Currículo; el grupo de modelo pedagógico, entre otros (documento adjunto 51).

Asimismo, la universidad ha venido proyectando sus desarrollos de infraestructura y tecnología en coherencia con sus apuestas curriculares; en los últimos años ha generado nuevos espacios para el desarrollo de actividades de simulación, donde se destacan el Centro de Entrenamiento de Competencias (CEC) y dos nuevos laboratorios de simulación clínica.

Todos los programas nuevos de la universidad, así como aquellos que surten el trámite de renovación del registro calificado, han venido incorporando este

enfoque curricular basado en competencias, y esto ha conducido a una adopción progresiva y planificada de los lineamientos curriculares de la institución y de las normativas vigentes del Ministerio de Educación Nacional (Decreto 1075 de 2015, Decreto 1330 de 2019, Acuerdo 02 de 2020 del CESU, Decreto 1174 de 2023, Decreto 0529 de 2024). A 2024, el 93% de los programas de pregrado de la universidad han ejecutado reformas curriculares para adoptar el enfoque por competencias.

### Componentes del currículo

La Política de Docencia (documento adjunto 53) establece los lineamientos propios del diseño curricular de programas académicos de la universidad, incluyendo aspectos relacionados con la formación integral, la investigación formativa, la flexibilidad, la interdisciplinariedad y la internacionalización.

Con relación a la formación integral, la Política de Docencia establece que todos los programas académicos de la universidad deben incluir dentro de su estructura curricular el área de Formación Sociohumanística, correspondiente al 12% de los créditos para el caso de pregrado, y al 5% para programas de posgrado. Las asignaturas propias del área de formación sociohumanística, tanto las obligatorias como las electivas, son ofertadas por el Departamento de Humanidades para todos los estudiantes de la universidad, constituyéndose así en un importante espacio de encuentro interdisciplinar. El portafolio de cursos de esta área está compuesto por 43 asignaturas que se ofertan cada semestre (anexo F1-3).

Por otro lado, la Política de Docencia establece que todos los programas de la universidad deben incluir un área de Formación en Investigación e Innovación que les permita a los estudiantes, de acuerdo con el nivel de formación y la naturaleza del programa, desarrollar las competencias científicas y de innovación acordes con su perfil de egreso. En los programas de pregrado, el número de créditos de esta área debe ser superior al 5%, en tanto que en los programas de posgrado debe ser superior al 15%. En el caso de los doctorados y las maestrías de investigación, debe ser superior al 60%.

Con respecto a la flexibilidad curricular, la Política de Docencia sugiere que los programas de pregrado de la universidad deben tener al menos un 20% de créditos electivos, además de 10% en las especializaciones



y 5% en las maestrías y doctorados. Estos cursos electivos podrán ser ofrecidos en cualquiera de las áreas curriculares, y por el mismo programa, por otras facultades de la universidad o por otras instituciones nacionales o internacionales en el marco de actividades de movilidad o internacionalización en casa.

Otro criterio importante de flexibilidad curricular es la disminución de prerrequisitos y correquisitos, lo cual favorece una mayor movilidad de los estudiantes dentro del plan de estudios. Al momento de presentar un nuevo registro calificado o de realizar una reforma curricular, los comités de currículo analizan cuidadosamente el establecimiento de prerrequisitos y correquisitos, buscando que solamente se establezcan cuando existan razones formativas que los justifiquen plenamente (anexo F5-2).

Además de las ya mencionadas, la universidad contempla otras estrategias de flexibilidad curricular, tales como la Política de Bachillerato Internacional para la Articulación Colegio-Universidad (documento adjunto 54), la Política de Coterminales para la Articulación de Pregrado y Posgrado (documento adjunto 55), la movilidad nacional e internacional, los programas de doble titulación, la realización de doble programa en la universidad (documento adjunto 56), las rotaciones electivas, los cursos intersemestrales (anexo F5-3), los procesos de homologación y suficiencia, las transferencias internas y externas (anexo F5-4), la posibilidad de elegir entre diversas modalidades de trabajo de grado, entre otras.

De otro lado, la interdisciplinariedad, como elemento estructurante del Proyecto Educativo Institucional, promueve de manera intencionada la interacción entre distintos saberes para construir un pensamiento más integrador, el cual trasciende los límites de cada disciplina: “Esta configuración supera las posturas individualistas, dado que invita a un diálogo de saberes más profundos que acerque certeramente los diferentes objetos de estudio para buscar alternativas de solución a problemas reales que se mejoran desde diferentes visiones, desarrollando conocimiento y generando valor compartido” (Proyecto Educativo Institucional).

Una de las principales estrategias para promover la interdisciplinariedad en la universidad son los cursos del área de Formación Humanística. En estas asignaturas los estudiantes tienen la oportunidad de

analizar problemas económicos, políticos, sociales, culturales y ambientales junto a docentes de diversas disciplinas, en un ambiente de aprendizaje que integra a estudiantes de todos los programas de la universidad.

En el caso de los posgrados, la institución ha venido avanzando en un proceso de armonización curricular que le permite a los estudiantes de diferentes programas tener mayores espacios de encuentro con docentes y compañeros de otros programas en aquellas áreas donde se comparten resultados de aprendizaje. El objetivo es que los posgrados afines puedan tener troncos curriculares comunes que favorezcan la interdisciplinariedad y la movilidad de docentes y estudiantes entre los programas.

Los semilleros de investigación son otro importante espacio de encuentro interdisciplinario; al estar abiertos a todas las facultades y programas, permiten que los estudiantes confluyan en torno a temas de interés común desde perspectivas disciplinares diferentes. Los semilleros también posibilitan la realización de trabajos de grado entre estudiantes de diferentes programas, e incluso de diferentes niveles de formación.

La universidad ha intencionado que los proyectos de investigación sean realizados interdisciplinariamente con la participación de grupos de varias facultades y áreas del conocimiento. En la última convocatoria de proyectos de investigación realizada por la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación (2024), se presentaron 23 proyectos, de los cuales 18 fueron presentados entre dos o más grupos de investigación de facultades y áreas del conocimiento diferentes. Como resultado de este trabajo interdisciplinario, se ha visto favorecida la participación en centros internacionales de transferencia tecnológica, como es el caso de ITTC<sup>8</sup>, liderado por las facultades de Enfermería, Psicología y Medicina.

Cada año tienen lugar las jornadas de investigación e innovación, en las que se socializan los resultados de investigaciones y proyectos de innovación llevados a cabo por profesores y estudiantes, tanto de pregrado como de posgrado. Estas jornadas tienen un enfoque

---

8 ITTC es un programa del Consorcio Internacional de Universidades para la Reducción de la Demanda de Drogas (ICUDDR) que ofrece a las universidades investigadoras de primera categoría un enfoque estructurado para fortalecer los esfuerzos de reducción de la demanda de drogas en cada país.



marcadamente interdisciplinario, dado que no están estructuradas por facultades, sino por focos temáticos en los que coinciden diferentes programas y grupos de investigación.

Durante el periodo de la actual autoevaluación la institución ha avanzado en la realización de actividades de educación continua interdisciplinarias, que ayudan a sumar capacidades de las facultades en torno a problemas comunes para transferir conocimiento a profesionales y estudiantes de distintas áreas del conocimiento. Algunas de estas actividades son el Congreso de Salud Mental de la Mujer (Medicina y Psicología), el Simposio de Ciencias Básicas (Medicina y Escuela de Graduados), las capacitaciones para el manejo de COVID para profesionales de la salud (Medicina, Enfermería, Fisioterapia), el Seminario de Intervención Asistida con Animales (Psicología, Medicina Veterinaria y Zootecnia), el Seminario de Atención Interdisciplinaria de Diversidades Sexuales (Medicina, Derecho, Psicología), entre otras.

Las actividades complementarias de formación integral que lideran el Departamento de Humanidades, Bienestar Institucional y las direcciones, también promueven la interdisciplinariedad: actividades como las tertulias literarias, los concursos de cuento, los grupos artísticos y culturales, y los retos de innovación, permiten que los estudiantes y docentes encuentren espacios de diálogo y de interacción en torno a la creación artística y cultural, el deporte y la innovación. Un ejemplo de estas actividades es la Hackatón Reto Marte, llevada a cabo en el año 2023 con la participación de 20 equipos multidisciplinarios de seis integrantes cada uno, conformados por 18 estudiantes de colegio, 13 estudiantes de otras universidades del país y 89 estudiantes CES.<sup>9</sup>

En los últimos años, la universidad ha evolucionado de una perspectiva interdisciplinaria hacia una visión interprofesional, lo que favorece una colaboración más práctica y aplicada entre estudiantes y profesores de diversas áreas. Este enfoque no solo integra conocimientos, sino que también potencia las habilidades específicas de cada disciplina, fomentando así un trabajo conjunto orientado a la solución de problemas complejos. La formación interprofesional se desarrolla fundamentalmente en los entornos

prácticos de aprendizaje (como los laboratorios y la simulación) y en los entornos de aprendizaje en contexto (prácticas interprofesionales, actividades de proyección social interprofesionales, entre otros).

Un ejemplo de estas estrategias interprofesionales es el proyecto institucional de proyección social desarrollado en el barrio Villa del Socorro, de Medellín, donde los estudiantes de diversos programas (Odontología, Medicina, Nutrición, Enfermería, Psicología, entre otros), acompañados por sus docentes y articulados a las asignaturas propias de su plan de estudios, desarrollan actividades de formación-acción en territorio, en el marco de una estrategia de atención primaria en salud que lidera la universidad en este sector de la ciudad desde el año 2018.

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha seguido avanzando en el desarrollo de programas de posgrados interfacultades en los que logra concretar una mayor interacción interdisciplinaria de los docentes y estudiantes. Ejemplos de estos programas interfacultades son la maestría en Bioética (Escuela de Graduados y Departamento de Humanidades), la maestría en Discapacidad y Desarrollo Humano (facultades de Fisioterapia y Psicología), la maestría en Seguridad Social y la especialización en Gerencia de la Seguridad Social (facultades de Medicina y Derecho), además de los doctorados en Ciencias de la Salud, Epidemiología y Bioestadística, y Salud Pública.

Finalmente, los centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y la prestación de servicios (CEIS) son otro claro ejemplo de las iniciativas institucionales para promover la interdisciplinariedad. En la mayoría de estos centros confluyen estudiantes y profesores de diferentes disciplinas para brindar soluciones más integrales a las comunidades que atienden y mejorar la presentación de los servicios. Un ejemplo de esta integración interdisciplinaria es el Centro de Estudios en Derecho y Salud (CENDES), que cuenta con un equipo de profesionales formado por abogados, psicólogos, médicos, odontólogos, ingenieros, entre otros, cuyo propósito es hacer valoración del daño en la salud corporal y en la salud mental.

Otro aspecto distintivo del currículo en la universidad es la internacionalización y la promoción de la interculturalidad. A través de programas de movilidad,

<sup>9</sup> Video sobre Hackatón Reto Marte: [https://www.youtube.com/watch?v=CHP\\_sl\\_GgHc](https://www.youtube.com/watch?v=CHP_sl_GgHc)



acuerdos de cooperación internacional, programas de doble titulación, internacionalización del currículo en el aula, misiones académicas nacionales e internacionales, promoción de segunda lengua en los programas de pregrado y posgrado, programas de migración laboral ordenada, entre otras actividades, busca que los estudiantes tengan una formación integral que les permita desenvolverse en un entorno globalizado con competencias interculturales y lingüísticas, y una visión amplia de los contextos sociales, culturales y profesionales. El factor 7 describe con mayor detalle cada una de estas estrategias.

### Ejemplo inspirador: Primera valvuloplastia pulmonar en un canino realizada en Colombia

El equipo interdisciplinario de médicos veterinarios del Centro de Veterinaria y Zootecnia, en colaboración con médicos de la Facultad de Medicina, logró un hito al realizar la primera valvuloplastia pulmonar en Colombia. La exitosa intervención demostró avances innovadores en el ámbito de la salud cardiovascular veterinaria.

Este procedimiento representa una convergencia única entre medicina veterinaria y medicina humana que abre nuevas perspectivas para la colaboración interdisciplinaria. Este avance no solo impulsa la formación académica de estudiantes y profesionales médicos veterinarios, sino que también ofrece esperanza a pacientes con afecciones cardíacas complejas al introducir tratamientos vanguardistas. La integración de conocimientos sobre salud humana y veterinaria refleja el compromiso de la universidad con la innovación.

### El sistema de créditos académicos

La Política de Docencia de la Universidad, en su artículo 25, define los lineamientos institucionales para el manejo de los créditos académicos:

“El concepto de crédito académico en la Universidad CES es entendido como la unidad de medida que determina el tiempo que invierte un estudiante en las actividades académicas propuestas en el plan de estudios de un programa académico para un período definido. Se incluyen aquí las horas académicas con acompañamiento directo del docente y las demás horas que el estudiante deba emplear en actividades

independientes de estudio, prácticas, preparación de exámenes, u otras que sean necesarias para alcanzar las metas de aprendizaje” (documento adjunto 53).

Esta misma política establece los propósitos institucionales frente a la utilización de créditos académicos:

“Definir en la estructura curricular de los programas de pregrado y posgrado una valoración por créditos académicos de las actividades propuestas ofrece un mecanismo de organización curricular que facilita el diálogo entre programas, permite flexibilizar los planes de estudio y ampliar el alcance de la autonomía del estudiante, pues le permite tener injerencia directa en la determinación del curso, naturaleza y ritmo de sus estudios.”

Para la Universidad CES, un crédito equivale a 48 horas de trabajo del estudiante, incluyendo las horas de trabajo directo y las de trabajo independiente. Se entiende por *trabajo con acompañamiento directo del docente* aquel que está dedicado a la actividad académica en la que el estudiante interactúa con el profesor en forma sincrónica a través de clases, talleres, laboratorios y seminarios, o a través de medios de comunicación e información telemáticos. El *trabajo independiente*, por su parte, es aquel que el estudiante dedica a su estudio personal, a realizar consultas y lecturas, a preparar trabajos y talleres, a elaborar informes, a preparar evaluaciones y exámenes, y a ampliar por cuenta propia sus conocimientos y competencias.

La serie de Orientaciones Curriculares de la Dirección Académica incluye un documento específico que contiene las recomendaciones y lineamientos dirigidos a los comités de currículo en materia de créditos académicos (documento adjunto 57). El plan de estudios de cada programa debe definir la relación entre horas de trabajo directo y horas de trabajo independiente, la cual, además, tendrá que estar justificada de acuerdo con la naturaleza de la asignatura y el nivel de formación. En el *Syllabus* de las asignaturas los estudiantes pueden encontrar la relación de horas de trabajo directo e independiente de cada una, con el objetivo de que puedan hacer una administración eficiente de su tiempo de estudio. El anexo F5-5 presenta una síntesis de la distribución de los créditos en cada uno de los programas de la universidad.



## Estrategias de enseñanza-aprendizaje

Entre las estrategias metodológicas para favorecer los procesos de aprendizaje se destacan la simulación y las actividades prácticas en contextos reales.

La simulación permite la adquisición, desarrollo y valoración de las competencias disciplinares y fundamentales desde el nivel principiante al experto, para conocer el grado en el que el estudiante puede utilizar los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes a fin de aplicarlos en la resolución adecuada de las situaciones que se le presentan en su ejercicio profesional. El documento adjunto 58 presenta las Orientaciones Curriculares de la universidad con relación a la estrategia de simulación.

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha avanzado notablemente en la implementación de su estrategia de simulación: radicó el modelo de simulación ante la Dirección Nacional de Derechos de Autor, creó nuevos espacios físicos como el CEC y dos nuevos laboratorios de simulación clínica, y ofreció la capacitación en simulación a 167 profesores de las diferentes facultades y programas.

### Ejemplo inspirador

El programa de Optometría de la Universidad CES obtuvo el Premio a la Mejor Ponencia en el Concurso Nacional de Docentes de Optometría, llevado a cabo en el marco del Congreso Internacional de la disciplina celebrado en la ciudad de Bucaramanga en 2024. La ponencia titulada “Percepción de los estudiantes sobre la simulación clínica como estrategia de aprendizaje en optometría” fue merecedora de dicho reconocimiento por su enfoque innovador en la formación en ese campo.

A pesar de que el programa de Optometría fue recientemente aprobado por el Ministerio de Educación, y aún no ha graduado su primera cohorte, ha logrado incorporar plenamente el modelo pedagógico de la universidad, y ya es reconocido por el aporte de la simulación a los procesos formativos de los futuros optómetras.

El aprendizaje en entornos reales es otra de las estrategias distintivas del modelo pedagógico de la universidad. Desde etapas tempranas de la formación, los estudiantes tienen la posibilidad de exponerse a entornos reales propios de su profesión, y, a través de

un proceso de delegación progresiva, van avanzando desde una observación no participante hasta asumir un papel más activo, acorde al nivel de desarrollo de las competencias y siempre bajo el acompañamiento y la supervisión de un docente.

Dentro de estas estrategias de aprendizaje en contexto hay varias actividades, tales como las prácticas formativas en salud; las rotaciones en instituciones clínicas, no clínicas y en ambientes comunitarios; las salidas de campo; las prácticas de observación e integración; las prácticas en Consultorio Jurídico; las prácticas laborales y profesionales; las pasantías organizacionales, y las rotaciones extramurales.

La figura F5-3 presenta una síntesis de los avances institucionales con relación a convenios de práctica, docentes adscritos, compensaciones y estudiantes beneficiados por los convenios de prácticas formativas.

**Figura F5-3. Entornos para el aprendizaje en contexto**

### Convenios activos para prácticas formativas

|            |            |
|------------|------------|
| <b>329</b> | <b>359</b> |
| en 2019    | en 2023    |

### Estudiantes beneficiados por los convenios de práctica formativa

|              |              |
|--------------|--------------|
| <b>2.120</b> | <b>3.323</b> |
| en 2019      | en 2023      |

### Compensación a los escenarios de práctica

|                  |                  |
|------------------|------------------|
| <b>390</b>       | <b>1.598</b>     |
| millones en 2019 | millones en 2023 |

### Docentes adscritos

|            |            |
|------------|------------|
| <b>445</b> | <b>784</b> |
| en 2019    | en 2024    |





### Ejemplo inspirador

En el año 2021 la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (Ascofapsi) le entregó a la Facultad de Psicología de la Universidad CES el Premio a la Innovación Docente por la experiencia titulada *Rotaciones de observación clínica: observación formativa en contexto* (documento adjunto 59). Esta experiencia ilustra el despliegue de la estrategia de aprendizaje en contexto dentro del programa de Psicología, los resultados de aprendizaje que se generan y la valoración que hacen los estudiantes respecto de dichas experiencias dentro de su proceso de formación.

### El uso de tecnologías en los procesos de aprendizaje

La Universidad CES promueve la incorporación de tecnologías en los procesos de formación para mejorar la calidad de los aprendizajes, fomentar la autonomía del estudiante, lograr mayor flexibilidad y potenciar el uso de metodologías activas. Adicionalmente, la incorporación de tecnología permite hacer un seguimiento continuo del progreso del estudiante y facilita la evaluación formativa y la retroalimentación oportuna.

Al integrar herramientas tecnológicas en los procesos formativos, la Universidad CES prepara a sus estudiantes para hacer frente a los retos del mundo laboral actual, en el que las competencias digitales son esenciales. El uso de tecnologías fomenta el desarrollo de habilidades como la gestión de la información, la comunicación digital y la resolución de problemas tecnológicos. El documento adjunto 60 presenta el documento “CES Digital, mediación tecnológica para mejorar nuestro modelo educativo”, que forma parte de la serie de Orientaciones Curriculares.

Asimismo, el libro “Entre el tablero y el pixel: La educación en la era digital” describe experiencias exitosas de incorporación de tecnologías dentro de los procesos de enseñanza- aprendizaje en las diferentes facultades de la universidad.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> <https://editorial.ces.edu.co/libros/entre-el-tablero-y-el-pixel-la-educacion-en-la-era-digital/>

### Ejemplo inspirador

MediCES es una plataforma de enseñanza-aprendizaje mediada por tecnologías para desarrollar competencias de razonamiento clínico de manera interactiva que nació durante la pandemia de COVID-19, en 2020. Es el complemento para las rotaciones asistenciales presenciales y trabaja articuladamente con CES Virtual, nuestro campus interactivo. La plataforma se caracteriza por proporcionar todo el material necesario para docentes, estudiantes y personal administrativo durante una rotación clínica o asignatura.

Adicionalmente, pretende acompañar al estudiante durante su proceso formativo brindándole acceso al contenido de todas sus asignaturas para que lo estudie cuando lo necesite. Dentro de MediCES, él puede encontrar actividades interactivas de repaso y de evaluación, material bibliográfico, casos clínicos interactivos con pacientes reales y simulados, con lo que incorpora la idiosincrasia del paciente colombiano. Las actividades están diseñadas pensando en las APROC (actividades profesionales confiables, o EPA) que deben cumplir los estudiantes de Medicina de la Universidad CES, enmarcadas ellas en los resultados de aprendizaje esperados y en las necesidades del profesional colombiano.

### Efecto de las políticas, recursos y capacidades institucionales sobre los resultados de aprendizaje

#### a. Resultados en las pruebas SABER PRO y acciones de mejoramiento

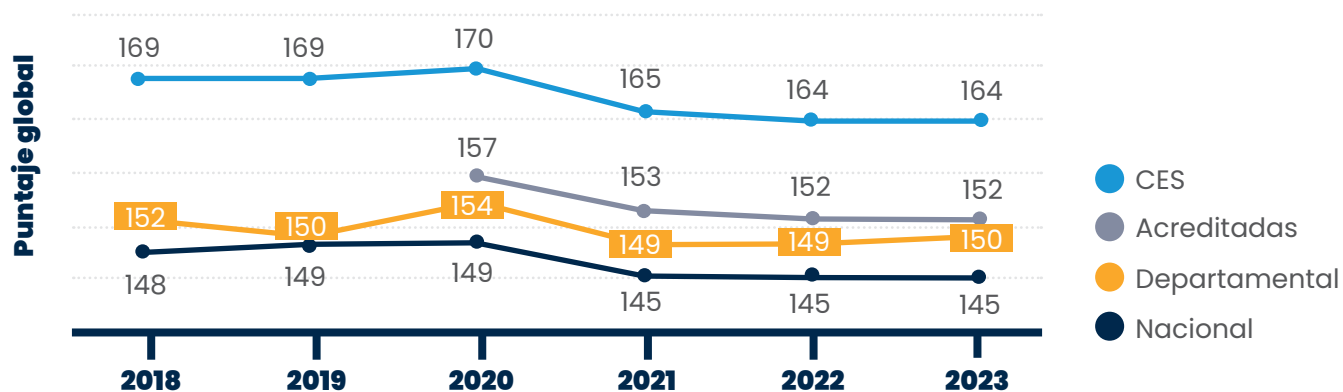
La Universidad CES realiza un análisis periódico de los resultados de las pruebas SABER PRO y SABER TyT como insumo para los ejercicios de autoevaluación institucional y de programas. A partir de los datos publicados por el Icfes, la institución hace un informe propio donde describe los resultados obtenidos, la comparación con resultados departamentales y nacionales, la comparación por núcleo básico de conocimiento y el análisis de las tendencias de los resultados en los últimos años. Este informe, disponible en DataCES, es socializado en el Consejo Académico, en el Consejo Superior y en cada uno de los consejos de facultad (documentos adjuntos 61 al 65).



En los últimos años se evidencia una disminución en el puntaje promedio de las competencias genéricas de las pruebas SABER PRO en el ámbito nacional: de 148 puntos en 2018 a 145 en 2023. Con excepción de la competencia de inglés, hubo una disminución del puntaje en todas las competencias genéricas evaluadas en la prueba para el ámbito nacional.

En los resultados obtenidos por la universidad en el mismo periodo observamos un comportamiento similar a la tendencia nacional: pasó de un puntaje global en las competencias genéricas de 169 en 2018 a uno de 164 en 2023 (gráfica F5-1).

**Gráfica F5-1. Resultados en las pruebas genéricas de SABER PRO 2018-2023**



Fuente: Planeación y Desarrollo Organizacional.

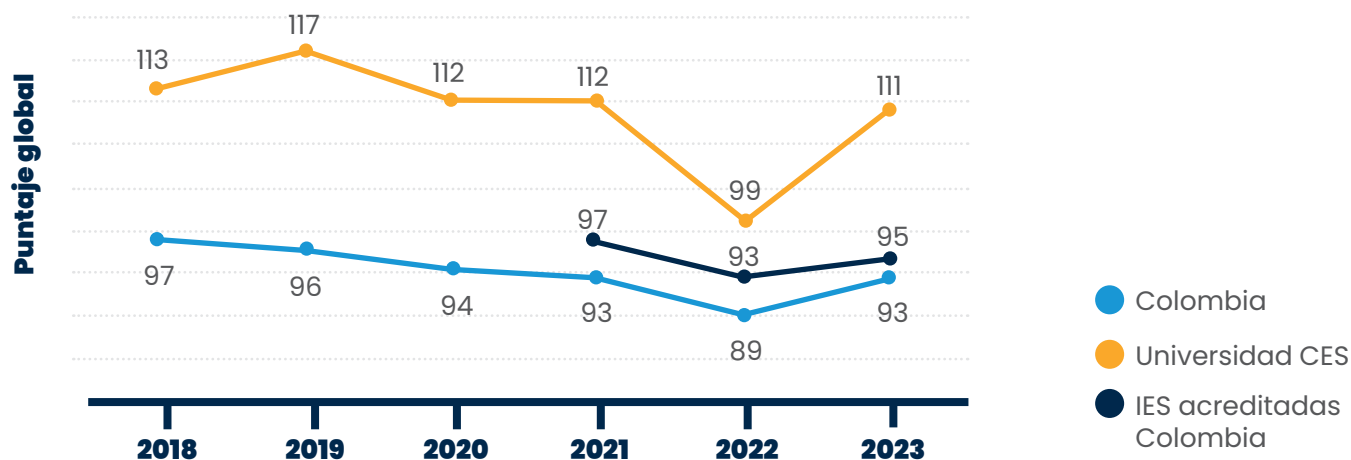
Nota: El puntaje global se mide en una escala de 0 a 300 puntos.

Al comparar los resultados nacionales con los de la universidad (2023), el promedio institucional se encuentra 19 puntos por encima del promedio nacional, 14 puntos por encima del departamental y 12 puntos por encima del promedio de las universidades acreditadas.

En lo que respecta a las pruebas SABER TyT, se evidencia una disminución de 4 puntos en el puntaje

global de las competencias genéricas en el ámbito nacional (de 97 puntos en 2018 a 93 puntos en 2023). En contraste, los puntajes obtenidos por la universidad en este periodo de tiempo oscilan entre 111 y 117, con excepción del año 2022, en el marco de la pandemia, cuando el resultado institucional fue de 99 puntos (gráfica F5-2).

**Gráfica F5-2. Resultados en las pruebas genéricas de SABER TyT 2018-2023**



Nota: El puntaje global se mide en una escala de 0 a 200 puntos.



El promedio de la universidad en las pruebas genéricas de las SABER TyT se encuentra 18 puntos por encima del promedio nacional y 16 puntos por encima del promedio de las universidades acreditadas.

Ante esta disminución en el promedio institucional en la medición de las competencias genéricas, la Dirección Académica realizó un análisis que permitió identificar tres factores que influyen en los resultados obtenidos:

- **Familiaridad de los docentes y estudiantes con la metodología de la prueba:** Debido a que el modelo de evaluación de la universidad privilegia un tipo de metodologías diferentes a las utilizadas en el marco de las pruebas SABER PRO (por ejemplo, la simulación o la resolución de retos), muchos de los estudiantes y docentes no estaban familiarizados con el tipo de preguntas de las pruebas SABER.
- **Motivación de los estudiantes frente a la presentación de la prueba:** A pesar de los ingentes esfuerzos institucionales por desarrollar en los estudiantes un alto nivel de conciencia frente a la importancia de la presentación de la prueba en lo que respecta al ámbito personal, institucional y de país, la motivación extrínseca puede llegar a ser

un factor que influye negativamente, dado que los estudiantes no perciben implicaciones prácticas directas asociadas al resultado de la prueba (por ejemplo, la consecución de un empleo, el acceso a formación posgradual o el acceso a becas nacionales o internacionales).

- **Cambios en el perfil de ingreso de los estudiantes:** Las políticas y estrategias orientadas a promover la inclusión y el acceso a la universidad, y los efectos de la pandemia sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes, han traído consigo una mayor dispersión en las condiciones académicas y psicosociales de ingreso. Si bien esta diversidad constituye un gran logro institucional, implica asimismo grandes retos para lograr el cierre de brechas académicas en pos de materializar la promesa de valor de la universidad y el compromiso de alcanzar altos estándares de calidad en todos sus programas.

En atención a lo anterior, el Consejo Superior aprobó en 2024 la “Política de fortalecimiento académico de los estudiantes de pregrado de la universidad para la presentación de las pruebas SABER” (documento adjunto 66), mediante la cual busca impactar cada uno de los factores mencionados (tabla F5-1):

**Tabla F5-1. Estrategias para mejorar el desempeño en las pruebas Saber**

| Aspecto que busca intervenir                                                | Estrategia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Familiaridad de los docentes y estudiantes con la metodología de la prueba. | Realización de una capacitación anual a los docentes para la construcción de ítems y pruebas tipo SABER.                                                                                                                                                                                                                                    |
| Familiaridad de los docentes y estudiantes con la metodología de la prueba. | Talleres trimestrales de preparación para capacitar a los estudiantes en torno a la estructura de la prueba, los tipos de preguntas y los aspectos prácticos para la presentación de pruebas estandarizadas.                                                                                                                                |
| Motivación de los estudiantes frente a la presentación de la prueba.        | Exigencia de un puntaje mínimo global en las competencias genéricas como requisito de grado.                                                                                                                                                                                                                                                |
| Motivación de los estudiantes frente a la presentación de la prueba.        | Exoneración del pago de derechos de grado a los tres mejores SABER PRO o TyT de cada programa.                                                                                                                                                                                                                                              |
| Motivación de los estudiantes frente a la presentación de la prueba.        | Realización de una ceremonia pública de entrega de reconocimientos a los mejores estudiantes en las pruebas SABER PRO o TyT, de acuerdo con el listado publicado por el Icfes.                                                                                                                                                              |
| Cambios en el perfil de ingreso de los estudiantes.                         | Evaluación de competencias genéricas de todos los estudiantes que lleguen al 50% de su plan de estudios, con el objetivo de realizar un diagnóstico y desplegar un proceso especial de acompañamiento para aquellos estudiantes que requieran fortalecer sus competencias comunicativas, ciudadanas, de razonamiento cuantitativo e inglés. |

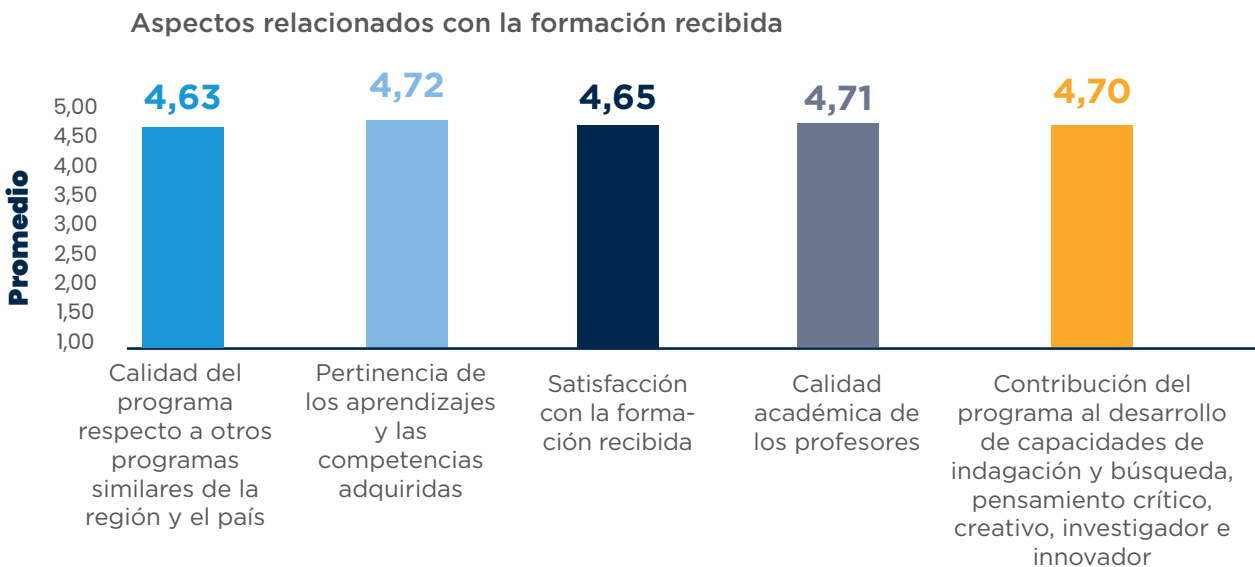


La universidad espera que con el despliegue de este conjunto de estrategias se incremente en seis puntos el promedio institucional de las pruebas genéricas durante los próximos tres años.

**b. Estudio de egresados y de empleadores**

El más reciente estudio de egresados realizado por la universidad (2024) evidencia que los graduados valoran de manera muy positiva la formación recibida y la calidad y pertinencia de los aprendizajes y de las competencias adquiridas (gráfica F5-3).

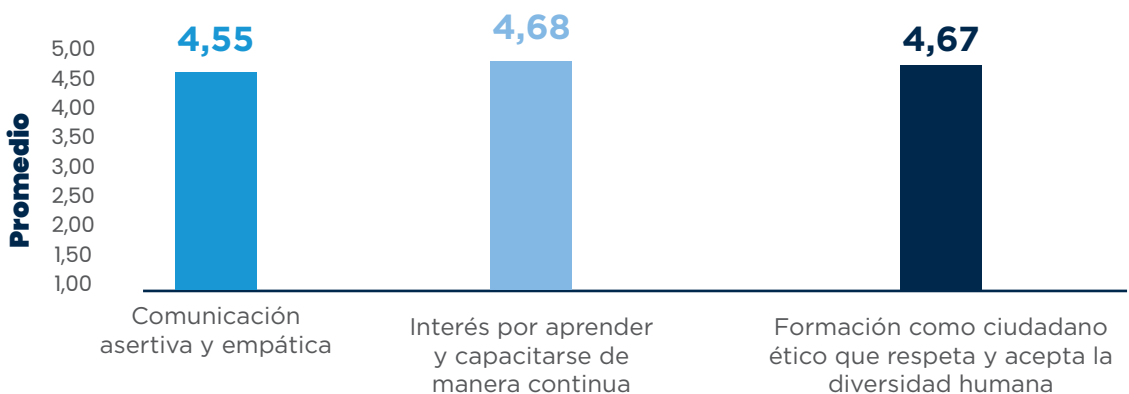
**Gráfica F5-3. Valoración de los aspectos formativos por parte de los egresados. Estudio de impacto de egresados, 2024**



Asimismo, es evidente una percepción muy positiva de los egresados con relación al impacto del currículo

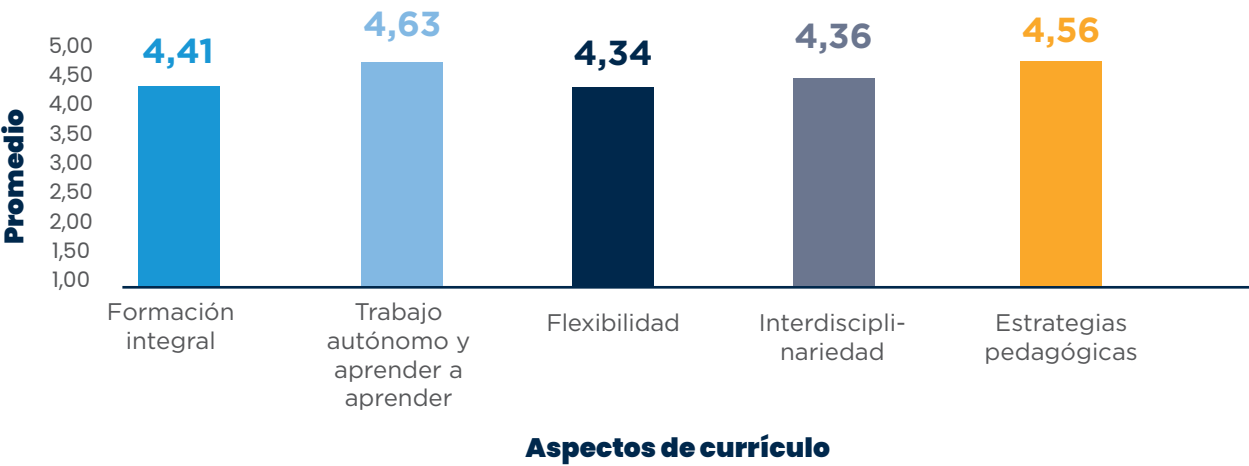
en el desarrollo de las competencias fundamentales y profesionales (gráficas F5-4 y F5-5).

**Gráfica F5-4. Contribución del programa en el desarrollo de las competencias fundamentales. Estudio de impacto de egresados, 2024**





**Gráfica F5-5. Impacto que tienen los siguientes aspectos del currículo en el desarrollo de las competencias profesionales, ocupacionales y personales de los egresados. Estudio de impacto de egresados, 2024**



### Apreciación sobre los componentes formativos de la institución

En las encuestas de apreciación realizadas en el marco de la autoevaluación institucional, se observa que los estudiantes, profesores y egresados valoran positivamente los componentes formativos en lo que tiene que ver con la formación integral, la flexibilidad, la interdisciplinariedad y la interacción con comunidades académicas, sociales, ambientales y empresariales, de tipo nacional e internacional. La tabla F5-2 presenta los resultados de la encuesta de apreciación de la presente característica.

**Tabla F5-2. Percepciones sobre los componentes formativos**

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                                                                                                  | Estudiantes |      | Profesores |      | Egresados |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|-----------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Media       | DS   | Media      | DS   | Media     | DS   |
| El grado en el cual la universidad y el programa posibilitan aprender integralmente; es decir, el acceso a actividades académicas, del Departamento de Humanidades, deportivas, lúdicas, culturales, artísticas, de investigación, de innovación, etc.                            | 4,58        | 0,74 | 4,66       | 0,60 | 4,42      | 0,88 |
| La contribución de la institución para identificar rutas de formación acordes con sus capacidades e intereses, y la superación de sus dificultades de aprendizaje, a fin de garantizar su permanencia.                                                                            | 4,46        | 0,88 | 4,59       | 0,66 | 4,33      | 0,93 |
| El grado en el cual la institución posibilita la interdisciplinariedad; es decir, la participación en asignaturas, actividades académicas, de investigación, innovación, extensión o proyección social con estudiantes y profesores de otros programas y de diversas disciplinas. | 4,52        | 0,80 | 4,56       | 0,68 | 4,35      | 0,94 |
| El grado en el cual la institución posibilita su participación, interacción y cooperación con otras comunidades académicas, sociales, ambientales y empresariales de tipo nacional e internacional.                                                                               | 4,51        | 0,81 | 4,60       | 0,64 | 4,23      | 0,96 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.





## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- El modelo pedagógico de la universidad fomenta la autonomía y la capacidad de aprendizaje continuo de los estudiantes (aprender a aprender), facilita la adquisición de habilidades a través de la práctica y la experiencia directa (aprender haciendo) y se enfoca en formar excelentes seres humanos para contribuir al desarrollo de la sociedad (aprender integralmente).
- Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha avanzado considerablemente en su estrategia de simulación: los desarrollos pedagógicos, de infraestructura y de cualificación de los docentes han favorecido una mejor apropiación de la simulación en las diferentes facultades, con su implementación en el 100% de los programas de pregrado de la universidad.
- Las estrategias de formación en entornos reales brindan una conexión directa y significativa entre la teoría y la práctica, gracias a lo cual los estudiantes pueden participar activamente en contextos profesionales diversos, como empresas, instituciones de salud, organizaciones sociales y entidades públicas. Esta inmersión en la realidad profesional no solo enriquece la experiencia académica, sino que también permite el desarrollo de competencias personales, comunicativas y ciudadanas, esenciales para su futuro desempeño laboral.
- La flexibilidad curricular constituye otra fortaleza del modelo educativo de la universidad. A través de un conjunto amplio de estrategias, los estudiantes pueden construir sus propios itinerarios de formación y personalizar, hasta cierto punto, su experiencia de aprendizaje.
- La universidad ha diversificado las estrategias orientadas a promover la interdisciplinariedad, generando un conjunto amplio de escenarios en los cuales se crean espacios de diálogo y discusión sobre temas comunes desde distintas perspectivas disciplinares. Asimismo, ha implementado procesos de formación interprofesional en los cuales los estudiantes pueden colaborar activamente con

profesionales de diversas áreas, potenciando así la integración de saberes y el desarrollo de las competencias fundamentales.

- Los profesores y estudiantes valoran positivamente los componentes formativos del modelo pedagógico y su impacto en los resultados de aprendizaje alcanzados.
- La valoración positiva de los egresados con relación a los resultados de aprendizaje alcanzados y al impacto del currículo en el desarrollo de las competencias fundamentales y profesionales refleja la efectividad de los componentes formativos para alcanzar los perfiles de egreso propuestos en cada uno de los programas.

### Oportunidades de mejoramiento

- Si bien los resultados en las pruebas SABER ubican a la universidad por encima del promedio nacional y por encima del promedio de las universidades acreditadas, es importante contener y revertir la tendencia decreciente observada en los resultados de los últimos años para que la institución se ubique entre las 10 primeras universidades del país.
- Es necesario implementar más intensivamente las estrategias de simulación y aprendizaje en contexto dentro de los programas de posgrado, especialmente en aquellos que no están vinculados a áreas médico-quirúrgicas.
- Asimismo, avanzar en el proceso de armonización curricular que permita disponer de un catálogo institucional de competencias y resultados de aprendizaje, a fin de mejorar los procesos de integración curricular entre programas y niveles de formación.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 5 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*. Esta característica es nueva, por lo cual no existe una calificación de la autoevaluación anterior que permita hacer una comparación del juicio de calidad.



## CARACTERÍSTICA 18

## Componentes pedagógicos y de evaluación

### La evaluación integral y el aseguramiento del aprendizaje

De acuerdo con el PEI de la universidad, la evaluación del aprendizaje se entiende como un proceso sistemático y cotidiano inherente a la enseñanza y al aprendizaje, que permite la valoración, retroalimentación, acreditación y orientación de los procesos educativos; para tal fin utiliza la autoevaluación, la evaluación por pares y la evaluación por parte del docente. Según su intencionalidad, la evaluación puede ser diagnóstica, de seguimiento o sumativa.

Los lineamientos reglamentarios de la evaluación en los programas de pregrado y posgrado, tales como la escala evaluativa, las modalidades de evaluación, las normas para la presentación de evaluaciones y en general todas las consideraciones alrededor de esta, son establecidos en el Reglamento Estudiantil. La revisión del sistema de evaluación académica la lleva a cabo el Comité de Currículo a partir de los resultados de los procesos de autoevaluación.

Uno de los elementos distintivos de la Universidad CES en lo que respecta a los procesos de evaluación y aseguramiento del aprendizaje es el Comité de Promociones (CP):

“El Comité de Promociones es el órgano competente en cada programa académico de la universidad para verificar y hacer seguimiento del proceso académico, actitudinal y disciplinario de los estudiantes. Con base en ello propondrá al estudiante planes de mejoramiento y definirá si este cumple o no los requisitos para su promoción académica o para su postulación a grados” (documento adjunto 10).

El Comité de Promociones tiene la responsabilidad de reunir la información relacionada con el avance de los estudiantes en el programa académico a partir de la evaluación cualitativa y cuantitativa hecha por el cuerpo docente. Sobre la base de su análisis, se

genera un espacio para retroalimentar al estudiante, con el fin de evaluar la necesidad de instaurar medidas de apoyo o de orientación en aspectos académicos o personales (figura F5-4).

**Figura F5-4. Comité de Promociones**



El Comité de Promociones se encuentra formalizado en el Acuerdo de Órganos de Gobierno de la universidad (documento adjunto 10) y en el Reglamento Estudiantil. Allí se define su conformación, sus funciones y su reglamento.

En el año 2022 tuvo lugar una investigación narrativa en torno al Comité de Promociones que evidenció la importancia que este tiene como espacio de acogida y hospitalidad (documento adjunto 8). Dicha investigación destaca, asimismo, su importancia en la formación integral de los estudiantes y en el logro de la impronta institucional que marca el sello distintivo de los egresados de la universidad. Actualmente se lleva a cabo otra investigación para comprender las percepciones de los estudiantes, docentes y egresados con relación al CP, sus fortalezas y oportunidades de mejoramiento. Este proyecto comenzó con la Facultad de Medicina, y la institución espera contar con los primeros resultados para el año 2025.



## Estrategias para la evaluación de los aprendizajes

Las estrategias para la evaluación de los aprendizajes en cada programa son definidas por el Comité de Currículo; estas estrategias deben servir para dar cuenta del desarrollo de las competencias de los estudiantes en su nivel cognitivo, práctico y actitudinal. Para tal fin se adopta como referente la pirámide de Miller, que propone cuatro niveles jerárquicos:

- **Saber:** Conocimiento teórico.
- **Saber cómo:** Aplicación del conocimiento.
- **Mostrar cómo:** Demostración en entornos simulados o controlados.
- **Hacer:** Ejecución en contextos reales.

Este modelo facilita una evaluación progresiva del aprendizaje, comenzando con el conocimiento teórico y avanzando hasta la competencia práctica en escenarios reales. La pirámide de Miller enfatiza que el desarrollo de habilidades profesionales no solo implica saber y entender los conceptos, sino también tener la capacidad de aplicarlos y demostrarlos en situaciones reales o simuladas, asegurando que los estudiantes puedan transferir el aprendizaje a su práctica diaria.

Este modelo también subraya la importancia de la evaluación contextualizada: cuanto más alto se sube en la pirámide, más cercana es la evaluación a situaciones reales que enfrentará el estudiante en su práctica profesional. Esto garantiza una formación más integral y práctica, alineada con las exigencias del mundo laboral.

Como resultado de la implementación sistemática de esta propuesta de evaluación, en el año 2022 el Ministerio de Educación Nacional entregó un reconocimiento a la universidad por sus buenas prácticas en resultados de aprendizaje, calidad y pertinencia en educación superior, por su estrategia innovadora de validación de competencias y resultados de aprendizaje a través de la simulación<sup>11</sup> (documento adjunto 68).

<sup>11</sup> Video buenas prácticas MinEducación: <https://youtu.be/7ZLvr-K9uUug>

## Ejemplo inspirador: Evaluación Clínica Objetiva Estructurada.

El ECOE (Evaluación Clínica Objetiva Estructurada) es un tipo de examen estandarizado que se utiliza para evaluar competencias clínicas de los estudiantes. Este método de evaluación es capaz de explorar suficientemente tres de los cuatro niveles de la pirámide de Miller: Sabe, sabe cómo y demuestra cómo. Los ECOE ofrecen una forma objetiva y consistente de evaluar las habilidades clínicas, combinando saberes, habilidades prácticas y habilidades no cognitivas en entornos controlados.

El ECOE se estructura como un circuito de estaciones que simulan escenarios clínicos habituales. En cada estación los estudiantes deben realizar tareas específicas que replican situaciones reales en la práctica médica. Estas estaciones pueden involucrar pacientes estandarizados (actores entrenados para simular síntomas) o simuladores de alta fidelidad.

La relevancia del ECOE en la evaluación por competencias radica en que permite medir no solo conocimientos teóricos, sino también habilidades clínicas y no cognitivas, para garantizar la formación de talento humano en salud de alta calidad e integrales.

Este es uno de los ejemplos de uso de la simulación para la evaluación de las competencias en la Universidad, que no solo se utiliza en áreas de la salud humana, sino que se ha hecho extensivo a otros programas como Derecho y Medicina Veterinaria y Zootecnia.

## Espacios de reflexión curricular

La universidad dispone de diferentes espacios y estrategias para promover la discusión en torno al currículo y la fundamentación pedagógica de sus procesos académicos.

En el nivel macrocurricular, la universidad cuenta desde el año 2009 con el Grupo de Modelo Pedagógico, instancia liderada por la Dirección Académica que tiene como propósito fundamental la discusión, revisión, apropiación, evaluación y actualización del Proyecto Educativo Institucional y de su modelo pedagógico.



El grupo opera bajo la metodología de *comunidad de aprendizaje*, lo cual implica un proceso colaborativo basado en los principios de aprender juntos, compartir conocimientos y experiencias, y colaborar en la construcción de significado y comprensión sobre el modelo pedagógico de la Universidad CES. Este tipo de comunidades se fundamenta en la participación activa, el intercambio de ideas y la colaboración entre sus miembros, con el fin de promover la apropiación, aplicación y actualización permanente de los fundamentos y los lineamientos pedagógicos y curriculares de la institución (anexo F5-6).

Durante el periodo de la actual autoevaluación, el Consejo Superior formalizó el Reglamento del Grupo de Modelo Pedagógico (documento adjunto 69). Asimismo, fue creada el aula virtual Calidad y Currículo en la plataforma CES Virtual, en la que se encuentran normativas, lineamientos, recursos y experiencias relacionados con la gestión y la innovación curricular en la universidad, así como orientaciones relacionadas con la creación, modificación, renovación y autoevaluación de los programas académicos.

El Grupo de Modelo Pedagógico ha liderado la publicación de la serie *Memoria, gesto y voz*, que recoge reflexiones y prácticas institucionales alrededor de los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación. A la fecha ha

publicado dos volúmenes en formato multimedial, que pueden ser consultados de manera abierta:

Volumen 1. *Memoria, gesto y voz. La huella docente en la comunidad CES*

<https://editorial.ces.edu.co/libros/memoria-gesto-y-voz/>

Volumen 2. *Entre el tablero y el píxel. La educación en la era digital*

<https://editorial.ces.edu.co/libros/entre-el-tablero-y-el-pixel-la-educacion-en-la-era-digital/>

Actualmente está en proceso editorial el tercer volumen de la serie, que tiene por título *Experiencias de formación en clave de excelencia*.

Cada año, el Grupo de Investigación en Educación Superior (GIES), adscrito a la Dirección Académica, organiza las jornadas de docencia. Este evento académico convoca a los profesores de la universidad para la socialización y reflexión de experiencias relacionadas con la innovación educativa, evaluación pedagógica, interculturalidad y flexibilidad curricular, entre otros temas. En el aula virtual Calidad y Currículo está el repositorio audiovisual de las jornadas de docencia CES.

Tabla F5-3. Jornadas de docencia 2019-2024

| Año  | Tema central de las jornadas                                                                                                                                    | Link de acceso                                                                                                                                                                                                 |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2019 | X Jornadas de Docencia. Experiencias en Interculturalidad                                                                                                       | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=VseVM0Ga830">https://www.youtube.com/watch?v=VseVM0Ga830</a>                                                                                                          |
| 2020 | XI Jornadas de Docencia. La Enseñanza Mediada por Tecnología: Lecciones Aprendidas 2020                                                                         | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=XZEZ95BwsS-g&amp;list=PLSKvkXRwrLq5968xXXgFjMvPWYal1VI5p">https://www.youtube.com/watch?v=XZEZ95BwsS-g&amp;list=PLSKvkXRwrLq5968xXXgFjMvPWYal1VI5p</a>                |
| 2021 | XII Jornadas de Docencia. La Flexibilidad: Una Oportunidad para la Innovación Curricular                                                                        | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=jSKMJfsfv1Q">https://www.youtube.com/watch?v=jSKMJfsfv1Q</a>                                                                                                          |
| 2022 | XIII Jornadas de Docencia. Retos para la Educación Superior del Futuro                                                                                          | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=dz32-PROOFQ">https://www.youtube.com/watch?v=dz32-PROOFQ</a>                                                                                                          |
| 2023 | XIV Jornadas de Docencia. Explorando las Posibilidades de la Inteligencia Artificial en la Educación del Futuro<br>Foro Internacional Universidad 2030 Academia | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=U2TISjdQF9o">https://www.youtube.com/watch?v=U2TISjdQF9o</a><br><a href="https://www.youtube.com/watch?v=khtpy3jKjJE">https://www.youtube.com/watch?v=khtpy3jKjJE</a> |
| 2024 | XV Jornadas de Docencia. Cuidado de Sí y Bienestar Docente                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                |



La discusión pedagógica y curricular en el mesocurriculo está a cargo del Comité de Currículo de cada programa académico, que es responsable de la revisión y actualización continua del currículo, con el fin de garantizar que los programas académicos se mantengan alineados con los avances disciplinares, las demandas del contexto profesional y las necesidades formativas de los estudiantes. Por medio de un análisis sistemático de los contenidos, métodos de enseñanza y estrategias de evaluación, este comité asegura que los objetivos de aprendizaje se cumplan de forma coherente y que el programa permanezca pertinente, flexible y adaptado a las exigencias actuales. Además, este órgano tiene la tarea de promover la innovación pedagógica evaluando y recomendando ajustes para mejorar la calidad y fomentar el desarrollo integral de los estudiantes. La conformación y funciones del Comité de Currículo están definidas en el Reglamento de Órganos de Gobierno de la universidad (documento adjunto 10).

Para la reflexión sobre el currículo en su nivel microcurricular, los docentes del programa, bajo el liderazgo del Comité de Currículo, realizan una revisión continua del plan de estudios, de los resultados de aprendizaje y de las estrategias metodológicas y evaluativas. Esta revisión sistemática garantiza que el currículo responda tanto a las necesidades formativas de los estudiantes como a los requerimientos del contexto académico y profesional.

### **La apropiación del modelo pedagógico CES por parte de los profesores**

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la Universidad CES creó el área de Desarrollo Docente, adscrita a la Dirección Académica, con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas, digitales, interculturales, científicas, disciplinares y personales de los profesores. Como resultado de la gestión del área, la institución ha estructurado una amplia agenda de cualificación en temas de pedagogía, currículo, didáctica y tecnologías aplicadas a los procesos de enseñanza- aprendizaje, en la cual pueden participar todos los docentes de la universidad, incluyendo a los docentes adscritos (anexo F5-7). Entre 2019 y 2024 han sido entregadas 5.511 certificaciones de cualificación a los profesores de la universidad. La información detallada sobre la participación de los profesores en la agenda de cualificación se encuentra en el factor 10.

Merece una mención especial el diplomado en Docencia ofrecido por la Dirección Académica a los profesores de la universidad. Este programa les ofrece a los participantes un conocimiento profundo del Proyecto Educativo Institucional, así como una comprensión integral de los procesos de aprendizaje de los estudiantes desde un enfoque constructivista. Además, abarca aspectos clave como la gestión curricular, la evaluación de los aprendizajes y la innovación pedagógica, con herramientas esenciales para el fortalecimiento de la práctica docente. Entre 2019 y 2024 un total de 718 profesores han realizado el diplomado.

### **Efectos de la discusión pedagógica**

Como resultado de los procesos de reflexión pedagógica y curricular, la universidad ha tenido 66 trámites de modificación de registros calificados de sus programas: 11 modificaciones en programas de pregrado y 55 en posgrados. Estas modificaciones son el resultado de los procesos de autoevaluación periódica liderados por los comités de currículo, y forman parte de los procesos de mejoramiento continuo. De este modo, la universidad mantiene un portafolio académico actualizado y pertinente para responder a las necesidades del medio.

Asimismo, la universidad ha establecido nuevas políticas que contribuyen al mejoramiento de la calidad de los programas académicos, y que son el producto de los espacios de reflexión macrocurricular y mesocurricular de la institución. Ejemplos de ello son la “Política para el desarrollo y evaluación de las competencias en segunda lengua” y la “Política de fortalecimiento académico de los estudiantes de pregrado de la universidad para la presentación de las pruebas SABER”.

La madurez de las reflexiones pedagógicas y curriculares de la institución han permitido orientar las decisiones estratégicas de inversión e infraestructura, buscando siempre que los medios educativos, la planta física y la plataforma tecnológica faciliten los procesos de aprendizaje en sus tres dimensiones: aprender a aprender, aprender haciendo y aprender integralmente (el factor 3 desarrolla en detalle la información correspondiente a medios educativos e infraestructura física y tecnológica). Los avances en la definición del nuevo Plan Maestro de la universidad buscan asimismo llevar al plano de la infraestructura





física y tecnológica las reflexiones pedagógicas y curriculares para proyectar un crecimiento institucional acorde con los fundamentos del modelo pedagógico y del Proyecto Educativo Institucional.

Es menester destacar, como resultado del trabajo del Grupo de Modelo Pedagógico y del Grupo de Investigación en Educación Superior, la construcción y aprobación de la maestría en Educación Médica, cuyo registro calificado fue aprobado por el Ministerio de Educación en el año 2022. Esta maestría de la Facultad de Medicina es el primer programa enfocado en educación en la Universidad CES y busca la formación de

líderes educadores, gestores curriculares y de docencia-servicio para las profesiones del área de la salud.

**Apreciaciones de los docentes y estudiantes sobre los componentes pedagógicos y de evaluación**

Al indagar sobre la percepción de los profesores y estudiantes con relación a la oferta de cualificación de los docentes, los componentes formativos y de evaluación, se evidencia una valoración muy positiva de dichos aspectos. La tabla F5-4 presenta los principales resultados:

**Tabla F5-4. Percepciones sobre los componentes pedagógicos y de evaluación**

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                               | Estudiantes |      | Profesores |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|
|                                                                                                                                                                                                                | Media       | DS   | Media      | DS   |
| Diversidad de la oferta de desarrollo docente y su impacto en el mejoramiento de las competencias personales, pedagógicas, digitales, científicas, investigativas e interculturales.                           | NA          | NA   | 4,30       | 0,88 |
| Acceso y cobertura de la oferta de desarrollo docente y su impacto en el mejoramiento de las competencias personales, pedagógicas, digitales, científicas, investigativas e interculturales.                   | NA          | NA   | 4,30       | 0,88 |
| Pertinencia de la oferta de desarrollo docente y su impacto en el mejoramiento de las competencias personales, pedagógicas, digitales, científicas, investigativas e interculturales.                          | NA          | NA   | 4,53       | 0,79 |
| Calidad de la oferta de desarrollo docente y su impacto en el mejoramiento de las competencias personales, pedagógicas, digitales, científicas, investigativas e interculturales.                              | NA          | NA   | 4,59       | 0,75 |
| Grado en el cual las estrategias pedagógicas utilizadas facilitan el logro de los resultados de aprendizaje.                                                                                                   | 4,57        | 0,72 | 4,70       | 0,57 |
| Grado en que los mecanismos de evaluación permiten medir los resultados de aprendizaje (talleres, parciales, seminarios, ensayos, MiniCEX, ECOE, trabajos en grupo, evaluación por competencias, entre otros). | 4,54        | 0,75 | 4,66       | 0,60 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

**VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA**

**Fortalezas**

- El Comité de Promociones, como un elemento distintivo del modelo pedagógico de la universidad, desempeña un papel fundamental en el acompañamiento integral de los estudiantes. Su función es clave en el aseguramiento de los aprendizajes al velar por el cumplimiento de los objetivos formativos y garantizar una formación integral que abarca no solo el desarrollo académico, sino también el personal y profesional.
- En cuanto a la implementación de estrategias de evaluación de competencias, herramientas como la simulación han demostrado ser fundamentales para evidenciar los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos por los estudiantes a lo largo de su formación. Estas estrategias permiten no solo una evaluación más precisa de las competencias profesionales, sino también un espacio seguro para la práctica y el perfeccionamiento de dichas



competencias en un entorno controlado. Estas metodologías facilitan la transferencia efectiva del aprendizaje teórico a situaciones prácticas, y garantizan que los estudiantes estén preparados para enfrentar los retos profesionales.

- La universidad promueve continuamente los procesos de reflexión pedagógica y curricular por medio de mecanismos e instancias como el Grupo de Modelo Pedagógico, el Grupo de Investigación en Educación Superior, los comités de currículo, las jornadas de docencia y la agenda de cualificación docente. Como resultado de estos espacios de discusión, la institución ha actualizado las políticas y lineamientos para la gestión curricular y ha promovido reformas curriculares en más de 60 programas académicos.

### Oportunidades de mejoramiento

- Entre las oportunidades de mejora está la necesidad de avanzar en la sistematización del modelo pedagógico para documentar de forma más detallada sus fundamentos, principios y estrategias.

- Asimismo, resulta necesario avanzar en la sistematización de los fundamentos, metodología y procedimientos del Comité de Promociones, con el fin de garantizar la transparencia en la toma de decisiones, asegurar la consistencia en los criterios de promoción y facilitar la evaluación continua del impacto de sus acciones en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.
- Finalmente, implementar una herramienta tecnológica que permita sistematizar y gestionar el acompañamiento que realiza el Comité de Promociones y su integración con los resultados de aprendizaje y la caracterización psicosocial de los estudiantes (perfil integral).

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 5 a esta característica es de 4,3, lo que indica que *se cumple en alto grado*. Esta característica es nueva, por lo cual no existe una calificación de la autoevaluación anterior que permita hacer una comparación del juicio de calidad.

## CARACTERÍSTICA 19

# Componente de interacción y relevancia social

### Coherencia entre los planes formativos y las necesidades del entorno

La universidad reconoce la importancia de mantener un diálogo constante con diversos actores del sector público, privado y de la sociedad civil, con el fin de lograr una comprensión más profunda de las necesidades del entorno y del sector productivo. Este intercambio continuo permite a la institución ajustar su oferta académica, de investigación y de proyección social, asegurando que sus programas respondan a los retos y demandas del contexto.

En atención a lo anterior, la universidad participa activamente en más de 140 asociaciones, redes y

mesas de trabajo, con lo cual se constituye en un actor relevante dentro de la cuádruple hélice universidad-empresa-Estado-sociedad. Su vinculación a organizaciones como Proantioquia y Fenalco y su participación en iniciativas como Antioquia Cómo Vamos y la Agenda Antioquia 2040, le han servido para conocer de primera mano los desafíos regionales y nacionales para diseñar estrategias que respondan efectivamente a las necesidades del entorno, ajustando sus programas académicos y proyectos de investigación a las demandas sociales, económicas y culturales del país (ver factor 7).

Asimismo, la universidad mantiene una participación constante en diversas asociaciones de instituciones de educación superior, facultades y profesionales, como Ascun, Aciet y Asiesda. Desde 2021 ha formado parte de la Junta Directiva de Ascun y ha tenido representación en la Junta Directiva de la Asociación Colombiana de Facultades de Medicina (Ascofame) y de la Asociación Colombiana de Facultades de Nutrición y Dietética (Acofanud). Además, ha presidido la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (Ascofapsi),



la Asociación Colombiana de Programas de Farmacia (Ascolprofar), la Asociación Colombiana de Facultades de Odontología (Acfo), la Asociación de Facultades de Medicina Veterinaria y Zootecnia (Asfamevez) y el Consejo Profesional de la Medicina Veterinaria y de Zootecnia de Colombia, entre otras organizaciones. Esta presencia activa en asociaciones académicas y profesionales no solo ha hecho que la universidad se mantenga a la vanguardia de las tendencias en educación superior, sino que también ha sido fundamental en el diseño y actualización de sus programas académicos.

Otra estrategia esencial para evaluar permanentemente la pertinencia y relevancia de los perfiles formativos de la universidad es el estudio de impacto de egresados y el estudio de empleadores, realizados cada dos años.

En el más reciente estudio con empleadores (2023) participaron 241 personas, y el de egresados (2024) obtuvo 1.668 respuestas. El 91,68% de los egresados que participaron en la encuesta se encuentran trabajando, y de ellos el 93,72% se desempeñan en labores relacionadas con su perfil de formación. Los egresados califican positivamente su satisfacción laboral (4,38) y la utilidad de los aprendizajes alcanzados en los programas académicos para su desempeño laboral (4,64). Los empleadores, por su parte, calificaron con 4,59 la correspondencia entre el perfil de egreso y las necesidades del medio, con 4,60 la correspondencia entre el perfil ocupacional y sus necesidades como empleadores, y con 4,67 la calidad del programa.

Finalmente, la interacción con el sector externo, a través de los convenios de práctica, los centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y la prestación de servicios (CEIS) y los proyectos de proyección social, le ha permitido a la universidad y a sus programas revisar, validar y ajustar continuamente los perfiles de formación. Esta colaboración ha sido fundamental para generar una retroalimentación constante que asegura la adaptación de los programas académicos a las necesidades del entorno, garantizando así la actualización permanente del currículo.

### Movilidad entre niveles de formación

El análisis constante de las necesidades del contexto social y económico ha llevado a la universidad a reconocer la importancia de la educación para el trabajo y el desarrollo, específicamente de los programas técnicos.

Este tipo de oferta educativa proporciona a los estudiantes la oportunidad de incorporarse tempranamente al mundo laboral dotándolos de las habilidades y conocimientos necesarios para aportar activamente al desarrollo económico y social de su territorio. Además, estos programas tienen la posibilidad de articularse con los programas de educación superior ofrecidos por la universidad, lo cual crea un sistema que favorece la movilidad educativa progresiva. Esto significa que los estudiantes pueden transitar entre diferentes niveles de formación y sistemas educativos, desde la formación para el trabajo y el desarrollo humano hasta la educación superior, a través de reconocimiento de aprendizajes previos, lo que facilita su desarrollo académico y profesional a largo plazo.

Esta iniciativa no solo responde a las demandas del mercado laboral: también contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades al promover la inclusión social y la equidad en el acceso a oportunidades educativas y laborales.

Actualmente la oferta de programas técnico-laborales incluye los siguientes: Auxiliar en Producción Agropecuaria Sostenible (en los municipios de Tarso y Andes), Auxiliar Agropecuario (en los municipios de Támesis, Andes y Concordia) y Técnico laboral en Guardabosques (en los municipios de Támesis, Jardín y Andes). Estos programas se desarrollan en contextos rurales, en el marco del programa Universidad en el Campo, liderado por Alianza ERA (Educación Rural para Antioquia).

### Ejemplo inspirador: La universidad en el campo

Desde el año 2020, la Universidad CES se ha vinculado con Alianza ERA (Educación Rural para Antioquia) y la Fundación Secretos para Contar con el objetivo de ofrecer formación técnica laboral dirigida a jóvenes que cursan el grado décimo en instituciones educativas rurales. A través de esta alianza, la Universidad CES ha liderado una apuesta educativa que busca preparar a los estudiantes para el mundo laboral con competencias productivas y sostenibles en el sector agropecuario.

La evaluación de la oferta técnica en los territorios mencionados ayudó a identificar la necesidad de generar oportunidades de encadenamiento con la educación superior para aquellos jóvenes que aspiran a seguir avanzando en su proceso de formación profesional. En respuesta a esta



necesidad, la universidad presentó al Ministerio de Educación Nacional la tecnología en Producción Pecuaria Sostenible, que obtuvo su registro calificado en diciembre de 2023. Gracias a este nuevo programa, los auxiliares en Producción Agropecuaria hacen un tránsito a la educación superior y continúan su proceso formativo, al tiempo que pueden desempeñarse laboralmente en el sector agropecuario con la certificación de las competencias ocupacionales obtenida durante su formación técnica.

La tecnología en Producción Pecuaria Sostenible es un claro ejemplo de un programa que nace de la interacción de la universidad con el territorio, y que busca responder de manera pertinente y relevante a las necesidades sociales y económicas de la región, mientras brinda oportunidades de acceso a la educación superior a jóvenes de contextos rurales que, de otro modo, difícilmente podrían acceder a la oferta formativa de la universidad.

**Figura F5-5. Modelo de formación técnica laboral**



### La combinación de modalidades para el desarrollo de los programas

La universidad ha venido avanzando en un proceso de integración de modalidades formativas que combina la modalidad presencial y la virtual, especialmente en sus programas de posgrado. Este avance ha ayudado a ampliar el acceso a la formación posgraduada para estudiantes procedentes de otras regiones y países, ya que así no tienen que desplazarse permanentemente. Al integrar las herramientas y recursos tecnológicos en los procesos de aprendizaje, la universidad ha logrado

optimizar sus procesos formativos manteniendo altos estándares de calidad y preservando los elementos propios del modelo pedagógico.

La modalidad híbrida ha demostrado ser particularmente efectiva en los programas de posgrado, donde la flexibilidad es clave para profesionales que buscan continuar su formación académica sin descuidar sus compromisos laborales y personales. Con este enfoque los estudiantes pueden aprovechar las ventajas de la virtualidad, como el



acceso a contenidos actualizados y a herramientas interactivas, mientras se preservan las experiencias presenciales que enriquecen el aprendizaje colaborativo, la interacción directa con profesores y compañeros, y el aprendizaje en entornos reales.

Por estas razones, varios programas de posgrado han venido transitando de una modalidad presencial

a una híbrida (Decreto 0529 de 2024); es el caso de la maestría en Ganadería Sostenible, de la maestría en Medicina Veterinaria de Pequeñas Especies Animales, de la maestría en Calidad en Salud, y de la especialización en Imagenología Veterinaria. Además, se crearon en modalidad híbrida la especialización en Anestesiología Veterinaria, y la tecnología en Producción Pecuaria Sostenible.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad mantiene una interacción continua con actores del sector público, privado y de la sociedad civil, lo que le permite ajustar su oferta académica, de investigación y de proyección social en función de las necesidades del entorno. La participación en organizaciones del sector productivo, mesas de trabajo intersectoriales, asociaciones, agremiaciones y redes, asegura que los perfiles formativos estén acordes con las demandas económicas y sociales.
- La realización bienal del estudio de impacto con egresados y empleadores, junto con los espacios periódicos de encuentro con ambos grupos, proporciona información fundamental para la revisión y actualización permanente de los programas académicos.
- La universidad, a través de sus convenios de práctica y sus centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y la prestación de servicios (CEIS), mantiene un proceso continuo de interacción con el medio profesional que retroalimenta permanentemente el currículo.
- La oferta de programas técnico-laborales impulsa la movilidad educativa progresiva al proporcionarles a los estudiantes la oportunidad de avanzar entre diferentes niveles de formación de manera flexible y adaptada a sus necesidades. Estos programas no

solo preparan a los estudiantes para las exigencias del mercado laboral, sino que también promueven el desarrollo sostenible en sus territorios, todo lo cual genera un impacto positivo en los ámbitos económico, social y ambiental de las regiones en las que la institución los implementa.

### Oportunidades de mejoramiento

- Si bien la universidad cuenta con diferentes mecanismos para la interacción con el entorno, existe una oportunidad para sistematizar más detalladamente el impacto que estas colaboraciones tienen en la sociedad y en los programas académicos; esto favorecerá, a su vez, una retroalimentación más efectiva para la mejora continua.
- Resulta necesario avanzar en la incorporación de entornos virtuales en los programas académicos, especialmente de posgrados, bajo una modalidad híbrida, a fin de mejorar el acceso y la permanencia de los estudiantes de educación posgraduada.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 5 a esta característica es de 4,8, lo que indica que *se cumple plenamente*. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,2, lo cual muestra un avance institucional en lo que se refiere al componente de interacción y en la relevancia social.





## CARACTERÍSTICA 20

## Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos

### Creación, modificación, renovación y cierre de programas académicos en la universidad

La universidad cuenta con un conjunto amplio de políticas que orientan los procesos de creación, modificación, renovación, ampliación y cierre de programas académicos, entre las que se encuentran el Proyecto Educativo Institucional, la Política de Docencia, el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, la Política de Autoevaluación, la Política de Investigación, Innovación y Empresarismo, la Política para el Desarrollo y Evaluación de Competencias en Segunda Lengua, entre otras.

La creación, renovación y modificación de los programas académicos corresponde a las facultades, con el acompañamiento de la Dirección Académica a través de sus áreas funcionales. En particular, el área de Aseguramiento de la Calidad se encarga de brindar las orientaciones metodológicas y de acompañar el desarrollo de estos procesos en lo que respecta a los aspectos formales y normativos. Por su parte, el área de Gestión e Innovación Curricular se ocupa de velar por el cumplimiento de los principios pedagógicos y curriculares contenidos en el Proyecto Educativo Institucional.

Para orientar a las facultades acerca de las políticas académicas de la universidad, la Dirección Académica ha diseñado la guía GU-DC-008 (documento adjunto 70), que contiene las orientaciones generales para la elaboración de documentos con fines de solicitud y renovación de registro calificado, teniendo en cuenta la propuesta académica contemplada en el Proyecto Educativo Institucional, las políticas y demás normas universitarias, las prácticas recomendadas por el Ministerio de Educación Nacional y la normatividad vigente. Esta guía está acompañada por un formato para la presentación de los documentos de registro

calificado, el cual incluye comentarios relacionados con los aspectos normativos que deben ser considerados en cada una de las condiciones de calidad del programa.

Los procedimientos PR-DC-012 *Procedimiento para la solicitud de registro calificado* (documento adjunto 71), PR-DC-020 *Procedimiento para la renovación de registro calificado* (documento adjunto 72), PR-DC-021 *Procedimiento para la modificación de registro calificado* (documento adjunto 73) y PR-DC-022 *Procedimiento para el cierre de programas académicos* (documento adjunto 74) definen los lineamientos para los diferentes trámites de registro calificado de los programas académicos, bajo las condiciones de calidad definidas por el marco legal colombiano y las políticas institucionales.

Existen tres instancias de revisión y aprobación de los programas académicos, las cuales garantizan que las declaraciones contenidas en los documentos que dictan política académica se cumplan plenamente:

- **Comité de Evaluación de Programas Académicos (instancia de revisión y verificación):** Este comité se encarga de la revisión de las nuevas propuestas de programas de pregrado y posgrado antes de su presentación en el Consejo Académico. En él participan el director académico, el líder de Planeación y Desarrollo Organizacional y los responsables de las áreas de apoyo académico y administrativo. Es el encargado de evaluar si el programa académico cumple con la normatividad nacional e institucional de la universidad y con todas las condiciones de infraestructura, medios educativos y presupuesto para su desarrollo en condiciones de alta calidad.
- **Consejo Académico (instancia de aval):** Como parte de sus funciones estatutarias, el Consejo Académico es el responsable de revisar y recomendar al Consejo Superior la aprobación de los programas académicos de la universidad, previo estudio y verificación del cumplimiento de la normatividad que los regula. Asimismo, debe revisar y aprobar las propuestas de modificación del registro calificado en los programas de pregrado y posgrado (denominación del programa, escenarios de práctica, convenios, lugares de desarrollo, cupos, periodicidad de admisión o cualquier reforma curricular), y velar porque dichas modificaciones no



afecten el cumplimiento normativo del programa. Todas las solicitudes de modificación de los programas académicos deben ser presentadas formalmente al Consejo Académico mediante acta del Comité de Currículo, con la debida justificación soportada en los procesos de autoevaluación del programa.

- **Consejo Superior o Sala de Fundadores (instancia de aprobación):** El Consejo Superior es la instancia competente para aprobar la creación, suspensión o supresión de los programas académicos de la universidad, con excepción de los pregrados, cuya competencia corresponde a la Sala de Fundadores (Estatutos Universidad CES, 2024).

Portafolio de programas académicos de la Universidad CES

El portafolio de la universidad está compuesto por 17 programas de pregrado (tres tecnologías y 14 programas profesionales), 31 especializaciones universitarias, 29 especializaciones médico-quirúrgicas, 31 maestrías y tres doctorados. Además de estos programas, en los que la universidad es titular del registro calificado, cuenta con cuatro programas en convenio con universidades de diferentes regiones del país (tabla F5-5).

Tabla F5-5. Portafolio de programas académicos

| Nivel de formación                           | 2018 | 2024 |
|----------------------------------------------|------|------|
| Doctorados                                   | 3    | 3    |
| Maestrías                                    | 25   | 31   |
| Especializaciones médico-quirúrgicas         | 29   | 29   |
| Especializaciones                            | 37   | 31   |
| Profesionales                                | 14   | 14   |
| Tecnologías                                  | 2    | 3    |
| Programas en convenio (registro de otra IES) | 1    | 4    |
| Total                                        | 111  | 115  |

Con relación a la acreditación anterior, durante el periodo de la actual autoevaluación, la institución ha creado 26 nuevos programas e inactivado 21, mientras que otros cinco que antes tenían registro calificado independiente se han acogido a la figura de registro calificado único (anexo F5-8).

A través de la figura de extensión de programas y registro calificado único, la universidad ha tenido una importante presencia en otras regiones del país con su

oferta de programas de posgrado. Durante el periodo de la actual autoevaluación, la institución ha desarrollado programas de posgrado en la ciudad de Bogotá (en convenio con la Universidad del Rosario), en Pasto (en convenio con la Universidad Mariana), en Armenia (en convenio con la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt) y en Bucaramanga (en convenio con la Universidad Autónoma de Bucaramanga). Asimismo, ha ofrecido su tecnología en Atención Prehospitalaria en Bogotá dentro del convenio con la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud (FUCS). De este modo, la universidad ha logrado extender su presencia a otras regiones del país para ampliar su cobertura geográfica, fortalecer su impacto académico y contribuir al desarrollo regional. Además de estos programas desarrollados en otros lugares del país, en Medellín se ofrece la especialización y maestría en Biotecnología de la Reproducción Animal en convenio con el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en el cual la Universidad CES es titular del registro calificado de la maestría y el politécnico el titular del registro calificado de la especialización.

De los programas de la universidad, el 94,6% (105) se desarrollan en modalidad presencial, el 3,6% (cuatro) en modalidad híbrida (presencial-virtual) y el 1,8% (dos) en modalidad virtual. De los cuatro programas en convenio con registro calificado de otra IES, dos se desarrollan en modalidad presencial y dos en modalidad virtual.

De las 21 solicitudes presentadas para registros calificados nuevos entre, 2019 y 2024, fueron aprobadas el 71% (15 programas) y negadas el 24% (cinco programas); la institución está a la espera de la respuesta de una solicitud.

Durante este mismo periodo, la institución realizó 67 solicitudes de modificación de registros calificados, incluyendo aquellas presentadas en el marco de la Directiva Ministerial 09 de 2021 y en los procesos de renovación del registro calificado (anexo F5-9).

En lo que respecta a la acreditación de alta calidad, durante este periodo tres programas se acreditaron por primera vez, cinco programas renovaron su acreditación. Y dos más están a la espera de resolución. A la fecha de elaboración del informe, 13 programas académicos se encuentran en proceso de acreditación y un programa está en proceso de renovación de acreditación en



espera de visita. En total, la universidad cuenta con siete pregrados y tres posgrados con acreditación de alta calidad (anexo F5-10). En el ámbito internacional, la institución recibió en 2022 la acreditación ARCU-

SUR por primera vez para sus programas de Medicina Veterinaria y Zootecnia y Odontología, además de la reacreditación ARCU-SUR de su programa de Medicina.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad ha definido políticas, procedimientos y guías institucionales para la creación, modificación, renovación, inactivación y cierre de los registros calificados de los programas académicos; esto ha ayudado a agilizar estos trámites dentro de la institución y a garantizar el cumplimiento de la normatividad interna y externa.
- Al momento de crear, modificar o renovar un registro calificado, la universidad asegura la disponibilidad de las condiciones de infraestructura, medios educativos, presupuesto y talento humano para garantizar que los programas puedan desarrollarse en condiciones de alta calidad.
- La universidad realiza una revisión permanente de su portafolio de programas para tomar decisiones informadas sobre la creación, modificación o inactivación de estos: así asegura su viabilidad, relevancia y pertinencia.
- Es evidente una cultura institucional de la calidad, expresada en los procesos de acreditación nacional e internacional tanto de sus programas de pregrado como de posgrado. Se destacan durante este periodo la primera acreditación de un posgrado médico-quirúrgico y la obtención de la acreditación ARCU-SUR por primera vez para los programas de Odontología y Medicina Veterinaria y Zootecnia.

- El Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad garantiza una estructura de soporte académico-administrativo para la gestión de los programas académicos en cada uno de los momentos de su ciclo de vida. Se destaca el fortalecimiento del Área de Aseguramiento de la Calidad, que ha permitido mejorar la eficiencia y la agilidad en los trámites de acreditación y registro calificado.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario formalizar una metodología institucional para la realización de análisis de necesidades y oportunidades del entorno que permita informar de mejor manera la toma de decisiones sobre la creación, renovación e inactivación de programas.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 5 a esta característica es de 4,8, lo que indica que *se cumple plenamente*. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,2, lo cual muestra un avance institucional en los aspectos evaluados.

## Conclusiones del factor 5

A lo largo de sus 47 años, la Universidad CES ha logrado consolidar un modelo pedagógico robusto que posibilita la formación de profesionales altamente competentes en sus ámbitos disciplinares, desde el ser, el saber y el saber hacer, con una sólida formación integral, gracias a la cual sus egresados se desempeñan con responsabilidad, ética y compromiso social en su entorno profesional.

Este modelo pedagógico promueve la formación ética y humanista de los estudiantes, su capacidad crítica y su compromiso social y ambiental (aprender integralmente); contribuye al logro de su autonomía al estimular el autoaprendizaje y el aprendizaje activo (aprender a aprender) y favorece el desarrollo de habilidades técnicas y la reflexión sobre la experiencia práctica (aprender haciendo). Estrategias como



la simulación y la interacción con entornos reales desde etapas tempranas de la formación constituyen elementos distintivos de los procesos formativos de la universidad, y han demostrado, además, ser altamente relevantes para el desarrollo y la evaluación de las competencias de los estudiantes.

Un componente fundamental del modelo pedagógico es el Comité de Promociones, que se encarga de realizar un seguimiento personalizado y continuo del progreso de los estudiantes. Este comité tiene la responsabilidad de integrar los aspectos académicos y personales del proceso formativo, lo que permite una valoración integral del desempeño de cada uno. A partir de esta evaluación exhaustiva, el comité diseña y aplica estrategias específicas para garantizar el logro de los resultados de aprendizaje, abordando tanto las fortalezas como las áreas de mejora identificadas.

En los últimos años, la universidad ha diversificado los espacios para la interdisciplinariedad y la formación interprofesional, promoviendo así el diálogo y la colaboración entre diferentes áreas del conocimiento. Esto ha enriquecido el proceso de aprendizaje al permitir a los estudiantes enfrentar problemas complejos desde múltiples perspectivas. A su vez, ha incorporado nuevas estrategias de flexibilidad curricular que brindan a los estudiantes la posibilidad de personalizar su proceso de aprendizaje al adaptarlo a sus intereses, ritmos y objetivos profesionales.

Para asegurar la apropiación del modelo pedagógico y su correcta implementación en los niveles meso- y microcurricular, la institución ha establecido mecanismos que favorecen la reflexión pedagógica y la actualización permanente de los currículos. Entre estos mecanismos se destacan el Grupo de Modelo Pedagógico, el Grupo de Investigación en Educación Superior (GIES), las jornadas de docencia y los comités de currículo. A lo anterior se suma una amplia agenda de cualificación docente, organizada en torno a las competencias pedagógicas, digitales, interculturales, científicas, disciplinares y personales de los profesores, que contribuyen a la apropiación del Proyecto Educativo y a fortalecer en ellos los conocimientos y habilidades requeridos para el desarrollo de su actividad docente en coherencia con el modelo pedagógico institucional.

Para asegurar la pertinencia y relevancia de sus programas académicos, la universidad ha construido un relacionamiento amplio y activo con el sector externo a través de la participación en redes y asociaciones, su liderazgo en organizaciones sociales y ambientales, el desarrollo de convenios de práctica con entidades del sector público y privado, la presencia intencionada en comunidades por medio de los proyectos de proyección social, la interacción con los egresados y empleadores y los centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y los servicios. De este modo, la institución asegura la correspondencia entre los perfiles formativos de sus programas académicos y las necesidades de formación profesional y laboral en el contexto regional, nacional e internacional.

Con sus programas de formación técnico laboral, la universidad ha desempeñado un papel importante en la capacitación de jóvenes del sector rural al brindarles oportunidades concretas para su inserción en el mundo laboral y al promover el tránsito hacia la educación superior. El fortalecimiento de los procesos de formación para el trabajo y el desarrollo humano y su articulación con los programas de educación formal, a la luz del sistema nacional de cualificaciones, constituyen una importante oportunidad para contribuir al desarrollo económico y social de las regiones y para generar procesos de movilidad social en los jóvenes y sus familias.

El portafolio de programas académicos de pregrado y posgrado está estructurado bajo lineamientos institucionales claros, en concordancia con la normativa nacional, y está enmarcado en un Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, el cual garantiza que los recursos humanos, técnicos, financieros y de infraestructura estén disponibles para el desarrollo de los programas, bajo estándares de alta calidad.

Finalmente, el proceso de autoevaluación institucional ha permitido identificar importantes retos a futuro. Entre ellos se destacan la necesidad de avanzar en la construcción de un sistema institucional de resultados de aprendizaje que facilite la integración curricular entre los programas y niveles de formación; el diseño de mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos a partir de lo establecido en el marco nacional de cualificaciones, y el establecimiento de estrategias y nuevas modalidades que sirvan para acercar los programas de la universidad a otras regiones, tanto del ámbito nacional como del internacional.



## Juicio de calidad del factor

Tabla F5-6. Calificación del factor 5

| Factor                              | Ponderación del factor | Característica                                                              | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|-------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 5. Estructura y procesos académicos | 10,00%                 | 17. Componentes formativos                                                  | 25,50%                                                  | 4,70                                   | 4,60                         |
|                                     |                        | 18. Componentes pedagógicos y de evaluación                                 | 26,00%                                                  | 4,30                                   |                              |
|                                     |                        | 19. Componente de interacción y relevancia social                           | 25,50%                                                  | 4,80                                   |                              |
|                                     |                        | 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos | 23,00%                                                  | 4,80                                   |                              |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación es posible establecer que el factor 5. Estructura y procesos académicos *se cumple plenamente*.





---

## FACTOR 6

---

# Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno

## Introducción

La investigación y la innovación son funciones misionales de la universidad para la formación integral de seres humanos libres, autónomos, éticos, científicos, competentes, líderes y comprometidos con la transformación de su entorno profesional y social mediante la producción, la visibilidad y la apropiación social del conocimiento en un mundo globalizado.

Dado que los avances en ciencia, tecnología e innovación exigen competencias y habilidades específicas, la Universidad CES forma a sus estudiantes para que respondan de manera innovadora y efectiva a las demandas de un entorno globalizado en el que el desarrollo está impulsado por la producción, la transferencia y la gestión del conocimiento. Asimismo, la participación de los investigadores e innovadores en este escenario global requiere la creación de productos tecnológicos de impacto internacional, la publicación de sus hallazgos en revistas indexadas, la participación en eventos científicos, la integración en redes internacionales y proyectos colaborativos, y la promoción activa de la apropiación social del conocimiento. Con diversas

estrategias la universidad prioriza la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación, asegurando así su contribución activa y relevante al entorno académico y social.

El proceso de ciencia, tecnología e innovación de la Universidad CES se estructura conforme a los lineamientos establecidos por el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología de MinCiencias, el Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación, y otros referentes nacionales e internacionales. Este proceso abarca políticas y directrices que integran a los actores clave y a las agendas institucionales, fomentando actividades de investigación, innovación, desarrollo y transferencia tecnológica. Su principal objetivo es fortalecer las dinámicas de generación, circulación y aplicación del conocimiento científico-tecnológico facilitando la creación de sinergias entre el sector académico, el Estado, el sector productivo, las comunidades y los grupos de interés de la sociedad civil.



CARACTERÍSTICA 21

# Formación para la investigación, creación e innovación

La Universidad CES ha implementado un conjunto de políticas para fomentar la formación en investigación, creación e innovación, tales como la Política de Investigación, Innovación y Emprendimiento, actualmente en proceso de actualización (documento adjunto 78), el Reglamento de Propiedad Intelectual (documento adjunto 79) y la Política de Docencia (documento adjunto 53). Estas políticas están alineadas con las tendencias globales y las necesidades del entorno, y buscan asegurar que los estudiantes, desde el nivel de pregrado hasta el doctorado, adquieran competencias críticas para participar activamente en la generación y apropiación de conocimiento.

La integración de la investigación y la innovación en los programas académicos es un componente central del ecosistema de ciencia, tecnología e innovación de la universidad. Ella ha promovido la participación de los estudiantes en redes nacionales e internacionales, como RedCOLSI, y ha fortalecido las alianzas con otras instituciones y sectores estratégicos. La formación de los estudiantes no solo busca desarrollar habilidades investigativas, sino también fomentar una mentalidad innovadora que les permita abordar los retos del mundo contemporáneo con soluciones creativas y tecnológicamente avanzadas.

La formación para la investigación y la creación está integrada transversalmente en los planes de estudio de todos los programas académicos. La Política de Docencia define la investigación y la innovación como área curricular en todos los programas de formación de la universidad, desde tecnología hasta doctorado, con una proporción de créditos del 5% para los pregrados, del 15% para las especializaciones y maestrías de profundización, y de mínimo 60% para las maestrías de investigación y los doctorados.

Entre las actividades del área curricular de investigación e innovación se encuentran el desarrollo de proyectos de investigación con asesoría de un profesor o investigador y diversidad de modalidades de trabajos de grado, tales como monografía, estudio de caso, proyecto de investigación, pasantía en investigación nacional o internacional, participación en semilleros de investigación o grupos de estudio, documentalismo científico, entre otras.

Igualmente, reconoce como modalidades de trabajo de grado actividades de transferencia, emprendimiento o desarrollo tecnológico, creación de empresas de base tecnológica a partir de resultados de investigación, estructuración de modelos de negocio y participación en retos de innovación abierta.

El Proyecto Educativo de cada programa define las modalidades de trabajo de grado aplicables, según el nivel de formación, el objeto de formación y las competencias propias del perfil de egreso, aprobadas por el comité de currículo.

La tabla F6-1 muestra el número de trabajos de grado, de pregrado y posgrado, finalizados entre 2019 y 2024 por nivel de formación:

Tabla F6-1. Número de trabajos de grado concluidos por nivel de formación

| Año   | Número de trabajos de investigación y tesis doctorales |          |           |                | Número de trabajos de grado |            |                | Total general |
|-------|--------------------------------------------------------|----------|-----------|----------------|-----------------------------|------------|----------------|---------------|
|       | Especialización                                        | Maestría | Doctorado | Total Posgrado | Profesional                 | Tecnología | Total Pregrado |               |
| 2019  | 49                                                     | 102      | 7         | 158            | 131                         | 17         | 148            | 306           |
| 2020  | 53                                                     | 50       | 11        | 114            | 192                         | 8          | 200            | 314           |
| 2021  | 131                                                    | 203      | 7         | 341            | 240                         | 40         | 280            | 621           |
| 2022  | 129                                                    | 270      | 9         | 408            | 265                         | 12         | 277            | 685           |
| 2023  | 138                                                    | 251      | 5         | 394            | 278                         | 10         | 288            | 682           |
| 2024  | 34                                                     | 82       | 6         | 122            | 117                         | 6          | 123            | 245           |
| Total | 534                                                    | 958      | 45        | 1.537          | 1.223                       | 93         | 1.316          | 2.853         |



Las temáticas abordadas en los trabajos de grado, de investigación y tesis doctorales se enmarcan en los cuatro focos estratégicos definidos en la Agenda Institucional de Investigación: salud humana, animal y de ecosistemas; equidad, inclusión y ciudadanía; lucha contra el hambre y la malnutrición, y cambio climático, biodiversidad y desastres. Asimismo, los trabajos se adscriben a alguno de los grupos o semilleros de investigación, y cuentan con avales de los comités de investigación e innovación de las facultades y de los comités de ética institucionales en humanos, animales o de biodiversidad, según el caso.

**Ejemplo inspirador: Tigrinus**

Una de las innovaciones en las modalidades de trabajo de grado en la Universidad CES es el documentalismo científico, estrategia que interpreta el conocimiento científico, el desarrollo tecnológico y la innovación, y los traduce mediante el poder transformador del arte. Esta modalidad busca contar historias que inspiren y acerquen a diversos públicos a la información especializada a través de la producción audiovisual, con lo que genera un puente accesible entre la ciencia y la sociedad.

Uno de estos trabajos de grado, el documental Tigrinus, fue galardonado con el Premio Gemas en la categoría periodismo ambiental por su aporte al mejoramiento, aprovechamiento y conservación de las potencialidades ambientales.

*Leopardus tigrinus* es la especie más pequeña de Colombia del denominado grupo tigrillos. Fue visto por primera vez en el Valle de Aburrá (VA) alrededor del año 2008 a partir de individuos atropellados. Solo años después fue registrado con vida en las laderas de la ciudad por medio de métodos no invasivos. Hasta el momento la especie ha sido esquiva y poco documentada. Sebastián Vélez, un estudiante de Ecología, insiste en que resaltar su belleza e importancia ecológica es clave e indispensable para su conservación en la región, y por ello decidió dedicar su trabajo de grado a esta causa.

El documental Tigrinus. Sobreviviendo entre ciudades está disponible en el siguiente enlace:



[Clic aquí para ver TIGRINUS: Sobreviviendo entre ciudades](#)

Durante el periodo de la actual autoevaluación ha sido evidente el crecimiento en el número de semilleros de investigación: de 33 en 2019 a 38 en 2024. Igualmente, ha aumentado considerablemente la participación estudiantil en estos espacios, pasando de 377 estudiantes en 2019 a 568 en 2024, como lo resume la tabla F6-2.

**Tabla F6-2. Número de semilleros de investigación y estudiantes participantes**

| Año  | Número de semilleros | Número de estudiantes |
|------|----------------------|-----------------------|
| 2019 | 33                   | 377                   |
| 2020 | 7                    | 74                    |
| 2021 | 33                   | 361                   |
| 2022 | 39                   | 591                   |
| 2023 | 38                   | 405                   |
| 2024 | 38                   | 568                   |

Fuente: DataCES.

Desde 2020, la Universidad CES forma parte de la Fundación Red Colombiana de Semilleros de Investigación (RedCOLSI), gracias a lo cual ha apoyado a más de 80 estudiantes vinculados a los semilleros de investigación para que participen en encuentros departamentales y nacionales. Asimismo, la universidad ha incentivado la participación de estudiantes en los proyectos de investigación e innovación realizados con financiación institucional. En total se han vinculado 161 estudiantes a dichos proyectos, con una producción de 32 artículos publicados entre 2019 y 2024 (tabla F6-3).

**Tabla F6-3. Proyectos de investigación e innovación financiados con recursos institucionales con participación de estudiantes**

| Año          | Número de proyectos | Número de estudiantes | Número de productos (artículos) |
|--------------|---------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 2019         | 47                  | 69                    | 16                              |
| 2020         | 27                  | 13                    | 4                               |
| 2021         | 46                  | 38                    | 10                              |
| 2022         | 20                  | 10                    | 1                               |
| 2023         | 6                   | 3                     | 1                               |
| 2024         | 19                  | 28                    | 0                               |
| <b>Total</b> | <b>165</b>          | <b>161</b>            | <b>32</b>                       |

Fuente: Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación.



En cuanto al apoyo brindado para la participación de los estudiantes en actividades de divulgación y apropiación social del conocimiento, se ha registrado un incremento significativo: la institución pasó de dos estudiantes en 2019 a 51 en junio de 2024 (tabla F6-4).

**Tabla F6-4. Apoyo institucional a actividades de divulgación para estudiantes**

| Año          | Apoyo a actividades de divulgación |  |
|--------------|------------------------------------|--|
|              | Número de estudiantes              |  |
| 2019         | 2                                  |  |
| 2020         | 0                                  |  |
| 2021         | 10                                 |  |
| 2022         | 36                                 |  |
| 2023         | 7                                  |  |
| 2024         | 51                                 |  |
| <b>Total</b> | <b>106</b>                         |  |

Fuente: Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Adicional a las asignaturas propias del área curricular de investigación e innovación que forman parte de los planes de estudio de todos los programas académicos de la universidad, anualmente la institución ofrece cursos complementarios en temas de ciencia, tecnología e innovación, con una amplia participación de profesores y estudiantes (tabla F6-5).

**Tabla F6-5. Capacitaciones en ciencia, tecnología e innovación ofrecidas en el ámbito institucional**

| Año          | Número de Cursos | Estudiantes  | Profesores |
|--------------|------------------|--------------|------------|
| 2019         | 5                | 737          | 77         |
| 2020         | 2                | 712          | 44         |
| 2021         | 7                | 311          | 100        |
| 2022         | 1                | 2            | 6          |
| 2023         | 1                | 8            | 63         |
| 2024         | 6                | 102          | 71         |
| <b>Total</b> | <b>22</b>        | <b>1.872</b> | <b>361</b> |

Fuente: Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Una estrategia de flexibilidad curricular y de fomento de la cultura investigativa en la universidad es la posibilidad de realizar pasantías en investigación, nacionales e internacionales, en centros de investigación, institutos, grupos de investigación, universidades, etc. Entre 2019 y 2024, 339 estudiantes y 70 docentes han realizado pasantías en investigación; de ellas, aproximadamente el 40% han sido de carácter internacional (tabla F6-6).

**Tabla F6-6. Pasantías en investigación realizadas por estudiantes y profesores**

| Año  | Pasantías en investigación |            |
|------|----------------------------|------------|
|      | Estudiantes                | Profesores |
| 2019 | 55                         | 50         |
| 2020 | 21                         | 1          |
| 2021 | 28                         | 5          |
| 2022 | 83                         | 6          |
| 2023 | 100                        | 8          |
| 2024 | 52                         | 11         |

Fuente: DataCES.

Una de las estrategias utilizadas para atraer y motivar a los estudiantes a realizar actividades de investigación e innovación ha sido la implementación de retos de innovación abierta. En el año 2023, la universidad, en alianza con Virtual Educa, realizó la Hackatón Reto Marte, donde participaron más de 200 personas, entre estudiantes universitarios de distintas instituciones de educación superior, estudiantes de colegio y profesores.

Los participantes debieron trabajar durante 60 horas continuas en la solución de cuatro retos: manejo adecuado de residuos en Marte; diseño de un hábitat seguro y sostenible para los nuevos exploradores en Marte; salud mental de los habitantes o exploradores de Marte; y estrategias adecuadas de alimentación en condiciones extremas. Durante las jornadas hubo talleres de *design thinking*, modelos de negocio y prototipado, además de tutorías con profesores de la universidad e invitados expertos nacionales e internacionales y actividades experienciales con instituciones aliadas como el Planetario de Medellín y el Parque Explora.

El equipo ganador de la Hackatón Reto Marte Colombia participó en la Hackatón Reto Marte Latinoamérica, realizada en Ecuador, y de allí fueron seleccionados dos estudiantes de la universidad para participar en un proceso de formación en el Johnson Space Center de la NASA.<sup>12</sup>

12 Video ¡Qué orgullo! Dos países representarán al país en la NASA, son estudiantes de la Universidad CES: <https://www.youtube.com/watch?v=vszN5RMjNjY>



### Ejemplo inspirador: Proyecto para cuidar la salud mental de los astronautas ganó el Reto Marte 2023 Colombia

Un prototipo que se convierte en una solución integral y multidisciplinaria para cuidar la salud mental de las personas mientras están fuera de la Tierra fue el proyecto ganador de la competencia Reto Marte 2023, Colombia, organizado por primera vez en el país por la Universidad CES y Virtual Educa.

Se trata de Equilimind, una solución que busca cuidar la salud mental de astronautas o turistas espaciales en Marte con tres componentes. En el primero usan biometría con IA para analizar los gestos de los astronautas; el segundo contempla la recolección de información mediante una prótesis implantable que otorgue información (por ejemplo, del cortisol) para hacer un balance del estado de estrés fisiológico de la persona. Finalmente, en el tercero aplican cuestionarios de riesgo de ansiedad y depresión.

Detrás de esta idea ganadora estuvo el equipo integrado por los estudiantes de la Universidad CES Juanita Gómez Cruz, de Nutrición y Dietética; María Alejandra Gaviria Mejía, de Psicología; Elizabeth Ramírez Patiño, de Ingeniería Biomédica; Carolina Molina Tamayo, de Química Farmacéutica; Juan José Villegas Montoya, de Medicina, y María José Cardona Silva, estudiante del Colegio Palermo de San José, de Envigado.

“Lo que he aprendido hoy, lo que aprendí de mis compañeros, de las otras disciplinas, toda la búsqueda que hicimos y todo lo que hemos aprendido de innovación, de ventas, o sea, lo que nos regaló este concurso, no creo que pudiera aprenderlo de ninguna otra forma, y estoy muy contento”, comentó Juan José después de recibir el premio.

“Estoy muy feliz. Es algo que todavía no creo que haya pasado. Tengo muchas ganas de representar al colegio, a mis compañeros, a Colombia. (...) Al inicio tenía miedo porque pensaba que las demás personas, universitarios, iban a tener cierto nivel avanzado, y no. Todos son muy buenos, me pude acoplar y hubo mucha experiencia nueva”, dijo emocionada María José, y aseguró que después de la Hackatón quiere estudiar Biología.

De igual forma, la Universidad CES fue la anfitriona en 2023 del encuentro Enactus Colombia, en el que participaron jóvenes líderes de diferentes universidades del país para presentar propuestas de innovación que permitieran resolver problemas sociales y ambientales. El equipo de la Universidad CES participó con el proyecto Aquamush, una iniciativa diseñada para captar contaminantes en piscicultivos, y logró clasificar para la Enactus World Cup, que se realizó ese mismo año en Países Bajos.

### Ejemplo inspirador: Proyecto Aquamush

Aquamush es una iniciativa que surgió como una solución a las toxinas que se encontraron en piscicultivos y que afectan a los peces y a la calidad del agua en el municipio de San Carlos, Antioquia. El arquetipo consta de una estructura en forma de T que capta, purifica y libera el agua contaminada por nitrógeno y otras toxinas.

La purificación del agua se realiza con los micelios (raíces) de los hongos, que en la naturaleza tienen la capacidad de retener el nitrógeno y otras sustancias en los suelos para que los árboles saquen provecho de estos componentes. El hongo usado es el *Pleurotus columbinus*, que, además de ser comestible, luego de ser usado en el Aquamush servirá para hacer compostaje de alta calidad. Este filtro también puede servir para la captación de metales pesados como el mercurio, lo que permitiría su uso en zonas mineras, donde las aguas contaminadas afectan a miles de personas.

Por medio de iniciativas como la Hackatón y Enactus, la universidad logra integrar en una misma estrategia la interdisciplinariedad, la flexibilidad, la ciencia, la innovación, el bienestar y la internacionalización, al tiempo que fomenta el desarrollo de las competencias fundamentales de sus estudiantes.

### La formación de alto nivel

Con los programas de formación doctoral, la universidad apuesta por la formación de alto nivel de investigadores capaces de liderar el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación en el país, con un énfasis especial en las áreas de la salud.

Durante el periodo de la actual autoevaluación hubo un crecimiento del 15,3% en el número de estudiantes de





doctorado: pasó de 54 en 2019-1 a 63 en 2024-1; durante este mismo periodo se han titulado 41 doctores. La tabla F6-7 presenta una síntesis de las tesis finalizadas,

la financiación obtenida y los artículos aceptados/publicados.

Tabla F6-7. Tesis finalizadas, financiación y artículos aceptados/publicados

| Año          | Número de tesis finalizadas | Financiación*        |                        | Artículos aceptados/publicados |                 |            |
|--------------|-----------------------------|----------------------|------------------------|--------------------------------|-----------------|------------|
|              |                             | Internacional        | Nacional               | Nacionales                     | Internacionales | Total      |
| 2019         | 6                           |                      | \$93.736.165           | 29                             | 22              | 51         |
| 2020         | 10                          | \$30.000.000         | \$536.123.007          | 23                             | 29              | 52         |
| 2021         | 7                           |                      | \$474.092.453          | 16                             | 14              | 30         |
| 2022         | 8                           |                      | \$374.644.841          | 15                             | 39              | 54         |
| 2023         | 6                           | \$70.000.000         | \$192.575.488          | 15                             | 8               | 23         |
| 2024-1       | 5                           | \$30.000.000         | \$285.337.400          | 5                              | 3               | 8          |
| <b>Total</b> | <b>42</b>                   | <b>\$130.000.000</b> | <b>\$1.956.509.354</b> | <b>103</b>                     | <b>115</b>      | <b>218</b> |

\*Corresponde a financiación recibida durante la formación en dinero o especie para matrícula, movilidad, proyecto de tesis, publicaciones.  
Fuente: Escuela de Graduados.

Asimismo, los estudiantes de doctorado han realizado 64 actividades de movilidad saliente nacional e internacional (tabla F6-8):

Tabla F6-8. Movilidad nacional e internacional de estudiantes de doctorado

| Año          | Internacional | Nacional  | Total     |
|--------------|---------------|-----------|-----------|
| 2019         | 8             | 7         | 15        |
| 2020         | 6             | 5         | 11        |
| 2021         | 6             | 8         | 14        |
| 2022         | 2             | 5         | 7         |
| 2023         | 6             | 2         | 8         |
| 2024-1       | 7             | 2         | 9         |
| <b>Total</b> | <b>35</b>     | <b>29</b> | <b>64</b> |

Fuente: DataCES

Uno de los principales logros en la formación doctoral durante el periodo de autoevaluación ha sido la formalización del convenio de doble titulación para los tres programas de doctorado de la Universidad CES en colaboración con los programas de doctorado de la Universidad Católica de Valencia.

Como resultado de este convenio, una estudiante del programa de doctorado en Epidemiología del CES recibió la doble titulación con el doctorado en Ciencias de la Salud de dicha institución (2024); de igual modo, un estudiante del doctorado en Ciencias

de la Salud de la Universidad CES está llevando a cabo su proceso de cotutoría para la obtención de la doble titulación. En ambos casos, las tesis doctorales se han realizado con tutores de las dos instituciones y la participación conjunta en las publicaciones y actividades de divulgación.

Desde el año 2018, la Universidad CES ha matriculado cuatro estancias posdoctorales en áreas de investigación estratégicas, como intervenciones basadas en TIC, genómica de agentes infecciosos, salud pública en poblaciones de especial protección, y bienestar animal. Estas estancias posdoctorales, desarrolladas en colaboración con instituciones nacionales e internacionales, buscan fortalecer las capacidades investigativas de los doctores noveles, ampliar el impacto de los proyectos de investigación y promover la colaboración entre estudiantes de doctorado y posdoctorado.

La realización de estas estancias ha contribuido a la publicación de artículos científicos, la participación en eventos académicos y la creación de proyectos conjuntos orientados a la búsqueda de financiación externa. Además, ha contribuido al establecimiento de redes de investigación, lo cual potencia el intercambio de conocimientos y experiencias entre investigadores de diferentes niveles de formación y especialidades (tabla F6-9).



Tabla F6-9. Estancias posdoctorales realizadas en la Universidad CES (2019-2024)

| Año  | Título de la estancia                                            | Perfil del posdoc. | Instituciones aliadas                                                                                                                                            |
|------|------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2018 | E-mental <i>health</i> Intervenciones Basadas en TIC             | PhD Psicoterapia   | Escuela de Graduados y Facultad de Psicología con la participación del Instituto Milenio para la Investigación en Depresión y Personalidad de Chile.             |
| 2018 | Genómica de Agentes Infecciosos con Énfasis en <i>Leptospira</i> | PhD Inmunología    | Escuela de Graduados en cooperación con la Universidad de Nevada.                                                                                                |
| 2021 | Investigación de Salud Pública en Sujetos de Especial Protección | PhD Humanidades    | Escuela de Graduados en cooperación con Fundacol, proyecto financiado por MinCiencias.                                                                           |
| 2022 | Bienestar Animal                                                 | PhD Bioética       | Escuela de Graduados y Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia en cooperación con la Universidad de Nottingham y la participación de la Fundación Arrieros. |

Fuente: Escuela de Graduados.

### Ejemplo inspirador: Desarrollo de un parche cardíaco de la mano de aliados estratégicos

Entre los trabajos investigativos que lleva a cabo la Escuela de Graduados se encuentra el desarrollo del prototipo de un parche cardíaco elaborado a partir de la fibroína de seda; este sirve para restablecer la conducción eléctrica en el tejido cicatricial de pacientes que han experimentado un infarto al miocardio. Actualmente avanza la evaluación de su biocompatibilidad, una fase en la que se ha logrado identificar un perfil de biomarcadores predictivos que potencialmente podrían servir para evaluar la respuesta del hospedero a este dispositivo médico.

El proyecto aporta a la consolidación de la línea de investigación en biomarcadores de interés en medicina traslacional, adscrita a la nueva área de profundización en medicina traslacional del doctorado en Ciencias de la Salud. Esta investigación es llevada a cabo en alianza con el Grupo de Ciencias Básicas de la Universidad CES, liderado por el Grupo de Dinámica Cardiovascular de la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB), y con la participación del Centro de Investigación en Materiales Avanzados (CIMAV; Monterrey, México) y de la Corporación para el Desarrollo de la Sericultura del Cauca (Corseda; Popayán, Colombia).

Este es el primer proyecto de innovación desarrollado por el Grupo de Ciencias Básicas de la Universidad CES. Su propósito es contribuir a incrementar la productividad y la competitividad de la industria colombiana de los dispositivos médicos. Su ejecución ha facilitado la formación

de estudiantes del doctorado en Ciencias de la Salud, en un escenario interdisciplinar que integra la investigación y la innovación.

### Las Jornadas de Investigación e Innovación

Desde hace 22 años, la Universidad CES organiza las Jornadas de Investigación e Innovación, cuyo principal objetivo es socializar las experiencias y productos de investigación e innovación desarrollados por estudiantes y profesores de todas las facultades, programas y niveles de formación.

Durante estas jornadas, la investigación y la innovación se convierten en el epicentro de la vida institucional. Además de la presentación de proyectos destacados, se llevan a cabo actividades paralelas, tales como talleres, conferencias y sesiones de formación en diversas áreas relacionadas con la ciencia, la tecnología y la innovación.

Un comité de jurados internos y externos evalúa los trabajos presentados durante las jornadas en función de su calidad científica y su impacto social para establecer los mejores de cada año, que son premiados en el marco de una ceremonia pública.

### Laboratorios para la innovación

Acorde con su misionalidad, la Universidad CES, en alianza con el Hospital General de Medellín (HGM) y la Universidad EIA, ha creado en las instalaciones del HGM un Laboratorio de Cocreación para la Innovación en Salud. Actualmente allí confluyen diversas disciplinas, entre las que se encuentran la física, las matemáticas, la biología, la medicina, el diseño e ingenierías como la biomédica, la mecatrónica y de sistemas.



El laboratorio se consolida como un espacio para el prototipado de soluciones a problemas reales en salud y para la formación de estudiantes de la Universidad CES de manera interdisciplinaria en sus seis líneas de desarrollo: manufactura digital, aditiva y prototipado rápido; electrónica y tecnologías de la información en salud; tecnologías virtuales médicas; servicios tecnológicos y de educación; *software* para la innovación en salud, y ciencia de datos en salud.

Asimismo, durante el periodo de la actual autoevaluación nació el Centro de Investigación e Innovación de la Clínica CES (CrearCES), un centro en el que se desarrollan diversas actividades de investigación e innovación que enriquecen los proyectos institucionales mediante la generación de nuevo conocimiento en salud. El centro cuenta con áreas especializadas para la ideación y seguimiento de proyectos, personal capacitado en

estudios clínicos y una infraestructura adecuada para la ejecución de estudios de biodisponibilidad y bioequivalencia. Además, alineado con la vocación docente de la Universidad CES, CrearCES se enfoca en la generación y transferencia del conocimiento, contribuyendo tanto al proceso formativo de los estudiantes como de la Clínica CES.

### **Apreciación sobre la formación para la investigación, la creación y la innovación**

Se evidencia una valoración muy positiva con relación a la contribución de los programas académicos en el desarrollo de capacidades de indagación y búsqueda, pensamiento crítico, creativo, investigador e innovador. La calificación obtenida en este ítem en las encuestas de apreciación fue de 4,61 entre los estudiantes, 4,67 entre los profesores y 4,62 entre los egresados.

## **VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA**

### **Fortalezas**

- La universidad ha integrado adecuadamente la investigación y la innovación en la estructura curricular de sus programas académicos. A través de la formación investigativa y de la investigación formativa, los estudiantes logran el desarrollo de competencias investigativas acordes a su nivel de formación y al perfil de egreso de cada programa.
- Se evidencia una sólida cultura de la investigación y la innovación en la universidad, que se manifiesta en la activa participación de estudiantes y docentes en actividades complementarias de formación, como los semilleros, las hackatones y los retos de innovación. Estas experiencias de formación ofrecen a los estudiantes oportunidades para desarrollar competencias investigativas y de innovación mientras trabajan en proyectos interdisciplinarios de manera práctica y colaborativa.
- La universidad ha dispuesto un amplio portafolio de opciones para el trabajo de grado, lo cual proporciona flexibilidad a los programas académicos y permite adaptar esta estrategia formativa a las necesidades específicas del nivel de formación, el objeto de estudio y el perfil de egreso.
- Asimismo, ha fortalecido la formación de alto nivel a través de sus programas de doctorado, los

cuales muestran una sólida formación investigativa, producción científica en revistas de alto impacto, integración con comunidades científicas nacionales e internacionales y procesos de cotutoría conducentes a doble titulación.

### **Oportunidades de mejoramiento**

- Resulta fundamental aumentar la participación de los profesores en proyectos de innovación a fin de promover una cultura de innovación profesoral.
- Asimismo, fortalecer la formación en innovación y emprendimiento científico dentro del área curricular de investigación e innovación de los programas académicos de la universidad.
- Incrementar, finalmente, la articulación entre los distintos niveles de formación en torno a los trabajos de grado mediante la convergencia de estudiantes de pregrado y posgrado en proyectos comunes.

### **Juicio de calidad**

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 6 a esta característica es de 4,5, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 4,3, lo cual muestra un avance en esta característica.



## CARACTERÍSTICA 22

## Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación

Todas las actividades de investigación e innovación en la universidad son desarrolladas bajo los lineamientos de la Política de Investigación, Innovación y Empresarismo y de la Política de Propiedad intelectual, y están orientadas por la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Esta dirección se estructura en tres áreas clave: Investigación y Generación de Conocimiento, Innovación y Desarrollo Tecnológico, y Divulgación y Apropiación Social del Conocimiento. Además, cuenta con el respaldo del Comité Institucional de Investigación e Innovación, encargado de orientar las políticas institucionales vinculadas a esta función esencial de la universidad. También operan el Comité Institucional de Ética en Humanos (CIEH), el Comité Institucional para el Cuidado y Uso de los Animales (CICUA), el Comité Institucional para la Conservación y Uso Sostenible de la Biodiversidad (CIEB), el Comité Institucional de Propiedad Intelectual y el Comité Institucional de Tratamiento de Datos.

En cada una de las facultades existe una coordinación de investigación e innovación y un comité de investigación e innovación, encargados de liderar y coordinar la formación investigativa, la investigación formativa, la actividad de los grupos de investigación y las iniciativas de innovación dentro de su respectiva unidad académica. Todos los procesos de investigación e innovación que realizan los diferentes actores de la universidad deben ser registrados en los comités de investigación e innovación de las facultades, y estar adscritos a alguno de los grupos de investigación de la institución.

### Agenda institucional de investigación e innovación

En 2022, la universidad realizó un ejercicio de planeación estratégica con el fin de responder dos preguntas fundamentales: ¿qué universidad queremos construir? y ¿hacia dónde vamos? Como resultado

de este proceso, definió una agenda institucional de generación y apropiación del conocimiento que busca focalizar los esfuerzos y capacidades de la universidad en torno a cuatro temáticas de interés mundial y regional, en consonancia con los ODS:

- **Salud humana, animal y de ecosistemas:** Busca generar un impacto integral en la salud humana, animal y del ecosistema trabajando bajo un enfoque de salud global. Este foco impulsa la articulación de esfuerzos en investigación, innovación, docencia y extensión para prevenir enfermedades, promover la salud y mejorar la calidad de vida en diferentes entornos.
- **Lucha contra el hambre y la malnutrición:** El objetivo es contribuir a la erradicación del hambre y la malnutrición promoviendo la seguridad alimentaria a través de iniciativas que impacten la nutrición de poblaciones vulnerables. La institución busca desarrollar investigaciones y programas que favorezcan el acceso a alimentos saludables y sostenibles.
- **Equidad, inclusión y ciudadanía:** Este foco se orienta hacia la promoción de la equidad y la inclusión en todas las esferas sociales. La institución espera que las acciones desarrolladas bajo este enfoque fortalezcan la cohesión social y fomenten una ciudadanía activa y participativa.
- **Cambio climático, biodiversidad y desastres:** Busca enfrentar los desafíos del cambio climático y la pérdida de biodiversidad promoviendo acciones que contribuyan a la mitigación y adaptación a estos fenómenos. La Universidad CES está comprometida con el desarrollo de investigaciones y proyectos que protejan el medioambiente y gestionen el riesgo de desastres, a fin de fomentar un desarrollo sostenible.

Las actividades de ciencia, tecnología e innovación de la universidad se han alineado con estos cuatro focos, por lo que ha concentrado recursos, capacidades y alianzas estratégicas para contribuir más efectivamente al desarrollo sostenible y a la solución de problemas tanto locales como globales.

### Financiación de la investigación en la universidad

Dentro de las estrategias para la financiación de la investigación en la universidad, la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación realiza convocatorias anuales para proyectos de mínima cuantía (hasta 10 SMMLV),



mediana cuantía (hasta 25 SMMLV) y mayor cuantía (superiores a 25 SMMLV), tanto para los proyectos de los grupos y los centros como para financiar proyectos de innovación y empresarismo. El anexo F6-1 presenta el detalle de los proyectos financiados entre 2019 y 2024-1.

Después de la pandemia, la universidad suspendió de manera provisional la realización de nuevas convocatorias y dio prioridad a la culminación de los proyectos que tenía activos y que vieron afectados sus cronogramas como consecuencia de las dificultades para llevar a cabo trabajos de campo. Estas convocatorias fueron reactivadas a partir de 2024 con un presupuesto de 1.600 millones de pesos y una participación de 23 proyectos, de los cuales fueron seleccionados 18 por un monto de 1.486 millones de pesos.

La tabla F6-10 presenta la inversión de la universidad en actividades de ciencia, tecnología e innovación entre 2019 y 2023.

Tabla F6-10. Inversiones en ciencia, tecnología e innovación

| Año  | Inversión       |
|------|-----------------|
| 2019 | \$1.057.804.300 |
| 2020 | \$792.678.113   |
| 2021 | \$3.629.340.218 |
| 2022 | \$3.895.196.977 |
| 2023 | \$4.355.254.588 |

Fuente: Costos y Presupuesto.

Con relación a la financiación externa, la universidad he gestionado recursos por valor de 22.665.668.273 pesos por medio de convocatorias, convenios con el sector público y cooperación internacional. Entre 2019 y 2024 se han realizado 58 proyectos con financiación nacional o internacional (tabla F6-11).

Tabla F6-11. Proyectos con financiación externa 2019-2024

| Año  | Total proyectos con financiación externa | Financiación |               |
|------|------------------------------------------|--------------|---------------|
|      |                                          | Nacional     | Internacional |
| 2019 | 12                                       | 10           | 2             |
| 2020 | 17                                       | 16           | 1             |
| 2021 | 12                                       | 11           | 1             |
| 2022 | 6                                        | 3            | 3             |
| 2023 | 7                                        | 6            | 1             |
| 2024 | 4                                        | 2            | 2             |

Fuente: Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Con la reforma a la estructura administrativa de la universidad, se ha fortalecido la capacidad de la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación para la gestión de recursos nacionales e internacionales. Entre enero y junio de 2024, la universidad ha estructurado 29 proyectos para participar en las convocatorias nacionales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 15 de ellos en calidad de proponentes y 14 como aliados. Asimismo, ha presentado seis proyectos para financiación internacional.

Grupos de investigación e innovación

El número de grupos de investigación e innovación durante el periodo de 2019 a 2024 ha variado entre 33 y 40, y más del 80% han logrado ser clasificados por MinCiencias. Actualmente la universidad cuenta con 32 grupos clasificados que representan el 97% de los grupos existentes; las categorías de los grupos clasificados corresponden, en un 37,50%, a A1 (nueve) y A (tres); el 21,90% son grupos categoría B (siete) y el porcentaje restante son C o reconocidos aún sin categoría. Con relación al año 2019, la universidad ha mejorado la clasificación de sus grupos, lo cual evidencia el avance, la madurez y la trayectoria institucional en materia de investigación e innovación (tabla F6-12).

Tabla F6-12. Grupos de investigación e innovación clasificados según categoría de MinCiencias 2019-2024

| Año  | Total grupos | Total grupos clasificados | Categoría del grupo de investigación |   |   |    |            |
|------|--------------|---------------------------|--------------------------------------|---|---|----|------------|
|      |              |                           | A1                                   | A | B | C  | Reconocido |
| 2019 | 38           | 32                        | 7                                    | 1 | 7 | 15 | 2          |
| 2020 | 37           | 33                        | 8                                    | 1 | 6 | 15 | 3          |
| 2021 | 40           | 33                        | 8                                    | 1 | 6 | 15 | 3          |
| 2022 | 38           | 34                        | 9                                    | 3 | 7 | 14 | 1          |
| 2023 | 35           | 33                        | 9                                    | 3 | 7 | 13 | 1          |
| 2024 | 33           | 32                        | 9                                    | 3 | 7 | 12 | 1          |

Fuente: DataCES y clasificación de los investigadores MinCiencias.

Actualmente, dos de cada tres grupos de investigación e innovación de la Universidad CES se dedican al área de la salud, mientras que el resto se enfocan en áreas como psicología, veterinaria, biología, derecho, ingeniería y administración. Cada grupo de investigación tiene un promedio de 15 integrantes, entre los que se incluyen profesores, estudiantes, egresados, colaboradores y miembros externos. De estos, uno de cada tres investigadores está clasificado por MinCiencias.





Entre los investigadores clasificados por MinCiencias, uno de cada dos se encuentra en categoría emérito, sénior o asociado, y el otro se encuentra en categoría *junior*. Cabe también resaltar que, mientras en 2019 el

15,10% (22) de los investigadores estaban clasificados como emérito o sénior, en 2024 este porcentaje aumenta al 26,30% (51) (tabla F6-13).

Tabla F6-13. Clasificación de los investigadores según categoría de MinCiencias

| Año  | Total investigadores clasificados | Categoría del investigador |        |          |        |
|------|-----------------------------------|----------------------------|--------|----------|--------|
|      |                                   | Emérito                    | Sénior | Asociado | Junior |
| 2019 | 146                               | 1                          | 21     | 36       | 88     |
| 2020 | 151                               | 1                          | 23     | 35       | 92     |
| 2021 | 211                               | 2                          | 53     | 41       | 115    |
| 2022 | 185                               | 1                          | 47     | 38       | 99     |
| 2023 | 193                               | 1                          | 50     | 37       | 105    |
| 2024 | 194                               | 1                          | 50     | 37       | 106    |

Fuente: DataCES y clasificación de los investigadores MinCiencias.

La referenciación de los investigadores de la universidad, clasificados por MinCiencias según el índice H, varía entre 1 y 49 en el año 2024, donde el investigador emérito tiene un índice H de 15, los investigadores sénior tienen un índice que varía entre 3 y 49, los asociados un índice de 1 a 15, y los investigadores en categoría *junior* un índice de 1 a 26 (tabla F6-14).

Tabla F6-14. Índice de referenciación de los investigadores clasificados (índice H)

| Año  | Total investigadores clasificados | Índice H (mínimo y máximo) |        |          |        |
|------|-----------------------------------|----------------------------|--------|----------|--------|
|      |                                   | Emérito                    | Senior | Asociado | Junior |
| 2024 | 194                               | 15-15                      | 3-49   | 1-15     | 1-26   |

Fuente: Índice H reportado por Scopus y Google Scholar y clasificación de los investigadores MinCiencias.

La producción científica de la comunidad universitaria, conformada por profesores, investigadores, estudiantes y egresados que referencian en su filiación institucional

a la Universidad CES, ha mostrado un crecimiento significativo en los últimos años. En 2019, se registraron 202 productos científicos publicados, mientras que para 2023 esta cifra ascendió a 368, lo que representa un notable incremento del 82% en la producción científica. Estos productos incluyen artículos publicados en revistas de alto impacto y libros de alta calidad reconocidos por bases de datos internacionales, como Scopus. En el periodo de enero a julio de 2024 ya se han publicado 228 artículos, lo que sugiere que la tendencia de crecimiento en la producción científica continúa.

Tres de cada cuatro productos publicados corresponden a artículos científicos, en tanto uno de cada cuatro corresponde a revisiones, editoriales, cartas al editor, capítulos de libro, entre otros. Adicionalmente, la universidad cuenta con 15 patentes concedidas, de las cuales 10 están vigentes, y las demás han sido cedidas (tabla F6-15).

Tabla F6-15. Producción científica con filiación institucional de la Universidad CES 2019-2024

| Año   | Total producción científica | Artículos | Revisiones | Capítulos de libro | Otra producción | Patentes totales |
|-------|-----------------------------|-----------|------------|--------------------|-----------------|------------------|
| 2019  | 202                         | 155       | 13         | 4                  | 18              | 12               |
| 2020  | 261                         | 203       | 27         | 2                  | 16              | 13               |
| 2021  | 284                         | 222       | 28         | 1                  | 20              | 13               |
| 2022  | 330                         | 273       | 34         | 2                  | 8               | 13               |
| 2023  | 368                         | 264       | 63         | 2                  | 26              | 13               |
| 2024  | 228                         | 169       | 36         | 0                  | 9               | 10               |
| Total | 1.673                       | 1.286     | 201        | 11                 | 97              | -                |

Fuente: Scopus, datos actualizados a septiembre de 2024.



## Innovación y desarrollo tecnológico

En la Universidad CES la innovación se define como la aplicación creativa de nuevas ideas que generan bienestar y un impacto positivo en la educación, la investigación, el mercado y la sociedad. La innovación está vinculada a la capacidad de generar conocimientos, desarrollar soluciones novedosas, fomentar el espíritu emprendedor y adaptarse a los avances tecnológicos, fortaleciendo así la competitividad de la comunidad CES.

La Universidad CES promueve la transferencia del conocimiento adquirido mediante la investigación y la innovación, colaborando con empresas, universidades, centros de investigación, organismos internacionales y la sociedad en general. El objetivo es desarrollar, utilizar, modificar y difundir nuevas tecnologías, conocimientos y experiencias, lo que contribuye al desarrollo económico y social. Estas colaboraciones también apoyan la implementación de políticas públicas orientadas a la promoción de la innovación.

La universidad fomenta el aprovechamiento del conocimiento generado, asegurando que todos los resultados de los proyectos financiados incluyan un plan de transferencia, ya sea mediante divulgación científica, publicaciones, nuevos servicios, creación de empresas o la protección y licenciamiento del conocimiento. La transferencia de tecnología y conocimiento requiere la interconexión de instituciones públicas y privadas que permitan crear, almacenar y difundir información, conocimientos y competencias. Este proceso generalmente involucra la venta de derechos de propiedad intelectual, licenciamiento tecnológico, creación de empresas de base tecnológica y acuerdos de colaboración.

La Universidad CES promueve proyectos de emprendimiento basados en ideas innovadoras que buscan generar soluciones a problemas reales. Además, fomenta una cultura emprendedora al desarrollar competencias en su comunidad académica, lo cual permite a sus integrantes no solo crear nuevas empresas, sino también liderar proyectos que contribuyan al crecimiento y desarrollo de las organizaciones en las que están involucrados.

En la universidad convergen numerosas organizaciones empresariales, gubernamentales y no gubernamentales con el objetivo de cocrear, fomentar el emprendimiento y desarrollar soluciones

tecnológicas con impacto productivo y social, lo que ha generado resultados de gran relevancia e impacto:



## Iniciativas de innovación de base tecnológica o de conocimiento en la Universidad CES

La Universidad CES ha apostado por desarrollar un ecosistema robusto de ciencia, tecnología e innovación mediante la creación y consolidación de varias iniciativas que representan una integración entre el conocimiento académico y la transferencia tecnológica. Estas iniciativas son fundamentales para la estrategia de crecimiento y liderazgo en sectores clave como la salud, la biotecnología y la medicina veterinaria. A continuación, destacamos las principales iniciativas de innovación de base tecnológica o de conocimiento:

### Bivett

- **Descripción:** Bivett es una red de centros veterinarios creada gracias a una alianza estratégica entre la Universidad CES y SURA. Esta red ofrece un enfoque integral en el cuidado de animales de compañía, con servicios especializados que incluyen cirugía, hospitalización y diagnóstico avanzado. Con una inversión de 12 millones de dólares, Bivett busca no solo mejorar la calidad de la atención veterinaria en Colombia, sino también expandirse a seis países de la región, incluyendo México, Brasil y Chile.



- **Apuesta estratégica:** La Universidad CES apuesta por Bivett como una forma de consolidar su liderazgo en el sector veterinario, aprovechando su experiencia en ciencia, academia y tecnología. La alianza con SURA permite combinar la excelencia en la atención humana con el cuidado veterinario, lo que posiciona a Bivett como un centro de referencia en el bienestar animal.
- **Impacto en el ecosistema de CTel:** Bivett representa un modelo de innovación en el campo veterinario al elevar los estándares de atención, crear una red colaborativa de especialistas y fusionar la tecnología con la medicina veterinaria. Su expansión regional proyecta a la Universidad CES como un actor clave para la innovación en el cuidado animal en América Latina.

### Centro de la Ciencia y la Investigación Farmacéutica (CECIF)

- **Descripción:** CECIF es un centro especializado en la investigación y desarrollo de innovaciones farmacéuticas y biotecnológicas. Este centro tiene un enfoque en la transferencia de conocimiento desde la academia hacia la industria farmacéutica, para favorecer el desarrollo de productos y soluciones que impactan positivamente la salud.
- **Apuesta estratégica:** CECIF forma parte del ecosistema de innovación de la Universidad CES como un pilar en la creación de soluciones biotecnológicas. La universidad apuesta por este centro como un espacio donde la investigación avanzada se traduce en productos con alto valor comercial y social.
- **Impacto en el ecosistema de CTel:** CECIF es fundamental para conectar la investigación académica con la industria farmacéutica, lo que promueve la innovación y la creación de nuevas empresas de base tecnológica en el sector salud.

### Unidad de Toxicidad In Vitro (UTI)

- **Descripción:** La UTI es una unidad de investigación que se especializa en la evaluación de toxicidad de sustancias utilizando modelos *in vitro*. Este enfoque reduce la necesidad de pruebas en animales y acelera el desarrollo de productos seguros para la industria farmacéutica, cosmética y biotecnológica.
- **Apuesta estratégica:** La Universidad CES invierte en la UTI como parte de su compromiso con la investigación ética y eficiente. Esta unidad permite a la universidad ser líder en el campo de la toxicología

*in vitro* al proporcionar soluciones innovadoras que apoyan el desarrollo de productos seguros y efectivos.

- **Impacto en el ecosistema de CTel:** La UTI refuerza la capacidad de la universidad para generar investigaciones aplicadas que benefician a diversas industrias impulsando la innovación tecnológica y facilitando la creación de *spin-off* y alianzas estratégicas con empresas de base tecnológica.

### Instituto Colombiano de Medicina Tropical Antonio Roldán Betancur (ICMT)

- **Descripción:** El ICMT es una corporación de participación mixta (Universidad CES-Gobernación de Antioquia) que aporta a la investigación, diagnóstico, prevención y tratamiento de enfermedades tropicales, como la malaria y el dengue. Su labor ha sido clave para el avance en el control de enfermedades infecciosas en Colombia y la región, así como en el avance del conocimiento sobre enfermedades tropicales en el ámbito global.
- **Apuesta estratégica:** La Universidad CES ha invertido en el ICMT como un centro de excelencia en medicina tropical que contribuye a la innovación en salud pública y al desarrollo de tratamientos y diagnósticos avanzados.
- **Impacto en el ecosistema de CTel:** El ICMT genera conocimiento de alto valor que fortalece la capacidad del país para enfrentar problemas de salud pública. Este instituto es un actor clave en la transferencia de tecnología y la creación de soluciones innovadoras frente a las enfermedades tropicales (documento adjunto 84).

### MESH, modelo de emprendimiento en salud

- **Descripción:** MESH es una empresa innovadora nacida en la Facultad de Odontología de la Universidad CES en 2017. Esta iniciativa de base tecnológica combina el diseño de producto con la odontología para desarrollar simuladores dentales en 3D. Estos simuladores permiten a los estudiantes practicar procedimientos quirúrgicos y clínicos antes de tratar a pacientes reales, lo cual mejora su destreza y confianza. La empresa ha expandido su mercado a varios países de Latinoamérica, como Perú, Ecuador y Chile, y está en proceso de entrar a mercados más amplios, incluyendo Estados Unidos y Europa.
- **Innovación tecnológica:** MESH se distingue por el desarrollo de modelos bucales personalizados y modulares que replican condiciones reales de enfermedades bucales como caries, sarro y fracturas. Estos modelos se producen mediante



impresión 3D y están diseñados para mejorar la experiencia de formación de los estudiantes de odontología al darles espacio para practicar con simulaciones precisas y seguras.

- **Impacto internacional:** Desde su primer envío de productos a Perú en 2021, MESH ha logrado expandirse a mercados como Ecuador, Chile y Estados Unidos, con planes de continuar su expansión en América Latina y Europa. Su participación en el programa *Soft Landing*, de *Georgia Tech*, ha facilitado su incursión en el mercado estadounidense.
- **Apuesta estratégica:** La Universidad CES apuesta por MESH como una iniciativa de base tecnológica que no solo transforma la educación en odontología, sino que también posiciona a la institución como un líder en innovación tecnológica para la formación en salud oral. Al fusionar la ciencia, la tecnología y la educación, MESH contribuye a la transferencia de conocimiento y a la mejora de la práctica odontológica en el ámbito global.
- **Impacto en el ecosistema de CTel:** MESH representa un modelo de innovación disruptiva dentro del ecosistema de ciencia, tecnología e innovación de la Universidad CES. Al integrar la impresión 3D y la simulación en la educación médica, MESH ha creado un puente entre la academia y la industria tecnológica. Esta empresa no solo impulsa el emprendimiento en salud, sino que también refuerza el compromiso de la universidad con la transferencia de tecnología y

el desarrollo de productos innovadores que tienen un impacto directo en la formación académica y la práctica profesional.

### Unidad de Biotecnología Vegetal (UBI)

- **Descripción:** La UBI se enfoca en la investigación y desarrollo de biotecnología aplicada a procesos digitales integrando inteligencia artificial y *big data* en la biotecnología. Esta unidad es pionera en el uso de tecnologías emergentes para la creación de soluciones innovadoras en salud digital.
- **Apuesta estratégica:** La Universidad CES reconoce en la UBI una oportunidad para liderar la innovación en biotecnología digital al unir los avances científicos con las tecnologías más disruptivas. La UBI permite a la universidad mantenerse a la vanguardia en la investigación aplicada.
- **Impacto en el ecosistema de CTel:** La UBI fortalece el ecosistema de innovación de la universidad al integrar las ciencias biológicas con las ciencias computacionales, con lo que promueve la creación de soluciones innovadoras que impactan tanto en el ámbito académico como en la industria.

La Universidad CES ha apostado estratégicamente por estas y otras iniciativas, que representan un compromiso con la creación de conocimiento de alto impacto y con la transferencia de tecnología al sector productivo y a la sociedad, en áreas clave como la salud, la biotecnología y la medicina veterinaria (tabla F6-16).

**Tabla F6-16. Proyectos de innovación**

| Nombre del proyecto                                | Año  | Nivel de madurez | Grado de innovación | Facultad                 | Estado   |
|----------------------------------------------------|------|------------------|---------------------|--------------------------|----------|
| <i>Training skills</i>                             | 2005 | 7                | Incremental         | Administración           | Inactivo |
| Producción de Biológicos-ICMT                      | 2010 |                  |                     | ICMT                     | Activo   |
| Laboratorio Biomecánico de Análisis del Movimiento | 2013 | 6                | Incremental         | Fisioterapia/Ingeniería  | Activo   |
| Smartbone                                          | 2014 | 9                | Radical             | Odontología              | Activo   |
| HolaDr.                                            | 2015 | 9                | Incremental         | Medicina                 | Activo   |
| Unidad de Toxicidad inVitro (UTI)                  | 2015 | 8                | Incremental         | Ciencias y Biotecnología | Activo   |
| Centro de Evaluación y Medición (CESMIDE)          | 2016 | 8                | Incremental         | Psicología               | Activo   |
| Unidad de Biotecnología Vegetal (UBI)              | 2017 | 8                | Incremental         | Ciencias y Biotecnología | Activo   |
| CESpharma                                          | 2017 | 4                | Incremental         | Ciencias y Biotecnología | Activo   |



|                                  |      |   |             |                                    |          |
|----------------------------------|------|---|-------------|------------------------------------|----------|
| CESnutral                        | 2017 | 6 | Radical     | Nutrición                          | Activo   |
| GenomaCES <i>Biotechnologies</i> | 2018 | 7 | Incremental | Ciencias y Biotecnología/ Medicina | Inactivo |
| Medical Shapes (MESH)            | 2018 | 8 | Radical     | Odontología                        | Activo   |
| Clínica ABC <i>Down</i>          | 2020 | 4 | Incremental | Medicina                           | Inactivo |
| CES <i>Ventures</i>              | 2021 |   |             | Universidad CES                    | Activo   |

Fuente: Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación

## Formación en innovación en la Universidad CES

La Universidad CES ha establecido un enfoque integral para la formación en innovación, dirigido a fortalecer las capacidades institucionales desde diversos públicos, incluyendo estudiantes, docentes y personal administrativo. Este enfoque busca promover una cultura de innovación que impulse tanto el pensamiento crítico como la creatividad aplicada a la resolución de problemas reales. A través de una oferta académica que incluye asignaturas obligatorias y electivas en pregrado y posgrado, la institución fomenta el desarrollo de competencias en emprendimiento, creación de empresa, transferencia tecnológica e innovación social.

Las actividades extracurriculares, como seminarios, talleres y hackatones, juegan un papel esencial en la formación interdisciplinaria. Estas iniciativas brindan a los participantes la oportunidad de poner en práctica metodologías modernas, como el *design thinking* y la gestión de proyectos de innovación, abarcando tanto soluciones incrementales como radicales. De manera destacada, los estudiantes tienen la posibilidad de desarrollar proyectos de grado enfocados en innovación, lo que demuestra el compromiso de la universidad con la educación práctica en este campo.

Uno de los pilares clave de la formación en innovación es la disposición de los docentes a fortalecer sus competencias, muchos de ellos han manifestando interés en capacitarse en esta área. Esta actitud refleja un ambiente institucional proactivo en el fomento de la innovación como una competencia transversal en todos los niveles.

Además, la universidad se ha enfocado en el fortalecimiento del emprendimiento científico con el apoyo al surgimiento de proyectos innovadores que responden a desafíos tanto sociales como del mercado. Para asegurar el éxito de estos proyectos, la vinculación

externa y las alianzas estratégicas han sido identificadas como áreas clave por desarrollar, con un enfoque en la colaboración con entidades no académicas.

La universidad, mediante la implementación de programas formativos, la creación de espacios para la innovación y el desarrollo de competencias en toda su comunidad académica, continúa consolidándose como un referente en la generación de conocimiento, transferencia tecnológica y emprendimiento en el ámbito nacional e internacional.

Entre las capacidades con las que cuenta la universidad para fortalecer la innovación se encuentran asignaturas que promueven la innovación, el emprendimiento, la transferencia tecnológica y el desarrollo social, tanto a nivel de pregrado como de posgrado; los estudiantes pueden realizar los trabajos de grado centrados en innovación, emprendimiento, transferencia tecnológica y desarrollo social; se cuenta con procedimientos establecidos para registrar y documentar los resultados de innovación, lo que favorece la transparencia y la evaluación continua de las iniciativas.

Otras estrategias de fomento de la ciencia, la tecnología y la innovación en la universidad son la realización de plan de trabajo de las facultades con objetivos, metas e indicadores; convocatorias de Innovación: anualmente la universidad destina recursos a través de convocatorias de investigación, innovación o el apalancamiento directo de proyectos. La importancia de estas apuestas radica en su capacidad para impulsar la generación de proyectos disruptivos que respondan a los desafíos contemporáneos tanto en el ámbito académico como en el social y empresarial. Al destinar recursos anualmente a estas convocatorias o apalancamientos, la Universidad CES no solo fomenta la creación de nuevas ideas y soluciones innovadoras, sino que también fortalece su rol como un motor de desarrollo dentro del ecosistema de innovación.





### Estrategias de fomento de CTel, como Un Día CES:

Es una estrategia organizada por el área de Mercadeo para invitar a los estudiantes de distintos colegios de Medellín y el Área Metropolitana a conocer la oferta de carreras profesionales que ofrece la institución.

Más allá de ser el evento para promocionar su oferta de programas, Un Día CES constituye un espacio cultural donde muchos colegios conocen la institución, con su oferta académica y la oferta de servicios que ofrecen las áreas de apoyo como Bienestar, Comunicación Organizacional, Asuntos Globales y Apoyo Financiero.

En la edición de Un Día CES 2024, se contó con la participación de más de 400 estudiantes de colegio, de los cuales al menos 150 participaron de los retos y actividades de innovación abierta.

### Diplomado en Gestión de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Universitaria:

La Universidad CES, comprometida con el fortalecimiento de capacidades en sus comunidades académicas, ha diseñado el diplomado en Gestión de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Universitaria. Este programa tiene como objetivo capacitar alrededor de 40 docentes, investigadores y administrativos al año en las mejores prácticas y estrategias para la gestión efectiva de la innovación y la transferencia de conocimiento dentro de la universidad. El diplomado ofrece una formación integral que abarca desde los fundamentos teóricos hasta la aplicación práctica en el desarrollo y ejecución de proyectos innovadores, y les da a los participantes la posibilidad de gestionar eficazmente recursos, alianzas estratégicas y procesos de transferencia tecnológica. En 2024 la universidad tuvo la primera cohorte del diplomado, con la participación de 38 investigadores e innovadores de la institución.

El programa se estructura en módulos que abordan temáticas claves como la gestión de proyectos de innovación, el emprendimiento científico y las estrategias para potenciar la vinculación entre la universidad y el sector productivo. Asimismo, el diplomado busca fomentar una cultura de innovación impulsando la colaboración interdisciplinaria y el desarrollo de capacidades críticas para enfrentar los desafíos actuales en ciencia y tecnología.

Este diplomado es una pieza fundamental en el Plan Estratégico de la universidad para consolidarse como líder en innovación y transferencia de conocimiento, y no solo en el ámbito local, también en el ámbito internacional, para así contribuir a la creación de soluciones que impacten positivamente en la sociedad.

### Ejemplo inspirador: La UBI, innovación para el agro

En 2023, la UBI (Unidad de Biotecnología Vegetal) propagó más de 36.000 plántulas de 140 variedades comerciales de crisantemo, que fueron distribuidas en fincas productoras de Antioquia y la sabana de Bogotá; así comenzó la propagación masiva de flores para los mercados de 2024 y 2025. Realizó más de 7.000 pruebas moleculares para detectar virus y viroides. Además, la UBI cuenta con un banco de germoplasma que alberga cerca de 2.700 selecciones de variedades de crisantemos y otras especies de flores de corte, con lo que impacta aproximadamente el 70% de la producción de crisantemos en Colombia.

### Ejemplo inspirador: HolaDr., telemedicina interactiva con calidad médica y humana

HolaDr. es una *spin-off* de la Universidad CES fundada por el profesor Juan Pablo González González que ofrece un modelo de telemedicina interactiva para brindar atención médica oportuna. Inicialmente centrado en pediatría, el proyecto sigue el modelo de telesalud de la Academia Americana de Pediatría y cuenta con el respaldo de la Sociedad Colombiana de Pediatría y la Universidad CES. Desde sus comienzos, HolaDr. fue apoyado por el Centro de Innovación de Medellín, Tecnova y Colciencias (hoy MinCiencias), y tuvo el soporte tecnológico de Intergrupo.

Actualmente HolaDr. presta servicios de pediatría, medicina general, teledermatología, teleortopedia y salud mental, y tiene su propio equipo tecnológico, lo cual facilita la interacción entre usuarios y especialistas. El servicio se basa en protocolos clínicos avalados científicamente, con atención y seguimiento continuo durante 72 horas tras la consulta. En 2017 estableció una alianza con SURA para implementar telesalud, y en 2020 formalizó su servicio con Comfama, que, además de ser cliente, se convirtió en socio de la empresa.



HolaDr. es la principal IPS de telemedicina en Colombia, con más de cinco millones de pacientes atendidos, 350 profesionales vinculados a la red y un índice de satisfacción de los pacientes del 99%.

## Alianzas para la innovación y el desarrollo tecnológico

La Universidad CES ha establecido alianzas estratégicas con organizaciones clave del ecosistema de ciencia, tecnología e innovación del distrito de Medellín, como Ruta N y Tecnova, con el objetivo de fortalecer sus capacidades institucionales. Estas alianzas le dan a la universidad la posibilidad de acceder a redes de innovación que impulsan el desarrollo de proyectos de investigación aplicada y transferencia tecnológica. Además, facilitan la colaboración con empresas y otros actores del ecosistema para generar soluciones innovadoras que impacten tanto en el ámbito local como en el global.

Se destaca la participación de la universidad en el *Georgia Tech Center* Medellín. Este centro de innovación y emprendimiento busca articular y fortalecer la colaboración entre empresas, universidades y organizaciones de desarrollo económico para destacar el papel clave de los emprendedores en la

economía de Medellín. El centro de investigación y emprendimiento de Medellín es el cuarto de su tipo bajo el auspicio de *Georgia Tech*, y se une a los centros de innovación existentes en Panamá, Singapur y China. Actualmente la universidad participa en el centro junto a instituciones académicas y del sector productivo como la Universidad EIA, Bancolombia, Microsoft, SURA, Comfama y otras.

Algunos de los logros derivados de la participación de la universidad en el Centro de Innovación y Emprendimiento de Medellín son la certificación de 29 estudiantes y 10 profesores en el programa de formación para el emprendimiento CREATE-X y la certificación de dos innovadores de la universidad en el programa *Innovation & Technology Commercialization Professional* (ITCP).

## Apreciación

Estudiantes y profesores han expresado una valoración positiva del apoyo institucional en los procesos de investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación. En la encuesta de apreciación realizada dentro de la autoevaluación institucional, los profesores otorgaron una calificación promedio de 4,38 a este aspecto, mientras que los estudiantes lo calificaron con un promedio de 4,63.

# VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

## Fortalezas

- La universidad cuenta con políticas claras para el desarrollo de la investigación y la innovación. Asimismo, ha fortalecido la estructura de la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación para mejorar su capacidad de gestión y el apoyo a los procesos de investigación, innovación, desarrollo tecnológico, divulgación y apropiación social del conocimiento.
- La delimitación de los cuatro focos estratégicos ha permitido articular de manera más efectiva los esfuerzos, capacidades, recursos y relaciones institucionales en torno a una agenda de investigación e innovación que define las prioridades institucionales y los impactos esperados como resultado de las actividades de ciencia, tecnología e innovación.
- Durante el periodo de la actual autoevaluación se ha presentado un incremento en la producción científica de la universidad, y se ha fortalecido la

publicación en revistas de alto impacto; esto ha ayudado a mejorar la clasificación de los grupos e investigadores.

- La universidad ha logrado consolidar un ecosistema que fomenta la creación de proyectos y emprendimientos científicos de alto impacto dirigidos a resolver problemáticas sociales y del mercado mediante la aplicación de tecnologías avanzadas y metodologías innovadoras.

## Oportunidades de mejoramiento

- Resulta necesario fortalecer la capacidad institucional para la gestión de recursos externos que permitan diversificar las fuentes de financiamiento, incrementar la sostenibilidad de los proyectos de investigación e innovación y ampliar las oportunidades de crecimiento y proyección internacional.
- Asimismo, implementar un sistema de información para centralizar y visualizar de una mejor manera



todos los proyectos y productos derivados de las actividades de ciencia, tecnología e innovación realizadas en la universidad.

- Actualizar, también, la definición de los indicadores institucionales en materia de investigación e innovación, de tal modo que pueda evaluarse con más precisión el impacto de las actividades y proyectos de ciencia, tecnología e innovación en cada uno de los focos estratégicos.
- Actualizar los lineamientos institucionales para la asignación del plan docente de los profesores con doctorado, para así incrementar su participación y dedicación a las actividades de investigación e innovación.

- Finalmente, fortalecer la articulación de las actividades de investigación e innovación entre la Universidad CES y la Clínica CES para aprovechar de manera más eficiente los recursos y capacidades de ambas instituciones.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor a esta característica es de 4,5, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 4,3, lo cual muestra un avance en esta característica.

## Conclusiones del factor 6

Durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad ha fortalecido sus estrategias para promover el espíritu científico y de innovación entre los estudiantes y profesores de la institución. Además de las actividades curriculares propias de cada programa, ha impulsado iniciativas como los semilleros de investigación y los retos de innovación, en los que participa activamente la comunidad académica. La representación institucional de los estudiantes en encuentros de semilleros de investigación y en eventos de innovación del ámbito nacional e internacional da cuenta de la efectividad de estas estrategias y del creciente interés de los estudiantes por vincularse a actividades de ciencia, tecnología e innovación.

En lo que respecta a la formación de alto nivel, los programas de doctorado han crecido en número de estudiantes, publicaciones científicas y participación en comunidades académicas nacionales e internacionales. Se destaca la doble titulación de los tres programas de doctorado con los programas doctorales de la Universidad Católica de Valencia, gracias a lo cual los estudiantes pueden contar con una cotutoría internacional, ampliar sus redes de colaboración científica y mejorar la divulgación de sus investigaciones. Adicionalmente, la doble titulación fortalece la interacción de los programas de doctorado

de la universidad con comunidades científicas del ámbito global, promueve la movilidad de docentes y estudiantes, impulsa el desarrollo de proyectos conjuntos y facilita la coautoría internacional de la producción científica.

El desarrollo de estancias posdoctorales ha permitido ampliar las oportunidades de investigación avanzada y consolidar las redes de colaboración académica tanto nacionales como internacionales. Estas estancias han facilitado el intercambio científico entre investigadores de diferentes instituciones y países, impulsando así proyectos interdisciplinarios de gran impacto. Además, han contribuido al fortalecimiento de las capacidades investigativas de la universidad, de manera que los posdoctorandos puedan acceder a recursos y redes de cooperación científica.

Durante el periodo de la actual autoevaluación se ha incrementado la producción científica de los grupos de investigación de la universidad en revistas de alto impacto, lo cual ha favorecido una mejoría en la clasificación de los grupos de investigación y de los investigadores en las convocatorias de MinCiencias.

La Universidad CES se destaca por su capacidad para fomentar una cultura de innovación enfocada en la



generación y transferencia de conocimiento hacia soluciones que impactan entornos reales. A través de la investigación aplicada y el trabajo colaborativo entre profesores, estudiantes y sector externo, la universidad impulsa proyectos y emprendimientos científicos de alto impacto que responden a necesidades sociales y del mercado. Además, su enfoque en la transferencia tecnológica permite que los avances científicos desarrollados en la institución se conviertan en productos y servicios que benefician directamente a la sociedad.

Si bien se observa un avance considerable en este factor, la universidad enfrenta importantes retos que deberán orientar los esfuerzos futuros. Entre ellos destacan el fortalecimiento de las capacidades institucionales para atraer recursos que financien proyectos de mayor envergadura e impacto, así como el apoyo continuo a la formación de alto nivel. Además, es crucial implementar nuevos mecanismos que faciliten la transferencia efectiva de los resultados de investigación e innovación, y desarrollar un sistema de información robusto para evaluar con mayor precisión los impactos generados en cada uno de los cuatro focos de la agenda institucional de investigación e innovación.

Juicio de calidad del factor

Tabla F6-17. Calificación del factor 6

| Factor                                                                                            | Ponderación del factor | Característica                                                   | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno | 9,00%                  | 21. Formación para la investigación, creación e innovación       | 50,00%                                                  | 4,50                                   | 4,50                         |
|                                                                                                   |                        | 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación | 50,00%                                                  | 4,50                                   |                              |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación, es posible establecer que el factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno se cumple plenamente.



---

## FACTOR 7

---

# Impacto social

## Introducción

Desde los inicios de la universidad, sus fundadores visionaron una institución que no solo formara profesionales altamente competentes, sino que también fuera un motor de cambio y desarrollo para la sociedad. Esta visión se tradujo en un compromiso con la excelencia académica y una clara orientación hacia la solución de los problemas. Inicialmente, este compromiso se materializó a través de sus aportes en el campo de la salud, para extenderse posteriormente a los ámbitos sociales y ambientales.

Como elemento constitutivo de su misión, la Universidad CES establece el aporte a la sociedad como un principio fundamental. Este mandato institucional no solo se expresa en sus actividades académicas: también permea todas sus funciones misionales. En este sentido, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) subraya la importancia de la extensión universitaria, articulada con la docencia, la investigación y la innovación. Con esta articulación,

la institución busca generar una interacción activa y efectiva con el entorno, cuyo propósito es contribuir a la transformación de las comunidades y promover el desarrollo sostenible de los territorios.

Esta interacción permanente de la universidad con el entorno se concreta a través de diferentes acciones, estrategias y procesos, tales como las actividades de formación académica llevadas a cabo en contextos reales (rotaciones, prácticas, pasantías, etc.); los proyectos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento; los centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y los servicios; la educación continua; la participación activa en espacios de incidencia; el desarrollo de proyectos; las asesorías y consultorías; la gestión social universitaria; la promoción de la cultura y la preservación del patrimonio cultural, material e inmaterial.

Este factor describe estas estrategias y las principales contribuciones realizadas por la universidad en el ámbito social, cultural y ambiental.





## CARACTERÍSTICA 23

## Institución y entorno

En el año 2022, el Consejo Superior de la universidad aprobó la creación de la Dirección de Extensión, estableciendo esta función como un pilar esencial dentro de la estructura institucional, al mismo nivel de la docencia (Dirección Académica) y de la investigación e innovación (Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación). La nueva Dirección de Extensión inició actividades en 2023, con el propósito de fortalecer el relacionamiento institucional con el sector externo en el desarrollo de las actividades de educación continua, proyectos, asesorías, consultorías y proyección social.

La universidad cuenta con una Política Institucional de Extensión, aprobada por el Consejo Superior en el año 2017 (documento adjunto 92), que establece los objetivos de la extensión en la universidad, los principios que la rigen, el sistema universitario de extensión y las estrategias que forman parte de esta función sustantiva institucional.

### Los cuatro focos estratégicos de la universidad

Tal como lo mencionamos en la característica 22, la universidad definió en el año 2022 cuatro focos de interés en los que se articulan las acciones institucionales en materia de docencia, investigación, innovación y extensión, con el fin de delimitar los ámbitos en los que ella busca concentrar su impacto social y ambiental: salud humana, animal y de ecosistemas; lucha contra el hambre y la malnutrición; equidad, inclusión y ciudadanía, y cambio climático, biodiversidad y desastres.

#### Presentación de los cuatro focos estratégicos:

- |  **Salud humana, animal y de ecosistemas**
- |  **Lucha contra el hambre y la malnutrición**
- |  **Cambio climático, biodiversidad y desastres**
- |  **Equidad, inclusión y ciudadanía**

Estos cuatro focos permiten articular los esfuerzos institucionales en torno a problemáticas, no a facultades o áreas de conocimiento, y al mismo tiempo permiten evaluar de una manera más sistemática los resultados, efectos e impactos generados.

A partir del año 2023, el *Reporte de sostenibilidad* se encuentra estructurado en torno a estos focos, lo que favorece el seguimiento más detallado y preciso del impacto de las acciones institucionales. Asimismo, la institución ha creado un micrositio para visibilizar las áreas de impacto definidas por ella, sus principales logros y las evidencias que ayudan a comunicarles a los diferentes grupos de interés los aportes de la institución al desarrollo social, ambiental y económico<sup>13</sup>.

### Gestión social universitaria: programa Lazos

La gestión social en la Universidad CES se entiende como una plataforma estratégica que busca generar valor compartido a través de la vinculación activa de los grupos de interés en procesos de transformación social e institucional. Este enfoque está centrado en la persona como el capital más valioso, y se estructura bajo el eslogan “Transformándonos juntos para el buen vivir”, donde se destacan la creación de capacidades, la formación integral y el desarrollo humano desde las funciones sustantivas de la universidad.

El programa Lazos es el eje central de la gestión social, y articula acciones en tres líneas: *lazos de salud y bienestar*, enfocada en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades; *lazos de conocimiento*, que busca desarrollar capacidades y mejorar la calidad de vida en comunidades vulnerables, y la línea de voluntariado, que promueve la solidaridad entre la comunidad universitaria (documento adjunto 93).

Una de las experiencias más ambiciosas del programa Lazos ha sido el proyecto de Atención Primaria en Salud (APS), desarrollado en la comuna 2 de Medellín (Santa Cruz), el cual ha permitido acompañar a más de 24.000 personas de la comunidad en la atención de diferentes problemáticas de salud, educación y desarrollo económico y social.

<sup>13</sup> Impacto social en la Universidad CES: <https://youtu.be/WpO1ESnmBsU> (*Reporte de sostenibilidad 2023*)



Esta comuna, ubicada en la zona nororiental de Medellín, posee una extensión de 219,52 hectáreas y está conformada por 11 barrios. Se ha caracterizado por ser un territorio afectado por múltiples problemáticas, traducidas en condiciones de pobreza y pobreza extrema, exclusión social y económica.

Con el fin de garantizar una gestión territorial integral de la salud, la Universidad CES ha realizado alianzas estratégicas con actores institucionales y comunitarios de la comuna, principalmente con la Secretaría de Salud de la Alcaldía de Medellín, la ESE Metrosalud, la Institución Educativa Villa del Socorro y diversas organizaciones sociales y juntas de acción comunal del territorio, con las cuales la institución trabaja conjuntamente en la planeación e implementación del programa<sup>14</sup>.

El acompañamiento de profesionales de las diferentes facultades de la universidad, contribuyó al mejoramiento de la capacidad resolutoria y al enfoque de salud familiar

y comunitaria de los equipos básicos de atención (EBA) presentes en el territorio; asimismo, generaron espacios de trabajo intersectorial e interinstitucional para la planeación y gestión territorial de la salud, hicieron diagnósticos de salud individual de casos en grupos priorizados e indujeron la demanda de servicios de salud y demás ofertas institucionales (figura F7-1).

Se consolidaron 13 áreas de intervención: psiquiatría comunitaria, salud sexual y reproductiva, pediatría, psiquiatría perinatal, salud familiar, salud comunitaria, atención prehospitalaria, odontología, derecho, psicología, nutrición, veterinaria y fisioterapia. Adicionalmente, dentro del proyecto se ha trabajado con los docentes y estudiantes de la Institución Educativa Villa del Socorro en procesos de fortalecimiento de capacidades institucionales con intervenciones como formación en segunda lengua, preparación para las pruebas SABER 11, habilidades para la vida, entre otras.

**Figura F7-1. Participación de las facultades en el componente de salud familiar y comunitaria del programa Lazos**



Fuente: Programa Lazos

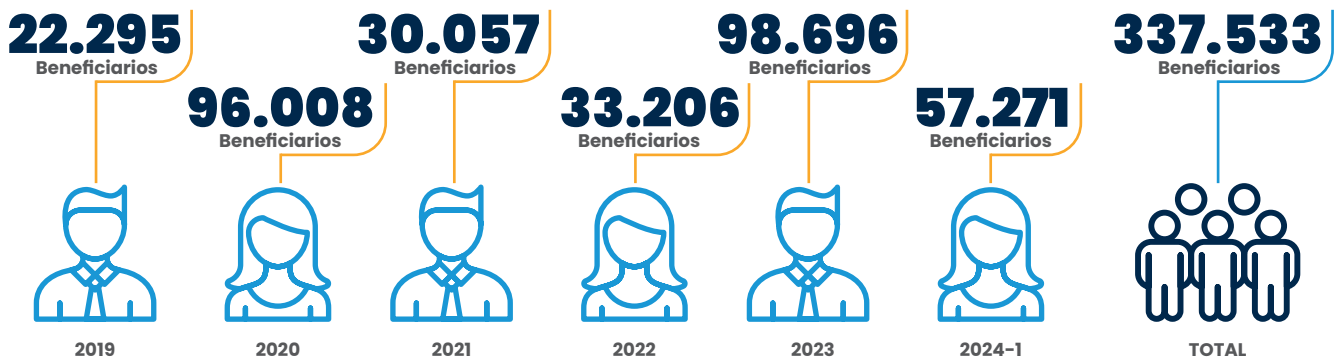


Algunas de las actividades realizadas en el marco de este programa son: visitas integrales a familias AIEPI, pediatría, ginecología y psiquiatría comunitarias, medicina familiar, encuentros educativos colectivos para la promoción de la salud infantil, encuentros educativos grupales en diversos temas para la promoción de la salud y prevención de la enfermedad del adolescente, consejerías en salud mental, asesorías en alimentación saludable, consejerías individuales en salud sexual y reproductiva, crecimiento y desarrollo, valoración individual del estado de salud de los adultos mayores, educación, promoción y fomento de la salud oral, brigadas de salud abiertas a la comunidad, capacitaciones de madres comunitarias y docentes, entre otras.

Entre 2019 y 2024 han participado en estas actividades 2.292 estudiantes de las diferentes facultades y programas, quienes han impactado a 24.754 personas de la comunidad.

Además del programa Lazos en Villa del Socorro, la universidad ha desarrollado diversos proyectos y actividades de proyección social en la ciudad y el país. En total registra 11.513 actividades de proyección social entre 2019 y 2024, con un total de 337.533 personas impactadas. Adicionalmente, ha realizado 163 actividades de voluntariado, que han impactado a 2.881 personas.

Figura F7-2. Personas impactadas a través de los proyectos de proyección social 2019-2024



Fuente: Dirección de Extensión

### Centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y los servicios (CEIS)

Los CEIS de la Universidad CES están orientados a la solución de necesidades y problemáticas en diversos sectores con la integración de la docencia, la investigación y la prestación de servicios. Estos centros buscan aplicar el conocimiento académico y científico para enfrentar desafíos reales en la sociedad, facilitando la transferencia de tecnología, el desarrollo de proyectos innovadores y la generación de soluciones concretas que impacten positivamente tanto en el ámbito local como en el regional (ver contexto institucional).

Esta visión que da origen a los CEIS ha estado presente desde la creación de la universidad, con tres propósitos fundamentales: proporcionar escenarios que permitan el desarrollo de actividades

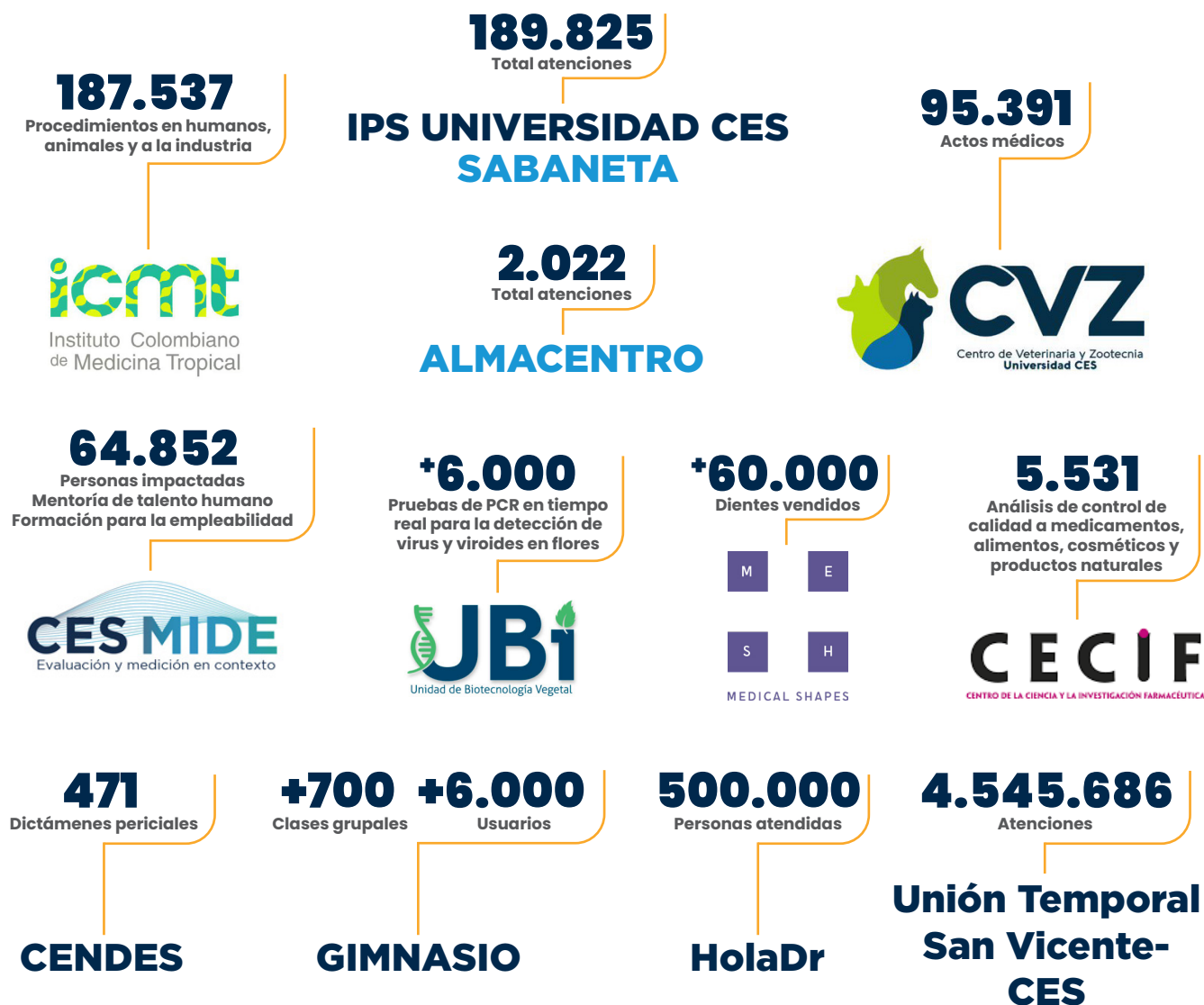
de enseñanza-aprendizaje en contextos reales; ofrecer servicios a diversos sectores de la sociedad apalancados en las capacidades institucionales, y fomentar procesos de investigación e innovación que faciliten la generación de conocimiento y la creación de soluciones innovadoras a problemas reales del entorno.

Gracias a los CEIS, la universidad se consolida como un actor clave en la región, colaborando con diversos sectores para ofrecer soluciones a necesidades locales, nacionales y globales, promoviendo el desarrollo sostenible, la innovación tecnológica y la mejora de la calidad de vida.

La figura F7-3 presenta algunos datos que ayudan a dimensionar el impacto de los CEIS de la universidad, tomando como referencia el año 2023:



Figura F7-3. Impacto de los CEIS



Fuente: Informes de gestión

El anexo F7-1 presenta una descripción detallada de los CEIS.

### Educación continua

A través de la educación continua, la universidad fortalece su compromiso con la actualización permanente de los profesionales para responder a las demandas cambiantes del entorno laboral y académico; asimismo, busca generar procesos de transferencia de conocimiento al público general en temas relacionados con el desarrollo personal y social.

Entre 2019 y 2024 han sido impartidas 143.345 horas de formación, distribuidas en 4.488 actividades de educación continua (cursos, diplomados, seminarios, congresos, talleres, entre otras), con las que la institución ha impactado a 199.974 personas, entre profesionales y público general.



### 143.345

Horas de formación  
2019-2024



### 4.488

Actividades de educación continua  
(cursos, diplomados, seminarios, congresos, talleres, entre otras)



### 199.974

Personas impactadas entre  
profesionales y público general

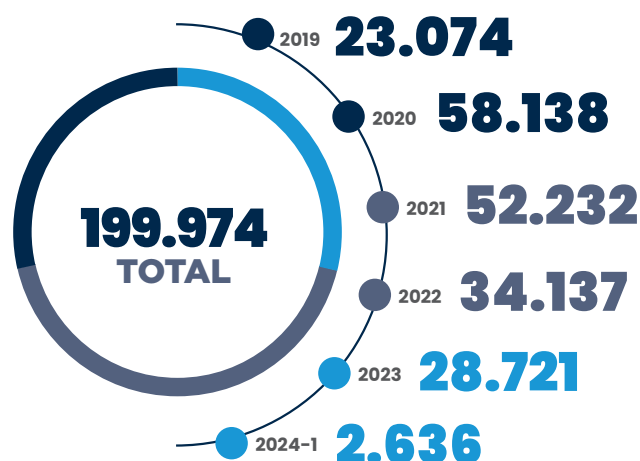


Figura F7-4. Actividades de educación continua por año



Fuente: Dirección de Extensión

Figura F7-5. Personas participantes en actividades de educación continua por año



Fuente: Dirección de Extensión

El anexo F7-2 presenta el detalle del número de actividades de educación continua, horas impartidas y número de asistentes.

### Ejemplo inspirador: Fortaleciendo y restaurando vínculos para la convivencia escolar

Desde hace más de 15 años, la Facultad de Psicología de la Universidad CES ha asumido un importante liderazgo nacional e internacional en el abordaje de las problemáticas asociadas a la intimidación y el acoso escolar a través de la investigación, el desarrollo de intervenciones en instituciones educativas, la asesoría a entidades públicas, la participación en espacios de incidencia y los procesos de formación a profesionales y comunidad en general.

Una de estas estrategias es el Simposio Internacional de Acoso Escolar *Bullying*, que en 2023 realizó su séptima edición, en alianza con el Ministerio de Educación Nacional. Este evento contó

con la participación de expertos nacionales e internacionales, quienes compartieron experiencias y resultados de investigación acerca de las estrategias basadas en evidencia que permiten promover entornos educativos seguros y protectores.

El simposio fue gratuito y en modalidad híbrida, y contó con la participación de 1.076 asistentes, entre docentes, padres de familia, estudiantes, profesionales y funcionarios del sector público.

A pesar del importante dinamismo que la universidad ha mostrado en el desarrollo de actividades de educación continua, se observa una tendencia decreciente en el número de asistentes y de horas impartidas desde el año 2020. Esto podría estar relacionado con la creciente oferta educativa que surgió durante y después de la pandemia, así como con la popularidad de plataformas de formación gratuita o de bajo costo, como *Coursera* y *Platzi*, y la facilidad para acceder a la oferta educativa de instituciones internacionales a través de modalidades virtuales. Este aspecto será considerado dentro de las oportunidades de mejoramiento del factor.

### Educación para el trabajo y el desarrollo humano

En la característica 19 destacamos el compromiso institucional de contribuir a la educación para el trabajo y el desarrollo humano promoviendo la formación técnico-laboral de jóvenes en áreas rurales a través de la Alianza ERA (Educación Rural para Antioquia). Hasta la fecha, han sido certificados 91 estudiantes en el municipio de Andes, y 396 están activos en Andes, Támesis, Concordia, Jericó, Pueblorrico, Salgar, Ciudad Bolívar y Tarso.

La universidad también estableció una alianza estratégica con Cesde, una de las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano más reconocidas





en Colombia, a fin de desarrollar programas técnico-laborales conjuntos en diversas regiones del país y facilitar la transición entre programas técnicos y profesionales mediante un proceso de reconocimiento de aprendizajes previos. Como resultado de esta colaboración, radicarón el primer programa técnico (Auxiliar en Salud Oral) y están en proceso de cocreación los programas técnicos laborales en Auxiliar de Clínica Veterinaria, Auxiliar en Guardabosques y Auxiliar en Producción Agropecuaria, para las secretarías de Medellín, Rionegro y Apartadó, y la Secretaría Departamental de Antioquia.

### **Ejemplo inspirador: Transformación del campo por medio de la formación técnica**

Conjuntamente con la alianza ERA, la Universidad CES está ofreciendo dos técnicas laborales en varios municipios del Suroeste de Antioquia: una en Guardabosques y la otra en Producción Agropecuaria Sostenible.

“He tenido la oportunidad de estar en el municipio de Andes y el de Támesis con algunos grupos y considero que salir de las aulas urbanas a las rurales es importante no solo por el impacto en el sector agropecuario que tenemos, sino también por el impacto en los tecnólogos que en algún momento van a requerirse en estas zonas rurales, buscando que estos permanezcan en la ruralidad”, dice Francisco José Garay Pineda, docente de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia.

“Se nos ayudó a desarrollar habilidades y capacidades que, a nosotros en campo, en la ruralidad, nos permiten crear soluciones a posibles problemáticas. Me ha ayudado a fortalecer conocimientos del territorio”, señala Jefferson Ruiz, egresado del programa técnico en Producción Agropecuaria Sostenible.

“El impacto en esta alianza con la Universidad CES es lograr tener médicos veterinarios en la Secretaría de Desarrollo Rural y Medio Ambiente de nuestro municipio, y, además, la compañía en las jornadas de bienestar animal fue muy grande, nunca lograda en nuestro municipio, porque esterilizamos a más de 2.000 peluditos en estos años de gobierno, y, además, hemos hecho campañas de sensibilización, se ha disminuido la presencia de animales abandonados y hemos atendido la salud de los animales de compañía”, afirma Juan Martín Vásquez, alcalde de Támesis 2020-2023.

### **Asesorías, consultorías y proyectos**

La universidad ha consolidado su compromiso con el sector público y privado mediante la ejecución de proyectos y la prestación de asesorías y consultorías, a fin de promover la transferencia de conocimiento y capacidades institucionales. Estas actividades contribuyen de manera significativa a la solución de problemas y a la atención de necesidades en los cuatro focos estratégicos definidos.

Entre 2019 y 2024 han sido ejecutados 749 proyectos, consultorías y actividades de transferencia de conocimiento con entidades del sector público y del privado.

### **Ejemplos inspiradores:**

#### **Impacto de la colaboración entre la Universidad CES y USAID en salud pública y gestión del riesgo en Colombia**

Desde 2021, la Universidad CES ha trabajado en estrecha colaboración con USAID en una serie de proyectos destinados a fortalecer capacidades en salud pública y gestión del riesgo en Colombia. Hasta la fecha han desarrollado siete proyectos que han impactado ocho corredores migratorios del país, con una inversión aproximada de 3.200 millones de pesos.

En 2023, la universidad se presentó a cuatro convocatorias de USAID, y obtuvo dos importantes adjudicaciones. La primera fue el Proyecto de Fortalecimiento de Comités de Infecciones Hospitalarias, que realiza en conjunto con el Instituto Nacional de Salud. La segunda subvención, considerada la mayor otorgada por USAID en los últimos cinco años, corresponde al Proyecto de Vigilancia en Salud Pública Basada en Comunidad y Gestión del Riesgo Territorial. Este último es un esfuerzo amplio, en colaboración con el Ministerio de Salud, que integra diferentes componentes para optimizar la gestión de salud y el riesgo en contextos comunitarios.

Dentro del Proyecto de Vigilancia en Salud Pública, el primer paso fue un diagnóstico exhaustivo en 2023, cuyo propósito fue evaluar el estado de los centros reguladores de urgencias y emergencias (CRUE) y sus necesidades. Como resultado, fue estructurado un diplomado en Gestión del Riesgo para reforzar las capacidades de respuesta de



estos centros en situaciones de emergencia. En 2024 continuó el proceso de formación y fue añadido un componente de asistencia técnica en planificación y gestión del riesgo en el ámbito territorial. Asimismo, tuvieron lugar visitas a los territorios priorizados por USAID, con el fin de reforzar la capacidad de respuesta en las comunidades. Este proyecto tiene un enfoque especial en la población migrante, pero se ha ampliado para cubrir a la población general de los corredores migratorios en Santander, Riohacha, Santa Marta, Cartagena, Barranquilla, Apartadó, Turbo, Necoclí y Cali.

Como parte de estos proyectos fueron desarrollados materiales didácticos, incluidas cartillas y otros recursos de capacitación, entregados en las comunidades de los territorios beneficiados. Estos productos fortalecen las capacidades locales y aseguran que el conocimiento generado en el proyecto se mantenga en las regiones para beneficio de las futuras intervenciones.

### Atención a personas en situación de dependencia en el municipio de Envigado

En colaboración con la Secretaría de Salud de la Alcaldía de Envigado, la Facultad de Enfermería de la Universidad CES desarrolla el programa Cuidadores, orientado a mejorar la calidad de vida de personas en situación de dependencia y su entorno. Implementado en los años 2018, 2019 y 2021, ha beneficiado anualmente a más de 1.200 personas y 500 familias, con apoyo a aquellos que cuidan a personas con discapacidad o enfermedades que requieren atención continua en el hogar.

Cuidadores se enfoca en desarrollar acciones para mejorar la calidad de vida tanto de las personas en situación de dependencia como de sus cuidadores y familias. Mediante el acompañamiento y la promoción de redes de apoyo familiar y comunitario, el programa impacta significativamente el cuidado de personas mayores y de quienes enfrentan enfermedades en etapa terminal.

Como resultado de esta iniciativa, fue publicado el libro Calidad de vida en personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad y sus cuidadores en Envigado; derivado de la investigación asociada al programa, que aporta

recomendaciones y estrategias para mejorar la calidad de vida de las personas mayores y dependientes en el municipio de Envigado; esto fortalece el compromiso de la Universidad CES con la población más vulnerable de la comunidad.

### Labores articuladas para el cuidado y protección de los animales

A partir de la articulación de actividades de manejo de centros de bienestar animal con la Secretaría de Medio Ambiente de Medellín y la Secretaría de Hábitat de Rionegro, la institución logró la atención de 5.080 animales y 1.355 adopciones. En el manejo del programa de especies mayores fueron atendidos 278 animales, con 37 adopciones, y fueron ejecutadas actividades del programa de Presupuesto Participativo con la Secretaría de Medio Ambiente de Medellín, en las que fueron atendidos 743 animales. En cuanto a los programas de control de natalidad en perros y gatos, con el Área Metropolitana del Valle de Aburrá y la Alcaldía de Medellín fueron esterilizados 19.497 caninos y felinos, y fueron capacitados aproximadamente 18.000 personas en tenencia responsable. Otro aspecto relevante es el cuidado de la fauna silvestre, relacionado con el manejo de centros de atención y su valoración. La Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, en colaboración con el Área Metropolitana del Valle de Aburrá y EPM en Ituango, atendió a 10.526 animales de dichas especies. Durante estas actividades fueron realizadas 37 prácticas de estudiantes, ocho trabajos de investigación y jornadas presenciales y virtuales de sensibilización sobre la tenencia responsable de animales, con la participación de aproximadamente 12.000 personas.

### Alimentos que Recuperan

Alimentos que Recuperan es un proyecto llevado a cabo en articulación con Fundación Quironsalud y Fundación Grupo Familia. Este tiene por objetivo promover una alimentación saludable, sensible y sostenible en un grupo de recuperadores de residuos sólidos pertenecientes a organizaciones de recicladores de la ciudad de Medellín a través de intervenciones desarrolladas teniendo en cuenta su estado de salud, conducta alimentaria, estado nutricional, características socioeconómicas y sus dinámicas cotidianas. El programa consiste en realizar una caracterización del estado nutricional,



seguida de seis talleres donde los participantes reciben formación en el reconocimiento, selección, transformación y consumo de alimentos. Posteriormente, es llevado a cabo un concurso donde los recuperadores deben integrar todos los conocimientos vistos durante el transcurso del programa en la preparación y presentación de un plato, con premios por diferentes categorías. Finalmente, hay un cierre con un reconocimiento a los participantes por su importante papel en la sociedad, y reciben el certificado por completar el programa, lo cual es acompañado del levantamiento de la línea final. A 2024 han sido impactadas 43 familias de recicladores de la ciudad.

## Impacto social a través de la investigación y la innovación

A través de los procesos de ciencia, tecnología e innovación, la universidad genera conocimiento y soluciones aplicadas para resolver problemas y mejorar las condiciones de vida de las personas y las comunidades. Mediante los semilleros y los trabajos de grado de los estudiantes, los proyectos de investigación e innovación de los profesores, los emprendimientos científicos y las actividades de transferencia tecnológica y apropiación social del conocimiento, la universidad busca impactar positivamente en los cuatro focos estratégicos (la información detallada la presentamos en el factor 6).

## Ejemplos inspiradores: Divulgación de conocimiento con enfoque inclusivo

El *Diccionario de nuevos términos de salud en lengua de señas colombiana* (LSC) nace de la investigación de docentes y estudiantes de la Facultad de Medicina y la Facultad de Fisioterapia de la Universidad CES, y de la necesidad de la Asociación Antioqueña de Personas Sordas (Asanso) por incluir nuevas señas para mejorar la atención en salud de la comunidad sorda en el país.

Conectar a las comunidades con el sistema de salud es el objetivo de este proyecto que ha servido como herramienta de formación para los promotores en salud, actores clave de la atención primaria en salud (APS). El perfil de los promotores es fundamental para la comunidad sorda, ya que favorecen la orientación en salud en su propia lengua. Como respuesta a los desafíos históricos que ha afrontado la comunidad sorda,

el proyecto puso a su alcance una herramienta necesaria para el cuidado de la salud.



[Clic aquí para ver Diccionario de Lengua de Señas Colombiana en salud](#)



[Clic aquí para ver El Diccionario de nuevos términos de salud en lengua de señas colombiana](#)

## La innovación al servicio de la seguridad alimentaria

El Centro de Estudios Avanzados en Nutrición y Alimentación (CESnutral) de la Universidad CES, en unión con ABACO (Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia), viene desarrollando el diseño de soluciones nutricionales a través del aprovechamiento de excedentes de producción de la cadena alimentaria; este desarrollo se da por medio de estrategias educativas, transformación de alimentos y desarrollo de productos gracias a la incorporación de tecnologías.

En 2023, el proyecto fue galardonado con el prestigioso Premio Alsea en México, entre 75 proyectos de países como Argentina, Colombia, Chile, España y México, por sus aportes innovadores al aprovechamiento de pérdidas y desperdicios de alimentos en Colombia y Latinoamérica.

La universidad recibió 150.000 dólares para avanzar en el desarrollo del proyecto y, de este modo, seguir aportando a la seguridad alimentaria de las familias más vulnerables.

## Participación en espacios de incidencia y medios de comunicación

La universidad participa activamente en diferentes espacios de incidencia, tales como mesas gubernamentales, organizaciones sociales y redes académicas y gremiales, que permiten contribuir a la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, así como a la orientación de los planes de desarrollo y a la generación de lineamientos relacionados con la formación y el ejercicio profesional (anexo F7-3).

En el año 2022 fue creado el Centro Colombiano de Políticas Públicas y Gobierno, con el objetivo de generar espacios de reflexión e intercambio de



trabajos académicos y transferencia de conocimiento que contribuya a la comprensión del funcionamiento del Estado, las políticas públicas y las prácticas gubernamentales. Asimismo, busca acompañar al sector público en sus procesos de transformación institucional y de innovación en la gestión y administración pública, contribuyendo a la solución de problemas de interés público en los diferentes niveles del gobierno. La Universidad CES forma parte de este centro, junto con otras ocho universidades públicas y privadas del país (documento adjunto 94).

Por otro lado, la universidad ha tenido una participación en diversos medios de comunicación para contribuir con su conocimiento y experiencia a discusiones de interés general, al tiempo que brinda orientación a la comunidad en sus áreas de experticia. Para este fin ha implementado procesos de capacitación para sus voceros institucionales en diversas temáticas, ha desarrollado una agenda de medios en sincronía con eventos y fechas clave de interés general, y ha generado contenidos audiovisuales que refuerzan su compromiso con la divulgación científica y social. Entre 2019 y 2023, la universidad ha registrado 10.712 apariciones en medios de comunicación, incluyendo prensa, radio y televisión.

### Ejemplo inspirador: Transformar vidas a través de la incidencia en políticas públicas

La universidad ha contribuido de manera significativa a la formulación de políticas públicas para trabajadores informales en Colombia a partir de la generación de evidencia científica y la participación comunitaria. Un ejemplo destacado es la tesis doctoral *Vulnerabilidad socio laboral y ambiental de un grupo de trabajadores informales “venteros” del centro de Medellín*, liderada por la profesora María Osley Garzón, con el apoyo de líderes y trabajadores del sector informal.

Esta investigación proporcionó un análisis detallado de las condiciones laborales y ambientales de los trabajadores informales (*venteros*) de Medellín entre 2015 y 2019, y ofreció insumos para la formulación de una Política Pública Nacional de los Vendedores Informales y ajustes en la política pública local en Medellín. Los hallazgos fueron discutidos y validados con la comunidad involucrada y presentados en instancias gubernamentales, incluyendo el

Ministerio del Trabajo y la Comisión Séptima del Senado, donde se argumentaron puntos clave para la creación del Decreto 801 de 2022, que establece la Política Pública de los Vendedores Informales en el país.

Este proceso ha generado un impacto en el desarrollo de políticas que buscan mejorar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores informales. La tesis y los proyectos asociados contribuyen al conocimiento de las condiciones sociales, ambientales y económicas de los vendedores informales en Medellín y otros centros urbanos de Colombia, y sustentan la necesidad de políticas que promuevan la dignidad y la seguridad en el trabajo informal. Actualmente, la universidad sigue en diálogo con la Subsecretaría para la Defensoría de Espacio Público de Medellín, con el objetivo de ajustar y actualizar la política pública local integrando la evidencia obtenida y adaptando las acciones a las realidades de esta población.

### El impacto social a través de las experiencias de aprendizaje en contexto

Las experiencias de aprendizaje en contexto no solo constituyen un elemento central del modelo pedagógico CES para asegurar los resultados de aprendizaje, sino que también son una estrategia fundamental para contribuir al logro de los objetivos misionales de las empresas, las instituciones de salud, las organizaciones sociales y las entidades del sector público en el ámbito local y nacional. A través de las prácticas, las rotaciones y estrategias de aprendizaje en contexto, los estudiantes de los distintos programas, en compañía de sus docentes, ponen todo su conocimiento al servicio de las instituciones donde realizan sus actividades de aprendizaje, contribuyendo así a la atención de personas, comunidades, animales y ecosistemas desde sus distintos campos disciplinares.



Aprender haciendo en escenarios de práctica de alta calidad

**Figura F7-6. Cifras de aprendizaje en contexto**

### Ejemplo inspirador: Aportes de la formación médico-quirúrgica al cuidado de la salud y la vida

A través de sus 29 programas de especialización médico-quirúrgica, la Universidad CES contribuye de manera significativa a la prestación de los servicios de salud tanto local como nacionalmente. Con más de 250 residentes que cada año realizan sus rotaciones en 75 escenarios de práctica del sector público y privado, cubriendo diferentes niveles de complejidad, la universidad asegura una formación de excelencia. Estos estudiantes están acompañados constantemente por docentes especialistas, quienes supervisan y garantizan el cumplimiento de los más altos estándares de calidad en la formación y en la prestación de los servicios de salud por medio de un proceso de delegación progresiva que fomenta la autonomía y la competencia profesional de los futuros especialistas.

El impacto de los residentes en la prestación de los servicios de salud es evidente, ya que su participación no solo mejora la calidad de la atención, sino que también incrementa la capacidad de respuesta del sistema de salud. Al

integrar en equipos clínicos multidisciplinarios, los residentes logran influir positivamente en diversos ámbitos hospitalarios y comunitarios.

En primer lugar, su aporte activo en la atención de pacientes contribuye a mejores resultados clínicos y a una reducción en los tiempos de atención, ya que participan en las rondas clínicas, en la programación de consulta externa, en los procedimientos quirúrgicos y en otras actividades relacionadas con su especialización.

Además, los escenarios de práctica con residentes médico-quirúrgicos mantienen un entorno académico riguroso debido a la constante actualización científica que exige este nivel de formación, lo que se traduce en la realización de actividades académicas como staff, eventos, charlas y seminarios, en beneficio no solo de los médicos, sino también del resto del personal de salud.

Por otro lado, los residentes de la Universidad CES reciben una formación sólida en bioética, gracias a lo cual desempeñan un rol activo en la resolución de inquietudes bioéticas que surgen en los escenarios de práctica (esto mejora el entendimiento del paciente y su entorno familiar).

Finalmente, con su capacidad de liderazgo los residentes fomentan el trabajo interdisciplinario, lo que contribuye a mejorar los procesos de seguridad y a brindar una atención integral al paciente.

El anexo F3-16 presenta el detalle de los escenarios de práctica de la universidad y los estudiantes beneficiados por los convenios entre 2019 y 2024.

### Impacto social durante la pandemia

Durante la pandemia de COVID-19, la universidad jugó un papel protagónico en la atención de la emergencia sanitaria, tanto en el plano asistencial como en el apoyo social y la orientación a la comunidad:

- **Investigación e innovación:** La Universidad CES participó en múltiples proyectos de investigación relacionados con el COVID-19, entre los que se destacan el estudio sobre tratamientos con plasma de convalecientes, la investigación sobre salud mental de los profesionales de la salud durante la crisis y la investigación sobre formación





de profesionales de la salud en Latinoamérica frente al COVID-19. Asimismo, la universidad, en colaboración con SimDesign, desarrolló los primeros videolaringoscopios en Medellín, destinados a la atención de pacientes críticos.

- **Capacitación en atención del COVID-19:** Junto con la Alcaldía de Medellín, la universidad capacitó a más de 25.000 personas en generalidades del coronavirus, medidas de bioseguridad y aspectos terapéuticos. Esta formación fue clave para preparar a los profesionales de la salud en la atención de pacientes.
- **Comunicación:** Durante la pandemia, la universidad jugó un papel muy importante a la hora de brindar información y orientación a la comunidad en general a través de los medios de comunicación en temas muy diversos, tanto en el ámbito epidemiológico y clínico como en el social y ambiental.
- **Programa Lazos:** El programa Lazos gestionó 568.305.230 pesos para apoyar nutricionalmente a 923 familias de vendedores ambulantes del centro de Medellín y otros municipios del Valle de Aburrá, con lo que impactó a 3.939 personas. Además, los egresados se vincularon a esta estrategia con la entrega de 2.000 almuerzos a 62 habitantes en situación de calle durante el confinamiento.

Reconocimientos recibidos por impacto social y ambiental

- **Reconocimiento a las buenas prácticas de desarrollo sostenible de Pacto Global Colombia (2020), Pacto Global Colombia:** Evalúa las iniciativas y estrategias implementadas por empresas y organizaciones para

garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles; esto incluye la gestión eficiente de los recursos naturales, la reducción de desechos y la promoción de prácticas de producción y consumo que minimicen el impacto ambiental.

- **Ranking THE Impact.** Mide el desempeño de las universidades en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU evaluando la contribución de estas instituciones a la sostenibilidad global a través de la investigación, la enseñanza, la gestión sostenible y las alianzas comunitarias e internacionales.
  - » Primer lugar en Colombia (2020)
  - » Tercer lugar en Colombia (2021, 2024)
  - » Quinto lugar en Colombia (2022)
  - » Cuarto lugar en Colombia (2023)
- **Sello de Sostenibilidad en categoría AAA, Corantioquia:** Un reconocimiento otorgado a empresas o instituciones que han alcanzado los más altos estándares en prácticas sostenibles. La categoría AAA indica un nivel destacado de compromiso y desempeño en áreas clave como la responsabilidad ambiental, social y de gobernanza (2021, 2022, 2023).

Percepciones sobre el impacto social de la Universidad CES

En las encuestas de apreciación, la comunidad institucional valora de manera positiva la forma en la que la universidad genera impactos trasformadores en el entorno social, ambiental, cultural y productivo (tabla F7-1).

Tabla F7-1. Percepciones sobre el impacto social de la Universidad CES

| Aspecto evaluado                                                                                                                              | Estudiantes |      | Profesores |      | Administrativos y directivos |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|------------------------------|------|
|                                                                                                                                               | Media       | DS   | Media      | DS   | Media                        | DS   |
| El aporte de la universidad al estudio y a la solución de problemas sociales, culturales, ambientales y del sector productivo.                | 4,61        | 0,69 | 4,64       | 0,61 | 4,54                         | 0,65 |
| El reconocimiento de la universidad por el servicio que presta en las comunidades a través de los programas de extensión y proyección social. | NA          | NA   | 4,59       | 0,67 | 4,47                         | 0,69 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.



## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- Desde su fundación, la Universidad CES ha promovido un modelo educativo que no solo se enfoca en la formación académica de alta calidad, sino también en la transformación social y el desarrollo sostenible. En atención a lo anterior, ha logrado integrar sus procesos de formación, investigación, proyección social y prestación de servicios en pos de generar experiencias significativas de aprendizaje para los estudiantes, al tiempo que aporta significativamente al desarrollo científico, social, ambiental y económico de la región y del país.
- Los centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y los servicios han contribuido de manera significativa para la atención de necesidades y la generación de soluciones en diferentes sectores dentro de los cuatro focos estratégicos definidos por la universidad.
- A través del desarrollo de proyectos, asesorías y consultorías, la universidad ha logrado generar procesos de transferencia de conocimiento, capacidades y tecnologías al sector público y privado para aportar al desarrollo social, económico y ambiental.
- El programa Lazos, implementado en la comuna 2 de Medellín, se ha consolidado como un referente de la gestión social universitaria, articulando de forma efectiva a la universidad con entidades del sector público y la sociedad civil para atender integralmente las necesidades de la población. Esta iniciativa se caracteriza por su enfoque participativo y su fundamentación en la evidencia científica, lo cual asegura una intervención eficaz y adaptada a las realidades del territorio. Con Lazos la universidad logra coordinar las acciones de sus facultades en torno a una estrategia planificada y sostenida en el tiempo.
- La universidad se ha constituido en un actor relevante en su entorno local y nacional mediante su activa participación en redes, asociaciones académicas y profesionales, mesas del sector público y organizaciones sociales, así como en los medios de comunicación. Ello le ha permitido contribuir a los debates sobre temas de interés general; a la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas, y a la generación de lineamientos relacionados con la formación y el ejercicio profesional.

- La participación de los estudiantes en escenarios de práctica y proyectos de impacto social ha permitido una interacción directa con los entornos reales, la cual enriquece su proceso de aprendizaje y contribuye de forma significativa al bienestar y desarrollo de las personas y las comunidades.
- La definición de los cuatro focos estratégicos (salud humana, animal y de ecosistemas; lucha contra el hambre y la malnutrición; equidad, inclusión y ciudadanía, y cambio climático, biodiversidad y desastres) permite articular esfuerzos y capacidades de manera eficaz y avanzar en la evaluación del impacto social de las acciones institucionales.
- La creación de la nueva Dirección de Extensión garantiza una mayor articulación institucional de las diversas acciones y estrategias que surgen de la interacción con el sector externo, logrando así un enfoque más estructurado y estratégico para fortalecer el impacto social de la universidad.

### Oportunidades de mejoramiento

- A pesar del impacto positivo que tiene la universidad en el entorno, es importante aumentar la visibilidad y reconocimiento externo de sus proyectos de impacto social en el ámbito nacional e internacional.
- El descenso en el número de asistentes a los programas de educación continua desde 2020 sugiere la necesidad de innovar en la oferta de educación no formal en lo que respecta a modalidades, temáticas y metodologías.
- Aunque la universidad ha logrado avances en la articulación de los esfuerzos institucionales gracias a sus cuatro focos estratégicos, es importante diseñar e implementar metodologías para evaluar de forma más sistemática el impacto social y económico de sus acciones de extensión.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 7 a esta característica es de 4,8, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018, el equipo evaluador asignó una calificación de 4,4, lo cual muestra un avance en esta característica con relación al proceso de autoevaluación anterior.



## CARACTERÍSTICA 24

## Impacto cultural y artístico

### La gestión cultural en la universidad

Los Estatutos de la universidad contemplan la cultura como uno de sus objetivos institucionales, entendida esta como una dimensión fundamental de la formación integral y del aporte institucional a la sociedad.

Desde Bienestar Institucional, el Departamento de Humanidades y la Escuela Cultural, la institución ha definido un amplio portafolio de actividades orientadas a la promoción del arte y la cultura en sus diferentes expresiones.

La línea de promoción artística y cultural de Bienestar Institucional fomenta el desarrollo de habilidades en estos temas dentro de la comunidad universitaria mediante la formación, proyección, creación, apreciación y disfrute del arte y la cultura (factor 9).

El Departamento de Humanidades, a su vez, integra a la comunidad universitaria y al público externo en espacios de apropiación cultural, tales como las tertulias de humanidades, el Concurso de Cuento, los ciclos de cine, el Taller de Literatura y la Semana del Libro, la Cultura y la Ciencia.

Por otro lado, la Escuela Cultural, adscrita a la Dirección de Extensión, ofrece una amplia variedad de experiencias culturales tanto para la comunidad interna como para la externa. Estas incluyen actividades en música, literatura, bellas artes, filosofía, geopolítica, viajes nacionales e internacionales, gastronomía, jardinería y observación de aves, fauna y flora. Además, incentiva conversaciones enriquecedoras sobre ciencias, teología, astronomía, metafísica, antropología y otros temas de interés (anexo F7-4).

### Ejemplo inspirador: Valorización cultural y alimentaria a piangüeras

La Facultad de Ciencias de la Nutrición y los Alimentos busca impactar los territorios más apartados de Colombia a través de la transferencia de conocimiento en temas de seguridad

alimentaria y sostenibilidad ambiental. Este propósito se reflejó en el proyecto desarrollado junto a Codechocó para el Encuentro de Piangüeras de Nuquí, cuyo objetivo fue beneficiar a esta comunidad del litoral pacífico mediante la capacitación respecto del valor nutricional de la piangua, su transformación, costeo y manejo posconsumo.

El evento, realizado en la universidad, contó con la participación de 20 familias de los municipios de Nuquí y Bajo Baudó-Pizarro, en el departamento del Chocó, y se enfocó en la gestión sostenible de la piangua y la conservación de su ecosistema.

El proyecto con las piangüeras se orientó a preservar los ecosistemas y a transferir saberes y valores ancestrales, con el fin de que estos se mantengan como patrimonio inmaterial de la nación.

La piangua, molusco de alto valor nutricional por su contenido en proteínas, hierro, magnesio y zinc, representa también una importante fuente de ingresos para las piangüeras, quienes con técnicas ancestrales convierten la extracción en un acto de conservación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

En el año 2019, la universidad inauguró el Museo Medina, un espacio destinado a cultivar el espíritu y ofrecer nuevas formas de explorar el conocimiento con exhibiciones de arte y cultura, que contribuyan a la preservación del patrimonio cultural.

Este museo se encuentra en el edificio C del campus Poblado y cuenta con una sala exclusiva cuyas exhibiciones están integradas de forma permanente a la Biblioteca Fundadores y a las zonas comunes de la universidad. Las modalidades de las exhibiciones incluyen pintura, escultura, obra gráfica, instalaciones, videos y performances (anexo F7-5).

La colección del Museo Medina está compuesta por 40 obras de renombrados artistas latinoamericanos, entre los que se destacan Ómar Rayo, Enrique Grau, Carlos Santacruz, Umberto Casas, René Portocarrero, Pedro Nel Gómez, Raúl Martínez, Santiago Medina y Libe de Zulategui (documento adjunto 95).



### Ejemplo inspirador: El Dr. Santiago Medina y su aporte a la cultura en la universidad

Luis Santiago Medina Mejía, médico de profesión, escultor por afición y filántropo de vocación, se graduó del Instituto de Ciencias de la Salud en 1987. A pesar de no vivir en Colombia, nunca se ha olvidado de su universidad y ha contribuido activamente a su desarrollo en el ámbito cultural e internacional: es uno de los precursores del programa de becas en la Universidad CES por crear junto a su familia un fondo que apoya desde 2005 a estudiantes que desean tener una experiencia de internacionalización; es el promotor del Museo Medina, espacio ubicado en el edificio C que invita a explorar nuevas maneras de abordar el conocimiento mediante exhibiciones de arte y cultura, y ha donado a la universidad más de 40 obras de diversos artistas y de su propiedad que adornan pasillos y corredores.

Gracias a su generosidad y visión, este egresado ejemplar ha tejido un puente entre el arte y la educación para recordarnos que cada acto de filantropía y cada obra de arte pueden inspirar a futuras generaciones a soñar y alcanzar sus metas.

En 2005, los fundadores Luis Alfonso Vélez, Hernán Vélez y Alfonso Escobar entregaron a la biblioteca parte de sus colecciones bibliográficas para que fueran custodiadas y para contribuir a la investigación histórica de la ciencia. Esta colección patrimonial comprende 646 ejemplares, entre libros, documentos y manuscritos que, por su contenido, edición o año de publicación, adquieren un valor histórico y se conservan como fuentes de investigación y registro de la memoria cultural para las presentes y futuras generaciones.

La colección abarca temáticas como terapéutica, tratamientos médicos, enfermedades infecciosas, odontología y derecho civil, con obras publicadas entre 1848 y 1988. Entre los títulos más antiguos destacan *Observaciones sobre la estructura, fisiología, anatomía y enfermedades de los dientes*, escrito por Joseph Watson ver Valen y publicado en Bogotá en 1849, el primer libro de odontología publicado en Colombia; *Tratado de terapéutica y materia médica*, de Trousseau y H. Pidoux, traducido por Matías Nieto Serrano en 1863; y *Traité de diagnostic médical ou guide clinique*, de V. A. Racle, publicado en 1864.

Por otro lado, el Teatro Guillermo Cárdenas Jaramillo se ha consolidado como un epicentro de importantes eventos artísticos y culturales de la ciudad que acoge conciertos, obras de teatro y otros espectáculos de gran relevancia. Durante el periodo de autoevaluación, la universidad ha recibido a reconocidos artistas y colectivos culturales, como el Teatro Matacandelas y la Ópera Metropolitana de Medellín, que han fortalecido su rol como espacio de encuentro y promoción cultural en la región.

La Editorial CES, por su parte, lidera los procesos de publicación de la universidad con el propósito de preservar y visibilizar el patrimonio cultural, artístico y natural en el ámbito nacional e internacional a través de obras de carácter científico, académico, artístico, literario y cultural. Fomenta la difusión de la producción intelectual de las diversas dependencias de la institución y de otros autores comprometidos con la investigación, el quehacer académico y el legado cultural. El anexo F7-6 presenta el detalle de los libros publicados por la Editorial CES entre 2019 y 2024.

En el periodo de la actual autoevaluación, la universidad organizó 731 eventos y actividades artísticas y culturales. Estas iniciativas abarcan una amplia gama de expresiones, dirigidas tanto a la comunidad universitaria como al público externo, y buscan fomentar la apreciación del arte, la cultura y el patrimonio en sus diversas manifestaciones.

### El compromiso institucional con la preservación del patrimonio natural

Las Colecciones Biológicas de la Universidad CES (CBUCES) (registro nacional de colecciones 209) fueron creadas y registradas ante el Instituto de Investigaciones Biológicas Alexander von Humboldt en 2014. Son un respaldo a los procesos de docencia, investigación, innovación y extensión en la universidad; particularmente, soportan cursos y proyectos de investigación a nivel de pregrados y posgrados en las áreas de Medicina, Ciencias de la Nutrición y los Alimentos, Biología, Ecología, Medicina Veterinaria y Zootecnia y Química Farmacéutica.

Además, son depositarias de especímenes recolectados en el marco de actividades de extensión: custodian especímenes recolectados en estudios de impacto ambiental y monitoreos desarrollados por



empresas de consultoría ambiental. Adicionalmente, acompañan procesos relacionados con la generación de información sobre biodiversidad en Colombia y desarrollan proyectos en conjunto con el SiB Colombia.

Las CBUCES cuentan con aproximadamente 160.000 especímenes, entre artrópodos terrestres, anfibios y reptiles, organismos marino-costeros, mamíferos, organismos de agua dulce y tejidos vegetales para estudios moleculares, incluyendo la colección de tejidos de palmas más representativa de la región neotropical. Además, cuentan con un herbario que se constituye como el primero en la región con un énfasis etnobotánico, que tiene aproximadamente 4.000 especímenes de plantas que respaldan investigaciones de los estudiantes sobre el uso de algunos grupos de ellas. Incluye tres subcolecciones de especial interés: la Colección Icnológica, que resguarda especímenes provenientes de estudios no invasivos para diferentes tipos de análisis; la Colección de Tejidos Animales, para estudios moleculares, en la cual se apoyan proyectos relacionados con tráfico y conservación de fauna; y la Colección de Quimioecología, que alberga aromas involucrados en interacciones ecológicas entre organismos. Esta última es la única de su naturaleza en Latinoamérica.

Las CBUCES también son depositarias de especímenes únicos en el mundo (19 tipos entre holotipos y paratipos), que son el respaldo de la descripción de especies nuevas. La mayoría de los especímenes depositados en las CBUCES están respaldados por un *Permiso marco de recolección de especímenes de la diversidad biológica con fines de investigación científica no comercial*, dado a la universidad por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) mediante Resolución 0790 de 2014 y recientemente por la Resolución 001898 de 2024.

El mantenimiento de estas colecciones es realizado por curadores y asistentes de curaduría, quienes, en colaboración con docentes investigadores de los programas de Biología, Ecología y Medicina Veterinaria y Zootecnia, más el apoyo de algunos estudiantes entusiastas, han dado vida a un proyecto institucional único. Los ejemplares de las colecciones, así como otros especímenes que actualmente están en proceso de montaje, identificación e ingreso a las bases de datos, contribuyen a incrementar el conocimiento sobre la biodiversidad del país, y sus datos asociados son publicados a través del Sistema de Información sobre Biodiversidad, Colombia (SiB Colombia) (documento adjunto 96).



Haga click aquí para ir a Colecciones biológicas de la Universidad CES

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La Universidad CES está comprometida con la gestión, promoción, protección y preservación del patrimonio cultural, artístico y natural. Reconoce este legado como un recurso invaluable que debe ser conservado y transmitido a las futuras generaciones, garantizando su acceso, difusión y continuidad en beneficio de la comunidad académica y de la sociedad en general.
- La universidad cuenta con un conjunto amplio de estrategias para la promoción, preservación, estudio y disfrute del patrimonio material, inmaterial y natural. A través de actividades curriculares, extracurriculares, de extensión e investigación, promueve el conocimiento y apropiación del patrimonio cultural, artístico y natural, integrando estas acciones en la formación de sus estudiantes y en sus proyectos de impacto en la sociedad.
- La creación del Museo Medina durante el periodo de la actual autoevaluación constituye un avance importante en la apuesta institucional por la gestión, protección y salvaguarda del patrimonio cultural y artístico.
- Los proyectos y actividades orientados a la preservación de saberes y prácticas ancestrales, como el taller con las mujeres piangueras, fomentan el reconocimiento de los saberes tradicionales y fortalecen la conexión entre la academia y las comunidades.
- Las Colecciones Biológicas de la Universidad CES, con más de 160.000 especímenes, apoyan la docencia, la investigación y la extensión. Estas colecciones son fundamentales para el estudio de la biodiversidad, además de que contribuyen al conocimiento científico y preservan el patrimonio natural del país.





- La Editorial CES fortalece la preservación y proyección del patrimonio cultural, artístico y académico difundiendo la producción intelectual de la universidad y de colaboradores externos del ámbito nacional e internacional.

### Oportunidades de mejoramiento

- Si bien la universidad ha logrado avances significativos en su impacto cultural y artístico, es importante fortalecer aún más las estrategias de promoción y ampliar la visibilidad de sus iniciativas para alcanzar a un público más amplio y diverso.

- Es necesario implementar mecanismos para evaluar sistemáticamente el impacto de las actividades culturales y artísticas tanto en el entorno institucional como en la comunidad externa, con el fin de mejorar continuamente la oferta y su alcance.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 7 a esta característica es de 4,0, lo que indica que *se cumple en alto grado*. Esta característica es nueva, por lo cual no existe una calificación de la autoevaluación anterior que permita hacer una comparación del juicio de calidad.

## Conclusiones del factor 7

La Universidad CES evidencia su capacidad para integrar de forma efectiva la docencia, la investigación, la innovación y la extensión en beneficio de la sociedad. Desde su fundación ha mantenido un firme compromiso con la excelencia académica y la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrentan las comunidades, comenzando en el ámbito de la salud y ampliándose hacia los campos social y ambiental. Esta visión institucional ha facilitado la contribución de la universidad al desarrollo sostenible en las regiones donde tiene presencia, con un impacto significativo tanto en el ámbito local como en el nacional.

Con la creación de la Dirección de Extensión en 2022, la Universidad CES ha afianzado su compromiso con el sector externo. Este avance refuerza la interacción activa con el entorno, promoviendo el desarrollo de proyectos de educación continua, asesorías y consultorías que potencian la transferencia de conocimiento y la generación de soluciones innovadoras.

El programa Lazos es un ejemplo concreto del compromiso de la institución con la gestión social universitaria que se destaca como un modelo de intervención en territorios vulnerables. Este programa, basado en la evidencia científica y la participación comunitaria, promueve un enfoque integral para la atención de necesidades en salud, educación y desarrollo social en comunidades de alta vulnerabilidad. Con sus tres líneas de acción (*lazos de salud y bienestar, lazos de conocimiento y voluntariado*), la universidad articula esfuerzos intersectoriales para mejorar la calidad de vida en estos territorios fortaleciendo capacidades locales y promoviendo la cohesión social. La implementación en la comunidad de Villa del Socorro favoreció una coordinación con el sector público y la sociedad civil, con impacto directo en el bienestar de sus habitantes mediante intervenciones en salud familiar, capacitación educativa y apoyo psicosocial.

Los CEIS de la universidad juegan un papel crucial en la generación de impacto social al integrar la educación y la investigación con la solución de problemas reales de



la sociedad. A través de ellos, la universidad ha logrado aplicar el conocimiento académico en contextos prácticos para facilitar la transferencia tecnológica, la creación de proyectos innovadores y la prestación de servicios que responden a las necesidades de diversos sectores.

Otro aspecto destacado es el compromiso institucional con la preservación y promoción del patrimonio cultural, artístico y natural. Iniciativas como las Colecciones Biológicas de la Universidad CES, con más de 160.000 especímenes, demuestran el esfuerzo por contribuir a la preservación de la biodiversidad del país, apoyando tanto la docencia como la investigación.

En síntesis, la Universidad CES ha logrado posicionarse como una institución con un sólido compromiso social, cultural y ambiental integrando efectivamente sus funciones misionales para mejorar la calidad de vida de las personas y los territorios donde actúa. Su capacidad para anticipar los desafíos futuros y generar respuestas innovadoras asegura su relevancia en la región y en el país, consolidándose como un motor de desarrollo y transformación social.

Juicio de calidad del factor

Tabla F7-2. Calificación del factor 7

| Factor            | Ponderación del factor | Característica                   | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|-------------------|------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 7. Impacto social | 9,50%                  | 23. Institución y entorno        | 60,00%                                                  | 4,80                                   | 4,50                         |
|                   |                        | 24. Impacto cultural y artístico | 40,00%                                                  | 4,00                                   |                              |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación, es posible establecer que el factor 7. Impacto social se cumple plenamente.



---

## FACTOR 8

---

# Visibilidad nacional e internacional

## Introducción

El Proyecto Educativo Institucional define la internacionalización como un proceso transversal que integra de manera profunda las dimensiones internacional e intercultural en el desarrollo de todas las funciones sustantivas. Este enfoque busca consolidar una cultura internacional que promueva el pluralismo, la diversidad y el multiculturalismo dentro de la comunidad universitaria.

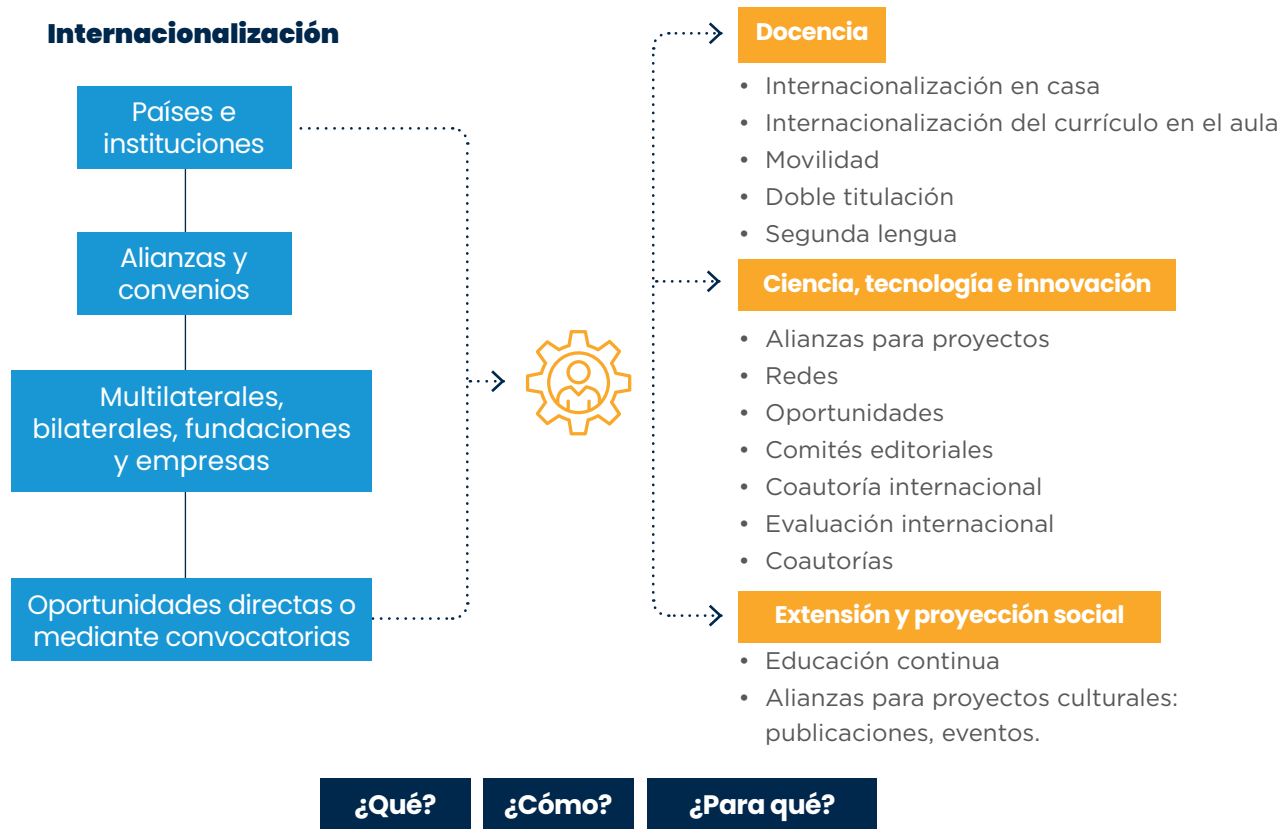
El sueño de los fundadores de crear una universidad *de talla mundial* radica en proyectar una institución capaz de abordar problemas globales, formar egresados con sólidas competencias interculturales y convertirse en un actor relevante con impacto local, nacional e internacional.

Atendiendo a esta orientación del Proyecto Educativo Institucional y a la visión de los fundadores, la Oficina de Asuntos Globales y el Grupo de Modelo Pedagógico han desarrollado un modelo de internacionalización que busca promover la inserción institucional en contextos nacionales e internacionales, así como la interacción de los profesores, estudiantes y personal administrativo en diversos entornos culturales y académicos (figura F8-1).

Este factor presenta los principales logros alcanzados en la implementación del modelo institucional de internacionalización entre 2019 y 2024-1.



Figura F8-1. Modelo institucional de internacionalización



## CARACTERÍSTICA 25

## Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales

La Oficina de Asuntos Globales de la universidad es el área encargada de liderar el relacionamiento institucional en los ámbitos nacional e internacional, con el objetivo de fortalecer las alianzas estratégicas, promover la cooperación académica y fomentar la internacionalización en todas sus dimensiones. Basándose en lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional, la Oficina de Asuntos Globales ha puesto en marcha una estrategia orientada a integrar la internacionalización en todos los ámbitos de la vida

institucional, promoviendo la formación de ciudadanos globales, el desarrollo de investigaciones de impacto internacional, y la proyección social a través de colaboraciones interdisciplinarias y multiculturales.

La universidad participa activamente en la iniciativa *Study MED*, liderada por la Red Colombiana de Internacionalización (RCI), de ASCUN, que promueve a Medellín y Antioquia como destinos educativos. El programa proporciona información sobre oportunidades de estudio en instituciones de educación superior de la región, así como sobre aspectos importantes para quienes llegan a la ciudad, lo cual mejora la experiencia académica y cultural.

A través del programa Destino Colombia, y como miembro de la red CCYK (*Colombia Challenge Your Knowledge*), la institución contribuye a la visibilidad internacional de Colombia como destino de educación superior participando en eventos globales como NAFSA (*Association of International Educators*) y EAIE (Asociación Europea de Educación Internacional).



## Internacionalización del currículo

De acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, la internacionalización del currículo es un proceso que integra elementos educativos internacionales e interculturales en todos los niveles, desde el macrocurrículo hasta el microcurrículo. Su objetivo es formar ciudadanos con competencias globales, promoviendo una perspectiva pluralista, intercultural, interdisciplinaria, inclusiva y comprometida con el desarrollo sostenible que trascienda las fronteras locales. Este proceso es implementado a través de diversas estrategias, como la *internacionalización en casa*, la integración de la *internacionalización en el aula*, programas de doble titulación, movilidad académica y la promoción de una segunda lengua (figura F8-2).

**Figura F8-2. Internacionalización del currículo**



### a. Internacionalización en casa

El objetivo de la *internacionalización en casa* para la universidad es consolidar un ambiente internacional en el campus mediante la creación de espacios de intercambio cultural, además de la difusión y promoción de la oferta externa de actividades académicas y culturales. A través del programa Uniendo Culturas (anteriormente denominado CES sin Fronteras), la universidad promueve el acercamiento de su comunidad educativa a diversas culturas mediante la organización de ferias gastronómicas, eventos académicos y encuentros artísticos y culturales que giran en torno a un país o a temáticas de carácter intercultural (anexo F8-1).

Igualmente, la universidad es epicentro de diversos eventos académicos nacionales e internacionales que

se convierten en escenarios propicios para la interacción de la comunidad académica del CES con estudiantes, investigadores y profesores de diferentes ciudades y países. Algunos ejemplos de estos eventos son el Congreso Internacional en Nutrición Aplicada a la Actividad Física y el Deporte, el Congreso Internacional de Medicina y Salud Mental de la Mujer, el Congreso Nacional e Internacional de Enfermería Perioperatoria, el Simposio Internacional de Acoso Escolar, el Simposio Internacional de Bienestar Animal, entre otros (anexo F8-2).

### Ejemplo inspirador: Evento Make health Colombia

El *Make Health Colombia 2022*, celebrado en la Universidad CES, reunió a un destacado grupo de profesionales, académicos, científicos e investigadores para abordar retos relacionados con la atención en salud mediante inteligencia artificial, ciencia de datos, innovación y emprendimiento. Durante el evento los asistentes discutieron sobre la aplicación de la inteligencia artificial para combatir el *bullying*, la interoperabilidad de la historia clínica electrónica, la estandarización de registros médicos y la predicción de enfermedades como el dengue en Colombia. El objetivo principal del encuentro fue construir una agenda conjunta de transformación digital en salud para Latinoamérica, y así promover la colaboración entre universidades, empresas y el Estado.

El evento incluyó tres actividades principales: el *Datathon*, donde trabajaron modelos predictivos de enfermedades como el dengue y exploraron los efectos de la desinformación en la propagación del COVID-19; los *workshops*, enfocados en adquirir habilidades técnicas en áreas como el diagnóstico asistido por inteligencia artificial y el análisis de datos médicos; y conferencias con más de 15 expertos internacionales y 20 nacionales.

Eventos como *Make Health Colombia* permiten a la comunidad académica del CES participar, desde el propio entorno universitario, en discusiones de alcance global, lo que facilita la interacción con expertos nacionales e internacionales, y asimismo incentiva el establecimiento de redes y actividades de cooperación.





### b. Internacionalización del currículo en el aula

En el año 2020 fue creado el programa de internacionalización del currículo en el aula (ICA), que tiene por objetivo brindar a las facultades una serie de orientaciones pedagógicas y metodológicas para incorporar una perspectiva internacional en el currículo de los programas (documento adjunto 40).

Algunas de las acciones y resultados derivados de este programa han sido:

- Diseño y desarrollo de un curso corto de capacitación sobre la ICA.
- Diseño y socialización de una guía para la creación de un COIL o una clase espejo.
- Diseño y socialización de la evaluación de actividades de la ICA.
- Diseño y socialización de un instrumento para el registro de la ICA por programa.
- Generación de nuevas alianzas para la realización de la ICA.
- Inclusión de la ICA como parte de la metodología en el aula.
- Presentación de prácticas exitosas de ICA en las jornadas de docencia.
- Publicación en DataCES de los resultados de la ICA.
- Inclusión de la ICA en la *Guía para la internacionalización de los programas*.
- Participación de docentes en cursos apoyados por la CCYK para la construcción de un COIL con colaboraciones nacionales e internacionales.

Entre 2022 y 2024-1 han participado 7.376 estudiantes y 144 docentes del CES en las diferentes actividades que forman parte del programa de ICA; asimismo, han participado 3.571 estudiantes externos y 233 docentes de 19 países. El anexo F8-3 detalla los resultados de las actividades de internacionalización del currículo en el aula implementadas desde el año 2022.

### c. Movilidad

A través de los convenios de movilidad con universidades nacionales e internacionales, la institución promueve los procesos de movilidad entrante y saliente de estudiantes y docentes. Los procedimientos detallados sobre la movilidad están disponibles en el portal de procesos de la universidad. Además, la Oficina de Asuntos Globales lleva a cabo

reuniones periódicas con los estudiantes de las distintas facultades para promover las oportunidades de movilidad y brindar las indicaciones necesarias.

La movilidad de los docentes y administrativos está articulada con el plan de acción de cada facultad y busca fortalecer el relacionamiento estratégico de las facultades mediante la realización de actividades docentes, la participación en redes y eventos científicos, la asesoría técnica para el fortalecimiento de capacidades institucionales, el desarrollo de proyectos de investigación, la realización de actividades de proyección social, entre otros intereses.

Asimismo, la universidad realiza convocatorias para el desarrollo de actividades de movilidad en temas de interés estratégico, como la convocatoria del 2024 para participar en la Conferencia de Futuros de la Educación en el TEC de Monterrey, en la que fueron seleccionados dos docentes, dos líderes de las áreas de apoyo académico, una decana y dos directores.

El programa Embajadores CES ofrece orientación a los docentes y administrativos que participan en actividades de movilidad, con el fin de que, además de cumplir con los objetivos específicos de su estancia, puedan fortalecer el relacionamiento institucional durante su experiencia en el exterior.

#### Ejemplo inspirador: Mauricio Vasco Ramírez, embajador CES

“Además de mi rol como docente en la Universidad CES, me desempeño como especialista clínico en anestesiología y desarrollo actividades gremiales y científicas con sociedades nacionales e internacionales. Entre ellas se incluyen la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación (SCARE), la Sociedad Latinoamericana y la Sociedad Mundial de Anestesiología, así como agencias de cooperación internacional como la Organización Panamericana de la Salud. He sido conferencista y ponente invitado en más de 15 países, en los que he tenido la posibilidad de ejercer mi rol como embajador de la universidad.

Ser embajador CES implica mucho más que representar a la institución en escenarios internacionales; significa generar relaciones de confianza que visibilicen los desarrollos académicos y científicos de nuestra universidad.



Cada presencia en estos espacios no es solo personal, sino institucional, donde se abren oportunidades para el desarrollo de actividades de formación, investigación, innovación y proyección social. El embajador lleva consigo el compromiso de fortalecer la reputación de la universidad, facilitando colaboraciones y consolidando su posición en la comunidad académica global”.

Con relación a los beneficios para los estudiantes, docentes y empleados que realicen actividades de movilidad, el Acuerdo 281 de 2023, aprobado por el Consejo Superior (documento adjunto 24), establece una serie de incentivos económicos y académicos que buscan fomentar las experiencias internacionales de todos los integrantes de la comunidad académica. Algunos de estos beneficios son la creación del semestre especial de internacionalización (se describe en la siguiente característica); descuentos en la matrícula para los estudiantes que realicen actividades de movilidad; descuentos hasta del 100% para estudiantes de doctorado en pasantía internacional,

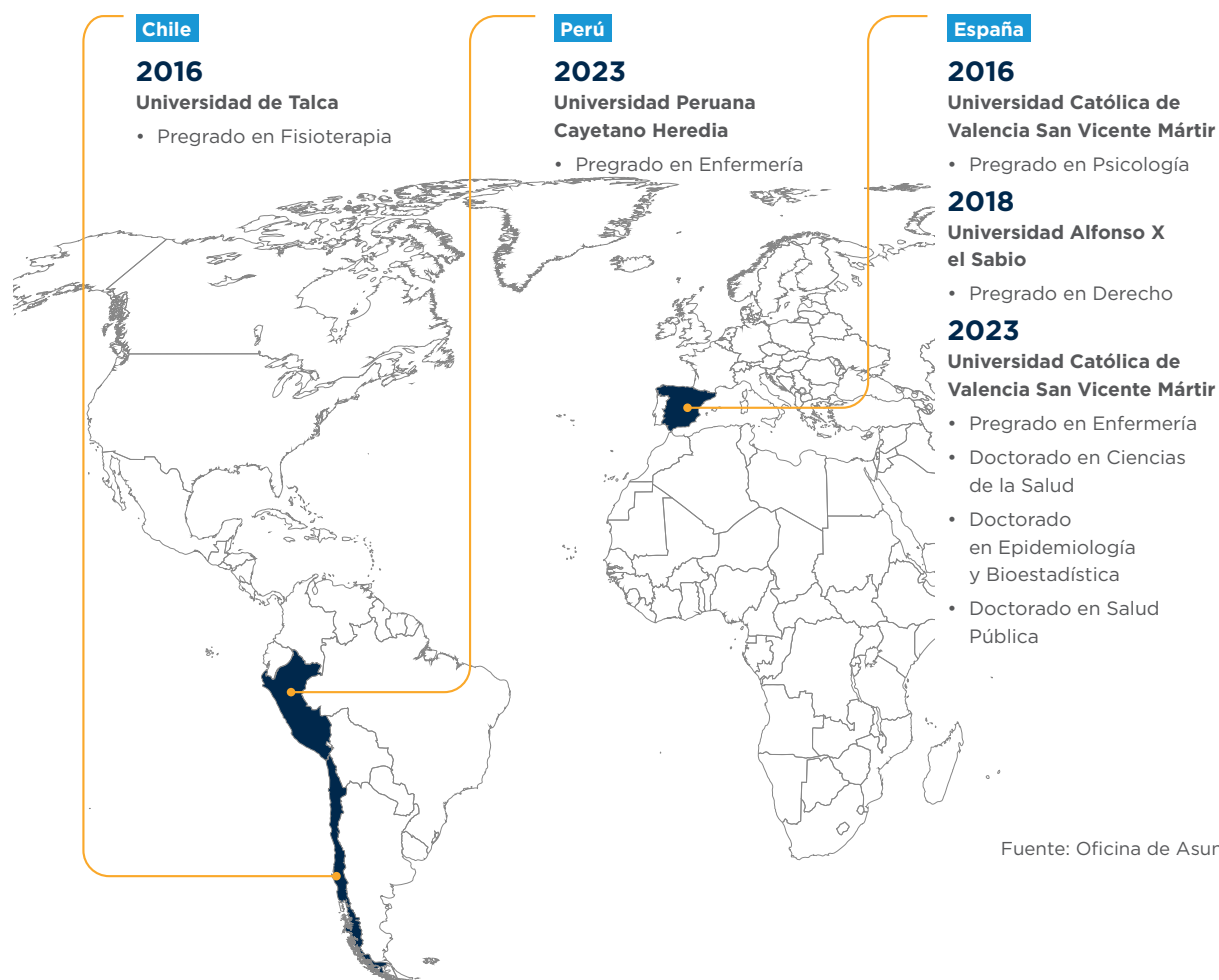
y financiación de experiencias internacionales para la promoción de la interculturalidad, el fortalecimiento de competencias en lengua extranjera, la investigación y la innovación o el voluntariado, tanto para estudiantes como para docentes y personal administrativo.

Los resultados de la movilidad nacional e internacional entrante y saliente se presentan en la siguiente característica.

#### d. Doble titulación

La doble titulación aporta un nuevo significado a la internacionalización, al representar no solo la consolidación de alianzas entre dos instituciones, sino también la apertura de oportunidades laborales para los egresados que participan en este tipo de programas. Un estudiante que supera la movilidad tradicional y obtiene una doble titulación adquiere un *sello* que certifica su competencia profesional para desenvolverse en distintos contextos internacionales. Para 2024, la Universidad CES ha suscrito los siguientes convenios de doble titulación:

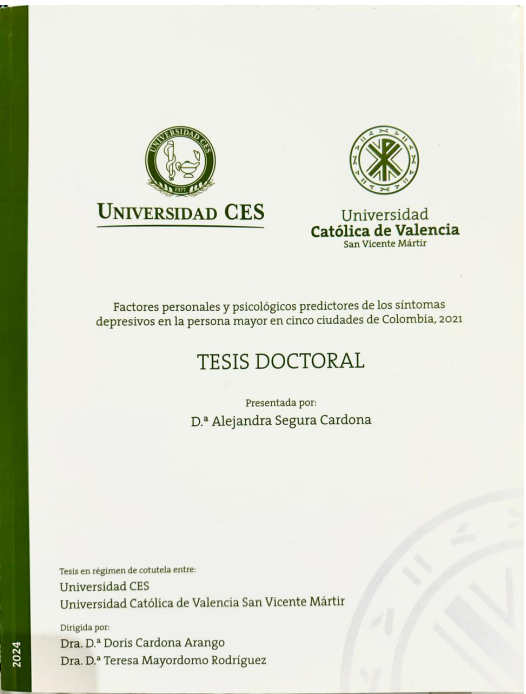
**Figura F8-3. Convenios de doble titulación**



Fuente: Oficina de Asuntos Globales.



En 2024 se graduó la primera estudiante de doctorado de la Universidad CES como parte del programa de doble titulación con la Universidad Católica de Valencia, quien obtuvo el reconocimiento *cum laude* por su tesis titulada *Factores personales y psicológicos predictores de los síntomas depresivos en la persona mayor en cinco ciudades de Colombia, 2021*.



**e. Segunda lengua**

A través del Acuerdo 0288 de 2024, del Consejo Superior, la universidad actualizó su Política para el Desarrollo y Evaluación de Competencias en Segunda Lengua, para docentes y estudiantes (documento adjunto 25). De esta manera adoptó el inglés como segunda lengua, considerando su relevancia global y su papel fundamental para la comunicación intercultural, la interacción con comunidades académicas, científicas y profesionales, y la generación de oportunidades de inserción laboral en los ámbitos nacional e internacional. La estrategia de bilingüismo priorizará las actividades enfocadas en el desarrollo de competencias en inglés, pero también incluirá iniciativas que fomenten el aprendizaje de otros idiomas, y los integrará en las actividades académicas y culturales de la universidad.

Para el desarrollo de competencias en segunda lengua entre docentes y estudiantes, la nueva política incluye el desarrollo de las siguientes acciones:

- Oferta de asignaturas en inglés en los planes de estudio de pregrado y posgrado.
- Actividades académicas curriculares y extracurriculares en idiomas diferentes al español (privilegiando aquellas que son realizadas en inglés), tales como COIL, clases espejo, semilleros de investigación, entre otras.
- Actividades culturales en idiomas diferentes al español (privilegiando aquellas que son realizadas en inglés).
- Oferta de cursos para el aprendizaje de segunda lengua a través de alianzas con instituciones especializadas.
- Requisito de segunda lengua para la vinculación de docentes con contrato a término indefinido.
- Reconocimiento de las competencias en lenguas extranjeras dentro del escalafón docente.
- Presentación de la información institucional oficial en idioma inglés.
- Establecimiento de incentivos para el desarrollo de actividades de movilidad internacional entrante y saliente con países no hispanohablantes.

Los estudiantes de pregrado y posgrado deberán acreditar competencias en inglés como requisito para su graduación, teniendo como referencia el Marco Común Europeo (tabla F8-1):

**Tabla F8-1. Requisito de segunda lengua para la graduación en programas de pregrado y posgrado**

| Nivel de formación                             | Nivel de competencia en inglés                                 | Competencias que se deben certificar     |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Tecnología                                     | A2                                                             | Reading and listening                    |
| Profesional                                    | B2                                                             | Speaking, listening, reading and writing |
| Especializaciones médico-quirúrgicas           | B2                                                             | Speaking, listening, reading and writing |
| Maestrías (investigativas y de profundización) | B2                                                             | Reading                                  |
| Doctorado                                      | B2 (al cumplir el 50% de los créditos académicos del programa) | Speaking, listening, reading and writing |

Fuente: Acuerdo 0288 de 2024, del Consejo Superior.

El requisito de segunda lengua en los programas de maestría se definirá en cada caso con los comités de currículo.

Hasta el año 2023, la Universidad CES contaba con un centro de idiomas propio, el cual tenía a su cargo los procesos de formación y evaluación de las competencias en segunda lengua de los estudiantes,



docentes y personal administrativo, así como de público externo a la institución. Como resultado de los procesos de autoevaluación y de las discusiones realizadas en el marco de la construcción de la nueva política, la universidad identificó la necesidad de una nueva estrategia para fortalecer las competencias en segunda lengua y la interculturalidad.

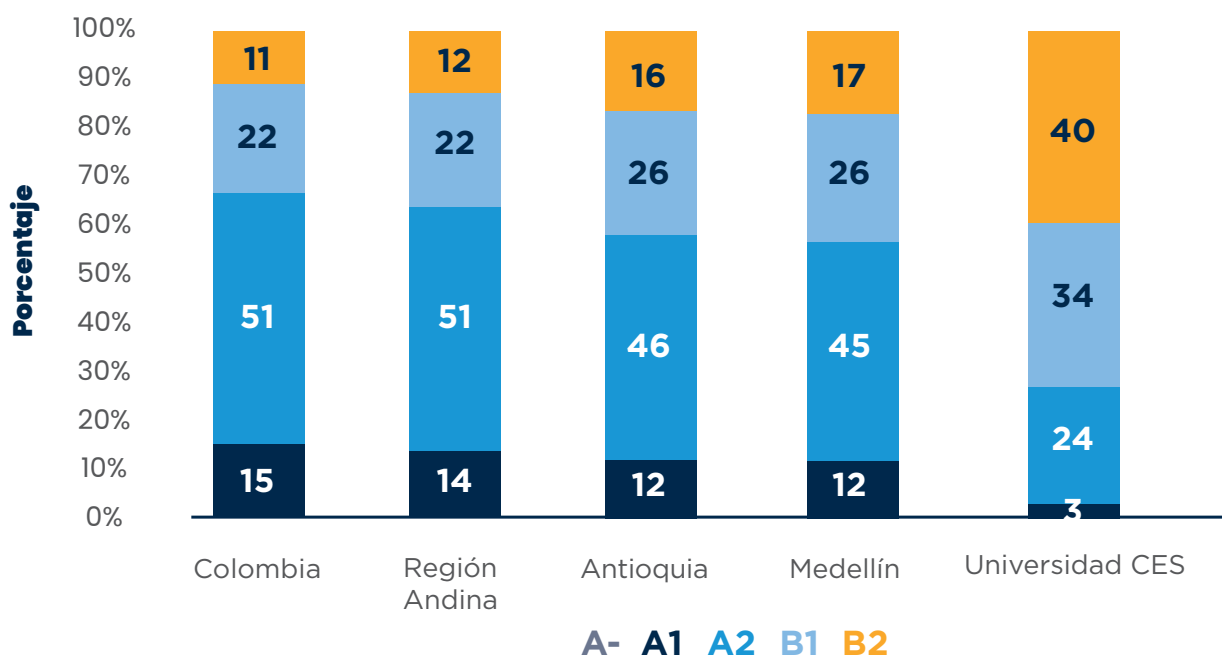
Después de un amplio proceso de referenciación y de una convocatoria pública, la universidad suscribió en 2023 una alianza con el Centro Colombo Americano para la formación y evaluación de competencias en inglés, el desarrollo de actividades de interculturalidad, la promoción de la movilidad, el acompañamiento a los procesos de migración académica y laboral de los estudiantes, docentes y egresados, y la cooperación estratégica internacional. Apoyado en la experiencia de más de 70 años en la enseñanza del idioma inglés y en la promoción de la interculturalidad, el Colombo Americano se ha constituido en un aliado estratégico para acompañar los objetivos de internacionalización

trazados por la universidad.

Alianzas similares estableció la universidad con el Instituto de Lengua Portuguesa y con la Alianza Francesa para promover el intercambio intercultural y el aprendizaje de idiomas diferentes al inglés. El anexo F8-4 presenta la descripción de los estudiantes, docentes y personal administrativo que han participado en los procesos de formación en segunda lengua durante el periodo de la actual autoevaluación.

Los resultados de las pruebas SABER en 2023 muestran una diferencia de 34 puntos en la competencia de inglés entre el promedio nacional (153 puntos) y el promedio de la Universidad CES (187 puntos). Solo el 33% de los estudiantes que presentan la prueba a nivel nacional se encuentran en niveles B1 y B2, mientras que en el caso de la Universidad CES este porcentaje se duplica: llega al 74%. Lo anterior permite evidenciar el efecto de las políticas institucionales orientadas al desarrollo de competencias en segunda lengua.

**Gráfica F8-1. Resultados nivel de desempeño inglés en las pruebas SABER PRO 2023**





## Acreditación internacional de programas

En el año 2022, la universidad recibió la acreditación internacional ARCU-SUR para los pregrados de Medicina Veterinaria y Zootecnia y de Odontología por un periodo de seis años, así como la reacreditación del programa de Medicina.

La acreditación internacional ARCU-SUR refleja el cumplimiento de altos estándares de calidad en diversos aspectos clave como: el contexto institucional, el proyecto académico, la comunidad universitaria y la infraestructura disponible. Además, esta acreditación destaca la capacidad de la institución para integrarse de manera efectiva en contextos nacionales e internacionales

## Migración laboral ordenada

En conjunto con las facultades y la Oficina de Egresados, la institución realiza gestiones permanentes para el apoyo a la empleabilidad de los egresados en contextos internacionales. Actualmente la universidad cuenta con programas orientados a la inserción laboral de profesionales de la salud en Alemania, Austria y España a través de convenios con el grupo Quirón y B4M Latam. La información relacionada con esta estrategia está en el factor 12. Comunidad de egresados.

## Cooperación internacional

La Universidad CES adopta el concepto de *cooperación internacional*, que inicialmente surgió en el contexto de la cooperación para el desarrollo, pero que ha evolucionado hacia la cooperación académica y la diplomacia científica (figura F8-4).

**Figura F8-4. Formas de cooperación internacional**



Desde sus inicios, la cooperación ha sido un pilar fundamental en la gestión de la Universidad CES, lo cual le ha servido para establecer colaboraciones internacionales en proyectos de investigación y proyección social.

Con el objetivo de fomentar de manera más estratégica la cooperación, en 2019 se implementó una estrategia que abarca la formación de docentes, la sensibilización de la comunidad académica, la creación de procedimientos específicos, el acompañamiento a iniciativas colaborativas y la gestión de convocatorias para promover el desarrollo de proyectos conjuntos. A partir de entonces han sido socializadas 448 convocatorias, que han resultado en la realización de 33 proyectos de cooperación internacional (anexo F8-5).

En cuanto a los proyectos de investigación, se han reportado 58 iniciativas que han recibido financiación de entidades externas, tanto del ámbito nacional como del internacional.

Al cierre de 2023 se destaca la participación de docentes, personal académico y administrativo de la universidad en 170 redes académicas, asociaciones, comités, consejos, juntas directivas y mesas técnicas, tanto nacionales como internacionales. La información detallada sobre la participación de la universidad en estos espacios se encuentra en el factor 7. Impacto social.





### Convenios

La Universidad CES gestiona su internacionalización a través de convenios nacionales e internacionales con instituciones y organizaciones públicas y

privadas. Para 2024-1 cuenta con 147 convenios, 33 con instituciones nacionales y 114 con instituciones internacionales:

Tabla F8-2. Convenios nacionales e internacionales

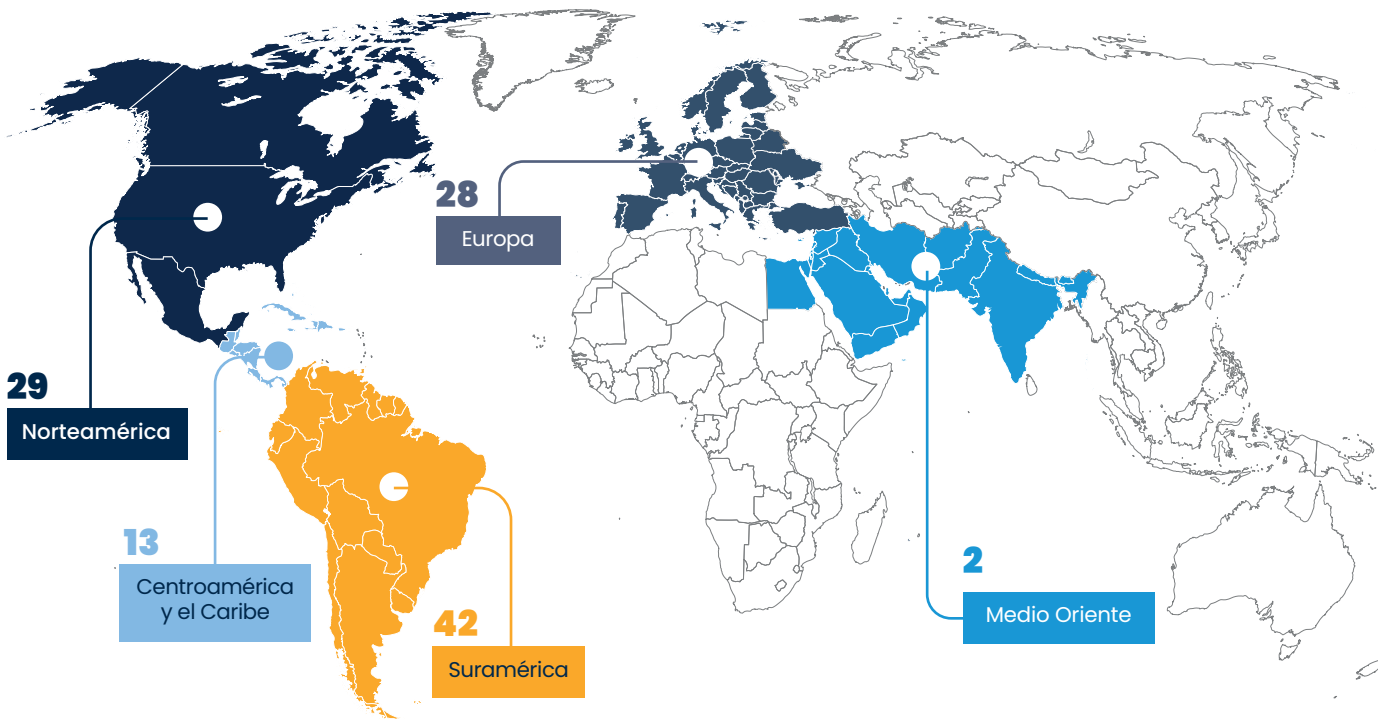
| Tipo convenio <sup>15</sup> | Nacional | Internacional |
|-----------------------------|----------|---------------|
| Marco                       | 24       | 82            |
| Específico                  | 16       | 57            |
| Doble titulación            | 0        | 4             |

Fuente: DataCES.

La figura F8-5 presenta la distribución de los convenios internacionales por regiones, en tanto el anexo F8-6

detalla las instituciones internacionales con las que la universidad tiene convenio por país.

Figura F8-5. Distribución de convenios internacionales por región



Fuente: DataCES.

15 Con una misma institución es posible tener un tipo de convenio marco y específico.



Para la Universidad CES, firmar un convenio es un compromiso interno y externo. Por esta razón, las unidades académicas o administrativas que llevan a cabo la gestión de un nuevo convenio deben realizar un estudio de viabilidad, en el que indican cuáles han sido las acciones previas ejecutadas con la otra institución, cuáles pretenden ejecutar a corto plazo y cuáles visibilizan a largo plazo. Debe haber mínimo un estudio de viabilidad para comenzar el procedimiento de la firma del convenio.

Semestralmente la institución comparte con cada facultad los convenios que tiene asociados y revisa las acciones ejecutadas con base en la información de movilidad, internacionalización del currículo, investigación o extensión. Si no ha habido actividad, busca posibilidades de mejora y establece acciones para procurar el desarrollo del convenio.

### Desarrollo de programas académicos en el ámbito nacional

La universidad ha fortalecido su presencia en diversas regiones del país mediante el desarrollo de programas académicos en otras ciudades, dentro del marco

de convenios de cooperación con universidades nacionales. Esta estrategia no solo extiende el alcance de los programas académicos más allá de la zona de influencia cercana de la institución, sino que también contribuye al fortalecimiento de las capacidades institucionales de las universidades aliadas, al desarrollo conjunto de proyectos, a la movilidad de docentes y estudiantes, a la socialización de buenas prácticas académicas y de gestión, y a la creación de nuevas oportunidades de colaboración e innovación.

En el periodo comprendido entre 2019 y 2024, la universidad ha tenido presencia, con sus programas de posgrado, en Apartadó (en convenio con el ICMT), Pasto (en convenio con la Universidad Mariana), Armenia (en convenio con la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt), Bogotá (en convenio con la Universidad del Rosario) y Bucaramanga (en convenio con la UNAB). Asimismo, ha desarrollado su programa de tecnología en Atención Prehospitalaria en Bogotá (en convenio con la FUCS). Durante este periodo se han graduado 98 estudiantes de tecnología y 1.499 estudiantes de los diferentes posgrados ofrecidos en otras ciudades.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad cuenta con una estructura y una estrategia orientada a promover su visibilidad nacional e internacional, en coherencia con lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional. Las nuevas políticas aprobadas por el Consejo Superior, tales como la Política de Beneficios y la Política de Segunda Lengua, brindan nuevas oportunidades para el fortalecimiento de la internacionalización y la interculturalidad.
- El alto nivel de desempeño en la competencia de inglés en las pruebas SABER PRO evidencia el compromiso con la preparación de profesionales competentes en un contexto global.
- El programa institucional para la formación de docentes en inglés contribuye a fortalecer las competencias lingüísticas del profesorado al favorecer su desempeño en contextos académicos internacionales, mejorar la calidad de la enseñanza en un segundo idioma y fomentar la internacionalización del currículo.
- El avance en los procesos de doble titulación

internacional brinda a los estudiantes oportunidades para mejorar su perfil académico y su competitividad laboral en un entorno global.

- La acreditación internacional de dos programas, más la renovación de la acreditación del programa de Medicina, reafirman el compromiso de la Universidad CES con la calidad académica y su posicionamiento en el ámbito global, asegurando, además, que sus programas cumplen con los más altos estándares internacionales.
- La estrategia de internacionalización en casa ha servido para fortalecer la interculturalidad y las interacciones globales de los estudiantes y los docentes de la universidad sin necesidad de movilidad física.

### Oportunidades de mejoramiento

- Dado el amplio relacionamiento nacional e internacional de la universidad, se hace necesario diseñar una metodología que permita gestionar más eficientemente los indicadores de visibilidad nacional e internacional de la institución, así como la evaluación de los impactos generados.



- Para mejorar la visibilidad internacional de la universidad se identifica la necesidad de contar con una versión en inglés de la página web y de documentos institucionales de carácter estratégico.
- En el marco de la nueva Política de Segunda Lengua, es necesario avanzar en la oferta de actividades curriculares y extracurriculares en inglés, especialmente la oferta de cursos obligatorios y electivos en pregrado y posgrado.
- Asimismo, fortalecer las capacidades institucionales para la gestión de la cooperación internacional, de tal modo que la institución pueda generar nuevas

alianzas, atraer recursos y promover la interacción de los estudiantes y docentes en entornos nacionales e internacionales.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 8 a esta característica es de 4,4, lo que indica que se cumple en alto grado. En la autoevaluación institucional del año 2018, el equipo evaluador le asignó una calificación de 4,2, lo cual indica un avance en esta característica.

## CARACTERÍSTICA 26

# Relaciones externas de profesores y estudiantes

### Movilidad nacional e internacional de estudiantes y docentes

En el periodo de la actual autoevaluación, los procesos de movilidad de estudiantes y docentes fueron significativamente impactados por la pandemia de COVID-19. Durante el confinamiento, los esfuerzos de la Oficina de Asuntos Globales se centraron en el retorno seguro de estudiantes y docentes al país, así como en garantizar su bienestar en los lugares donde se encontraban. Paralelamente, trabajó en la creación de mecanismos para fomentar la movilidad virtual, adaptando las actividades internacionales a las nuevas circunstancias.

Es importante destacar que en el área de la salud, donde se concentran muchos de los programas de la Universidad CES, las movilizaciones se enfocan principalmente en experiencias prácticas más que en la realización de asignaturas. Esto presentó un desafío mayor, ya que clínicas, hospitales, centros de salud e investigación -de todo el mundo- restringieron el acceso de estudiantes a sus instalaciones. Aunque progresivamente comenzaron a reabrir sus puertas, se dio prioridad a los estudiantes de universidades locales

para recuperar el tiempo perdido en las rotaciones curriculares. Actualmente algunos lugares continúan limitando el acceso a estudiantes internacionales, o han reducido significativamente los cupos disponibles.

A pesar de estos retos, la universidad ha venido recuperando progresivamente su dinámica de movilidad nacional e internacional, tanto entrante como saliente. Entre 2019 y 2024 se han realizado 849 movilizaciones nacionales e internacionales salientes de docentes y 2.224 movilizaciones de estudiantes. En lo que respecta a movilidad entrante, la institución ha recibido 531 docentes y 1.408 estudiantes de diferentes universidades nacionales e internacionales (anexo F8-7).

### Estrategias para promover la movilidad de docentes y estudiantes

Una de las innovaciones en lo que respecta a la movilidad de docentes y estudiantes durante el periodo de la actual autoevaluación es la creación del semestre especial de internacionalización. Esta estrategia consiste en una movilidad colectiva de estudiantes de diferentes programas de la institución que realizan un semestre académico en una universidad internacional con la que la Universidad CES tiene convenio.

Los beneficiarios de este programa solo deben pagar el valor de la matrícula y sus tiquetes aéreos al lugar de destino. Todos los gastos de alimentación, transporte y alojamiento, así como las actividades académicas y culturales, son asumidos por la Universidad CES y la universidad receptora.



Paralelamente, durante la estadía de los estudiantes, la Universidad CES organiza la movilidad de uno de sus docentes, seleccionado por convocatoria, para acompañarlos por un mes en su experiencia de movilidad y para llevar a cabo una agenda de cooperación académica que sirva para fortalecer el relacionamiento con la institución de destino y generar nuevos proyectos.

Entre 2023 y 2024 se han realizado dos convocatorias para el semestre personalizado de internacionalización: la primera en la Universidad Peruana Cayetano Heredia (2023) y la segunda en la Universidad de Talca, de Chile (2024). En total se han beneficiado 10 estudiantes y dos docentes.

Aunque la implementación de esta estrategia presenta desafíos logísticos y financieros, dada la complejidad de coordinar todos los aspectos relacionados con la manutención de estudiantes y docentes en el extranjero, la institución ha identificado que este tipo de programas ofrecen una valiosa oportunidad de movilidad internacional para aquellos estudiantes que no cuentan con los recursos necesarios para cubrir los gastos durante un semestre. Además, al ser un programa coordinado y estructurado en colaboración con una universidad aliada, esto garantiza una experiencia académica y cultural enriquecida que maximiza los beneficios de la movilidad.

Otra estrategia para promover la movilidad entrante y saliente es la realización de misiones académico-culturales. Las misiones salientes consisten en visitas nacionales o internacionales, con la participación de docentes y estudiantes de diversas facultades, a una institución o conjunto de instituciones con el objetivo de desarrollar una agenda académica y cultural en torno a un tema o problema de interés.

Un ejemplo de estas misiones fue la realizada en 2019 en España, sobre discapacidad y salud. Durante esta misión estudiantes y docentes visitaron las universidades Alfonso X El Sabio (UAX) y Católica de Valencia (UCV), así como otras instituciones vinculadas a estos temas. Participaron estudiantes y docentes de las facultades de Derecho, Enfermería, Fisioterapia y Psicología.

Las misiones entrantes, por su parte, tienen como objetivo promover la visita de grupos de

estudiantes y docentes de instituciones nacionales o internacionales para desarrollar agendas académicas y culturales que fomenten el intercambio de conocimientos, la creación de redes de colaboración y la transferencia de capacidades. Ejemplos de estas misiones fueron las realizadas en el campo de la salud con la Universidad del Sur de la Florida (Estados Unidos) en 2023 y 2024; y con la Universidad Xochicalco, de México, en 2023; así como la realizada por la Universidad del Espíritu Santo, de Guayaquil, en 2024, en el área de derecho.

### **Ejemplo inspirador: Fortalecer la calidad de la educación en salud a través de misiones académicas**

Desde 2019 la universidad estableció un convenio interinstitucional con la Universidad Tecnológica del Chocó, gracias al cual estudiantes de séptimo y octavo semestre del programa de pregrado en Enfermería de dicha institución cursan las asignaturas de Ortopedia y Neurología, en su componente de teoría y práctica, en la Facultad de Enfermería de la Universidad CES y la Clínica CES, respectivamente:

“Desde que uno entra a la puerta se da cuenta como de la calidad humana, no solo lo intelectual, y también se muestran mucho esas ganas de sobresalir, de que la calidad sea muy alta, de que todo esté muy organizado, y es muy enriquecedor porque le dan ganas a uno como de quedarse o de decir *yo quiero estar en un futuro aquí, estar en una institución que demuestre que se pueden hacer cosas muy buenas en pro del mejoramiento de los procesos*”, afirma Ileny Urieta, estudiante de séptimo semestre en la UTCH.

En 2023 fueron beneficiados 40 estudiantes de estas misiones académicas, las cuales tienen lugar cada año.

Otra estrategia institucional de gran relevancia para promover la movilidad estudiantil es la doble titulación internacional, que fue descrita en la característica anterior. En total, 24 estudiantes de la Universidad CES han recibido la doble titulación en universidades de Chile, Perú y España, e igualmente nueve estudiantes de Chile han obtenido la doble titulación con la Universidad CES.



Ejemplo inspirador

Luisa Fernanda Rodríguez Duque se convirtió en la primera estudiante del pregrado de Enfermería en recibir un grado de doble titulación de la Universidad Católica de Valencia, en España. Habitante del barrio Manrique, nororiente de Medellín, a sus 21 años Luisa Fernanda no se imaginó que atravesaría el océano Atlántico, 8.033 kilómetros que la separaban de España, en su primera salida de Colombia, para cursar una carrera profesional. Destacó la acogida que recibió en Valencia y cómo esta experiencia enriqueció tanto su formación académica como su formación personal. A su regreso recibió el diploma de la Universidad CES; así completó su sueño de tener los dos títulos y abrió la posibilidad de desempeñarse profesionalmente en Colombia y en Europa.

Además de la movilidad académica, la universidad también promueve y apoya la movilidad para fines culturales y deportivos. Desde el año 2019, la institución ha apoyado la participación de 1.129 estudiantes en

actividades deportivas regionales; 71 en nacionales; y uno, en actividad deportiva internacional. Los deportes son: atletismo, fútbol en diferentes modalidades, voleibol, baloncesto, tenis de campo, natación, ajedrez, disco volador, tenis de mesa y levantamiento de pesas.

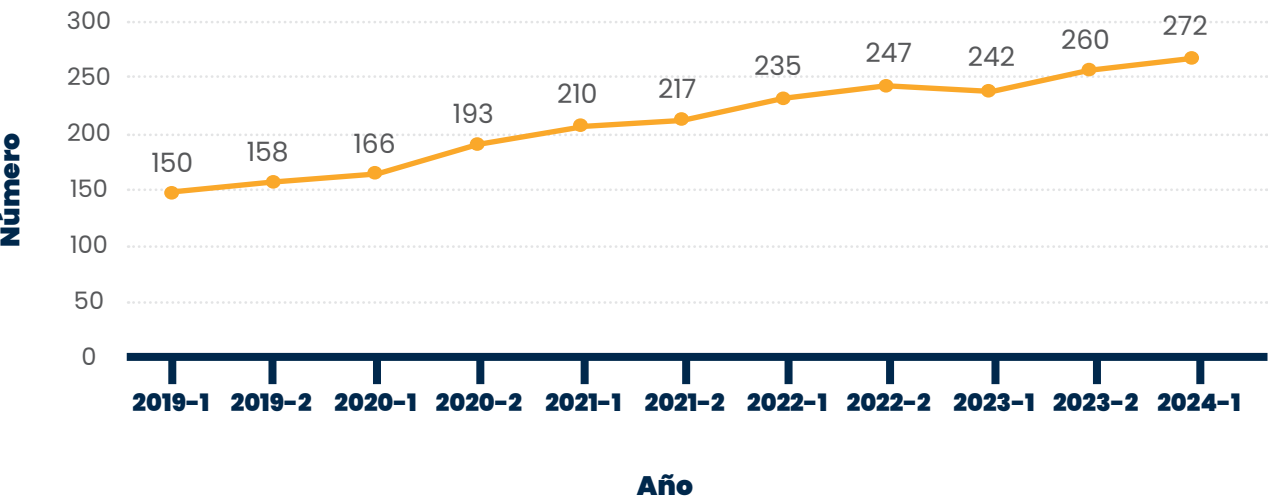
Igualmente, la universidad ha apoyado la participación de 52 estudiantes en eventos culturales regionales, 18 en eventos nacionales y tres en eventos internacionales.

El anexo F8-7 presenta el detalle de los resultados de los procesos de movilidad de estudiantes y docentes.

Estudiantes foráneos matriculados en programas formales

Uno de los resultados de las acciones orientadas a la visibilidad nacional e internacional de la universidad es el incremento en el número de estudiantes de otras ciudades y países matriculados en los programas de pregrado y posgrado. La población de estudiantes extranjeros presentó una variación total del 58% entre 2019-1 y 2024-1, pasando de 120 a 229 extranjeros en pregrado y de 30 a 43 en posgrados (gráfica F8-2).

Gráfica F8-2. Estudiantes extranjeros matriculados en programas formales



Fuente: DataCES.





## Efectos de la cooperación nacional e internacional en la investigación y la proyección social

Las gestiones institucionales en materia de cooperación nacional e internacional han impactado positivamente los procesos de investigación y de proyección social de la universidad mediante la generación de recursos, el fortalecimiento de capacidades, la participación en redes de conocimiento y la cualificación del talento humano.

Algunos de los proyectos desarrollados en el marco de la cooperación internacional son el de prevención de pandemias mediante la recuperación de la biodiversidad (proyecto de Horizonte Europa, liderado por Malasia, Colombia y Brasil); el diagnóstico del estado de salud de los animales de trabajo en varios departamentos del país (Universidad de Nottingham y *World Horse Welfare*); la creación del Centro de Transferencia de Tecnología para la Reducción de la Demanda de Drogas, ITTC (plan Colombo-Sri Lanka y la Embajada de los Estados Unidos); y el proyecto para la creación de suplementos alimenticios a partir de productos locales y residuos de alimentos (Alsea y Abaco), entre otros.

El anexo F8-5 detalla los proyectos de cooperación internacional desarrollados con diferentes cooperantes, como 100K *Partners of the Americas Foundation* (Estados Unidos), Fonade y el Fondo Mundial de VIH (ONU), Universidad de Copenhague (Dinamarca), *Danish Agriculture & Food Council* (Dinamarca), *Danish Pig Research Centre* (Dinamarca), Universidad de Montreal (Canadá), *Chan Zuckerberg Initiative* (Estados Unidos), *Leprosy Research Initiative* (Países Bajos), *Turing Foundations* (Países Bajos), Pfizer inc. (Estados Unidos) y Gilead (Estados Unidos).

Esta dinámica de cooperación científica en la Universidad CES también se ve reflejada en la participación de 675 evaluadores nacionales y 1.048 evaluadores internacionales en los procesos editoriales de las revistas institucionales.

### Ejemplo inspirador: Innovación institucional con impacto internacional

En el año 2017 comenzó un emprendimiento de la Facultad de Odontología denominado *Medical Shapes* (MESH), el cual busca revolucionar la educación odontológica a través

de la transferencia del conocimiento mediante simuladores de alta precisión. Este proyecto utiliza tecnología avanzada de impresión 3D para crear modelos anatómicos exactos que permiten a los estudiantes practicar y perfeccionar sus habilidades en un entorno seguro y controlado antes de enfrentarse a pacientes reales.

El impacto de MESH ha trascendido las fronteras del país y actualmente exporta simuladores a Perú, Ecuador, Panamá, México y Estados Unidos y realiza entrenamientos especializados para la formación en odontología basada en simulación, mejorando así la calidad y la seguridad en los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Así fue como la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) contactó a la Universidad CES para solicitar el diseño personalizado de una sala con 27 fantasmas de odontología y el entrenamiento de sus docentes en el modelo de simulación. El 21 de agosto de 2023 fue inaugurado el Laboratorio de Simulación en Fantasmas en la UPCH, diseñado e implementado por la Universidad CES a través de MESH.



[Haga click aquí para ir a Cayetano Heredia y la Universidad CES de Colombia inauguran el laboratorio de simulación en fantasmas](#)

## Financiación de la movilidad nacional e internacional

El Acuerdo 0281 del Consejo Superior (2023) establece los descuentos en la matrícula que se otorgan a los estudiantes que realizan actividades de movilidad nacional e internacional. Desde 2019 hasta 2024-1 la universidad ha generado descuentos por valor de 625 millones de pesos.

Para financiar las actividades de movilidad nacional e internacional de los profesores y los estudiantes, la universidad dispone de un presupuesto anual que gestiona desde la Dirección Académica (para temas de formación docente e internacionalización del currículo), la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación (para actividades de divulgación científica y proyectos internacionales), Bienestar Institucional (para actividades deportivas y culturales), Asuntos Globales (para actividades de diplomacia académica) y las facultades (para



actividades de movilidad propias del plan de acción de cada facultad).

Adicionalmente, la universidad gestiona recursos con entidades públicas y privadas de los ámbitos nacional e internacional a fin de generar oportunidades de movilidad para los profesores, los estudiantes y el personal administrativo y directivo. Como resultado de esta gestión la institución ha conseguido la financiación para actividades de movilidad internacional de docentes y estudiantes con la Universidad de Purdue, Mitacs, Erasmus, Icetex, MinCiencias, entre otros.

### Ejemplo inspirador: La cooperación internacional como generadora de oportunidades

En 2024, Felipe Fonseca, estudiante de Biología y Química Farmacéutica, fue seleccionado entre varios candidatos para recibir la beca Erasmus+ de movilidad, resultado de un proyecto de la Universidad Católica de Valencia en el que participó la Universidad CES. Su sueño de estudiar junto al mar y aprender de primera mano sobre biología marina se hizo realidad al llegar a Valencia, donde se integró como alumno del grado en Ciencias del Mar. Felipe reconoce que no habría logrado esta oportunidad sin la beca, ya que al estar cursando dos carreras simultáneamente sus posibilidades de financiar una movilidad eran limitadas. Al inicio de su estadía expresó su deseo de aprender lo máximo posible y de establecer contactos que le permitan regresar a España para cursar una maestría.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad promueve activamente los procesos de movilidad nacional e internacional para docentes, estudiantes y personal administrativo, estableciendo beneficios y apoyos que facilitan su participación en estos programas.
- Los profesores de la universidad cuentan con un amplio relacionamiento nacional e internacional que contribuye significativamente al fortalecimiento de las redes académicas y científicas, a la internacionalización de los currículos y al impulso de proyectos colaborativos de investigación e innovación.
- Estrategias como la doble titulación y el semestre especial de internacionalización constituyen experiencias de alto valor para los estudiantes al proporcionarles la oportunidad de enriquecer su formación académica en contextos internacionales.
- La universidad ha implementado mecanismos y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento de la normatividad y las regulaciones migratorias, tanto en la movilidad entrante como en la saliente.

### Oportunidades de mejoramiento

- Resulta necesario mejorar las estrategias para la recolección y sistematización de la información relacionada con las interacciones nacionales e internacionales de la comunidad educativa, así como la evaluación de los resultados y del impacto de dichas actividades. Esto es especialmente relevante

en los procesos de relacionamiento nacional, donde se ha identificado un alto subregistro.

- Es fundamental fortalecer la estrategia de misiones entrantes y salientes como una oportunidad para impulsar la movilidad y el relacionamiento en los ámbitos nacional e internacional.
- También es necesario fortalecer las capacidades institucionales para la gestión de recursos externos que permitan, en el marco de proyectos y alianzas estratégicas, financiar la movilidad, la investigación, la innovación y la proyección social.
- Se debe establecer, asimismo, un sistema de información para georreferenciar el relacionamiento institucional de los profesores, estudiantes y administrativos, con el fin de identificar áreas estratégicas de colaboración, mapear las redes de cooperación existentes y optimizar la gestión de alianzas académicas y científicas en los ámbitos nacional e internacional.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 8 a esta característica es de 4,6, lo que indica que se cumple plenamente. En la autoevaluación institucional del año 2018, el equipo evaluador también asignó una calificación de 4,6, lo que sugiere que se ha mantenido un nivel constante de cumplimiento y satisfacción en las dimensiones que componen esta característica.



## Conclusiones del factor 8

En el proceso de autoevaluación anterior, el modelo de internacionalización de la universidad se enfocaba en estrategias mucho más tradicionales, centradas en el establecimiento de convenios, la movilidad nacional e internacional y el desarrollo de proyectos de investigación con participación internacional. En ese entonces, estrategias como la internacionalización del currículo, la cooperación internacional, la exportación de servicios y la atracción de estudiantes internacionales eran aún incipientes.

Durante el periodo de la actual autoevaluación se evidencia una mayor madurez en el modelo de internacionalización de la universidad, manteniendo las estrategias más tradicionales como la movilidad de docentes y estudiantes, pero al mismo tiempo implementando nuevas estrategias para promover la inserción de la universidad en contextos globales y la interacción estratégica de docentes y estudiantes con comunidades académicas en los ámbitos nacional e internacional. Estrategias como el semestre especial de internacionalización, la migración laboral ordenada, la internacionalización del currículo, el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares en inglés, las dobles titulaciones en pregrado y posgrado, la exportación de productos de innovación y las misiones internacionales entrantes empiezan a constituirse en el nuevo escenario de la internacionalización y la interculturalidad en la universidad.

Este modelo de internacionalización aún se encuentra en proceso de consolidación y muchas de las iniciativas mencionadas deben escalarse para lograr un mayor impacto institucional. Sin embargo, resulta alentador evidenciar la vocación global de la universidad, que se expresa no solo en sus aspectos científicos y académicos, sino también en las dimensiones del desarrollo personal, como el deporte, la cultura y el bienestar.

El fortalecimiento de las políticas y estrategias para promover el desarrollo de competencias en inglés constituye un gran reto institucional, ya que es bien sabido el rezago que como país enfrentamos en el aprendizaje de una segunda lengua, tanto en la

educación media como en la educación superior. No obstante, la universidad está comprometida con la implementación de las acciones necesarias para superar estas barreras, de tal modo que pueda garantizar que sus estudiantes adquieran las competencias lingüísticas que el mundo globalizado demanda.

Sumado a lo anterior, la universidad también enfrenta el reto de democratizar las oportunidades para el acceso a experiencias internacionales que enriquezcan la formación de los estudiantes y su proyección internacional, al margen de sus condiciones económicas. Para tal fin se vuelve fundamental fortalecer las capacidades institucionales para la gestión de recursos que permitan, en el marco de proyectos y alianzas estratégicas, financiar la movilidad, la investigación, la innovación y la proyección social.

Finalmente, la universidad ha identificado una importante oportunidad para atraer estudiantes, docentes e investigadores extranjeros a sus programas de pregrado y posgrado, en las modalidades presencial, híbrida y virtual. El reconocimiento de Medellín como un epicentro de innovación y tecnología en América Latina, junto con los esfuerzos del gobierno local para posicionarla como un destino educativo, su diversidad cultural y climática, el costo de vida moderado (incluyendo la educación superior) frente a otros países de la región, y el prestigio académico y científico de la universidad y sus egresados, crean un entorno ideal para proyectar a la institución como un destino académico.



## Juicio de calidad del factor

Tabla F8-3. Calificación del factor 8

| Factor                                  | Ponderación del factor | Característica                                                                       | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Evaluación del factor |
|-----------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------|
| 8. Visibilidad nacional e internacional | 7,50%                  | 25. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales | 50,00%                                                  | 4,40                                   | 4,50                  |
|                                         |                        | 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes                                  | 50,00%                                                  | 4,60                                   |                       |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación es posible establecer que el factor 8. Visibilidad nacional e internacional *se cumple plenamente*.



---

## FACTOR 9

---

# Bienestar institucional

## Introducción

En la Universidad CES, el concepto de *bienestar* abarca el desarrollo integral de todos los miembros de su comunidad. Según lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional, el bienestar se concibe como un pilar fundamental que articula una serie de programas y acciones dirigidos a fortalecer el desarrollo humano en su dimensión más amplia. Esto implica no solo cuidar la salud física y mental, sino también fomentar el crecimiento personal, social y cultural de los estudiantes, docentes, colaboradores y demás integrantes de la comunidad universitaria.

Para lograr este propósito la Universidad CES promueve un ambiente que favorece la permanencia académica y laboral creando un espacio en el que cada persona pueda desarrollarse plenamente. Los programas de bienestar abordan dimensiones clave como la promoción de la salud integral, la convivencia

y el clima organizacional, el bienestar social universitario, el desarrollo cultural y artístico, y la adopción de estilos de vida saludables. Estas acciones no solo mejoran la calidad de vida de quienes forman parte de la universidad, sino que también refuerzan los valores institucionales y promueven un sentido de comunidad y pertenencia.

El enfoque de bienestar de la universidad no se circunscribe a un área específica, sino que invita a todos los actores institucionales para participar activamente en la construcción de un entorno en el que cada individuo contribuye y a su vez se beneficia del bienestar colectivo. Este enfoque integral se refleja en una amplia gama de servicios y actividades diseñados para que los miembros de la comunidad universitaria adopten y vivan el espíritu de la universidad, impulsando así una cultura de bienestar que fomenta el equilibrio entre el desarrollo personal y el crecimiento institucional.





## CARACTERÍSTICA 27

## Estructura y funcionamiento del bienestar institucional

### Marco normativo y estructura de bienestar

El bienestar en la universidad encuentra su fundamento normativo en el Proyecto Educativo Institucional, la Política de Bienestar y Desarrollo Humano (documento adjunto 9), el Reglamento de Bienestar Institucional y Desarrollo Humano (documento adjunto 67), los reglamentos de estudiantes (documentos adjuntos 98, 99 y 100), el Reglamento Docente (documento adjunto 80) y el Reglamento Interno de Trabajo (documento adjunto 101).

Hasta el año 2024, el Área de Bienestar y Desarrollo Humano era la encargada de gestionar y articular todos los procesos relacionados con el bienestar de la comunidad universitaria, así como las funciones vinculadas a la gestión del talento humano, tales como la selección, evaluación, capacitación y desarrollo del personal. Sin embargo, en la actualización de la estructura administrativa realizada en 2024, la universidad decidió separar estas funciones y creó el Área de Talento Humano, adscrita a la Secretaría General, para atender de manera más específica e integral la gestión del talento humano de la institución.

De este modo, el Área de Bienestar Universitario, directamente adscrita a la Rectoría, asume un enfoque más especializado en promover y gestionar el bienestar de estudiantes, docentes y empleados. Esta reestructuración permite que el bienestar universitario se enfoque más precisamente en la calidad de vida, el desarrollo integral y la permanencia, mientras que la nueva Jefatura de Talento Humano se concentra en optimizar la experiencia laboral, el crecimiento profesional y las relaciones laborales de los empleados de la Universidad CES.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley General de Educación Superior, el presupuesto de funcionamiento del Área de Bienestar Universitario cuenta con un mínimo del 2% de los ingresos por concepto de matrículas anuales que recibe la universidad (anexo F9-1).

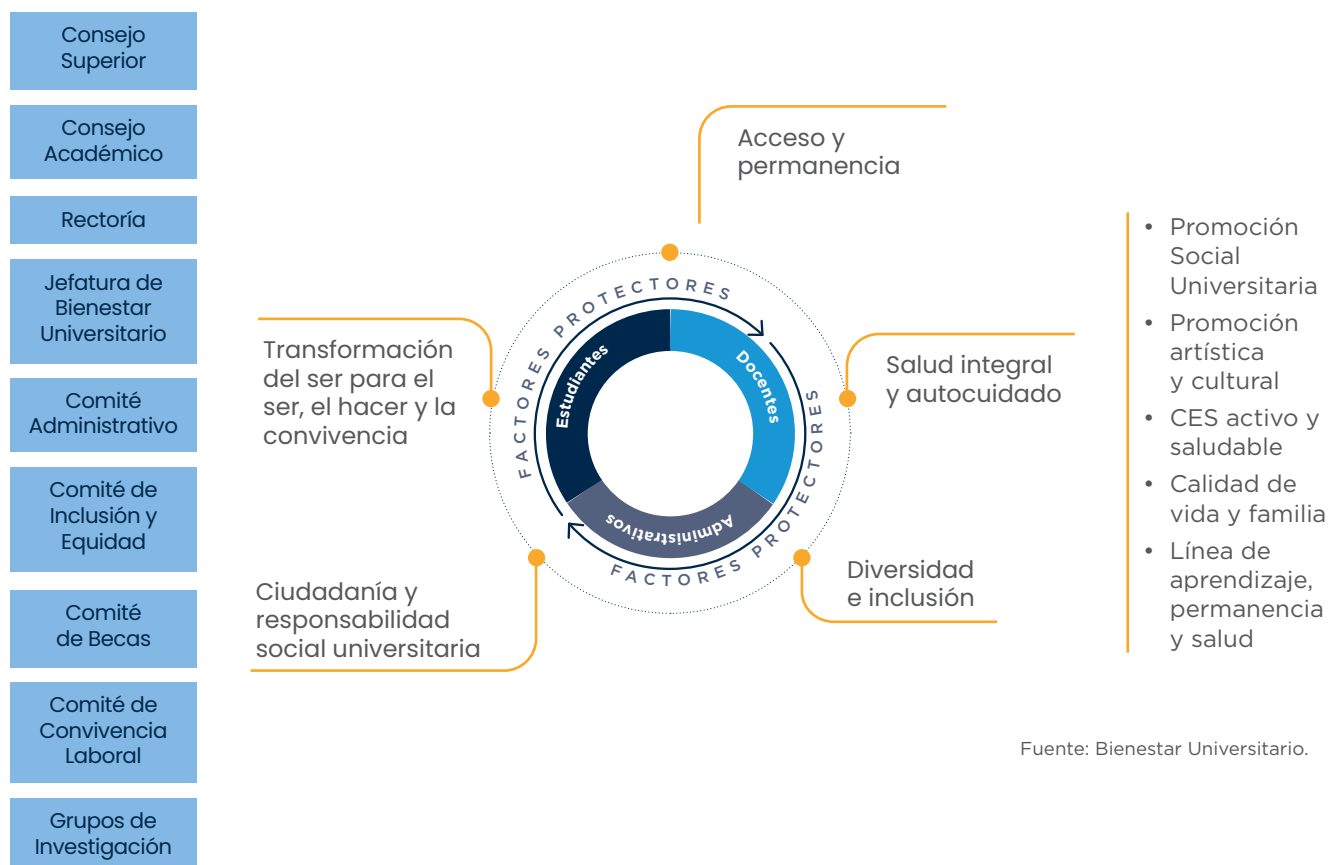
### Estrategias de comunicación

La universidad utiliza diversos canales para llevar información de las actividades y estrategias de bienestar a los distintos grupos de interés. El canal más efectivo para la comunicación con los estudiantes ha sido el perfil de Instagram @soybienestarces. En este perfil la institución comparte información relevante sobre las actividades, testimonios de participantes y demás contenido de interés. Actualmente, la cuenta tiene más de 44.000 seguidores y alcanza un promedio de visualización de 5.000 cuentas.

Según el análisis de la eficiencia de las estrategias de comunicación, se ha identificado que el correo electrónico es el canal más efectivo para los empleados de la universidad, por lo que toda la oferta de actividades y eventos también es enviada por este medio. Adicionalmente, en las carteleras virtuales de cada uno de los programas, la institución comparte la información sobre la oferta de bienestar, así como información de interés generada desde el área.

### Modelo de bienestar universitario

El bienestar en la universidad es una función estratégica y transversal que abarca políticas institucionales, procesos y prácticas, así como una cultura que promueve la corresponsabilidad entre todos los miembros de la institución. Este enfoque favorece la formación integral, el pleno desarrollo de las capacidades humanas y la construcción de una comunidad cohesionada.

**Figura F9-1. Modelo de bienestar universitario**

Fuente: Bienestar Universitario.

### Concepto integral de *bienestar universitario*

El modelo de bienestar universitario se sustenta en cinco líneas estratégicas (figura F9-1):

#### Acceso y permanencia

Esta línea tiene como objetivo identificar e intervenir integralmente las variables asociadas al acceso y permanencia de los estudiantes en la universidad.

#### Salud integral y autocuidado

A través de esta línea, la institución desarrolla acciones encaminadas a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades dentro de la comunidad universitaria, para así promover, a su vez, una cultura del autocuidado y la adopción de hábitos saludables.

#### Transformación del ser para el ser, el hacer y la convivencia

Esta línea fomenta la creación de espacios que faciliten la interacción y convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria. Su objetivo es consolidar

un entorno que propicie el desarrollo integral, tanto personal como colectivo, fortaleciendo el clima institucional y promoviendo relaciones basadas en el respeto y la cooperación.

#### Diversidad e inclusión

Esta línea está enfocada en el reconocimiento y respeto de las diferencias físicas, sociales, culturales y personales, para promover así la integración y adaptación de todos los miembros de la comunidad universitaria. Busca favorecer la educación inclusiva y reducir barreras para crear un entorno donde cada miembro de la comunidad universitaria se sienta valorado por su diversidad.

#### Ciudadanía y responsabilidad social universitaria (RSU)

Esta línea está enfocada en fortalecer el liderazgo, promover la convivencia y consolidar los vínculos entre la universidad y su entorno. A través de diferentes estrategias, busca fomentar el compromiso social, la participación en la comunidad y el desarrollo de acciones



que contribuyan al bienestar colectivo y al tejido social, tanto dentro como fuera del ámbito universitario.

A partir de estas cinco líneas estratégicas, la universidad ha definido cinco procesos clave en torno a los cuales se estructuran los programas, actividades y servicios de bienestar. Estos procesos buscan integrar de manera efectiva las iniciativas de acceso, permanencia, salud, convivencia, inclusión y responsabilidad social:

### Calidad de vida y familia

La universidad se esfuerza por fortalecer los espacios que promueven la interacción, el bienestar y una convivencia positiva dentro de su comunidad universitaria. Este compromiso se refleja en la organización de diversas actividades diseñadas para integrar las áreas administrativas, facultades y comunidades que forman parte de la institución.

Adicionalmente, implementa acciones que involucran la participación de las familias, fomentan la flexibilidad laboral y mejoran la calidad del empleo, promoviendo tanto el desarrollo personal como profesional de los empleados y docentes de la universidad.

Dentro de este proceso se desarrollan las siguientes acciones:

- Bienvenida a empleados y docentes.
- Semana de la Salud.
- Celebraciones especiales (Día de la Secretaría, Halloween, Día del Docente, Navidad, entre otros).
- Vacaciones creativas para hijos de los integrantes de la comunidad educativa.
- Bienestar en tu sede (acciones de bienestar en los centros de servicios y escenarios de práctica).

### LAPYS: línea de aprendizaje, permanencia y salud

Este proceso busca fortalecer las capacidades y habilidades de la comunidad universitaria para el logro de sus objetivos académicos y personales. Se enfoca en asegurar la permanencia y el éxito académico de los estudiantes mediante la detección de alertas tempranas y la identificación e intervención de factores que pueden influir en la deserción gracias al programa PermaneCES. Entre las acciones del programa están:

- Perfil integral de los estudiantes de primer semestre de los programas de pregrado.

- Acompañamiento integral a los estudiantes de primer semestre de los programas de pregrado.
- Acompañamiento y orientación psicopedagógica para estudiantes.
- Acompañamiento y orientación psicopedagógica a los docentes para mejorar las estrategias de enseñanza y evaluación.
- Aprender a Aprender (talleres sobre estrategias para el aprendizaje).
- ¿Quién dijo miedo? (preparación para la oralidad en entornos académicos).
- Bienestar en tu aula (acciones focalizadas para estudiantes de posgrado).
- Residentes con Bienestar (dirigido a estudiantes de especialización médico-quirúrgica).
- Vivamente: Promoción y prevención en salud mental.
- Acompañamiento psicológico individual.
- Emocionarte: Estrategias para la gestión emocional.
- Embajadores de la salud mental.
- Viviendo a tiempo: Orientación en salud sexual y reproductiva.
- Prevención del consumo de drogas.
- Alimentación consciente.
- Acompañamiento integral a deportistas de élite.

### Ejemplo inspirador: Residentes con Bienestar

Desde 2019, la División de Posgrados Clínicos de la Universidad CES implementó el programa Residentes con Bienestar para promover la salud mental en sus estudiantes de las especializaciones médico-quirúrgicas. Este programa crea espacios de intervención psicológica para enseñar herramientas de autocuidado, autoeficacia y trabajo en equipo, fomentando un ambiente emocionalmente saludable que favorezca el desarrollo integral del estudiante.

Residentes con Bienestar, incluye actividades como entrenamiento en inteligencia emocional, comunicación asertiva, primeros auxilios psicológicos, resolución de problemas y abordaje de malas noticias con pacientes y familiares. También ofrece asesoramiento financiero y nutricional, así como técnicas de estudio.

La primera actividad del programa fue un hackatón donde participaron estudiantes de todos los programas de la División de Posgrados Clínicos con el objetivo de formular propuestas innovadoras en pro de su bienestar.



[Haga click aquí para ver Hackathon 2019 - Universidad CES](#)



## Promoción social universitaria

Este proceso tiene como objetivo atender las necesidades psicosociales y socioeconómicas de la comunidad educativa. Con acciones fundamentadas en la solidaridad, la compasión y el apoyo mutuo, busca garantizar que la comunidad cuente con las condiciones necesarias para su bienestar integral y éxito académico. Incluye las siguientes estrategias:

### Programa de becas

La universidad cuenta con diferentes programas de becas, propias y en convenio, que favorecen el acceso y la permanencia de los estudiantes en los programas, e igualmente permiten reconocer e incentivar los méritos deportivos, culturales y académicos. La información detallada sobre los programas de becas y los estudiantes beneficiados se encuentra en el factor 11.

### Red de Apoyo Universitario

Esta estrategia tiene como propósito generar una red de apoyo emocional, psicosocial e instrumental para aquellos estudiantes que tienen dificultades económicas o presentan condiciones especiales. Algunas de las actividades de esta estrategia son:

- Me Muevo en Red: seguimiento a becados.
- Aprendo en Red.
- Plan Padrino.
- Ser Papás en la U.
- Sala Amiga de Familias Lactantes.
- Servicio de transporte institucional.
- Programa de Alimentación para Estudiantes Becados.
- Fondo de Solidaridad Estudiantil (FSE).

El Fondo de Solidaridad Estudiantil (FSE) brinda apoyo a estudiantes para cubrir sus necesidades de alimentación, alojamiento, conectividad, equipos, materiales, matrícula, formación en idiomas, transporte, uniformes, etc. En el periodo de la actual autoevaluación la institución ha entregado un total de 9.437 beneficios a 1.907 estudiantes, quienes han recibido uno o varios de los apoyos que forman parte del FSE. La información detallada sobre los apoyos entregados se encuentra en el factor 11.

### Gestión del liderazgo

Esta estrategia busca fortalecer el liderazgo positivo en los estudiantes de la universidad fomentando su capacidad para influir de manera constructiva en el entorno institucional. Algunas de las actividades de esta estrategia son:

- Escuela de Líderes.
- Educación financiera.
- Emprendedores y ventas estudiantiles.
- Salud financiera.

En total, 240 estudiantes han participado en la Escuela de Líderes entre 2019 y 2024 (anexo F9-2).

## Diversidad, interculturalidad e inclusión

Esta dimensión de la promoción social universitaria busca crear un entorno que garantice la participación plena y equitativa de todos los miembros de su comunidad, mediante la implementación de políticas y estrategias orientadas a la accesibilidad, la integración y el respeto por las diferencias, con el objetivo de construir un espacio seguro, inclusivo y participativo.

En el ámbito de la inclusión, la universidad promueve ajustes razonables en sus entornos físicos, académicos y psicosociales que permiten a las personas con discapacidad o neurodiversidad acceder y participar plenamente en la vida universitaria. Estas acciones apuntan a eliminar barreras estructurales para asegurar condiciones equitativas en favor del desarrollo académico y personal de todos los estudiantes y empleados.

La universidad reconoce la diversidad cultural como un pilar esencial para el enriquecimiento académico y social; en este sentido, fomenta el diálogo y la interacción entre las distintas culturas presentes en su comunidad, promoviendo una convivencia basada en el respeto mutuo, la valoración de las diferencias y el reconocimiento de la identidad colectiva.

La diversidad sexual es igualmente abordada de manera integral con acciones que garantizan un ambiente libre de discriminación, en el cual las diversas orientaciones sexuales e identidades de género son respetadas y valoradas. La universidad busca así fortalecer un espacio de libertad y equidad, en el que cada individuo pueda expresarse plenamente y desarrollar su potencial en un entorno inclusivo y respetuoso.

Con el programa ParCes, la universidad brinda apoyo y acompañamiento a los estudiantes foráneos para su proceso de adaptación a la ciudad y a la universidad. Dentro de las actividades del programa se encuentran salidas culturales a diferentes sitios representativos de la ciudad, orientación sobre la vida en la universidad y la ciudad (documento adjunto 102), una agenda artística



y cultural mensual para que participen en eventos culturales institucionales y de ciudad, monitorías académicas, orientación sobre trámites (seguridad social, visados, etc.) y acompañamiento psicosocial.

Otras iniciativas como las caminatas ecológicas guiadas y el programa Mastercook complementan el enfoque intercultural de la Universidad CES. Las caminatas permiten a los estudiantes y empleados conocer la biodiversidad y el contexto de diferentes municipios de Antioquia, mientras que Mastercook fomenta la convivencia gracias al intercambio de recetas y tradiciones culinarias de diversas culturas. Estos espacios de interacción no solo facilitan el aprendizaje sobre otras culturas, sino que también tejen nuevas relaciones, contribuyendo así a crear un ambiente universitario rico en diversidad y colaboración.

Dentro de las acciones llevadas a cabo en materia de inclusión y accesibilidad, se encuentran: la guía de universidad accesible, instalación del JAWS en los computadores de uso público de la universidad, botón de accesibilidad en las aulas virtuales, uso responsable de celdas de parqueo accesibles, acceso a la biblioteca para personas con discapacidad, capacitación para la creación de contenidos académicos accesibles, jornada de toma de conciencia sobre discapacidad, curso de lengua de señas colombiana para estudiantes, administrativos y docentes, apoyo con intérpretes para quienes lo necesiten como parte de la accesibilidad en el aula, estrategias para promover el ingreso y permanencia de estudiantes con discapacidad, entre otros.

### Ejemplo inspirador: Festival de la Neurodiversidad Todos Sumamos desde la Diferencia

En el marco de la conmemoración del Día del Síndrome de Down y la concientización sobre el trastorno del espectro autista, la Universidad CES celebró el Festival de la Neurodiversidad, un evento de ciudad que convocó a múltiples actores de la sociedad para promover la reflexión sobre la responsabilidad de las universidades y la sociedad en general de crear entornos inclusivos que reconozcan, valoren y apoyen la diversidad de todas las personas.

El evento, concebido desde una perspectiva de ciclo vital, abordó los desafíos que enfrentan las personas neurodiversas en las distintas etapas de

la vida: niñez, adolescencia, adultez y vejez. Este evento sirvió para discutir de manera integral los retos y las oportunidades que plantea la neurodiversidad, resaltando la importancia de una sociedad que abraza la diferencia.

Más de 30 organizaciones y entidades públicas y privadas se vincularon a la iniciativa, entre ellas la Alcaldía de Medellín, la Gobernación de Antioquia, Comfama, SURA y Special Olympics Colombia. El festival contó con la asistencia virtual de más de 310 personas, entre estudiantes, docentes y personal administrativo de la Universidad CES.

Puede ver el video completo del Festival de la Neurodiversidad aquí:



[Haga click aquí para ver Festival de la Neurodiversidad](#)

### CES Activo y Saludable

CES Activo y Saludable se enfoca en fortalecer los estilos de vida saludables dentro de la comunidad universitaria mediante una oferta integral que abarca la actividad física, el deporte y la recreación.

Entre las principales actividades ofrecidas se encuentran:

- Deporte formativo y competitivo.
- Procesos deportivos en conjunto e individuales.
- Actividades físicas y nuevas modalidades.
- Torneos internos deportivos y recreativos.
- Acceso a escenarios e implementación deportiva.

En la encuesta realizada para evaluar la satisfacción de los participantes en las actividades de CES Activo y Saludable (2020-2024), la institución obtuvo una calificación promedio de 4,77, lo cual refleja una amplia aceptación y una alta valoración de las acciones propias de este proceso.

La participación de los estudiantes, docentes y empleados en las actividades de CES Activo y Saludable se presentan en el anexo F9-3.

### Promoción artística y cultural

El proceso de promoción artística y cultural busca desarrollar las habilidades y competencias artísticas, la sensibilidad estética y la creatividad de la comunidad universitaria a través de la formación, la proyección, la



creación, la apreciación y el diálogo permanente con el arte y la cultura, aportando así a la formación integral

- **Formación artística:** Oferta semestral de talleres, cursos y asignaturas en diversas expresiones artísticas y con contenidos culturales para el desarrollo de conocimientos, capacidades y la sensibilidad de la comunidad universitaria.
- **Expresiones artísticas y culturales:** Se gestionan y promueven grupos artísticos conformados por estudiantes, empleados y docentes con el fin de proyectar el talento a través del arte. Estos grupos representan a la institución en eventos internos y externos, y contribuyen a la proyección de la imagen de la universidad. Los grupos artísticos son Contratiempo, Grupo Experimental de Danzas, Grupo de Jazz, Grupo de Música Latina, Grupo de Rock, NUR, Orquesta de Cámara, Sinfín Teatro y VOCES.

- **Manifestaciones artísticas:** Planeación y ejecución de certámenes y eventos para el disfrute, la sensibilización y el diálogo con el arte y la cultura de toda la comunidad universitaria. Dentro de la programación hay conciertos, obras de teatro y danza, exposiciones, charlas y conferencias, narración oral y los festivales universitarios de la Canción y de Teatro Aficionado.

La participación de los estudiantes, docentes y empleados en las actividades de promoción artística y cultural se encuentran en el anexo F9-4. En la encuesta realizada para evaluar la satisfacción de los participantes en las actividades de promoción artística y cultural (2020-2024), la institución obtuvo una calificación promedio de 4,78, lo cual refleja una amplia aceptación y una alta valoración de las acciones propias de este proceso (tabla F9-1).

Tabla F9-1. Evaluación de la satisfacción global de los procesos de promoción artística y cultural y CES Activo y Saludable de la Universidad CES

| Satisfacción global CES Activo y Saludable                |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2020-1                                                    | 2020-2 | 2021-1 | 2021-2 | 2022-1 | 2022-2 | 2023-1 | 2023-2 | 2024-1 |
| 4,83                                                      | 4,77   | 4,74   | 4,81   | 4,76   | 4,72   | 4,74   | 4,84   | 4,70   |
| Satisfacción global cursos promoción artística y cultural |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 2020-1                                                    | 2020-2 | 2021-1 | 2021-2 | 2022-1 | 2022-2 | 2023-1 | 2023-2 | 2024-1 |
| 4,82                                                      | 4,82   | 4,85   | 4,92   | 4,84   | 4,91   | 4,53   | 4,62   | 4,88   |

Fuente: Bienestar Universitario.

Participación y evaluación de los servicios de bienestar

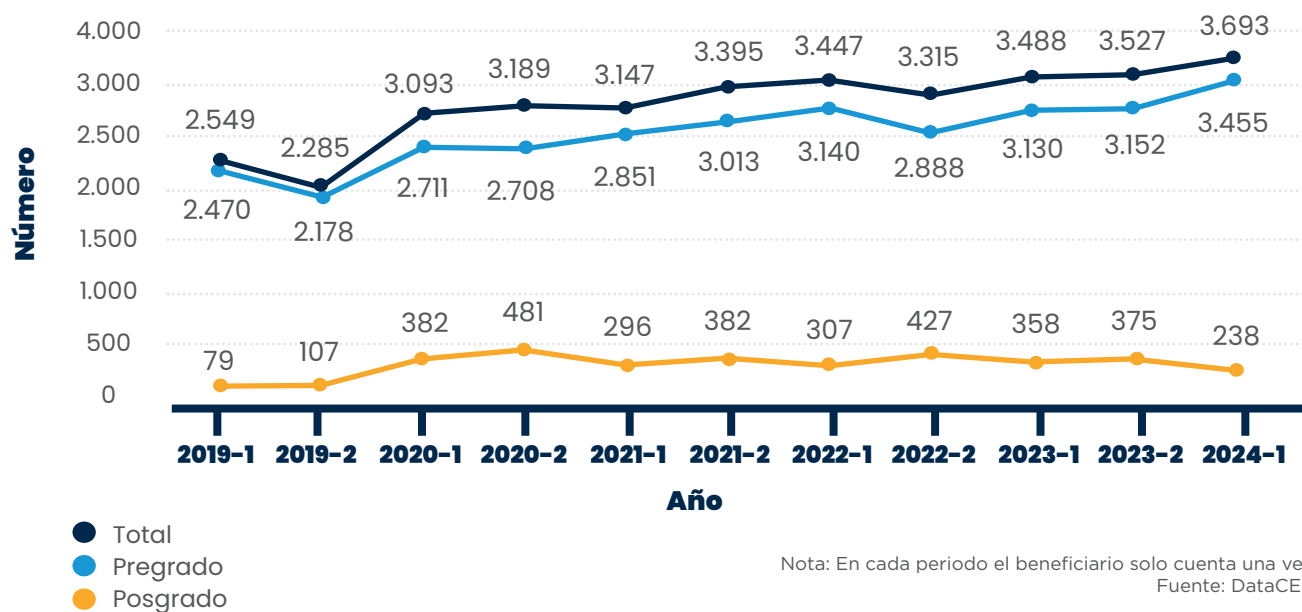
La tendencia de crecimiento en el número de estudiantes beneficiados por los servicios de Bienestar Universitario, tanto en pregrado como en posgrado, es positiva a lo largo de los periodos observados.

En pregrado, el número de estudiantes beneficiados muestra un crecimiento constante a lo largo de los años, con un aumento notable entre 2019 y 2024. A excepción de algunos periodos de leve disminución (por ejemplo, 2022-1), la tendencia general es ascendente. El

crecimiento es más pronunciado en los años recientes, hasta alcanzar su punto más alto en 2024-1. El crecimiento en pregrado entre 2019 y 2024 es del 39,88%.

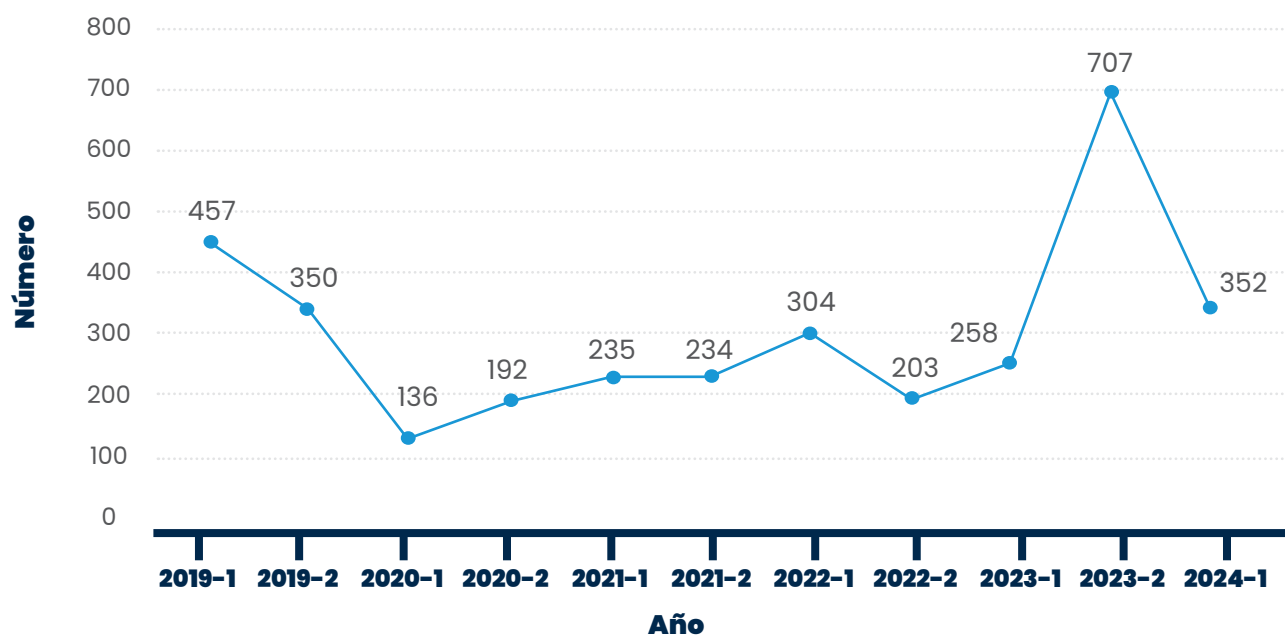
Aunque el número de estudiantes en posgrado es significativamente menor que en pregrado, también hay un aumento visible. El mayor crecimiento se observa en 2020-1 y 2020-2, con un pico en 2020-2 (481 estudiantes). Posteriormente hay una leve disminución, pero se mantiene relativamente estable. El crecimiento en estudiantes de posgrado entre 2019 y 2024 es del 201,27% (gráfica F9-1).



**Gráfica F9-1. Estudiantes pregrado y posgrado beneficiados por los servicios de Bienestar Universitario**

Entre 2019-1 y 2024-1, el número de docentes beneficiados por los servicios de Bienestar Universitario ha experimentado fluctuaciones significativas. El promedio de docentes atendidos por periodo académico es de 310, con un mínimo de 135 en 2020-1

y un máximo de 705 en 2023-2. A pesar de este pico elevado en 2023, la tendencia general muestra una disminución en comparación con el punto de partida en 2019-1, con una reducción del 23,63% en el total de docentes beneficiados hacia 2024-1 (gráfica F9-2).

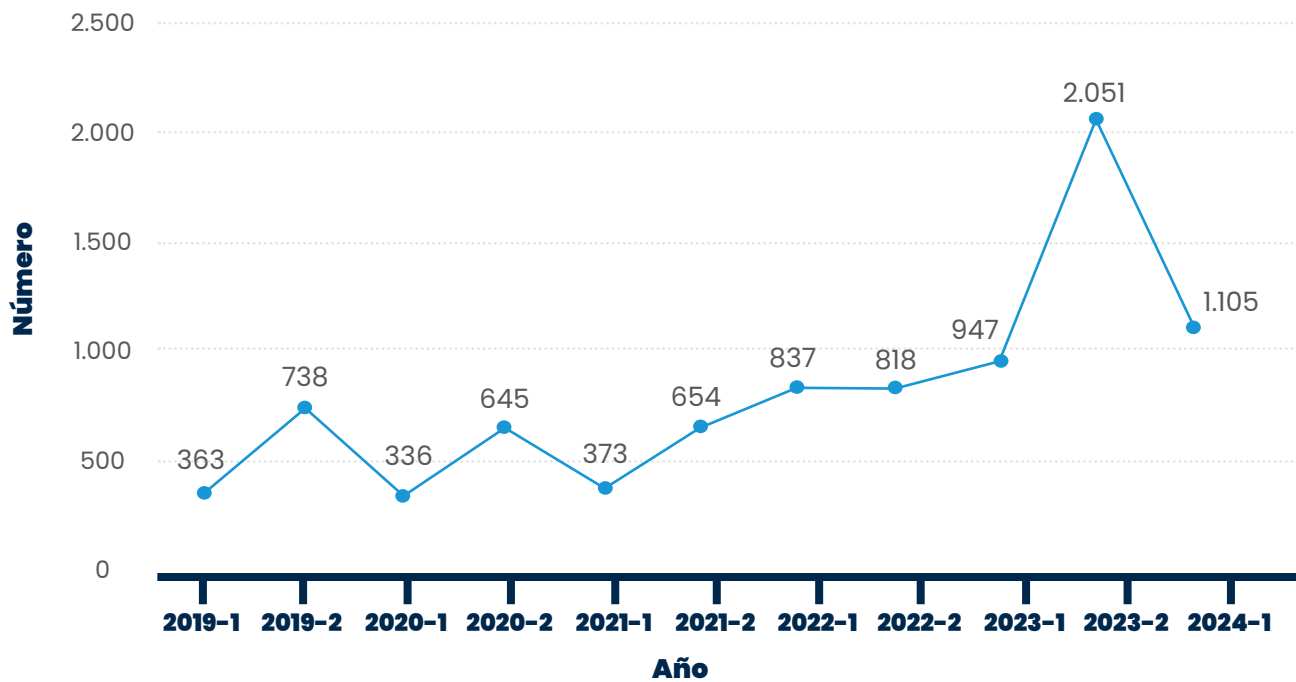
**Gráfica F9-2. Docentes beneficiados por los servicios de Bienestar Universitario**



Entre 2019-1 y 2024-1, el número de empleados beneficiados por los servicios de bienestar en la universidad ha mostrado una tendencia general de crecimiento, con algunas fluctuaciones. El promedio de empleados beneficiados durante este periodo

fue de 806, con un mínimo de 336 en 2020-1 y un máximo de 2.051 en 2023-2. A lo largo de estos años, la tasa de crecimiento fue del 204,41%, lo que refleja un aumento significativo en la participación de los empleados (gráfica F9-3).

**Gráfica F9-3. Empleados beneficiados por los servicios de bienestar**



Nota: En cada periodo el empleado administrativo es contado tantas veces como haya participado en alguna actividad.  
Fuente: DataCES.

### Apreciación sobre la estructura y funcionamiento del bienestar institucional

Los resultados de las encuestas de apreciación sobre los servicios de bienestar muestran una evaluación positiva de los diferentes aspectos relacionados con la cobertura, difusión, pertinencia, suficiencia, uso y calidad de los servicios ofrecidos, según los estudiantes, docentes y directivos/administrativos. En cuanto a cobertura, los estudiantes califican este aspecto con una puntuación de 4,53, seguidos de los docentes (4,44) y de los directivos/administrativos (4,12). Esto sugiere que, aunque el acceso a los servicios es bien valorado por todos los grupos, los administrativos/directivos perciben una cobertura menor, lo que podría constituir una oportunidad de mejora.

En cuanto a la difusión, las puntuaciones son muy similares entre estudiantes (4,53), docentes (4,40)

y directivos/administrativos (4,12); así, aunque la difusión de los servicios es en general bien recibida, los directivos/administrativos podrían no estar tan informados o tener menos acceso a la información en comparación con los otros grupos.

La pertinencia de los servicios es uno de los aspectos mejor valorados, con los estudiantes dando una calificación de 4,59, seguidos por los docentes con 4,57 y los directivos/administrativos con 4,26. Esto refleja que los servicios ofrecidos son percibidos como altamente relevantes para las necesidades de todos los grupos, aunque los directivos/administrativos podrían considerar que estos servicios están un poco menos ajustados a sus requerimientos específicos.

En cuanto a la suficiencia de los servicios, los estudiantes (4,55) y los docentes (4,44) muestran altos niveles de satisfacción, mientras que los



directivos/administrativos otorgan una calificación de 4,10, lo que sugiere que, aunque consideran que los recursos disponibles son adecuados, podrían percibir una menor disponibilidad o capacidad de los servicios.

Respecto al uso de los servicios, los estudiantes (4,48) y los docentes (4,38) continúan mostrando una alta satisfacción, mientras que los directivos/administrativos (4,00) otorgan una calificación más baja, lo que podría indicar barreras o menor frecuencia en el uso de aquellos.

Finalmente, el aspecto de la calidad es el mejor valorado en general, con los estudiantes otorgando una calificación de 4,60 y los docentes una de 4,62, lo que

demuestra una percepción muy positiva sobre la calidad de los servicios ofrecidos. Los directivos/administrativos, aunque con una calificación ligeramente inferior (4,30), también perciben una alta calidad, lo cual reafirma que los servicios cumplen con las expectativas en términos de su efectividad y valor.

En resumen, los resultados muestran un alto grado de satisfacción general con los servicios, especialmente en términos de calidad, aunque hay margen de mejora en la cobertura, la difusión y el uso, especialmente en lo que respecta a los directivos/administrativos. La tabla F9-2 sintetiza los resultados de la encuesta de apreciación de la presente característica.

**Tabla F9-2. Percepciones sobre la estructura y funcionamiento del Bienestar Universitario**

| Aspecto evaluado                                                                                        | Estudiantes |      | Profesores |      | Egresados |      | Directivos/<br>administrativos |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|-----------|------|--------------------------------|------|
|                                                                                                         | Media       | DS   | Media      | DS   | Media     | DS   | Media                          | DS   |
| Accesibilidad (inclusión) de los programas, actividades y servicios que ofrece Bienestar Universitario. | 4,57        | 0,79 | 4,52       | 0,77 | NA        | NA   | NA                             | NA   |
| Cobertura de los programas, actividades y servicios que ofrece Bienestar Universitario.                 | 4,53        | 0,81 | 4,44       | 0,80 | 4,46      | 0,87 | 4,12                           | 0,87 |
| Disponibilidad de los programas, actividades y servicios que ofrece Bienestar Universitario.            | 4,52        | 0,82 | 4,48       | 0,79 | 4,47      | 0,86 | NA                             | NA   |
| Difusión de los programas, actividades y servicios que ofrece Bienestar Universitario.                  | 4,53        | 0,82 | 4,40       | 0,86 | 4,44      | 0,90 | 4,12                           | 0,87 |
| Pertinencia de los programas, actividades y servicios que ofrece Bienestar Universitario.               | 4,59        | 0,75 | 4,57       | 0,74 | 4,54      | 0,81 | 4,26                           | 0,79 |
| Suficiencia de los programas, actividades y servicios que ofrece Bienestar Universitario.               | 4,55        | 0,79 | 4,44       | 0,80 | 4,47      | 0,85 | 4,10                           | 0,83 |
| Uso de los programas, actividades y servicios que ofrece Bienestar Universitario.                       | 4,48        | 0,87 | 4,38       | 0,87 | 4,32      | 1,00 | 4,00                           | 0,87 |
| Calidad de los programas, actividades y servicios que ofrece Bienestar Universitario.                   | 4,60        | 0,76 | 4,62       | 0,68 | 4,58      | 0,76 | 4,30                           | 0,74 |



|                                                                                                                                                                                                                                            |    |    |      |      |    |    |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|------|------|----|----|------|------|
| La contribución al mejoramiento del clima institucional de los siguientes comités: Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Brigada de Emergencias, UnionCES, otros.                  | NA | NA | 4,25 | 0,87 | NA | NA | 4,27 | 0,83 |
| La pertinencia de las políticas y reglamentos que regulan las condiciones laborales: Código de Ética y Buen Gobierno, Reglamento Interno de Trabajo, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.                             | NA | NA | NA   | NA   | NA | NA | 4,43 | 0,68 |
| La transparencia y la equidad en la aplicación de los reglamentos que regulan las condiciones laborales: Código de Ética y Buen Gobierno, Reglamento Interno de Trabajo, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.         | NA | NA | NA   | NA   | NA | NA | 4,41 | 0,69 |
| Los mecanismos de elección de representantes del personal administrativo a distintos comités: Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Brigada de Emergencias, UnionCES, entre otros. | NA | NA | NA   | NA   | NA | NA | 4,50 | 0,68 |
| El ambiente de trabajo en la dependencia donde usted labora.                                                                                                                                                                               | NA | NA | NA   | NA   | NA | NA | 4,44 | 0,75 |
| La contribución de las actividades y servicios de Bienestar Universitario al desarrollo del personal.                                                                                                                                      | NA | NA | NA   | NA   | NA | NA | 4,32 | 0,77 |
| La calidad y pertinencia de la infraestructura de bienestar para empleados.                                                                                                                                                                | NA | NA | NA   | NA   | NA | NA | 4,23 | 0,82 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.



## Protocolos y rutas de atención en caso de acoso, abuso, violencia de género o cualquier tipo de violencia

La Universidad CES ha implementado diversas acciones para prevenir, gestionar y atender las violencias basadas en género mediante un protocolo integral de promoción, prevención y respuesta. Este protocolo ofrece una guía clara para la comunidad universitaria, con el objetivo de garantizar un entorno seguro y de apoyo para todos sus miembros (documento adjunto 103).

La universidad ha realizado 14 sesiones informativas para socializar el protocolo, donde fueron discutidos y analizados sus aspectos más relevantes. Además, en 2023 organizó un evento titulado “Hablemos sobre Violencias de Género”, con el propósito de fomentar el diálogo y la sensibilización en torno a este tema.



[Haga click aquí para ver Hablemos de violencias basadas en género](#)

La ruta de atención a casos de violencia ha sido diseñada para ofrecer acompañamiento integral a las víctimas, asegurando el debido proceso y apoyo. Esta ruta incluye etapas que abarcan desde la recepción de denuncias (a través del Canal de Transparencia u otros medios) hasta el análisis y orientación psicojurídica, determinación de competencia institucional y tipificación del caso. De ser necesario, la institución implementa medidas preventivas, de protección y restauración, incluyendo apoyos psicosociales, académicos, de salud y jurídicos. En casos que lo requieran, coordina con el sector de justicia, salud y protección para una respuesta externa adecuada, bajo el seguimiento continuo de la universidad.

Entre 2022 y 2024 se han reportado 26 casos, de los cuales seis están en proceso de orientación (agosto de 2024) y 20 han sido gestionados y cerrados. El anexo F9-5 presenta el detalle de las acciones llevadas a cabo en cada caso.

## Programa de Vigilancia Epidemiológica en Factor de Riesgo Psicosocial

La universidad cuenta con un Programa de Vigilancia Epidemiológica dirigido a colaboradores expuestos a factores psicosociales de alto riesgo, o que impactan negativamente su salud, bienestar y desempeño laboral, conforme con los criterios de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

Este programa incluye un monitoreo continuo y una intervención activa en los factores psicosociales de riesgo, con el fin de mejorar las condiciones de salud y trabajo de sus empleados.

Asimismo, evalúa y correlaciona un conjunto de variables que permiten identificar y atender oportunamente los riesgos a los que están expuestos los colaboradores de la universidad. Estas variables incluyen el perfil sociodemográfico, factores psicosociales (evaluados periódicamente mediante la batería de riesgo psicosocial), indicadores de accidentalidad, rotación, ausentismos, evaluación de desempeño y situación de salud (valorada con análisis médicos periódicos y de retiro). En el último estudio de riesgo psicosocial, realizado en 2022, fueron evaluados 1.088 empleados, y el nivel de riesgo psicosocial resultó bajo. Una síntesis de estos indicadores entre 2019 y 2024 se presenta en el anexo F9-6.

Las estrategias de intervención son coordinadas entre el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Universitario, con la participación de otras instancias institucionales de acuerdo con la naturaleza de los riesgos identificados. En los casos en que se identifica un nivel de riesgo alto en los tres factores (intralaboral, extralaboral y estrés), la institución realiza intervenciones individuales para abordar las necesidades específicas de cada empleado. Durante los últimos tres años, ha llevado a cabo un seguimiento epidemiológico a 161 empleados, quienes han recibido apoyo integral por parte del Área de Bienestar en colaboración con otras dependencias de la universidad para mejorar su salud y bienestar general.

Con las áreas que presentan riesgo medio, alto y muy alto, la institución realiza intervenciones selectivas que incluyen talleres y capacitaciones basadas en el desarrollo de habilidades dentro del entorno laboral, y conversaciones enfocadas en la identificación, afrontamiento y manejo de factores de riesgo psicosocial y estrés. Además, brinda formación a los líderes de áreas con alto riesgo psicosocial, con el objetivo de capacitarlos en prácticas de liderazgo y en cómo convertirse en factores protectores y gestores de la salud integral de sus equipos. El anexo F9-7 presenta el resumen de las acciones para la prevención y gestión del estrés laboral entre 2021 y 2024.



## Percepciones sobre políticas laborales, participación en comités y ambiente de trabajo

La encuesta de percepción realizada en el marco de la autoevaluación institucional indagó sobre la percepción de los administrativos y directivos de la universidad con relación a la pertinencia y transparencia de las políticas laborales, la equidad en la aplicación de los reglamentos, los mecanismos de elección de representantes en distintos comités y la contribución de estos comités al clima institucional.

Los resultados muestran una valoración positiva de los aspectos evaluados por los administrativos y directivos, con calificaciones que oscilan entre 4,27 y 4,50. La pertinencia de las políticas y reglamentos que regulan las condiciones laborales obtuvo una media de 4,43, lo que sugiere que la universidad ha mantenido normativas claras y efectivas en lo que respecta a la relación con sus empleados. La transparencia y equidad en la aplicación de estos reglamentos fue también bien evaluada (4,41), lo que a su vez indica una percepción de justicia en la implementación de las políticas laborales. El ambiente de trabajo en las distintas dependencias recibió una puntuación elevada (4,44), lo que sugiere que internamente las dependencias han logrado mantener un clima laboral positivo, incluso durante los cambios en la dirección de la universidad.

Los mecanismos de elección de representantes del personal a comités como COPASST y la Brigada de Emergencias obtuvieron la puntuación más alta (4,50), lo que evidencia un alto grado de confianza en los procesos participativos de la institución. Sin embargo, la contribución de los comités al mejoramiento del clima institucional, aunque positiva (4,27), es el aspecto con menor calificación, lo que podría reflejar la necesidad de que estos comités hagan más visible su impacto. En general, los resultados sugieren que la universidad ha sabido gestionar bien los cambios internos y los desafíos externos, manteniendo la satisfacción de los empleados en cuanto a las políticas laborales, la participación en comités y el ambiente de trabajo.

## Estrategias orientadas a la prevención y atención de desastres

La universidad muestra un compromiso integral con la seguridad y salud en el trabajo, que se extiende también a la preparación de actividades tendientes a prevenir desastres y atender emergencias.

Tras el diagnóstico organizacional, la institución implementa medidas correctivas, preventivas y de mejora, gestionadas con una matriz ACPM (acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento). Esta matriz facilita el seguimiento de hallazgos asignando responsabilidades específicas y plazos para su cumplimiento (documento adjunto 104).

Paralelamente, utiliza la matriz IPVR (identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles) para identificar peligros y evaluar riesgos asociados a las actividades de los empleados y proyectos universitarios (documento adjunto 105).

La universidad ha desarrollado planes de preparación, prevención y respuesta ante emergencias (PPPRE) para cada sede y proyecto, alineados con el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar). Estos planes incluyen la capacitación de todo el personal, la inspección y mantenimiento de recursos de emergencia, la identificación de amenazas y el análisis de riesgos y vulnerabilidad, lo cual asegura una respuesta eficaz y coordinada frente a cualquier eventualidad.

Entre 2019 y 2024 han sido capacitadas 3.251 personas para la prevención y atención de emergencias, incluyendo formación en primeros auxilios, RCP (reanimación cardiopulmonar), manejo de extintores, entre otros aspectos clave. La universidad cuenta con una Brigada de Emergencias encargada de garantizar una respuesta efectiva ante situaciones críticas; un grupo cohesionado y bien preparado, capaz de actuar rápidamente para proteger a la comunidad universitaria y minimizar daños en situaciones críticas. Adicionalmente, la institución realiza un simulacro anual donde evalúan las amenazas principales a las que está expuesta y pone en práctica el Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias (PPPRE). Después de cada simulacro o evento real, hace una evaluación para identificar aciertos, áreas de mejora y desempeño de la Brigada de Emergencias, y así proceder a actualizar los protocolos y capacitaciones según sea necesario.

Los objetivos de los simulacros son:

- Evaluar el funcionamiento del Plan de Emergencias mediante la aplicación de los procedimientos de respuesta ante sismos, incendios, evacuación y atención de lesionados enmarcados en la metodología SCI.





- Evaluar la activación y toma de decisiones del Comité de Emergencias, Brigada de Emergencias, Líderes de emergencias, coordinadores de evacuación y otros grupos de apoyo.
- Evaluar el proceso de evacuación y los tiempos en que evacúan todas las personas de la sede después de la notificación en los ciclos de alerta y alarma.
- Evaluar la capacidad de integración de planes entre sedes como parte del Plan de Ayuda Mutua.

Dichos simulacros son informados al Comité de Emergencias y la institución diseña un comunicado general donde informa a toda la comunidad sobre el día en que será desarrollada la actividad; en cada edificio se da la señal de alerta y alarma para simular un evento que afecta a la totalidad de las instalaciones.

Para la planificación de los simulacros tiene lugar una reunión inicial con el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde diseñan un ejercicio que dé cobertura a todas las sedes y definen un plan de acción para la ejecución de las acciones generales definidas en el Plan de Emergencias, a fin de valorar el estado actual de este y el estado de su implementación.

Todas las estrategias posibles para socializar dicha actividad son analizadas, así como las estrategias de comunicación y la forma de convocar al personal específico; luego de esta reunión, donde además socializan al Comité de Emergencias sus funciones y responsabilidades, solicitan autorización de la rectoría.

Asimismo, determinan un plan de acción del simulacro que define objetivos, estrategias, tácticas, asignaciones, Plan de Emergencias y estructura organizacional del simulacro, así como la elaboración del guion, e invitan a evaluadores externos, seleccionan y citan observadores para el simulacro.

Posterior a la realización del simulacro tiene lugar la evaluación subjetiva de este ejercicio, donde abordan los aspectos positivos, los aspectos por mejorar, las oportunidades, las fortalezas y las amenazas.

Esta estrategia integrada no solo cumple con los estándares de seguridad y salud laboral, sino que también fortalece la preparación institucional ante situaciones de emergencia, garantizando un entorno seguro y resiliente para la comunidad universitaria y sus alrededores.

## El bienestar durante la pandemia

Durante la pandemia, los servicios de bienestar fueron adaptados a la virtualidad y respondieron a las nuevas condiciones y necesidades de toda la comunidad universitaria y sus familias. Así, fueron ampliadas las atenciones individuales en psicopedagogía y las orientaciones psicológicas mediante un enfoque multimodal. Además, hubo campañas de prevención y promoción enfocadas en el bienestar emocional, la salud mental y el autocuidado.

El portafolio de servicios de actividad física y cultura (incluyendo yoga, pilates, acondicionamiento físico, fotografía digital y pintura, entre otros) fue adaptado para ser ofrecido de forma virtual, tanto sincrónica como asincrónica. Asimismo, surgieron nuevas estrategias de apoyo socioeconómico para estudiantes, docentes y personal administrativo, que incluyeron planes de internet gratuito, préstamos de equipos, entrega de paquetes de alimentos y apoyos para alojamiento y matrícula.

Además, la universidad garantizó condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo para que todos los empleados pudieran desarrollar sus actividades de manera remota. Para ello adaptó los espacios de trabajo en casa, evaluó continuamente los riesgos laborales y realizó un seguimiento individualizado a cada miembro de la comunidad universitaria con la aplicación CES Me Cuida. Durante la emergencia sanitaria, la universidad entregó elementos de bioseguridad a toda la comunidad académica, tanto en los escenarios de práctica como en sus instalaciones, y llevó a cabo importantes adaptaciones en su infraestructura física para prevenir el contagio durante la alternancia.



## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La Universidad CES ha demostrado un compromiso con el bienestar de su comunidad a través de la implementación de un modelo que contribuye a la permanencia y el éxito estudiantil, al florecimiento personal y a la creación de un entorno seguro e incluyente. Como resultado de estas estrategias, la institución ha incrementado la diversidad de su comunidad académica, ha mantenido bajos niveles de deserción y se ha consolidado como un entorno seguro y respetuoso de la diversidad.
- Las estrategias, actividades y servicios de bienestar contribuyen de manera relevante al compromiso institucional con la formación integral de los estudiantes y el desarrollo humano de toda la comunidad universitaria.
- La universidad cuenta con óptimas condiciones de infraestructura física, talento humano y capacidades internas y externas para el desarrollo de su modelo de bienestar.
- Se evidencia un incremento importante en la participación de los estudiantes y personal administrativo y directivo en los diferentes programas y servicios de Bienestar Institucional.
- La universidad ha respondido de forma pertinente a los retos y necesidades de su comunidad educativa en materia de salud mental a través del acompañamiento individual, los programas colectivos y la definición de rutas y protocolos de atención.
- El programa Residentes con Bienestar ha tenido un impacto positivo en la salud, el bienestar y la calidad de vida de los estudiantes de los posgrados médico-quirúrgicos, respondiendo eficazmente a las necesidades y retos específicos que conlleva la formación clínica de alto nivel.
- La adopción de políticas, rutas, protocolos y estrategias para prevenir y atender la violencia, el abuso, el acoso y el maltrato en todas sus manifestaciones ha promovido una mayor sensibilización en la comunidad académica y ha permitido establecer con claridad las acciones necesarias para prevenir y abordar situaciones que comprometan la integridad, dignidad o seguridad de cualquier miembro de la comunidad educativa y de sus grupos de interés.

- El Programa de Vigilancia Epidemiológica, junto con las estrategias institucionales para la prevención y atención de emergencias y desastres, contribuye a la creación de un entorno laboral seguro y protegido.
- Durante la pandemia, la universidad adaptó y fortaleció sus servicios y actividades de Bienestar Universitario, con el objetivo de ofrecer un apoyo integral que atendiera las necesidades emergentes de la comunidad universitaria con bienestar físico, mental, emocional y social.

### Oportunidades de mejora

- Es necesario garantizar que los servicios y programas de bienestar sean accesibles en todos los escenarios físicos y virtuales en los que se desarrollan las actividades académicas y administrativas de la universidad, incluyendo los escenarios de práctica.
- Se debe revisar y actualizar las estrategias de bienestar dirigidas a docentes, administrativos y directivos, con el fin de incrementar su participación y responder más efectivamente a sus necesidades y expectativas.
- Hay que seguir fortaleciendo las estrategias de bienestar dirigidas a los estudiantes de posgrado, con el fin de incrementar su participación y responder más efectivamente a sus necesidades y expectativas.
- Finalmente, implementar una evaluación periódica del clima organizacional que proporcione datos objetivos para el diseño y desarrollo de estrategias orientadas a mantener y mejorar el ambiente laboral y el bienestar.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 9 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*. En el proceso de autoevaluación anterior la calificación fue de 4,4, lo que muestra un avance institucional en lo que se refiere a la estructura y el funcionamiento del bienestar institucional.



## Conclusiones del factor 9

La Universidad CES ha demostrado un firme compromiso con el desarrollo humano y la calidad de vida de su comunidad universitaria; este compromiso se materializa a través de un modelo de bienestar institucional centrado en la permanencia estudiantil, el desarrollo personal y profesional, la salud integral y la construcción de una comunidad académica cohesionada. Las políticas institucionales, el equipo humano, la infraestructura física y los recursos técnicos y financieros garantizan una adecuada implementación de las estrategias, actividades y servicios que componen dicho modelo.

Se destaca la capacidad de la universidad para adaptarse a las circunstancias cambiantes, como la pandemia, cuando reforzó los programas y servicios de bienestar para responder a las necesidades emergentes de la comunidad. Además, los programas específicos, como Residentes con Bienestar, han tenido un impacto positivo al abordar con pertinencia los retos propios de cada grupo de interés.

La implementación de políticas, rutas y protocolos para la prevención y atención de situaciones de violencia, abuso, acoso o maltrato ha contribuido a que la universidad sea un entorno seguro y protector.

Asimismo, la Universidad CES ha implementado condiciones sólidas de seguridad y salud en el trabajo con una estrategia integral y preventiva. Con el Programa de Vigilancia Epidemiológica y las estrategias para la gestión del estrés laboral, monitorea y aborda continuamente los riesgos que puedan comprometer el bienestar de los colaboradores. Además, garantiza un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la identificación y mitigación de riesgos, la promoción de hábitos de autocuidado y la formación de líderes que actúan como factores protectores para sus equipos.

A pesar de los avances significativos, la universidad reconoce la necesidad de seguir actualizando y ajustando sus estrategias de bienestar, especialmente para mejorar la participación de profesores, administrativos, directivos y estudiantes de posgrado en los programas existentes. La accesibilidad universal a los servicios de bienestar, tanto en los espacios físicos como en los virtuales, se plantea como una oportunidad de mejora para garantizar que todos los miembros de la comunidad universitaria se beneficien plenamente de sus iniciativas.

### Juicio de calidad del factor

Tabla F9-3. Calificación del factor 9

| <b>Factor</b>              | <b>Ponderación del factor</b> | <b>Característica</b>                                       | <b>Ponderación de la característica con relación al factor</b> | <b>Juicio de calidad de la característica</b> | <b>Juicio de calidad del factor</b> |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 9. Bienestar institucional | 7,00%                         | 27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional | 100,00%                                                        | 4,70                                          | 4,70                                |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación, es posible establecer que el factor 9. Bienestar institucional *se cumple plenamente*.



## FACTOR 10

# Comunidad de profesores

## Introducción

En 1977, el Instituto de Ciencias de la Salud fue fundado por un grupo de profesores que tuvieron el sueño y la visión de crear una institución comprometida con la excelencia, enfocada en la docencia, la investigación, la innovación y la extensión. Su objetivo, desde el nacimiento de la universidad, fue contribuir al desarrollo de la sociedad y a la formación de individuos libres, autónomos, éticos, científicos y competentes, preparados para enfrentar los retos de un mundo globalizado.

Para la Universidad CES, un profesor es aquella persona que, por sus cualidades humanas, fundamento pedagógico y conocimientos especializados, desarrolla actividades en una o varias de las siguientes funciones: docencia, investigación, innovación, extensión o administración académica.

El Proyecto Educativo Institucional define en los siguientes términos las características que debe tener un profesor de la Universidad CES:

- Que quiera ser docente. Que tenga motivación para compartir con otros sus conocimientos y sus experiencias. Que goce con el desempeño de esta actividad.
- Con visión humanística que le permita adaptarse no solo a la misión y valores de la Universidad CES, sino asimismo a la generación que le corresponda educar.
- Poseedor de sólidos valores éticos y morales.
- Con un alto perfil académico, expresado en sus conocimientos y su nivel de formación profesional.
- Capacitado en aspectos pedagógicos, en tecnología educativa, capaz de utilizar los recursos

informáticos en beneficio de su ejercicio docente, con una alta capacidad de innovación y dominio de una segunda lengua.

- Que tenga capacidad crítica para el análisis de la información.
- Que sea abierto y capacitado para vincularse a proyectos de investigación en su área. Que su espíritu investigativo lo lleve a motivar en sus estudiantes la búsqueda de las respuestas a sus inquietudes académicas y científicas.
- Que sea un permanente innovador en los procesos académicos, además de tener la capacidad de trabajarlos en forma interdisciplinaria.
- Que sea permeable y que se adapte a los cambios que la generación le exige.
- Que actúe como un maestro, es decir, que tenga gran coherencia entre lo que piensa y la forma como actúa.
- Que tenga un deseo permanente de actualización y que disponga de la capacidad para hacerlo de manera autónoma.
- Que tenga facilidad de conocimiento para guiar los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Que sea un docente satisfecho de sí mismo y de su trabajo para hacer de su día a día la razón de ser de su ejercicio profesional.
- Que sea respetuoso de la normatividad institucional.

El presente factor expone los avances institucionales en la consolidación de su comunidad de profesores en áreas clave como la cualificación docente, el escalafón profesoral, la movilidad académica y la interacción nacional e internacional.



## CARACTERÍSTICA 28

## Derechos y deberes de los profesores

### El Estatuto Profesoral en la universidad

El Estatuto Profesoral está definido en los siguientes acuerdos del Consejo Superior: Política de Docencia, Acuerdo 0209 de 2009 (documento adjunto 53); Reglamento Docente, Acuerdo 0244 de 2016 (documento adjunto 80), y Reglamento del Escalafón Docente, Acuerdo 0255 de 2018 (documento adjunto 81). Estos acuerdos se encuentran publicados en el micrositio de desarrollo docente.<sup>16</sup>

La función docente, para la Universidad CES, se fundamenta en los siguientes principios: excelencia académica, respeto, equidad, libertad de cátedra y debido proceso. Estos principios están definidos en el Reglamento Docente, documento que establece los criterios académicos para la selección y la vinculación de los profesores, además de los derechos, deberes, responsabilidades, funciones y seguimiento de los docentes. Asimismo, establece los lineamientos sobre la remuneración, los permisos y licencias, el régimen disciplinario, el escalafón y las capacitaciones.

## Resultados de la aplicación de la normatividad docente

La aplicación de la normatividad que rige la actividad docente en la universidad ha dado lugar a importantes resultados:

- a. **Incremento en el número de docentes escalafonados:** La universidad pasó de 706 profesores escalafonados en 2019 a 813 en 2023, lo que evidencia un incremento del 15,16% (característica 30).
- b. **Fortalecimiento de la agenda de cualificación docente:** La universidad ha estructurado una

agenda de cualificación docente que responde con pertinencia a las necesidades de formación de los profesores y a las exigencias de implementación del modelo pedagógico de la universidad. Se destacan el programa de formación en inglés (111 docentes participantes entre 2023-2024), la formación en simulación (167 docentes entre 2019-2024) y la participación en la diplomatura en Docencia Universitaria (718 docentes) (característica 31).

- c. **Evaluación de los profesores:** El promedio de la evaluación de los profesores de la universidad durante el periodo 2019-2023 es de 4,80, lo que evidencia su excelencia en el desarrollo de las actividades de docencia, investigación, innovación y extensión.
- d. **Cualificación del perfil de los docentes:** Entre 2019 y 2024 se ha incrementado en un 15,90% el número de docentes con especialización médico-quirúrgica, en un 23,27% los docentes con maestría y en un 25% el número de docentes con doctorado. Asimismo, la institución ha establecido un requisito de segunda lengua (B2) para todos los docentes que pasen a contrato a término indefinido (característica 29).
- e. **Ampliación de los beneficios para los docentes adscritos:** El número de docentes adscritos ha pasado de 453 en 2019-1 a 791 en 2024-1, y han surgido nuevos estímulos e incentivos, como la posibilidad de acceder al escalafón docente, acceso a la agenda de cualificación, descuentos en los programas de educación formal, educación continua y servicios de la universidad, entre otros (característica 30).
- f. **Representatividad de los profesores en los órganos de gobierno institucional:** Los profesores tienen representación permanente con voz y voto en el Consejo Académico y en el Consejo Superior, lo que les permite participar activamente en las discusiones y decisiones estratégicas de la universidad. La elección de los representantes es realizada mediante votación, con una amplia participación de los docentes.
- g. **Mejoramiento en la clasificación de MinCiencias:** La universidad ha tenido un crecimiento importante en el número de profesores clasificados en MinCiencias, pasando de 21 investigadores sénior en 2019 a 50 en 2024 (factor 6).



### Apreciación de los profesores sobre el Reglamento Docente

Las encuestas de apreciación realizadas en el marco del proceso de autoevaluación evidencian una percepción

muy positiva de los profesores acerca del Reglamento Docente, su pertinencia, vigencia, aplicación y aporte al logro de la misión institucional (tabla F10-1).

Tabla F10-1. Percepciones sobre el Reglamento Docente

| Aspecto evaluado                                                          | Profesores |      |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|------|
|                                                                           | Media      | DS   |
| Contribuciones del Reglamento Docente al logro de la misión institucional | 4,66       | 0,63 |
| Pertinencia del Reglamento                                                | 4,60       | 0,66 |
| Vigencia del Reglamento                                                   | 4,52       | 0,71 |
| Aplicación transparente y equitativa del Reglamento                       | 4,58       | 0,74 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad cuenta con un Estatuto Profesoral coherente con el Proyecto Educativo Institucional, el cual aplica en condiciones de transparencia y equidad.
- Existen mecanismos explícitos, intencionados y efectivos para aplicar el Estatuto Docente. La comunidad de profesores muestra una sólida apropiación de la normativa institucional que rige su actividad.
- La aplicación de la normatividad docente se ve reflejada en el mejoramiento de la clasificación de los profesores ante MinCiencias, el incremento en el número de profesores escalafonados, la cualificación del perfil de los profesores, la evaluación integral de desempeño y la representación en los órganos de gobierno.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario actualizar, armonizar e integrar el Reglamento Docente y el escalafón en una sola política (Estatuto Profesoral) con el fin de facilitar la gestión integral del cuerpo docente y asegurar la coherencia con los objetivos institucionales y normativas vigentes.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 10 a esta característica es de 4,6, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 4,5, lo cual sugiere un avance en esta característica con relación al proceso de autoevaluación anterior.





CARACTERÍSTICA 29

# Planta profesoral

## Mecanismos de selección y vinculación

Según el Reglamento Docente, la selección de los profesores se hace mediante convocatoria (abierta y pública o cerrada y privada, dependiendo del perfil requerido). En los dos casos son preseleccionados los candidatos según la valoración de las hojas de vida, y son remitidos al Área de Talento Humano, donde tiene lugar el procedimiento de selección, en compañía de las facultades. Una vez concluido dicho proceso, es formalizado el nombramiento ante el Consejo Académico y le sigue el proceso administrativo de contratación.

La universidad dispone de un procedimiento para la selección por competencias que asegura la identificación de candidatos idóneos y alineados con los valores y el Proyecto Educativo Institucional (documento adjunto 34).

## Denominaciones de los profesores según el tipo de vinculación

La vinculación de los profesores a la universidad puede ser llevada a cabo a través de las siguientes modalidades contractuales:

- **Contrato por duración de la obra:** Suscrito con los profesores que se vinculen con una intensidad horaria menor de 20 horas semanales y por el periodo académico fijado por el contrato de la referencia.
- **Contrato a término fijo:** Suscrito con los profesores que se vinculen de manera temporal para reemplazar personal docente.
- **Contrato a término indefinido:** Suscrito con los docentes para laborar 20 horas o más a la semana.
- **Docente intermitente:** Suscrito con los docentes que desarrollan actividades académicas de corta duración y de manera ocasional, usualmente módulos o asignaturas en programas de posgrado. La figura contractual de estos docentes también corresponde a obra labor.

Adicionalmente, la universidad ha definido la figura de docentes adscritos para reconocer a aquellos profesionales que, sin tener vinculación laboral con la universidad, desarrollan actividades formativas en los escenarios de práctica de salud, empresariales o de

otra índole.

Recientemente, la institución creó la figura de *personal asistencial de apoyo a la docencia* para hacer referencia a los profesionales contratados por la universidad para realizar una actividad profesional o asistencial en los centros de servicios, y que, en el marco de dicha actividad, acompañan procesos de formación de los estudiantes. Es el caso de los médicos veterinarios del Centro de Medicina Veterinaria y Zootecnia (CVZ), cuya función principal es la atención de pacientes, pero que continuamente acompañan a los estudiantes en sus actividades de formación en el CVZ.

## Comunidad de profesores CES

La tabla F10-2 presenta la caracterización de la comunidad de profesores de la universidad y compara su conformación entre 2019-1 y 2024-1. Se observa un incremento del 22,34% en el número de profesores, aunque se presenta una leve disminución en el número de profesores de medio tiempo y tiempo completo (de 511 en 2019 a 498 en 2024).

El número de profesores escalafonados en las máximas categorías (asociados y titulares) incrementó de 96 a 119, e igualmente mejoró la clasificación en la medición de MinCiencias (de 21 investigadores sénior a 50). En lo que respecta a la formación del cuerpo profesoral, se evidencia un crecimiento del 18,83% en el número de profesores con maestría (o especialidad médico-quirúrgica) y del 25% de los profesores con doctorado.

Tabla F10-2. Caracterización de la comunidad de profesores

| Categoría                                                | 2019-01 | 2024-1 |
|----------------------------------------------------------|---------|--------|
| Total de profesores                                      | 1.486   | 1.818  |
| Según dedicación                                         |         |        |
| Profesores tiempo completo                               | 260     | 258    |
| Profesores medio tiempo                                  | 251     | 240    |
| Según tipo de vinculación                                |         |        |
| Profesores contrato término indefinido                   | 375     | 321    |
| Profesores contrato término fijo                         | 398     | 395    |
| Profesores contrato obra labor (intermitentes y cátedra) | 260     | 311    |
| Profesores adscritos                                     | 453     | 791    |
| Según género                                             |         |        |
| Profesoras                                               | 703     | 978    |
| Profesores                                               | 783     | 840    |



**Según edad**

|                          |    |    |
|--------------------------|----|----|
| Profesoras edad promedio | 40 | 40 |
| Profesores edad promedio | 47 | 46 |

**Según nivel de formación**

|                                                     |     |     |
|-----------------------------------------------------|-----|-----|
| Profesores con doctorado                            | 88  | 110 |
| Profesores con maestría                             | 361 | 445 |
| Profesores con especializaciones médico-quirúrgicas | 547 | 634 |

**Según clasificación MinCiencias**

|                                                       |    |     |
|-------------------------------------------------------|----|-----|
| Profesores investigadores emérito (MinCiencias)       | 1  | 1   |
| Profesores investigadores sénior (MinCiencias)        | 21 | 50  |
| Profesores investigadores asociado (MinCiencias)      | 36 | 37  |
| Profesores investigadores <i>junior</i> (MinCiencias) | 88 | 106 |

Fuente: DataCes – Desarrollo Docente

El anexo F10-1 presenta la información detallada de los docentes en lo que respecta a tipo de contratación, dedicación y nivel de formación.

Respecto al origen académico de la comunidad de profesores, el 43% de ellos obtuvieron su último título formal en la Universidad CES, seguida de la Universidad de Antioquia (18,70%), la Universidad Pontificia Bolivariana (5,60%), la Universidad EAFIT (3,60%) y la Universidad Nacional de Colombia (3,30%). El 7,21% de los profesores obtuvieron su último título académico por fuera del país. Esta distribución garantiza un buen equilibrio entre los profesores formados internamente y los que provienen de otras instituciones del ámbito nacional o internacional.

El 98,16% de los profesores son colombianos, y el 1,84% restante provienen de países como México, Cuba, Brasil, Venezuela, Estados Unidos, entre otros.

La razón de estudiante/docente tiempo completo equivalente ha pasado de un profesor por cada once estudiantes en 2019-1 a un profesor por cada nueve estudiantes en 2024-1, lo cual refleja la coherencia con el modelo pedagógico de la universidad, basado en el acompañamiento personalizado, el aprender haciendo y el aprender en contexto (anexo F10-2).

**Plan de trabajo docente**

El plan de trabajo docente es una herramienta estratégica de gestión del talento que facilita la asignación equilibrada de funciones, teniendo en cuenta la experiencia, formación, intereses de los profesores y el plan estratégico de las facultades. Este plan es elaborado semestralmente en consenso con cada profesor, lo que refuerza su compromiso con las responsabilidades asignadas y los procesos académicos de las facultades.

En 2023, el Consejo Académico aprobó los lineamientos para la construcción del plan docente (documento adjunto 82), que define los criterios para la asignación de tiempos dedicados a la docencia, investigación, innovación, transferencia tecnológica, extensión, actividades académico-administrativas y cualificación docente. El anexo F10-3 presenta en detalle la distribución del plan de trabajo docente en la universidad entre 2019 y 2024-1.

**Los docentes adscritos y su importancia para el modelo pedagógico de la universidad**

El aprendizaje en entornos reales es uno de los pilares del modelo pedagógico, por lo cual los estudiantes se exponen a experiencias de aprendizaje en contexto desde los primeros semestres. Para acompañar estos procesos de formación en contexto, la universidad ha estructurado la figura de docentes adscritos, que son aquellos profesionales que, sin tener vinculación laboral con la universidad, acompañan el proceso formativo de los estudiantes, especialmente en los escenarios de práctica donde ejercen su actividad laboral.

Los docentes adscritos son expertos en su ámbito profesional y se desempeñan en escenarios clínicos, no clínicos, institucionales y comunitarios en todas las áreas del conocimiento. Esto permite que los estudiantes de últimos semestres o niveles avanzados de formación sean acompañados por profesionales con amplia experiencia en el ejercicio aplicado de la profesión. Los docentes adscritos pueden ingresar y ascender en el escalafón docente y además tienen acceso a la agenda de cualificación, entre otros beneficios.

**Apreciación sobre la suficiencia del número de profesores**

La apreciación de los docentes y los estudiantes sobre la suficiencia del número de profesores para



atender de forma adecuada las demandas del proceso formativo tuvo una calificación promedio de 4,19 entre los primeros y de 4,52 entre los segundos. Los estudiantes tienen una valoración positiva acerca de la suficiencia del cuerpo docente para atender los requerimientos del proceso formativo, pero dicha percepción es diferente en el caso de los profesores. Al discutir este hallazgo en la sesión de autoevaluación del factor 10, la conclusión fue que, si bien la razón

estudiante/docente TCE es bastante positiva, las necesidades de acompañamiento académico y personal que hoy manifiestan los estudiantes demandan cada vez más tiempo de los profesores. Los efectos de la pandemia sobre los aprendizajes de los estudiantes y los desafíos que enfrentan los jóvenes en el ámbito psicosocial y de salud mental generan una demanda creciente de atención que debe ser considerada por la universidad.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- Los profesores de la universidad constituyen una comunidad consolidada, diversa, con experiencia disciplinar y con sólidas competencias para el desarrollo de su labor.
- El número y perfil de los profesores permite responder suficientemente a los requerimientos de los programas, las funciones misionales y la proyección institucional.
- Durante el periodo de la actual autoevaluación es evidente un incremento en el número de docentes con maestría y doctorado, así como en el número de docentes en las máximas categorías del escalafón docente, lo cual da cuenta del fortalecimiento de la planta profesoral.
- Los docentes adscritos desempeñan un papel fundamental en la comunidad académica de la universidad, ya que facilitan los procesos de aprendizaje en entornos reales, gracias a lo cual los estudiantes desarrollan competencias prácticas. Además, actúan como articuladores clave entre la universidad y el sector externo, fortaleciendo así la conexión con el entorno profesional y laboral.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario establecer criterios diferenciados para la elaboración del plan docente según el nivel de formación de los profesores y su categoría en el escalafón.
- Asimismo, mejorar la asignación de tiempo de los profesores dentro del plan de trabajo para el desarrollo de actividades de investigación y de extensión, en coherencia con el plan de acción de cada facultad.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 10 a esta característica es de 4,5, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 4,3, lo cual sugiere un avance en esta característica con relación al proceso de autoevaluación anterior.



## CARACTERÍSTICA 30

## Trayectoria profesoral

### Evaluación de los profesores

En la Universidad CES, la evaluación de los profesores es un pilar clave en los procesos de aseguramiento de la calidad. Este mecanismo permite identificar tanto las fortalezas como las oportunidades de mejora en el desempeño docente, lo que a su vez facilita la implementación de estrategias dirigidas al desarrollo profesoral y al fortalecimiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. La característica 16, que abarca la evaluación de directivos, docentes y personal administrativo, detalla el proceso de evaluación y retroalimentación de los profesores, así como el seguimiento a los planes de mejoramiento establecidos.

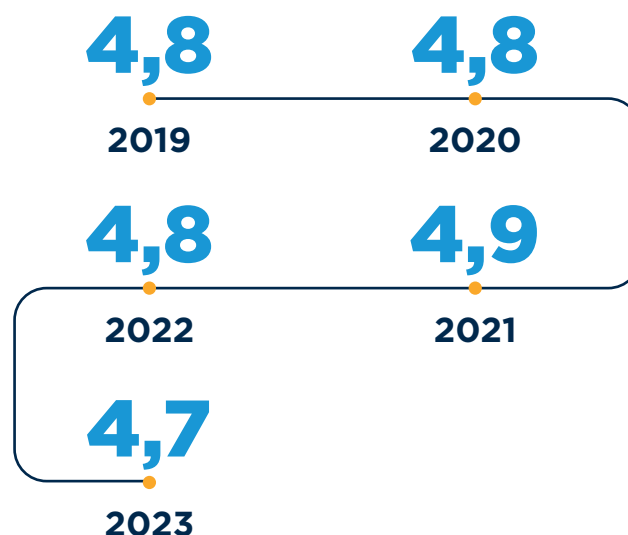
Existe una relación recíproca entre el plan de trabajo docente y la evaluación del profesorado. Por un lado, la evaluación permite verificar el cumplimiento de los compromisos y productos establecidos en el plan docente. Al mismo tiempo, los resultados de dicha evaluación orientan la toma de decisiones respecto al ajuste del plan de trabajo, al identificar necesidades de formación y capacitación.

Los profesores que obtienen una calificación inferior a 4,00 en su evaluación anual son acompañados mediante planes individuales de desarrollo docente, orientados estos a fortalecer las competencias necesarias para el adecuado desempeño de su labor. En este proceso participan el profesor, el Comité de Currículo, el Consejo de Facultad y el Área de Desarrollo Docente, en colaboración con las áreas de apoyo, como Talento Humano y Bienestar Universitario, entre otras.

A continuación, se presentan los resultados globales de la evaluación de desempeño de los profesores entre 2019 y 2023 (figura F10-1):

**Figura F10-1. Resultados de la evaluación docente**

Promedio desempeño docente  
2019-2023



Fuente: Desarrollo Docente

### El escalafón docente

En febrero de 2018 fue aprobado el Acuerdo 0255, por medio del cual el Consejo Superior establece el escalafón docente que actualmente está vigente (documento adjunto 81). El escalafón de la universidad contempla cuatro categorías: instructor, asistente, asociado y titular. Los profesores pueden ingresar y ascender en el escalafón como resultado de las labores realizadas en docencia, investigación, innovación y extensión que lleven a cabo con la filiación institucional CES. La categoría del escalafón está ligada al salario, de tal modo que el ascenso implica un incremento en la base de ingresos.

La universidad brinda a todos sus profesores, independientemente de su tipo de vinculación, la oportunidad de ingresar y ascender en el escalafón, lo que fomenta su compromiso y sentido de pertenencia. Esta decisión estratégica busca generar un mecanismo de reconocimiento a su labor, contribuir a la retención del talento, impulsar el desarrollo docente y la actualización permanente e incentivar la diversidad del cuerpo profesoral.

Para el ascenso en el escalafón, la institución toma en consideración el tiempo de vinculación, los logros obtenidos en el desarrollo de sus funciones de docencia, investigación, innovación, extensión o administración académica, y la evaluación de desempeño. La



reglamentación permite homologar el escalafón de los docentes que provienen de otras universidades acreditadas o con programas acreditados en el área respectiva en la que el docente se desempeña.

El salario de los profesores de la universidad es establecido a partir de su formación de pregrado y posgrado y su categoría en el escalafón. A continuación se muestra el rango salarial de los profesores en 2024 (tabla F10-3).

Tabla F10-3. Rango salarial de los profesores según el nivel de formación y categoría en el escalafón 2024

| Formación                                                                                       | Categoría     |              |            |            |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|------------|------------|------------|
|                                                                                                 | Sin escalafón | Instructores | Asistentes | Asociados  | Titulares  |
| Doctorado + pregrado (seis años)                                                                | 13.826.500    | 13.960.092   | 14.026.884 | 14.160.472 | 14.294.062 |
| Especialista con subespecialización                                                             | 11.468.168    | 11.578.974   | 11.634.376 | 11.745.182 | 11.855.982 |
| Esp. clínica y maestría + pregrado (seis años)                                                  | 10.733.718    | 10.837.432   | 10.889.286 | 10.992.990 | 11.096.698 |
| Especialización en áreas diferentes a las clínicas/médico-quirúrgicas                           | 9.098.752     | 9.186.666    | 9.230.618  | 9.318.534  | 9.406.442  |
| Pregrado (seis años) / General                                                                  | 7.859.082     | 7.935.012    | 7.972.976  | 8.048.914  | 8.124.842  |
| Bacteriólogas / pregrado (cuatro años)                                                          | 4.902.564     | 4.949.938    | 4.973.622  | 5.020.988  | 5.068.358  |
| Especialización / Maestría / Pregrado (cuatro años)                                             | 7.859.082     | 7.935.012    | 7.972.976  | 8.048.914  | 8.124.842  |
| Tecnología                                                                                      | 3.356.486     | 3.388.920    | 3.405.134  | 3.437.566  | 3.469.992  |
| Tecnología con especialización APH                                                              | 3.944.744     | 3.982.864    | 4.001.914  | 4.040.026  | 4.078.138  |
| Doctorado + pregrado (cinco años)                                                               | 12.202.620    | 12.320.520   | 12.379.472 | 12.497.376 | 12.615.270 |
| Esp. clínica o maestría + pregrado (cinco años)                                                 | 8.733.866     | 8.818.250    | 8.860.446  | 8.944.828  | 9.029.216  |
| Especialización en áreas diferentes a las clínicas/médico-quirúrgicas + pregrado en humanidades | 8.004.098     | 8.081.432    | 8.120.096  | 8.197.432  | 8.274.770  |
| Pregrado (cinco años)                                                                           | 6.914.116     | 6.980.924    | 7.014.322  | 7.081.126  | 7.147.922  |
| Licenciado en humanidades                                                                       | 5.908.344     | 5.965.428    | 5.993.974  | 6.051.056  | 6.108.140  |

Fuente: Nómina.

La tabla F10-4 muestra el incremento en el número de profesores que forman parte del escalafón. La universidad pasó de 706 profesores escalafonados en 2019 a 813 en 2023.

Tabla F10-4. Número de docentes según categoría en el escalafón

| Año                | 2019   |            | 2020   |            | 2021   |            | 2022   |            | 2023   |            |
|--------------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|
|                    | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Instructor         | 474    | 27,80%     | 558    | 31,69%     | 579    | 29,42%     | 569    | 27,29%     | 508    | 25,00%     |
| Profesor Asistente | 122    | 7,16%      | 149    | 8,46%      | 163    | 8,28%      | 178    | 8,54%      | 167    | 8,22%      |
| Profesor Asociado  | 66     | 3,87%      | 67     | 3,80%      | 72     | 3,66%      | 73     | 3,50%      | 80     | 3,94%      |
| Profesor Titular   | 44     | 2,58%      | 52     | 2,95%      | 54     | 2,74%      | 60     | 2,88%      | 58     | 2,85%      |
| Sin escalafón*     | 999    | 58,59%     | 935    | 53,09%     | 1.100  | 55,89%     | 1.205  | 57,79%     | 1.219  | 59,99%     |
| Total general      | 1.705  | 100,00%    | 1.761  | 100,00%    | 1.968  | 100,00%    | 2.085  | 100,00%    | 2.032  | 100,00%    |

Fuente: DataCES.

\* Sin escalafón: son los docentes nuevos o que todavía no cumplen con los requisitos para ingresar al escalafón.



## Distinciones especiales

El Reglamento del Escalafón Docente (documento adjunto 81) contempla cinco distinciones especiales que la universidad concede a profesores internos o externos que han aportado de manera relevante al desarrollo de la institución en cada una de sus funciones sustantivas.

El reconocimiento como profesor adjunto es entregado a los docentes que, estando vinculados con una universidad nacional o extranjera, o con un organismo nacional o internacional, asumen temporalmente labores docentes en el CES sin vinculación laboral. Durante el periodo 2019-2023 fueron entregados cinco reconocimientos como profesor adjunto.

El reconocimiento como investigador asociado es otorgado a un profesional que, sin estar vinculado laboralmente con el CES, participa como investigador en trabajos realizados por docentes o investigadores de la institución. Durante el periodo 2019-2023 fueron entregados dos reconocimientos como investigador asociado.

La distinción como profesor honorario reconoce a personas eminentes que, sin estar vinculadas al CES, hubieran contribuido académicamente a su progreso y prestigio. Durante el periodo 2019-2023 fueron entregados dos reconocimientos como profesor honorario.

El reconocimiento de profesor emérito lo reciben aquellos docentes de la Universidad CES que a lo largo de su vida académica han demostrado dedicación, integridad y un enfoque humanístico, intelectual y científico, con lo que contribuyen significativamente al prestigio y desarrollo de la institución. Entre 2019 y 2023 fueron concedidas cuatro distinciones como profesor emérito.

La distinción *honoris causa* busca enaltecer a aquellas personas egresadas de otra universidad que se hayan distinguido en cualquier campo de la actividad humana, académica, intelectual e investigativa relacionada con las áreas del quehacer institucional en pregrado y posgrado. En la vigencia del proceso de autoevaluación han sido entregadas dos distinciones *doctor honoris causa* a prestigiosos académicos que han contribuido al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación en la universidad.

Las facultades son las encargadas de presentar las postulaciones al Consejo Académico, el cual realiza una valoración de los méritos académicos, científicos y profesionales de los candidatos, así como de su aporte a la universidad; a partir de su análisis emite un concepto para que la Sala de Fundadores (en el caso del doctorado *honoris causa*) o el Consejo Superior (en el caso de las otras distinciones) tome la decisión sobre el otorgamiento del reconocimiento. Este procedimiento se encuentra regulado en los Estatutos de la universidad.

Las distinciones especiales son entregadas en el marco del acto académico anual, junto con los ascensos en el escalafón y los premios a los ganadores de las Jornadas de Investigación e Innovación.

El anexo F10-4 presenta el detalle de las distinciones especiales entregadas entre 2019 y 2023.

## Otros beneficios y estímulos

Además del escalafón docente y las distinciones especiales, existen otros beneficios y estímulos para los profesores de la universidad, que se encuentran regulados en el Acuerdo 281 de 2023 del Consejo Superior. Los docentes tienen acceso gratuito a la agenda de cualificación docente; pueden acceder a apoyos para su formación posgradual, asistencia a eventos académicos y movilidad nacional e internacional; reciben financiación para el desarrollo de sus proyectos de investigación e innovación a través de las convocatorias institucionales, y descuentos en los programas de educación continua, educación formal y en los centros de servicios.

Asimismo, la institución hace un reconocimiento a su labor a través de la celebración del Día del Docente, la celebración de años de servicio a la institución y la presentación de sus trabajos en las jornadas de investigación e innovación y en las jornadas de docencia.

Con relación a los beneficios y estímulos laborales, los docentes forman parte del fondo de empleados, cuentan con días remunerados de descanso en diferentes momentos del año (Semana Santa, mitad de año y jornadas universitarias) y tienen acceso a todo el portafolio de Bienestar Universitario; asimismo, aquellos con contrato de obra labor que tienen continuidad entre los periodos académicos no son desvinculados de la seguridad social.





## Beneficios para los docentes adscritos

La Universidad CES, consciente de la importante labor de acompañamiento que realizan los docentes adscritos en los escenarios de práctica formativa, ha dispuesto de diversos mecanismos de estímulo para enaltecer y valorar su dedicación, compromiso y profesionalismo en la formación de futuras generaciones:

- Acceso al escalafón docente.
- Certificación de su actividad como docentes adscritos.
- Entrega de carné institucional.
- Descuentos en el valor de matrícula para sus hijos en programas de pregrado y educación continua en la universidad.
- Apoyo en formación en maestrías y posgrados no clínicos en la universidad.
- Acceso gratuito a las bases de datos, a los cursos de capacitación de la biblioteca y a un paquete Office 365 en nube licenciado con la universidad.
- Acceso gratuito a la oferta de desarrollo docente de la universidad.
- Acceso gratuito al curso sobre educación en ambiente clínico humano y al curso sobre educación en ambientes clínicos animales.

El anexo F10-5 detalla la información sobre los beneficios entregados a los docentes adscritos entre 2019 y 2024.

## Estabilidad laboral de los profesores durante la pandemia

Durante la pandemia de COVID-19, la Universidad CES garantizó la continuidad de las condiciones laborales para todos sus profesores mientras durara la emergencia sanitaria. Además, implementó un acompañamiento integral a través de Bienestar Institucional, Seguridad y Salud en el Trabajo, y CES Digital, con el fin de apoyar a los docentes en su proceso de adaptación a las nuevas condiciones y desafíos derivados de la pandemia.

La Universidad CES fue pionera en el desarrollo del protocolo de bioseguridad para el retorno a actividades presenciales bajo el modelo de alternancia, el cual sirvió de ejemplo para otras IES.

## Mecanismos de participación en la toma de decisiones institucionales

Según lo estipulado en los Estatutos, los órganos de dirección de la universidad cuentan con la participación de representantes de los profesores, los cuales son

elegidos mediante votación producto de convocatoria abierta (anexo F10-6). El Acuerdo 0215 de 2009 del Consejo Superior reglamenta la participación de los profesores, egresados y estudiantes en el Consejo Superior y de los profesores y estudiantes en el Consejo Académico (documento adjunto 83). Las condiciones para ser elegido representante de los profesores ante los órganos de gobierno son las siguientes:

- Acreditar una vinculación de medio tiempo o más.
- Acreditar periodo mínimo de vinculación con la universidad de dos años.
- No haber sido sancionado disciplinariamente.

El anexo F10-7 presenta el detalle de los profesores que han asumido la representación en el Consejo Superior y en el Consejo Académico en el periodo 2019-2024.

## Apreciación de los profesores sobre la trayectoria docente en la universidad

Las encuestas de apreciación realizadas en el marco del proceso de autoevaluación muestran una apreciación positiva entre los docentes respecto de las normas y criterios establecidos para la selección, vinculación, permanencia, evaluación y estímulos de los profesores. Los profesores reconocen que existe un proceso de evaluación transparente, pertinente, equitativo y eficaz para valorar su desempeño y planificar su desarrollo profesional.

No obstante, el Comité Evaluador del factor concluye que, en lo referente a estímulos y reconocimientos, es necesario mejorar los procesos de comunicación y socialización de los beneficios e incentivos existentes, con el fin de fomentar una mayor apropiación y aprovechamiento por parte de los profesores.

Si bien los salarios de los profesores son muy competitivos en comparación con otras universidades de características similares, es necesario revisar los criterios para la definición de la estructura salarial, pues actualmente el peso que tiene el nivel de formación sobre la categoría del escalafón no genera un estímulo suficiente para promover la carrera docente. Actualmente la institución lleva a cabo un proceso de revisión de su estructura académica que incluye este aspecto.

La tabla F10-5 presenta los resultados de la encuesta de apreciación con respecto a la trayectoria docente en la universidad.



Tabla F10-5. Percepciones sobre la trayectoria docente en la universidad

| Aspecto evaluado                                                                                                         | Profesores |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|
|                                                                                                                          | Media      | DS   |
| Transparencia en los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores.                                             | 4,53       | 0,80 |
| Pertinencia de los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores.                                               | 4,47       | 0,82 |
| Equidad en la evaluación de profesores.                                                                                  | 4,53       | 0,80 |
| Eficacia de la evaluación de profesores.                                                                                 | 4,38       | 0,89 |
| Pertinencia de las normas para la selección, vinculación y permanencia de los profesores.                                | 4,38       | 0,86 |
| Vigencia y actualización de las normas para la selección, vinculación y permanencia de los profesores.                   | 4,38       | 0,85 |
| Aplicación transparente y equitativa de las normas para la selección, vinculación y permanencia de los profesores.       | 4,41       | 0,89 |
| Impacto del otorgamiento de estímulos y reconocimientos en el ejercicio docente.                                         | 4,10       | 0,97 |
| Medida en que el escalafón docente permite la movilidad, cualificación y promoción profesional.                          | 4,09       | 0,92 |
| Correspondencia entre los méritos académicos, pedagógicos y profesionales y la remuneración económica de los profesores. | 4,11       | 1,04 |
| Transparencia para la determinación de la asignación salarial y estímulos a los profesores.                              | 4,35       | 0,90 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- Durante el periodo de la actual autoevaluación el total de docentes escalafonados creció en 15,16% y se mantiene un promedio de 42,93% del total de los docentes en el escalafón.
- La universidad cuenta con adecuadas condiciones de remuneración para los docentes, lo cual permite la atracción y retención de talento humano altamente cualificado para el desarrollo de las funciones sustantivas.
- La formalización de los beneficios otorgados a los docentes adscritos fortalece el relacionamiento institucional y contribuye a mejorar su compromiso, satisfacción y desempeño.
- Existen mecanismos claros, equitativos y transparentes para la representación de los profesores en los órganos de gobierno de la universidad.
- Durante la pandemia, la universidad garantizó la estabilidad y las condiciones laborales de los profesores, al tiempo que ofreció un acompañamiento integral para ayudarlos a enfrentar los desafíos pedagógicos y personales que surgieron con el confinamiento. Este apoyo incluyó recursos y estrategias para adaptarse a las nuevas exigencias educativas y para preservar su bienestar personal y profesional.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario revisar los criterios para la definición de la estructura salarial de los profesores, de manera que le otorguen un mayor peso a la trayectoria y desarrollo en la carrera docente.
- Es importante fortalecer los procesos de socialización y comunicación de los incentivos y beneficios entregados a los docentes, incluyendo el escalafón, para lograr una mayor apropiación y aprovechamiento de dichos estímulos por parte de los profesores.
- Si bien existen estímulos claramente definidos para reconocer a los profesores en actividades de docencia e investigación, es importante implementar incentivos y reconocimientos específicos para los docentes que realizan actividades de extensión y proyección social.
- Finalmente, implementar mecanismos que refuercen la participación de los estudiantes en la evaluación de los profesores, con el objetivo de obtener una visión más detallada del desempeño docente.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 10 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador le asignó una calificación de 4,7, lo cual indica que esta característica se mantiene en un alto nivel de cumplimiento.



CARACTERÍSTICA 31

# Desarrollo profesoral

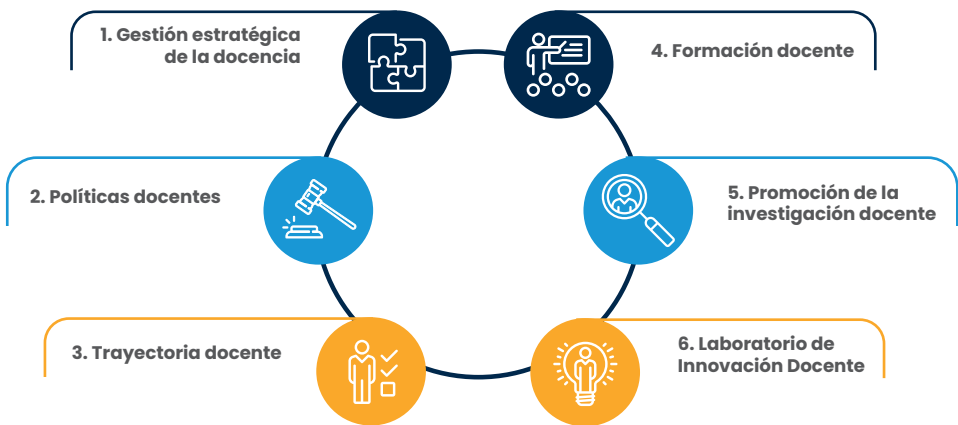
## El Área de Desarrollo Docente CES como contribución al fortalecimiento de la labor profesoral

Desde el año 2022, la universidad creó el Área de Desarrollo Docente, la cual acogió entre sus retos las recomendaciones derivadas del proceso de reacreditación institucional: “...Se sugiere seguir fortaleciendo el Reglamento Docente para que se

convierta en uno de los vehículos que estimula la producción académica. El plan de trabajo es una herramienta muy eficiente que se debe seguir fortaleciendo de acuerdo con los desarrollos de los programas y la articulación de los procesos misionales...”.

Esta área, perteneciente a la Dirección Académica, tiene como propósito fundamental gestionar y fortalecer la labor profesoral en coherencia con la misión y visión institucional. Se estructura en las siguientes líneas de acción (figura F10-2):

Figura F10-2. Líneas de acción de Desarrollo Docente



Fuente: Desarrollo Docente

- 1. Gestión estratégica de la docencia:** Apoyo a las facultades en los procesos relacionados con la gestión profesoral (plan docente, evaluación, planes de mejoramiento, etc.).
- 2. Políticas docentes:** Actualización, gestión y articulación de las normas de la universidad para los docentes. Para esta línea articula el trabajo con la Secretaría General, Bienestar Universitario y las facultades.
- 3. Trayectoria docente:** Fortalecimiento y acompañamiento de los procesos de selección, ingreso, permanencia y relevo generacional. En esta línea articula el trabajo con Talento Humano, Bienestar Institucional y otras áreas de la Dirección Académica.
- 4. Formación docente:** Diseño e implementación de las estrategias de cualificación docente y de

formación de alto nivel para los profesores de la universidad.

- 5. Promoción de la investigación docente:** Dinamización de la investigación que surge a partir de las experiencias docentes que fortalecen la labor de los profesores en la universidad. Esta línea se articula con el Grupo de Investigación en Educación Superior (GIES).
- 6. Laboratorio de Innovación Docente:** Espacio colaborativo donde los docentes pueden experimentar, desarrollar y evaluar nuevas metodologías y tecnologías educativas, con el objetivo de mejorar la enseñanza y optimizar el aprendizaje. Esta línea está articulada con la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación de la universidad y con CES Digital, y su desarrollo está previsto para el año 2026.



El área dispone de un presupuesto institucional que cubre los costos operativos, de personal y de apoyo al desarrollo docente (anexo F10-8). También cuenta con infraestructura adecuada, incluyendo una oficina central en el bloque B y un sistema de conexión virtual que permite la comunicación con docentes en otras sedes. Asimismo, tiene un micrositio actualizado y accesible en la página web de la universidad.

Estrategias para el desarrollo profesoral

Las estrategias de desarrollo profesoral están definidas en la Política de Docencia y el Reglamento Docente. Asimismo, el Acuerdo 0189 de 2008 del Consejo Superior regula los auxilios y préstamos condonables destinados a la capacitación del personal docente. Más recientemente, el Acuerdo 281 de 2023 estableció los beneficios ofrecidos por la universidad a toda la comunidad académica, incluidos los profesores en sus diversas modalidades de contratación.

Las estrategias de desarrollo docente en la universidad se dividen en tres líneas:

- a. **Agenda de cualificación docente:** Es el programa de cualificación institucional para los profesores, realizado semestralmente en articulación con diversas áreas de la universidad. Esta agenda incluye una oferta de cualificación en competencias pedagógicas, digitales, interculturales, científicas, disciplinares y de desarrollo personal (documento adjunto 97). La información detallada sobre la participación en la agenda está en la tabla F10-6:

Tabla F10-6. Participación de profesores en actividades de cualificación docente

| Año  | Total de profesores |
|------|---------------------|
| 2019 | 362                 |
| 2020 | 500                 |
| 2021 | 535                 |
| 2022 | 494                 |
| 2023 | 581                 |
| 2024 | 365                 |

Fuente: DataCES.

- 2. **Participación en eventos:** Se refiere a los apoyos entregados por la universidad para la participación de los profesores en eventos académicos o de cualificación en los ámbitos local, nacional o internacional a través de tiquetes, viáticos e inscripciones. Entre 2019 y 2024 la institución entregó 857 apoyos por valor de 1.457 millones de pesos (anexo F10-9).

- 3. **Apoyo a la educación formal:** Hace referencia a los apoyos que brinda la universidad para la realización de estudios de posgrado de los profesores, representados en la descarga de tiempo, licencia remunerada o pago de matrícula. Durante el periodo de la actual autoevaluación 34 docentes recibieron apoyo (anexo F10-10).

Ejemplo inspirador: Tres experiencias estratégicas de cualificación docente

A través de la agenda de cualificación docente, la universidad promueve el conocimiento y la apropiación del Proyecto Educativo Institucional entre los profesores, al tiempo que contribuye al desarrollo de las competencias requeridas para la adopción e implementación plena del modelo pedagógico. Tres ejemplos de ello son la diplomatura en Docencia Universitaria, los entrenamientos en simulación y la formación en inglés.

La diplomatura en docencia universitaria es un espacio diseñado por la universidad para capacitar a los docentes en los aspectos pedagógicos, curriculares y didácticos propios del modelo pedagógico, e igualmente para crear una comunidad de aprendizaje que participe activamente en los procesos de reflexión y actualización curricular en cada una de las facultades. Entre 2019 y 2024 han participado 718 docentes.

Los entrenamientos en simulación, por su parte, buscan capacitar a los profesores en el uso de la simulación como estrategia para el desarrollo y evaluación de las competencias de los estudiantes en diferentes campos del conocimiento. Entre 2019 y 2024 han participado 167 profesores en estos entrenamientos y la institución ha logrado implementar la simulación en el 100% de los programas de pregrado.

Finalmente, la apuesta de la universidad por crear un entorno que favorezca el desarrollo de las competencias interculturales entre todos los miembros de la comunidad académica ha llevado a la formación en inglés de 111 docentes de todas las facultades con el objetivo de que puedan alcanzar un nivel B2, y, de este modo, impulsar los procesos de internacionalización del currículo, la investigación, la innovación y la extensión.



Efectos de las estrategias de desarrollo docente

Los efectos de las estrategias de desarrollo docente de la Universidad CES son evidentes en varios indicadores clave. Entre ellos destaca el incremento del 15,16% en el número de docentes escalafonados, que pasó de 706 en 2019 a 813 en 2023. A esto se suma el excelente desempeño de los profesores, cuyo promedio de evaluación durante el periodo 2019-2023 da cuenta de su excelencia en docencia, investigación, innovación y extensión. La incorporación de la simulación en el 100% de los programas de pregrado y la exigencia de la competencia de inglés como requisito para los profesores con contrato a término indefinido también reflejan los avances institucionales apalancados gracias a las estrategias de cualificación

Otra consecuencia positiva de estas estrategias es la cualificación del perfil docente, con un aumento en el número de profesores con especialización médico-quirúrgica, maestría y doctorado entre 2019 y 2024. De igual modo, el mejoramiento en la clasificación de MinCiencias, con un crecimiento en el número de profesores clasificados en las categorías sénior y asociado que refleja la evolución de las competencias académicas y científicas de los profesores.

Finalmente, los procesos de desarrollo docente son clave para la baja deserción estudiantil en la universidad al asegurar una adecuada preparación de los profesores para los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, con un acompañamiento cercano al progreso de los estudiantes y la aplicación de estrategias pedagógicas que aumentan su compromiso y motivación. La información sobre deserción estudiantil se presenta en el factor 11.

Apreciaciones sobre el desarrollo docente en la universidad

Las encuestas de autoevaluación indagaron acerca de la percepción de los profesores sobre el programa de desarrollo profesoral y los efectos sobre el mejoramiento de sus competencias docentes. Se observa una apreciación positiva de los profesores con relación a la pertinencia, la calidad, la diversidad y la cobertura de la oferta, pero asimismo la necesidad de fortalecer los procesos de socialización y comunicación para generar una mayor apropiación y aprovechamiento de la oferta (tabla F10-7).

Tabla F10-7. Percepciones sobre el programa de desarrollo profesoral

| Aspecto evaluado                                                                                                                    | Profesores |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|
|                                                                                                                                     | Media      | DS   |
| Diversidad de la oferta del programa de desarrollo profesoral y su impacto en el mejoramiento de las competencias docentes.         | 4,30       | 0,88 |
| Acceso y cobertura de la oferta del programa de desarrollo profesoral y su impacto en el mejoramiento de las competencias docentes. | 4,30       | 0,88 |
| Pertinencia de la oferta del programa de desarrollo profesoral y su impacto en el mejoramiento de las competencias docentes.        | 4,53       | 0,79 |
| Calidad de la oferta del programa de desarrollo profesoral y su impacto en el mejoramiento de las competencias docentes.            | 4,59       | 0,75 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.



## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La creación del Área de Desarrollo Docente, adscrita a la Dirección Académica, ha contribuido significativamente a la gestión integral de los docentes de la universidad y ha tenido un impacto positivo mediante la implementación de una agenda de cualificación que permite el desarrollo de las competencias docentes en sus dimensiones pedagógica, intercultural, digital, científica, disciplinar y personal.
- La universidad cuenta con políticas y mecanismos claros para respaldar la cualificación profesoral. Estos recursos están diseñados para fomentar el desarrollo continuo de los docentes, asegurando su actualización permanente y el fortalecimiento de las capacidades institucionales para el logro de sus objetivos estratégicos.
- Dentro de la agenda de cualificación docente se destacan la diplomatura en Docencia Universitaria, el entrenamiento en simulación y la formación en inglés. Estos tres programas han tenido una amplia

participación de los profesores y han contribuido a fortalecer la implementación del modelo pedagógico en cada una de las facultades y programas.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario estandarizar los procedimientos institucionales para la asignación de apoyos orientados a la participación de los docentes en eventos científicos y capacitaciones externas.
- Asimismo, diseñar e implementar una metodología que permita evaluar el impacto de las estrategias de desarrollo profesoral en el desempeño de las funciones sustantivas de la universidad, y de manera especial en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 10 a esta característica es de 4,8, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 4,5, lo cual muestra un avance en esta característica con relación al proceso de autoevaluación anterior.

## CARACTERÍSTICA 32

### Interacción académica de los profesores

#### Movilidad nacional e internacional de los docentes

Entre 2019 y 2024, 480 profesores de la universidad participaron en movilidad nacional, mientras que 369 lo hicieron en internacional. Durante el mismo periodo, la universidad recibió 145 docentes de otras instituciones colombianas y 386 profesores internacionales. Esta estrategia fomenta el intercambio académico, cultural e investigativo al permitir a los docentes conocer otras universidades y participar en actividades de relacionamiento.

La movilidad docente es gestionada mediante convenios específicos y está alineada con los planes de

acción de las facultades, con foco en la participación en redes y eventos científicos, en la asesoría técnica para fortalecer capacidades institucionales, en el desarrollo de proyectos de investigación y en la proyección social, entre otros objetivos. Para potenciar este proceso surgió “Embajadores CES”, una estrategia institucional que busca orientar a los profesores en movilidad saliente para que sean embajadores de la universidad y contribuyan a ampliar y fortalecer el relacionamiento interinstitucional.

#### Participación de los profesores en redes, asociaciones y proyectos de cooperación internacional

Los profesores de la universidad participan en 145 redes y asociaciones académicas, lo que fortalece su integración en comunidades científicas, fomenta la colaboración en proyectos de investigación y facilita el intercambio de experiencias y buenas prácticas en los ámbitos nacional e internacional (anexo 10-11).





Durante el periodo de la actual autoevaluación se destaca, por ejemplo, la presidencia de la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación (SCARE) (profesor Mauricio Vasco), la dirección para Colombia de la Red Internacional de Centros de Transferencia de Tecnología para la Reducción de la Demanda de Drogas (profesor Ovidio Muñoz), la presidencia y vicepresidencia de la Academia Colombiana de Odontología Pediátrica (profesores Luisa Fernanda Villegas Trujillo y Manuel Restrepo Restrepo), la vicepresidencia del Consejo Nacional de Bioética y Red Biótica Unesco (profesor Santiago Henao Villegas), la presidencia del Capítulo Latinoamericano de la Sociedad de Investigación en Psicoterapia (profesor Daniel Espinosa), la presidencia del Consejo Profesional de la Medicina Veterinaria y Zootecnia de Colombia (profesor Jhon Didier Ruiz Buitrago), entre otras.

Como resultado de esta vinculación activa a redes y asociaciones se han llevado a cabo 33 proyectos de cooperación internacional con la participación de profesores de la universidad. Estos proyectos han permitido el intercambio de experiencias y conocimientos, el fortalecimiento de redes académicas y científicas, la movilidad nacional e internacional y el desarrollo de proyectos de investigación, innovación y proyección social.

### **Ejemplo inspirador: Interacción académica de los profesores a través de la cooperación internacional**

Desde 2021, la Universidad de Nottingham, la Fundación Arrieros y la Universidad CES, con el apoyo de *World Horse Welfare*, han desarrollado un proyecto para evaluar el impacto de la pandemia en el bienestar animal y en los propietarios de equinos de trabajo. Este proyecto abarcó siete departamentos y 11 municipios con limitadas posibilidades de atención veterinaria, donde los profesores brindaron acompañamiento a las comunidades con actividades asistenciales y de capacitación, a fin de responder a las urgencias de bienestar animal y asegurar la continuidad de la economía local en comunidades de alta vulnerabilidad.

Entre las áreas priorizadas están el resguardo indígena arahuaco de *Kutunsama*, en Magdalena, así como Cocorná, Santa Rita-Andes y Apartadó,

en Antioquia. El proyecto fue diseñado en concertación con las comunidades para atender enfermedades, problemas de salud podal y otros cuidados esenciales para los equinos. Actualmente la iniciativa cuenta con el apoyo de Equitarian Initiative (Estados Unidos), que se ha sumado para continuar respaldando el bienestar animal y los proyectos productivos de estas comunidades.

### **Coautorías internacionales**

Entre 2020 y agosto de 2024 la universidad registró 1.363 publicaciones indexadas en Scopus, lo que representa la mitad del total de publicaciones visibles en esta base de datos en toda su historia (2.798). Del total de publicaciones realizadas en este periodo, el 41,40% contó con coautoría internacional, lo que refleja un crecimiento significativo en comparación con el periodo 2014-2019, donde este porcentaje fue del 31%. Además, observamos un incremento en la coautoría por artículo: de un promedio de 6,37 autores por publicación entre 2014 y 2019 a 8,79 autores por publicación entre 2020 y 2024 (anexo F10-12).

El incremento en las publicaciones con coautoría internacional entre 2020 y 2024 evidencia el fortalecimiento del relacionamiento internacional de los profesores de la Universidad CES. Esta colaboración global no solo refleja el compromiso de la institución con la producción científica de alta calidad, sino también su capacidad para integrarse en redes académicas y científicas internacionales, ampliando así su impacto y proyección global.

La figura F10-3 presenta el mapa de coautorías, incluyendo aquellos países con los que la institución ha tenido, al menos, 10 publicaciones conjuntas.



### Ejemplo inspirador: Reconocimiento internacional a la cooperación científica

El profesor de la Facultad de Odontología Dr. Jairo Robledo Sierra, junto con un grupo de investigadores internacionales, definieron los indicadores de efectividad de los tratamientos de liquen plano oral a través de un consenso realizado en el Octavo Taller Mundial de Medicina Oral, en mayo de 2022.

Este es un trabajo que empezó en 2020 con un grupo interdisciplinario de investigadores y expertos en liquen plano oral de todo el mundo. De este proyecto resultaron tres publicaciones. En la primera efectuaron una introspección en los antecedentes de la enfermedad y sus tratamientos; en la segunda consultaron con pacientes que padecen dicha enfermedad para entender las verdaderas necesidades que deben cubrir los tratamientos. Y, para finalizar, en la tercera determinaron los parámetros por valorar en estos estudios.

Como resultado de esta colaboración, el profesor Robledo recibió el Premio H. Dean Millard en 2024, en Orlando, por la mejor publicación en la sección de Medicina Oral de la prestigiosa revista *Oral Surgery, Oral Medicine, Oral Pathology, Oral Radiology*, y fue el único suramericano entre los 17 autores del estudio.

trabajo de pregrado y de dos tesis de doctorado, dos conferencias en seminarios internacionales y la participación en las jornadas de investigación realizadas en la UCV.

Asimismo, el desarrollo de programas en extensión o la ampliación del lugar de desarrollo en otras ciudades del país permite a los profesores de la Universidad CES establecer relaciones de cooperación con otras comunidades académicas para contribuir al desarrollo de capacidades en otras regiones del país.

### Presencia en los escenarios de práctica

Los escenarios de práctica representan un espacio fundamental para fomentar la interacción de los profesores con comunidades académicas y profesionales. Muchos de los docentes de la universidad llevan a cabo su actividad docente, ya sea parcial o totalmente, en estos escenarios, gracias a lo cual tienen una conexión continua con los entornos profesionales, el trabajo interdisciplinario e interprofesional, los espacios académicos y los proyectos de investigación. Asimismo, los 791 docentes adscritos fortalecen y dinamizan el vínculo de la universidad con diversos entornos profesionales, tanto locales como nacionales.

### Dobles titulaciones y extensión de programas

Los ocho convenios de doble titulación que actualmente tiene la universidad, sumados a los 18 programas de posgrado que ofrece en extensión (bajo la figura de ampliación del lugar de desarrollo o registro calificado único), constituyen otro importante escenario para la interacción académica de los profesores.

En el marco de las dobles titulaciones, la institución promueve la realización de clases espejo, COIL, cotutorías, proyectos de investigación y publicaciones conjuntas. Un ejemplo de ello es la colaboración entre los profesores de Psicología de la Universidad Católica de Valencia y de la Universidad CES, surgida en el marco de la doble titulación entre ambos programas, que ha dado lugar a dos pasantías docentes, un capítulo de libro en colaboración, la cotutoría de un



## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- Los profesores de la universidad mantienen un amplio relacionamiento con diversas comunidades académicas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, así como con entidades del sector público y privado. Esta red de conexiones genera oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, facilita la colaboración en proyectos de investigación e innovación, y contribuye significativamente al fortalecimiento de la proyección institucional.
- El reconocimiento de los profesores en sus comunidades académicas, científicas y profesionales ha contribuido al posicionamiento y visibilidad institucional, y al establecimiento de relaciones de cooperación que impactan positivamente los procesos de formación, de investigación, de innovación y de proyección social.
- A través de los convenios de doble titulación y los programas académicos ofrecidos en diversas regiones del país, los docentes mantienen una interacción continua con otras comunidades académicas nacionales e internacionales, lo que fortalece su desarrollo personal y profesional, y les permite contribuir activamente a los procesos de formación de los estudiantes en distintos contextos.
- Los escenarios de práctica constituyen otro espacio importante de interacción académica y profesional

de los profesores al servir en el desarrollo de su labor docente mediante la inserción total o parcial en entornos propios del ejercicio profesional.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario establecer mecanismos para que el relacionamiento de los profesores con comunidades académicas nacionales e internacionales trascienda el ámbito individual, con estrategias de transferencia institucional que garanticen la sostenibilidad y continuidad de estas relaciones a largo plazo.
- Asimismo, implementar mecanismos que faciliten y apoyen la afiliación y participación de los profesores en asociaciones académicas y científicas internacionales, con el objetivo de fortalecer los vínculos con comunidades de alto impacto y ampliar las oportunidades de colaboración y desarrollo académico.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 10 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 4,0, lo cual evidencia un avance significativo en esta característica con relación al proceso de autoevaluación anterior.



# Conclusiones del factor 10

La Universidad CES ha logrado consolidar y fortalecer significativamente su comunidad de profesores, con un claro avance en el desarrollo y cualificación de su planta profesoral. Uno de los logros destacados es el incremento en el número de docentes escalafonados, que ha pasado de 706 en 2019 a 813 en 2023, un crecimiento del 15,16%. Este incremento, junto con la mayor proporción de docentes con maestría, especialización médico-quirúrgicas y doctorado, pone de manifiesto el compromiso institucional con el fortalecimiento de la planta docente en términos cuantitativos y cualitativos.

El Área de Desarrollo Docente ha sido un motor clave en este fortalecimiento al gestionar una agenda de cualificación docente que responde efectivamente a las necesidades de los profesores y a los objetivos estratégicos de la universidad. La formación en simulación, la diplomatura en Docencia Universitaria y la formación en inglés han contado con una amplia participación, por lo que han impactado positivamente en el desempeño pedagógico de los profesores y armonizado sus competencias con el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, la incorporación de un requisito de competencia en una segunda lengua para los docentes con contratos a término indefinido demuestra un avance en la profesionalización de la planta de profesores.

Los profesores tienen voz y voto en las máximas instancias de gobierno institucional, gracias a lo cual participan activamente en las decisiones estratégicas de la universidad.

El vínculo de los docentes con redes académicas, tanto nacionales como internacionales, ha potenciado la proyección global de la universidad. La vinculación en actividades de internacionalización del currículo, así como la participación en proyectos de investigación colaborativa, asociaciones científicas y redes de conocimiento, ha creado oportunidades para el intercambio de experiencias y el desarrollo de capacidades institucionales, todo lo cual contribuye al posicionamiento y reconocimiento de la universidad en distintos escenarios académicos y científicos.

Estos logros son un claro reflejo del compromiso de la Universidad CES con el fortalecimiento de su comunidad de profesores; no obstante, para continuar con este avance es necesario actualizar el escalafón docente y revisar los estímulos que afiancen el compromiso de los docentes. Igualmente, es crucial seguir fortaleciendo la movilidad académica y los vínculos con comunidades científicas nacionales e internacionales para ampliar las oportunidades de colaboración y desarrollo profesional.

## Juicio de calidad del factor

Tabla F10-8. Calificación del factor 10

| Factor                      | Ponderación del factor | Característica                              | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|-----------------------------|------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 10. Comunidad de profesores | 10,00%                 | 28. Derechos y deberes de los profesores    | 15,40%                                                  | 4,60                                   | 4,60                         |
|                             |                        | 29. Planta profesoral                       | 28,20%                                                  | 4,50                                   |                              |
|                             |                        | 30. Trayectoria profesoral                  | 20,50%                                                  | 4,70                                   |                              |
|                             |                        | 31. Desarrollo profesoral                   | 20,50%                                                  | 4,80                                   |                              |
|                             |                        | 32. Interacción académica de los profesores | 15,40%                                                  | 4,70                                   |                              |

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 10. Comunidad de profesores es de 4,6, lo que indica que *se cumple plenamente*.



---

## FACTOR 11

---

# Comunidad de estudiantes

## Introducción

El Proyecto Educativo Institucional considera a los estudiantes como la razón de ser de la universidad, lo cual implica que todas las capacidades institucionales deben estar orientadas a promover el acceso, la permanencia, el éxito académico y la graduación de los estudiantes, en un entorno que propicie el bienestar y la formación integral.

Los profundos cambios culturales, sociales, demográficos y generacionales del mundo actual exigen a las universidades una capacidad hermenéutica para comprender la visión del mundo de sus estudiantes, sus aspiraciones, sus temores, sus enormes capacidades y sus desafíos personales y colectivos; asimismo, la universidad está llamada a potenciar el talento de su comunidad de estudiantes, a impulsar el despliegue de sus recursos personales y a brindarles un entorno seguro para la construcción de un proyecto personal y profesional auténtico y significativo.

La Universidad CES, consciente de su responsabilidad en la formación de las futuras generaciones de profesionales en pregrado y posgrado, enfoca sus esfuerzos en garantizar la excelencia académica y en

desarrollar un conjunto de estrategias dirigidas a la formación integral de sus estudiantes; así, ofrece un acompañamiento personalizado a través de la figura del Comité de Promociones, cuyo propósito es reconocer, impulsar y potenciar la diversidad de intereses, aspiraciones, capacidades y formas de aprendizaje que caracterizan a su comunidad educativa.

Consolidar una verdadera comunidad estudiantil va mucho más allá de reunir a un grupo de estudiantes alrededor de un programa académico: realmente es el acto de tejer un sentido profundo de pertenencia y propósito compartido. Es construir una identidad colectiva en la que cada integrante se siente no solo vinculado, sino también reflejado en los valores institucionales, y donde la participación activa en todas las dimensiones de la vida universitaria permite a cada estudiante encontrar su lugar. Esta comunidad se distingue por celebrar la diversidad en todas sus expresiones y por promover un espacio de respeto genuino hacia las diferencias, donde todos contribuyen y florecen en su singularidad.

Este factor presenta los logros más significativos de la universidad en lo que respecta a su comunidad de estudiantes.



CARACTERÍSTICA 33

# Derechos y deberes de los estudiantes

## Reglamentos estudiantiles

El Reglamento Estudiantil constituye un conjunto de normas académicas, disciplinarias y administrativas que define los deberes y derechos de los estudiantes, los estímulos académicos, el régimen disciplinario, los criterios de admisión y las condiciones académicas necesarias para la permanencia y graduación en los programas.

La universidad dispone de tres reglamentos específicos para sus estudiantes: el Reglamento de Estudiantes de Pregrado (documento adjunto 98), el de Estudiantes de Posgrado (documento adjunto 99) y el de Estudiantes de Doctorado (documento adjunto 100). Estos reglamentos están disponibles en la página web de la institución y en las carteleras

virtuales de los programas, además de que son socializados durante los procesos de inducción y reinducción de estudiantes.

Una evidencia de la aplicación del Reglamento Estudiantil es la realización de procesos disciplinarios ante presuntas faltas al régimen disciplinario de la universidad. Estos procesos buscan garantizar el debido proceso, proteger los derechos de los estudiantes y asegurar un trato justo y equitativo en las situaciones que puedan ameritar alguna sanción. Entre 2019 y 2024 han tenido lugar 94 procesos disciplinarios en pregrado y cinco en posgrado, y proferido 99 resoluciones inhibitorias (en aquellos casos en los que la institución no halló mérito para iniciar un proceso disciplinario).

En las encuestas de apreciación realizadas en el marco de la autoevaluación institucional, los estudiantes y los docentes valoran positivamente la pertinencia, vigencia, aplicación y socialización del Reglamento Estudiantil, tal como lo muestra la tabla F11-1.

Tabla F11-1. Percepciones sobre el Reglamento Estudiantil 2023-2024

| Aspecto evaluado                                                | Estudiantes |      | Profesores |      |
|-----------------------------------------------------------------|-------------|------|------------|------|
|                                                                 | Media       | DS   | Media      | DS   |
| Pertinencia del Reglamento Estudiantil                          | 4,55        | 0,76 | 4,56       | 0,69 |
| Vigencia del Reglamento Estudiantil                             | 4,53        | 0,79 | 4,52       | 0,72 |
| Aplicación transparente y equitativa del Reglamento Estudiantil | 4,53        | 0,80 | 4,62       | 0,71 |
| Estrategias de divulgación del Reglamento Estudiantil           | 4,47        | 0,87 | 4,49       | 0,80 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

## Participación estudiantil en los órganos de gobierno

Cada año, la universidad realiza elecciones democráticas para elegir a los representantes de los estudiantes ante el Consejo Superior, el Consejo Académico y los comités de currículo de cada programa de pregrado (anexo F11-1). Los estudiantes tienen la posibilidad de presentar su candidatura ante la Secretaría General y cuentan con espacios para exponer sus propuestas y sus visiones acerca

del presente y del futuro de la universidad. Una vez elegidos, los representantes estudiantiles tienen voz y voto dentro del órgano de gobierno correspondiente.

El promedio de participación en las elecciones de representantes estudiantiles alcanza los 2.240 votantes. El anexo F11-2 presenta el listado de los representantes estudiantiles al Consejo Superior y al Consejo Académico entre 2019 y 2024.





A pesar de los esfuerzos institucionales por incentivar la participación en los procesos de representación y de garantizar la transparencia y equidad en los mecanismos de elección democrática, la percepción de los estudiantes refleja aún cierto escepticismo hacia estos espacios de participación (tabla F11-2). Factores como la distribución asimétrica del número de estudiantes por programa, la falta de información específica sobre los mecanismos de participación y la

percepción de un escaso impacto en las decisiones podrían estar influyendo en esta valoración.

Esto sugiere la necesidad de fortalecer la socialización del proceso, de ampliar los espacios para que los candidatos se den a conocer entre la comunidad de estudiantes y de generar mecanismos adicionales de veeduría sobre las elecciones, con el fin de incrementar la confianza de los estudiantes y fomentar una participación más activa y comprometida.

Tabla F11-2. Percepciones sobre la participación estudiantil en los órganos de gobierno 2023-2024

| Aspecto evaluado                                                                                                                                                                                      | Estudiantes |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|
|                                                                                                                                                                                                       | Media       | DS   |
| Transparencia en la convocatoria, selección y participación de los representantes estudiantiles en los órganos de gobierno institucional (Consejo Superior, Consejo Académico y Comité de Currículo). | 3,94        | 1,49 |
| Equidad en la convocatoria, selección y participación de los representantes estudiantiles en los órganos de gobierno institucional (Consejo Superior, Consejo Académico y Comité de Currículo).       | 3,91        | 1,49 |
| Pertinencia de la convocatoria, selección y participación de los representantes estudiantiles en los órganos de gobierno institucional (Consejo Superior, Consejo Académico y Comité de Currículo).   | 3,95        | 1,49 |

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucional.

Avances en inclusión y diversidad

Uno de los retos más importantes que ha asumido la universidad es garantizar que la institución sea un entorno cada vez más inclusivo, abierto a la diversidad y promotor de las diferencias. En este sentido, ha venido ejecutando un proceso participativo de construcción de su Política de Inclusión y Diversidad, liderada por Bienestar Universitario y las facultades de Medicina y Fisioterapia (documento adjunto 106).

En el marco de la construcción de esta política han tenido lugar encuentros con cada uno de los consejos de facultad, así como eventos académicos y de reflexión que buscan sensibilizar a toda la comunidad universitaria en torno al reconocimiento de la diversidad y la cultura inclusiva. Algunos de estos eventos son DiverCES (2023), el Festival de la Neurodiversidad (2024), Sordos en la U (2024), Más Allá de la Inclusión (2024), la Semana de la Inclusión y la Diversidad (2023, 2024), Residentes con Bienestar

para la Inclusión<sup>17</sup> (2024), el Congreso Voces y Retos de la Educación Superior Inclusiva<sup>18</sup> (2024) y el Foro de Empresas Inclusivas (2024).

En 2019, la Universidad CES creó el Comité de Inclusión (documento adjunto 107) como una instancia institucional encargada de dirigir estrategias y ejecutar acciones en favor de la educación inclusiva. Este comité, respaldado por un equipo interdisciplinario, orienta los mecanismos de atención a la diversidad promoviendo una oferta institucional inclusiva y con enfoque diferencial que facilita la accesibilidad, fomenta la permanencia y mejora las condiciones de bienestar para toda la comunidad universitaria.<sup>19</sup>

17 Cultura inclusiva de posgrados clínicos: <https://www.youtube.com/watch?v=U7nib-uKnQU>

18 Congreso: Voces y Retos de la Educación Superior Inclusiva: <https://www.youtube.com/watch?v=n7zfsfeOUdY>

19 Comité de Inclusión: <https://www.youtube.com/watch?v=-jEHMX2N46I8>



El Comité de Inclusión ha definido cuatro líneas de intervención (figura F11-1):

**Figura F11-1.**



#### **Accesibilidad**

- Ajustes razonables (físicos, académicos y psicosociales)
- Reconocimiento y acompañamiento a las personas con discapacidad de la comunidad universitaria



#### **Diversidad sexual**

- Construcción de la identidad
- Disidencias sexuales
- Corporalidad
- Movimientos



#### **Interculturalidad**

- Reconocimiento y acompañamiento de los grupos étnicos
- Manifestaciones culturales
- Identidad colectiva



#### **Género**

- Abordaje efectivo de situaciones relacionadas con violencia de género y otros tipos de violencia
- Universidad, territorio libre de violencias
- Psicoeducación en temas de género

En el año 2020, la universidad aplicó el índice de inclusión para la educación superior (INES), propuesto por el Ministerio de Educación Nacional para identificar las condiciones institucionales con respecto a la atención de la diversidad, analizar sus fortalezas y oportunidades de mejora, y tomar decisiones que cualifiquen el aprendizaje, la participación y la convivencia de la comunidad universitaria (documento adjunto 108).

A partir de la aplicación del INES, la universidad puso en marcha un plan de mejoramiento que ha impulsado avances significativos en varias áreas previamente identificadas como oportunidades de mejora:

- Construcción de la *Guía de accesibilidad universitaria para personas con discapacidad* (documento adjunto 35).
- Instalación del JAWS en los computadores de uso público de la universidad.
- Botón de accesibilidad en las aulas virtuales.
- Uso responsable de celdas de parqueo accesibles.
- Acceso a la biblioteca para personas con discapacidad.
- Capacitación para la creación de contenidos académicos accesibles.
- Generación de cursos de cualificación docente en temas de inclusión y diversidad.
- Curso de lengua de señas colombiana para estudiantes, administrativos y docentes.
- Apoyo con intérpretes como accesibilidad en el aula.
- Ajustes razonables para promover la permanencia de estudiantes con discapacidad y neurodiversidad.

- Realización de eventos de sensibilización dirigidos a toda la comunidad universitaria.
- Articulación con mesas y organizaciones que trabajan en torno a la inclusión y la diversidad.

Como resultado de estas acciones, la universidad cuenta hoy con una comunidad estudiantil mucho más diversa y plural en sus características demográficas, psicosociales, socioeconómicas, étnicas y de género: el 70,4% son mujeres, el 50% provienen de estratos 1 al 3, 129 estudiantes tienen alguna discapacidad física, 262 estudiantes son víctimas del conflicto armado, 120 estudiantes son afrocolombianos, 51 estudiantes provienen de pueblos indígenas y 10 son raizales<sup>20</sup> (anexo F11-3).

Como parte de su compromiso con una educación inclusiva y de calidad, la Dirección Académica ha integrado en su agenda de cualificación docente una serie de cursos orientados a capacitar a los profesores en inclusión y diversidad. Estos cursos tienen como objetivo fortalecer las competencias pedagógicas en el trato equitativo y la atención a las necesidades específicas de los estudiantes, con lo que promueven un entorno de aprendizaje inclusivo, accesible y respetuoso para todos. La oferta incluye cuatro cursos: Inclusión y Diversidad en la Práctica Pedagógica (24 horas), Neurodidáctica (20 horas), “Escuchar en el aula para salvar vidas” (24 horas) y “Construyendo la equidad: un enfoque integral en inclusión, diversidad y prevención de la violencia de género” (24 horas).

<sup>20</sup> Estos datos corresponden al número total de estudiantes nuevos entre 2019 y 2024.



### Ejemplo inspirador: Una estudiante que transformó la cultura inclusiva en la universidad

Marisol ingresó en 2014 a estudiar Psicología en la Universidad CES con un espíritu de curiosidad y humanidad que la acompañaba desde siempre. Desde el primer día, la universidad se unió a su viaje realizando los ajustes necesarios para garantizar que Marisol, una joven con movilidad reducida, pudiera desplegar todo su potencial. No fue solo una cuestión de accesibilidad física, sino de crear un entorno donde su capacidad para destacar fuera lo que realmente definiera su trayectoria. Y lo hizo. Marisol no solo fue una estudiante sobresaliente: su historia de resiliencia y determinación inspiró a muchos, y dejó una universidad más accesible para estudiantes, empleados y visitantes.

Tras culminar su carrera de Psicología, decidió seguir profundizando en su pasión y eligió continuar en su *alma mater*, donde obtuvo el título de magíster en Discapacidad y Desarrollo Humano. Hoy, desde la Secretaría de Inclusión Social de Medellín, Marisol trabaja incansablemente por transformar la vida de las personas con discapacidad, y se asegura de que las barreras que ella misma enfrentó sean desmanteladas para las futuras generaciones.



[Haga click aquí para ver Orgullo CES](#)

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- Los reglamentos de pregrado, posgrado y doctorado son actualizados y pertinentes, lo cual permite tomar decisiones claras y equitativas con relación al proceso académico y disciplinario de los estudiantes en cada uno de los niveles de formación. Los estudiantes no solo conocen los reglamentos, sino que también valoran positivamente la transparencia y equidad en su aplicación.
- Existen mecanismos formales que garantizan la representación estudiantil en los órganos de gobierno, lo cual favorece una participación en la toma de decisiones institucionales y fortalece el sentido de pertenencia y corresponsabilidad en la comunidad estudiantil.
- La amplia participación institucional en la construcción de la Política de Inclusión refleja el compromiso de la universidad con una comunidad diversa y equitativa, promoviendo un entorno inclusivo mediante la colaboración activa de estudiantes, profesores, personal administrativo y directivos.
- La universidad ha logrado avances significativos en la creación de una cultura de inclusión y diversidad implementando ajustes razonables en entornos físicos y digitales para asegurar la accesibilidad en todos sus espacios, además de adaptar los procesos

de enseñanza y evaluación a diversas necesidades. A través de diferentes eventos, la universidad ha sensibilizado a su comunidad sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, y brinda apoyo psicosocial y académico a poblaciones vulnerables respetando y valorando la diversidad cultural, étnica y de género.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario fortalecer los mecanismos para incentivar la participación de los estudiantes en los procesos de elección de sus representantes ante los órganos de gobierno.
- Asimismo, realizar nuevamente la aplicación del índice de inclusión para la educación superior (INES) para evaluar el progreso en las condiciones institucionales relacionadas con la atención a la diversidad y determinar la efectividad de las estrategias implementadas.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 11 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 4,3, lo cual muestra un avance en esta característica con relación al proceso anterior.



## CARACTERÍSTICA 34

# Admisión y permanencia de estudiantes

### Proceso de admisión

El proceso de admisión a la universidad se encuentra reglamentado en el Acuerdo 0183 del Consejo Superior (documento adjunto 109) y en los reglamentos estudiantiles de pregrado y posgrado (documentos adjuntos 98, 99 y 100). El Comité de Admisiones es responsable de realizar el proceso y seleccionar a los admitidos para cada programa con base en el cumplimiento de criterios definidos.

La admisión a la universidad, más que un proceso de selección, es un proceso de valoración integral de los candidatos que busca conocer sus habilidades, aspiraciones, motivaciones y potencial. Esta forma de entender el proceso de admisión permite identificar no solo los logros académicos, sino también los valores y capacidades de los aspirantes, así como las necesidades especiales de acompañamiento que deben ser tenidas en cuenta desde el inicio de su proceso académico. En resumen, la institución asume el proceso de admisión como el primer acto formativo de la universidad.

La admisión a todos los programas de la universidad incluye un proceso de entrevista y la valoración del historial académico del aspirante; en aquellos casos donde el número de aspirantes sobrepasa el número de cupos disponibles, se incluyen otros procedimientos adicionales como pruebas técnicas y centros de valoración. El anexo F11-4 presenta el detalle de los estudiantes inscritos, admitidos, matriculados nuevos, matriculados totales y los índices de selectividad y absorción para cada periodo académico entre 2019-1 y 2024-1, tanto en pregrado como en posgrado.

Las encuestas de apreciación realizadas en el marco del proceso de acreditación institucional indagaron sobre la rigurosidad de los requisitos académicos para la admisión y permanencia de los estudiantes en la universidad; la calificación obtenida fue de 4,55 entre los estudiantes y de 4,54 entre los docentes. Este consenso entre estudiantes y profesores indica que existe una valoración positiva con relación a los

estándares de admisión y permanencia que establece la universidad para asegurar la excelencia en sus procesos de formación.

### Innovaciones en el proceso de admisión

Desde el año 2022, la Universidad CES ha venido implementando una nueva metodología para el proceso de admisión a su programa de Medicina que busca evaluar integralmente a los candidatos para seleccionar a aquellos aspirantes que tengan un mayor ajuste al perfil de ingreso y una mayor probabilidad de éxito académico y profesional. Lo anterior ha implicado una revisión exhaustiva de la literatura, así como la definición de un conjunto de instrumentos que permitan la evaluación confiable y válida de las variables que más estrechamente se correlacionan con el éxito académico y profesional de los médicos.

Esta iniciativa de la Facultad de Medicina y la Dirección Académica dio lugar a un proyecto denominado Talentos, que busca desarrollar una metodología estandarizada para la selección de los aspirantes a la universidad basada en una evaluación integral de los candidatos. Esta metodología incluye tres momentos: la valoración de aspectos motivacionales y vocacionales, la evaluación de habilidades personales (toma de decisión, tolerancia a la frustración, manejo de exigencias y presión, método y orden, apertura al aprendizaje) y la valoración del desempeño académico específico. El proceso incluye una sesión de pruebas psicotécnicas, (liderada por el centro de medición y evaluación en psicología CESMIDE) y una entrevista estructurada.

De acuerdo con las evaluaciones iniciales de la implementación de este proceso de admisión, se observa un mayor nivel de ajuste de los estudiantes al perfil de ingreso, una mayor diversidad en la población estudiantil del programa e indicios prometedores en lo que respecta a los resultados de aprendizaje de los nuevos estudiantes (documento adjunto 110).

Actualmente se encuentra en curso un proyecto de investigación titulado *Diseño de un modelo de ingreso a la Universidad CES basado en la evaluación de competencias y aptitudes del aspirante*, que tiene por objetivo evaluar la efectividad de este nuevo modelo de admisión sobre los aprendizajes de los estudiantes, la adaptación al entorno universitario y el desarrollo personal. Como parte de este proceso surgió un



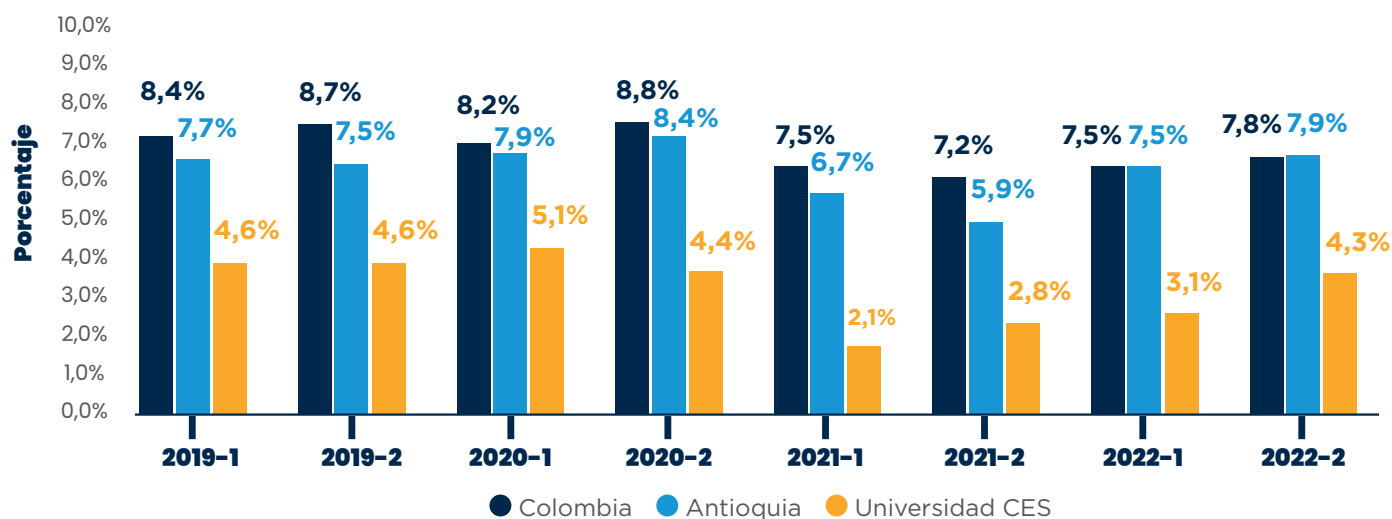
semillero de investigación y en un evento académico nacional<sup>21</sup> tuvo lugar una presentación, a lo que se suma una publicación científica.<sup>22</sup>

## Deserción

Uno de los logros institucionales más importantes ha sido mantener los bajos niveles de deserción de los estudiantes en comparación con las cifras nacionales y del departamento de Antioquia.

Los datos de deserción anual del SPADIES (Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior) muestran que la Universidad CES ha mantenido un porcentaje de deserción significativamente inferior en comparación con otras instituciones de carácter universitario nacionales y departamentales entre el periodo de 2019 a 2022,<sup>23</sup> tal como se observa en la gráfica F11-1.

**Gráfica F11-1. Deserción anual en el ámbito nacional, departamental y de la Universidad CES**



Fuente: SPADIES - Ministerio de Educación Nacional

El detalle de la deserción anual por nivel de formación se encuentra en el anexo F11- 5 y el de los programas de pregrado en el anexo F11-6.

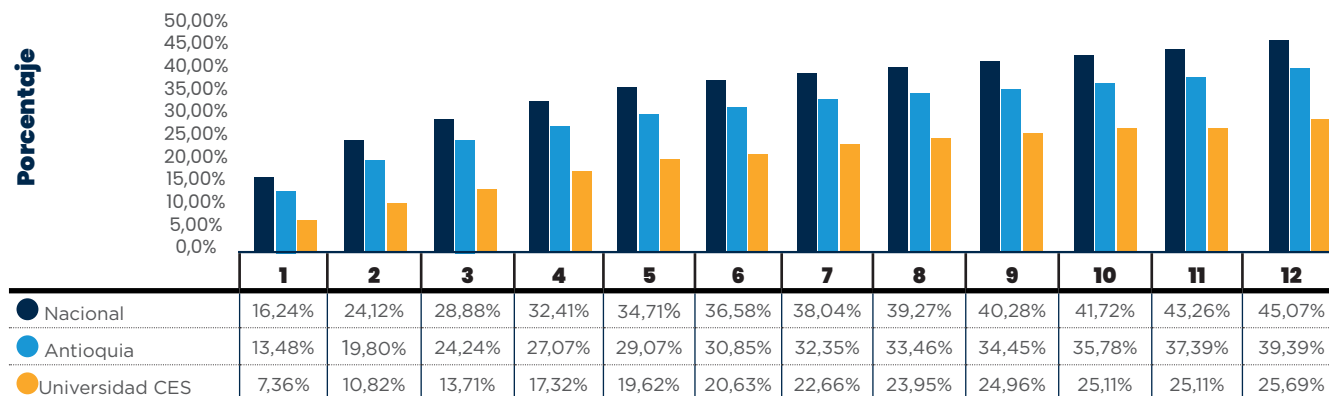
Con respecto a la deserción por cohorte (semestre 12), se observa igualmente una notable diferencia entre las cifras de deserción de la universidad y los porcentajes

nacionales y departamentales entre instituciones de carácter universitario. Los datos de SPADIES indican que el porcentaje de deserción nacional en las universidades es del 45,07% y en Antioquia del 39,39%, mientras que en la Universidad CES es del 25,69%, casi 20 puntos porcentuales por debajo del nivel nacional (gráfica F11-2).

<sup>21</sup> <https://ww2.ufps.edu.co/public/archivos/pdf/d071d-8f9750971ee89313353a746ff41.pdf>

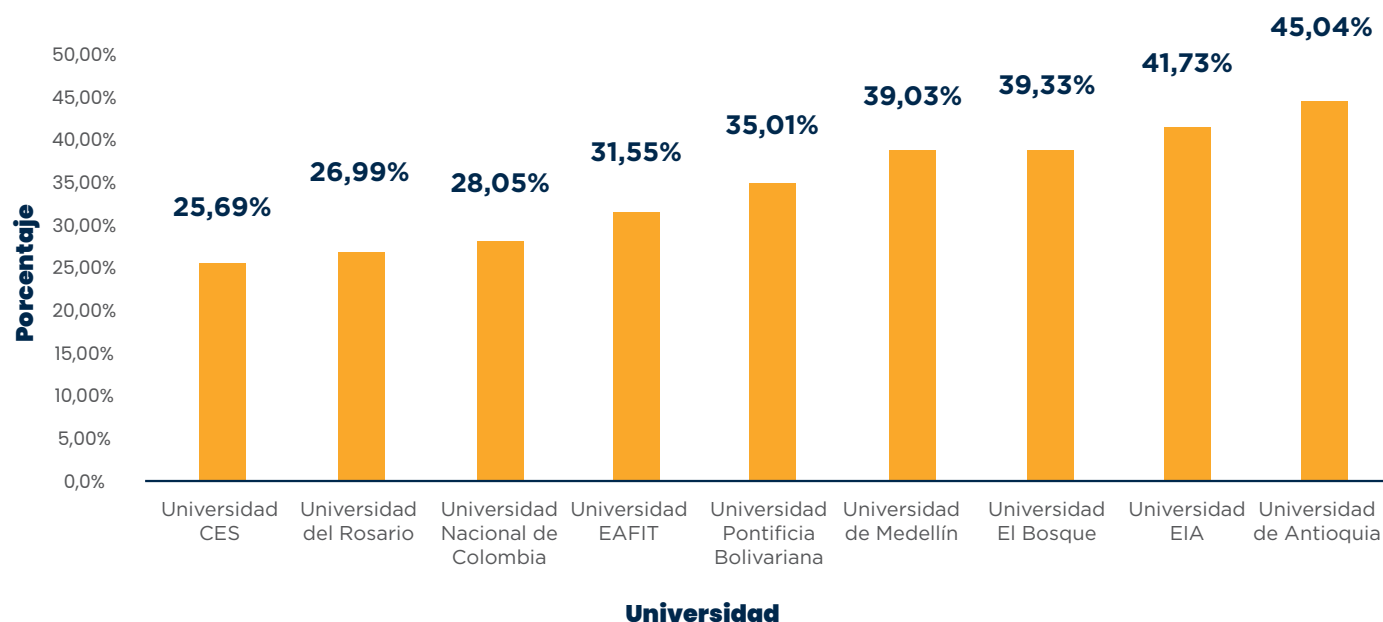
<sup>22</sup> <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/4228>

<sup>23</sup> Reportamos la información a la fecha del último reporte de SPADIES (2022).

**Gráfica F11-2. Deserción por cohorte nacional, departamental y de la Universidad CES (semestre 12)**

Fuente: SPADIES - Ministerio de Educación Nacional

La gráfica F11-3 muestra un comparativo de la deserción por cohorte a semestre 12 de la universidad CES con relación a otras ocho universidades del país.

**Gráfica F11-3. Comparación de la deserción por cohorte IES a semestre 12.**

Fuente: SPADIES - Ministerio de Educación Nacional

Según el Observatorio de la Universidad Colombiana, la Universidad CES se posicionó como la primera institución de educación superior de Colombia en lograr un incremento en el número de estudiantes matriculados entre 2019 y 2020, durante el periodo inicial de la pandemia. En la comparación de 55 universidades privadas, la Universidad CES presentó el mayor crecimiento al pasar de 6.197 estudiantes en 2019-2 a 6.331 en 2020-2, con un aumento de 134

estudiantes.<sup>24</sup> Mientras que 51 de las universidades analizadas perdieron estudiantes en los periodos 2020-1 y 2020-2 en comparación con 2019-2, la Universidad CES logró contrarrestar esta tendencia, atraer nuevos estudiantes y prevenir la deserción.

<sup>24</sup> Estos datos presentan una variación con respecto a la información oficial de la universidad, que registra 6.212 estudiantes en 2019-02 y 6.363 en 2020-02. El incremento real en el número total de estudiantes matriculados fue de 151.





El análisis de la deserción anual y por cohorte sugiere que las estrategias implementadas para mantener los bajos índices de deserción han sido efectivas, incluso en momentos de desafío como los años posteriores a la pandemia. No obstante, más allá de las cifras, la universidad entiende cada deserción como una compleja realidad personal, familiar y social que tiene profundas implicaciones no solo para el estudiante, sino para todo su entorno y para la sociedad en su conjunto; por tal motivo, la universidad se compromete a seguir fortaleciendo sus políticas de acompañamiento y apoyo integral a los estudiantes, para que puedan superar las dificultades que afectan su trayectoria académica.

## Permanencia y éxito académico

En el marco del doctorado en Epidemiología y Bioestadística de la universidad fue realizada la tesis doctoral titulada *Trayectoria académica y efecto de las condiciones de ingreso, metas y compromisos, integración académica y social en la deserción en el primer año de estudiantes de pregrado de la Universidad CES. 2009-2020*. Los hallazgos de esta investigación han permitido identificar los factores asociados a la graduación, deserción y rezago de los estudiantes de pregrado, lo cual ha facilitado la estructuración de estrategias para promover la permanencia desde distintas áreas de la institución. Estas estrategias abordan integralmente las dimensiones psicosociales, académicas, socioeconómicas y personales con el fin de mejorar la retención estudiantil y el éxito académico de los estudiantes (figura 11-2).

**Figura 11-2. Estrategias de permanencia y éxito académico**



• **Proceso de inducción de estudiantes:** La inducción y reinducción constituyen un proceso fundamental para que los estudiantes conozcan todos los servicios y programas institucionales a los que pueden acceder, comprendan las rutas de atención institucional y desarrollen un sentido de pertenencia con la universidad, todo lo cual favorece su adaptación, permanencia y graduación. Este proceso incluye varias etapas a lo largo del semestre, como la bienvenida a los nuevos estudiantes, el Desafío CES, la Feria de Bienestar Universitario y el acompañamiento a los estudiantes de primer semestre.

• **Acompañamiento de Bienestar Universitario:** El Área de Bienestar Universitario ha implementado un programa de acompañamiento en el aula para estudiantes de primer semestre orientado a facilitar su adaptación a la vida universitaria mediante estrategias psicopedagógicas, de gestión emocional y de aprendizaje colaborativo. Este acompañamiento, coordinado con todos los programas académicos, es desarrollado durante el primer semestre de cada cohorte, con una duración total de 34 horas distribuidas en 18 semanas. A lo largo del programa son abordados temas como



adaptación universitaria, consumo de SPA, manejo de la ansiedad académica y social, desarrollo de estrategias de afrontamiento emocional, trabajo en equipo, liderazgo, métodos de estudio, salud sexual y reproductiva, inclusión y diversidad, y prevención de la violencia de género.

- **Perfil integral:** Consiste en una caracterización detallada de los estudiantes de primer semestre que evalúa nueve dimensiones clave: factores sociodemográficos, inclusión, violencia de género, composición familiar, aspectos académicos, estilos de vida, factores psicosociales, funcionalidad familiar y calidad de vida. Los resultados de esta evaluación constituyen un recurso esencial para el Comité de Promociones, ya que proporcionan un conocimiento profundo de las características tanto grupales como individuales de los estudiantes, lo que facilita la orientación de los procesos de seguimiento y acompañamiento académico y personal. Asimismo, el perfil integral permite a Bienestar Universitario enfocar sus estrategias de acuerdo con las necesidades identificadas y activar procesos específicos de acompañamiento en aquellos casos donde se detectan situaciones de riesgo para la permanencia.
- **Línea de aprendizaje, permanencia y salud (LAPYS):** Es la línea de acción de Bienestar Universitario orientada a promover la permanencia y graduación exitosa de los estudiantes y a intervenir factores asociados a la deserción. A través del programa PermaneCES, la institución desarrolla acciones de acompañamiento psicopedagógico individuales y colectivas, capacitación en técnicas de estudio, entrenamiento para la oralidad en el ámbito académico, orientación psicológica, intervenciones de promoción y prevención en salud mental, entre otras. Asimismo, genera articulaciones con el Comité de Promociones y con los demás servicios y áreas institucionales para brindar un acompañamiento integral a los estudiantes, especialmente aquellos que presentan alguna situación que ponga en riesgo su permanencia o el éxito académico.
- **Monitorías académicas:** La implementación de monitorías académicas ha sido una estrategia clave para fortalecer el acompañamiento a los estudiantes. Con un riguroso proceso de selección establecido por la universidad (documento adjunto 111), los docentes tienen el apoyo de estudiantes sobresalientes, tanto académica como personalmente, quienes brindan acompañamiento

y orientación a sus compañeros. Estos monitores reciben formación de Bienestar Universitario con el programa Aprendo en Red, que los capacita para desempeñar un rol activo en el fortalecimiento del aprendizaje y en la integración de sus compañeros.

- **Promoción social universitaria:** Es la línea de acción de Bienestar Universitario encargada de evaluar y atender aquellas variables psicosociales y socioeconómicas de los estudiantes que puedan afectar negativamente la permanencia y el éxito estudiantil. Incluye los programas de becas, el Fondo de Solidaridad Estudiantil, la gestión del liderazgo estudiantil, la Red de Apoyo Universitario y las estrategias dirigidas a la inclusión, la diversidad y la multiculturalidad (factor 9). La universidad cuenta con un programa especial de acompañamiento para los estudiantes que forman parte de los programas de becas o que presentan alguna condición de vulnerabilidad, con el propósito de identificar y atender sus necesidades particulares en los ámbitos académico, económico y psicosocial.
- **Estrategias de financiación:** La universidad ha estructurado un portafolio de opciones de financiación para estudiantes de pregrado y posgrado, con el objetivo de facilitar el acceso y la permanencia en sus programas académicos. Estas opciones ofrecen alternativas flexibles y accesibles que contribuyen a reducir las barreras económicas y promueven la continuidad en la formación profesional. En los últimos años han sido fortalecidas las líneas de financiación propias para agilizar el proceso y ampliar la cobertura a estudiantes que no tienen acceso a financiamiento de entidades de crédito.
- **Actividades de formación integral:** La universidad ha desplegado un amplio conjunto de estrategias orientadas a promover la formación integral de los estudiantes desde Bienestar Universitario, el Departamento de Humanidades, las direcciones y las facultades. Esto ha permitido que los estudiantes gocen de espacios diversos para el despliegue de sus capacidades e intereses artísticos, culturales, sociales y ambientales, así como para fortalecer el sentido de comunidad y el vínculo con otros estudiantes de diferentes programas. Estas actividades las se describen en detalle en la característica 3.
- **Comité de Promociones:** Es el encargado de realizar el acompañamiento personalizado a los estudiantes de cada uno de los programas de la universidad atendiendo sus necesidades específicas y orientándolos en su trayectoria académica. El



Comité de Promociones identifica alertas tempranas de deserción y activa los mecanismos institucionales para intervenir en dichos factores; así promueve la permanencia de los estudiantes y garantiza su bienestar y el logro de los resultados de aprendizaje.

Como resultado de estas acciones, la universidad ha alcanzado un porcentaje de retención anual superior al 95% entre 2019 y 2022, y una tasa acumulada de graduación a semestre 15 del 59%, con una diferencia de 13 puntos con relación al promedio nacional (46%) y de 18 puntos con relación al promedio del departamento de Antioquia (41%).<sup>25</sup>

Entre 2019 y 2024-1 la institución hizo inversiones superiores a los 28.000 millones de pesos en acciones orientadas a la permanencia que han beneficiado en promedio a 3.193 estudiantes de pregrado y posgrado cada semestre (anexo F11-7).

Las encuestas de apreciación realizadas en el marco de la acreditación institucional indagaron acerca del acompañamiento que realiza la universidad para favorecer el proceso de formación de los estudiantes, su permanencia y graduación; este ítem obtuvo una calificación de 4,41 entre los estudiantes y de 4,71 entre los docentes. Estos resultados reflejan una percepción positiva acerca del compromiso de la universidad en asegurar el éxito académico y la permanencia de sus estudiantes.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- Los procesos de admisión de la universidad son transparentes y se basan en criterios claros, garantizando así la equidad en la selección de los candidatos. Estos criterios no solo aseguran que los aspirantes cumplan con los requisitos académicos establecidos, sino que también promueven la conformación de una comunidad estudiantil diversa y plural.
- Las innovaciones en la metodología del proceso de admisión permiten una valoración más amplia y objetiva de los aspirantes en cuanto a su probabilidad de ajuste a la universidad y al programa, así como a su potencial de éxito académico y profesional.
- Los bajos niveles de deserción anual y de cohorte, en comparación con el promedio nacional y departamental, evidencian la eficacia de las estrategias y mecanismos institucionales para promover la permanencia estudiantil.
- La tasa acumulada de graduación de la universidad, calculada por el SPADIES, es considerablemente superior a las tasas nacional y departamental, lo que evidencia la efectividad de las estrategias de éxito académico implementadas por la institución, en particular el rol del Comité de Promociones.
- El Comité de Promociones constituye un sello distintivo del modelo pedagógico y es una estrategia fundamental para la permanencia y el éxito académico de los estudiantes. A través del acompañamiento personalizado, identifica e interviene en alertas tempranas de deserción, genera estrategias que

aseguran el aprendizaje efectivo y acompaña a los estudiantes en la definición de sus trayectorias formativas. Además, apoya su proceso de adaptación al programa y a la universidad en articulación con otras áreas, como Bienestar Institucional.

- La universidad brinda un acompañamiento integral a los estudiantes en condición de vulnerabilidad y a quienes participan en programas de becas, con el objetivo de fortalecer sus habilidades de liderazgo y atender las necesidades académicas, económicas y psicosociales que puedan influir en su permanencia y éxito académico.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario implementar un sistema de información de alertas tempranas que integre múltiples fuentes de información institucional y emita alertas en tiempo real sobre factores que puedan impactar la trayectoria académica de los estudiantes.
- Además, optimizar el seguimiento de los casos de deserción para obtener información más precisa sobre sus causas y, de este modo, desarrollar estrategias de retención estudiantil más efectivas.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 11 a esta característica es de 4,8, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 4,4, lo cual muestra un avance en esta característica con relación al proceso de autoevaluación anterior.



## CARACTERÍSTICA 35

## Estímulos y apoyos para estudiantes

En el año 2023, el Consejo Superior actualizó la Política de Beneficios (acuerdo 281 de 2023) y definió los descuentos, becas, apoyos e incentivos dirigidos a cada uno de los grupos de interés de la universidad, incluyendo los aspirantes y los estudiantes de pregrado y posgrado.

### Programas de becas

La universidad cuenta con un amplio portafolio de becas, organizadas en dos grandes grupos: las becas en convenio y las becas propias. Las becas en convenio son aquellas que ofrece como resultado de la alianza con entidades del sector público y privado, donde se suman recursos y capacidades de las partes para apoyar el proceso de formación de estudiantes de pregrado o posgrado mediante el aporte económico para cubrir total o parcialmente los costos de matrícula, manutención, materiales e insumos, entre otros. Algunas de las becas en convenio ofrecidas durante este periodo se han desarrollado con entidades como Fundación Bancolombia, Sapiencia, Municipio de Envigado, Municipio de La Estrella, Municipio de Bello, Fundación Juan Pablo Gutiérrez Cáceres, Fundación Sofía Pérez de Soto, MinCiencias e Icetex.

Cabe señalar que el desmonte de programas de becas de gran cobertura como Ser Pilo Paga y Generación E ha llevado a una disminución progresiva en el número de estudiantes que se benefician de las becas en convenio; en respuesta a ello, la institución ha intensificado su relacionamiento con entidades del sector privado y con organizaciones internacionales para generar nuevas oportunidades de acceso a la universidad para todos los jóvenes, especialmente aquellos que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Las becas propias, por su parte, son aquellas financiadas con recursos de la institución, y se clasifican en dos tipos: becas orientadas al acceso, inclusión y permanencia y becas orientadas al reconocimiento del mérito. Algunas de estas becas son la de mérito deportivo, mérito cultural, hijos de empleados CES de menores recursos, estímulo académico, compromiso con la excelencia, entre otras (anexo F11-8).

Cada beca cuenta con un mecanismo de asignación definido en el acuerdo de beneficios de la universidad, y el proceso de convocatoria y selección es gestionado por el Comité Institucional de Becas para garantizar la transparencia y equidad en su asignación. En el caso de las becas en convenio, los términos y condiciones son determinados en el acuerdo específico con la entidad contraparte. El anexo F11-9 presenta evidencias de las convocatorias realizadas para participar en estos programas de becas.

Durante el periodo de la actual autoevaluación han sido beneficiados 280 estudiantes con las becas propias de la universidad y 6.227 estudiantes con las becas en convenio (anexo F11-10), con una inversión de 12.728 millones de pesos entre 2019 y 2024-1 (anexo F11-11).

En el caso particular de los doctorados, 16 estudiantes han recibido beca de MinCiencias o Sapiencia, cuatro estudiantes han recibido beca de la universidad y 51 estudiantes han recibido descuentos de matrícula en su condición de docentes o egresados de la institución (anexo F11-12).

### Descuentos y financiación

Además de los programas de becas, el acuerdo de beneficios establece un conjunto de descuentos dirigidos a la comunidad estudiantil, tanto en el pago de la matrícula como en los servicios ofrecidos por la universidad. Entre estos beneficios se encuentran: descuento de matrícula para familiares que estén cursando simultáneamente programas de educación formal en la universidad; descuento de matrícula para egresados, docentes y empleados de la universidad; descuentos en educación continua; descuentos en los centros de servicios de la universidad, entre otros.

Asimismo, la institución ha definido descuentos de matrícula para los estudiantes que realicen actividades de movilidad nacional e internacional, cuyo valor varía en razón del alcance y la duración de la actividad de movilidad realizada. El acuerdo contempla descuentos entre el 10% para actividades de movilidad fuera del Valle de Aburrá hasta el 100% en el caso de pasantías doctorales en instituciones de reconocido prestigio.

En total, la universidad ha entregado 22.414 millones de pesos en descuentos para los estudiantes entre 2019 y 2024-1 (anexo F11-13).



El semestre especial de internacionalización, descrito en el factor 8, es uno de los nuevos beneficios para los estudiantes; este programa cubre los gastos de estadía durante toda la experiencia académica en el extranjero, incluyendo alimentación, alojamiento y actividades culturales y académicas. En las dos ediciones de este semestre especial la institución ha invertido aproximadamente 29.959 dólares en apoyo a los estudiantes.

La universidad ha diseñado mecanismos de financiación propios y en convenio que facilitan a los estudiantes nuevos el acceso a los programas y a los estudiantes antiguos su permanencia y graduación. Además de los convenios que establece con entidades financieras y de la articulación con los programas ofrecidos por Icetex y Sapiencia,<sup>26</sup> la universidad tiene el programa *Con Toda al CES*, que financia total o parcialmente la matrícula de pregrado o posgrado, con tasas de intereses muy bajas que se pueden adecuar a las necesidades y capacidades de pago de cada estudiante.

Entre 2019 y 2024-1, la universidad ha financiado las matrículas de estudiantes de pregrado y posgrado por valor de 18.190 millones de pesos, y actualmente se encuentra analizando otros modelos que permitan la financiación propia a largo plazo.

**Fondo de Solidaridad Estudiantil**

Este fondo es parte de una estrategia institucional que busca apoyar a los estudiantes para cubrir gastos asociados a su proceso de formación, tales como alimentación, fotocopias, equipos, transporte y formación en idiomas. Se alimenta con recursos propios

de la universidad, así como de aportes de integrantes de la comunidad universitaria, proveedores y otros grupos de interés. Los recursos generados con las máquinas de *vending* y del parqueadero son destinados a este fondo. Los estudiantes pueden acceder a sus beneficios a través de las convocatorias hechas semestralmente (anexo F11-14) e igualmente por solicitud motivada del Comité de Promociones.

El Área de Bienestar Universitario es responsable de evaluar las solicitudes presentadas, mientras que la decisión final sobre los beneficiarios es tomada en el marco del Comité de Becas, garantizando así la transparencia y equidad en la asignación de los apoyos.

Entre 2019 y 2024-1 han sido entregados 9.427 beneficios a estudiantes que forman parte del Fondo de Solidaridad (anexo F11-15). Si bien hubo una disminución en el número de beneficios entregados en los últimos años, ello se debe fundamentalmente al menor número de estudiantes de los programas Ser Pilo Paga y Generación E, y al pico de apoyos que se generó con ocasión de la pandemia.

En total, este fondo ha permitido apoyar a 1.907 estudiantes entre 2019 y 2024-1, para lo cual han sido destinados 5.966 millones de pesos.

**Reconocimientos al mérito**

El reconocimiento a los estudiantes que se destacan por sus méritos académicos, culturales, deportivos y de proyección social es una forma de promover el compromiso con la excelencia. Por ello, la universidad ha establecido distintos tipos de distinciones para enaltecer sus logros y motivar la formación integral de toda la comunidad estudiantil (tabla F11-3).

**Tabla F11-3. Reconocimientos al mérito estudiantil**

| Reconocimiento                                   | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ceremonia en la que es entregado |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Premio a la Excelencia Académica                 | Otorgado al estudiante de pregrado que durante todo el desarrollo del programa se haya destacado por su desempeño académico, adicional a su intachable conducta ética y humana en todas las labores académicas, culturales y humanísticas.                                    | Ceremonia de graduación          |
| Mención de honor                                 | Otorgada a los estudiantes de pregrado y posgrado que hayan sobresalido por su rendimiento académico, su actitud investigativa, desempeño ético y moral irreprochables, además de participar en actividades culturales y humanísticas de índole curricular o extracurricular. | Acto académico                   |
| Mejor investigación, innovación o emprendimiento | Entregado a los mejores proyectos presentados por los estudiantes en las jornadas de ciencia, tecnología e innovación.                                                                                                                                                        | Acto académico                   |



| Reconocimiento                                                                  | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Ceremonia en la que es entregado |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Mención al mérito deportivo                                                     | Otorgado a los estudiantes que se destacan por su desempeño y compromiso en actividades deportivas.                                                                                                                                                                                                                                   | Acto académico                   |
| Mención al mérito cultural                                                      | Otorgada a estudiantes que sobresalen en actividades culturales y así contribuyen al enriquecimiento del ambiente artístico y cultural de la comunidad universitaria.                                                                                                                                                                 | Acto académico                   |
| Reconocimiento a la responsabilidad social                                      | Entregado a estudiantes que demuestran un compromiso significativo con proyectos de impacto social, promoviendo valores de solidaridad y servicio a la comunidad.                                                                                                                                                                     | Acto académico                   |
| Mejores estudiantes en las pruebas SABER                                        | Premio a los estudiantes que obtienen los puntajes más altos en las pruebas SABER, un reflejo de su excelencia académica y su preparación en competencias fundamentales.                                                                                                                                                              | Acto académico                   |
| Mención especial a los trabajos de investigación de maestría y tesis doctorales | Otorgada a aquellos estudiantes de maestría y doctorado que, en el desarrollo de su proceso formativo, presentan un trabajo de investigación o una tesis doctoral que, según el criterio de los evaluadores, demuestra condiciones excepcionales de rigurosidad metodológica, contribución científica y potencial de impacto social.  | Ceremonia de grados              |
| Promesa                                                                         | Es una ceremonia solemne que realizan todos los estudiantes de cada uno de los programas de pregrado de la universidad antes de iniciar la práctica profesional en la que juran cumplir con las normas y principios éticos de la profesión y se comprometen a enaltecer los valores de la Universidad CES en sus lugares de práctica. | Promesa                          |
| Premio Luis Alfonso Vélez Correa                                                | Entregado a los estudiantes que encarnan vivamente los valores de la universidad y que son ejemplo de honestidad, calidad académica, excelencia profesional y humana.                                                                                                                                                                 | Ceremonia de graduación          |

Adicionalmente, cada una de las facultades puede generar sus propios reconocimientos y estímulos para destacar y premiar los logros específicos de sus estudiantes.

Otra forma de estímulo es el apoyo que brinda la universidad para la participación en eventos académicos, culturales y deportivos en los cuales los estudiantes asumen una representación institucional: participación en encuentros de semilleros de investigación, participación en competencias deportivas o presentaciones culturales nacionales e internacionales, participación en eventos científicos y de innovación, entre otros.

### Ejemplo inspirador: Apoyo institucional para la formación de deportistas de talla mundial

Andrés Muñoz Olaya comenzó a nadar cuando tenía seis años. Su mamá, Marta Cecilia Olaya, lo inscribió en clases los fines de semana; luego pasó a tres veces por semana y ahora solo descansa los domingos. Compite en la modalidad *natación de carrera* de 50, 100 y 200 metros.

Andrés se levanta todos los días a las 4:15 a. m., entrena en la Liga Antioqueña de Natación doble jornada en la mañana, en la tarde asiste a sus clases de Fisioterapia en la Universidad CES y en la noche realiza su trabajo académico independiente. Sus días transcurren entre la Liga, la Selección Antioquia de Natación, la Selección Colombia de Natación y la universidad.

En 2022 ganó dos medallas de oro y dos de plata en los Juegos Universitarios Nacionales, realizados en la ciudad de Cali, y clasificó a los Juegos Mundiales Universitarios en China en julio de 2023, donde representó a la universidad y al país.

Para su viaje contó con el apoyo de la universidad y de la Fundación Sofía Pérez de Soto, quienes cubrieron todos sus gastos de desplazamiento, hospedaje, alimentación e inscripción en este importante evento. Además, la universidad lo acompañó en su preparación cultural brindándole orientación sobre la cultura china, su gastronomía y sus normas sociales.





De regreso a Colombia, en representación de Antioquia, obtuvo en Cali tres medallas de oro en las eliminatorias y dos de plata en la final. Además, alcanzó nuevamente su mejor marca en 200 metros: 2 minutos y 19 segundos, a solo 13,52 segundos del récord mundial.

En las encuestas de apreciación del proceso de autoevaluación institucional, los estudiantes evaluaron con 4,30 el seguimiento y acompañamiento que hace

la universidad ante sus dificultades psicosociales, académicas y económicas; asimismo, calificaron con 4,30 la asignación de los estímulos académicos y apoyos socioeconómicos. Si bien esta calificación refleja una percepción positiva respecto a las estrategias de apoyo institucional, también sugiere la necesidad de fortalecer la socialización y divulgación de los diversos apoyos, reconocimientos y estímulos disponibles, así como de los resultados e impactos que estos generan en la formación integral de los estudiantes.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad dispone de una sólida oferta de programas de becas, tanto propias como en convenio con otras instituciones, que brindan oportunidades a jóvenes con méritos académicos o en situación de vulnerabilidad económica para realizar sus estudios con apoyo financiero. Esto refuerza el compromiso institucional con la equidad y el acceso a la educación.
- El Fondo de Solidaridad es una iniciativa que permite apoyar a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad económica. Este fondo brinda una red de seguridad para quienes atraviesan dificultades financieras, promoviendo así su permanencia en la universidad y contribuyendo a la construcción de un ambiente solidario y de apoyo mutuo en la institución.
- La universidad dispone de diversos mecanismos para reconocer el mérito estudiantil en los ámbitos académico, deportivo, cultural y de responsabilidad social. Estos reconocimientos motivan a los estudiantes a desarrollar su potencial y refuerzan el compromiso de la institución con la formación integral.

### Oportunidades de mejoramiento

- Resulta fundamental mejorar los mecanismos de comunicación para que todos los estudiantes conozcan y accedan a las diversas estrategias de apoyo y acompañamiento disponibles.
- Asimismo, fortalecer las alianzas con el sector privado y con organizaciones internacionales para ampliar las oportunidades de becas y apoyos dirigidos a los estudiantes. Estas colaboraciones podrían incrementar el alcance de los programas de apoyo financiero al ofrecer a los estudiantes un mayor abanico de posibilidades para continuar sus estudios con respaldo económico.
- Finalmente, evaluar de manera sistemática el impacto de los estímulos y apoyos sobre la permanencia y el éxito académico y profesional de los estudiantes. Esta evaluación ayudará a ajustar y optimizar las estrategias de apoyo, asegurando que los recursos invertidos contribuyan efectivamente al desarrollo y logro de objetivos académicos y profesionales de los estudiantes.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 11 a esta característica es de 4,8, lo que indica que *se cumple plenamente*. En la autoevaluación institucional del año 2018 el equipo evaluador asignó una calificación de 3,9, lo cual muestra un avance en esta característica con relación al proceso de autoevaluación anterior.



## Conclusiones del factor 11

La Universidad CES ha demostrado un firme compromiso con la comunidad estudiantil, enmarcado en los principios del Proyecto Educativo Institucional que reconocen a los estudiantes como el eje central de su labor. Este compromiso se refleja en una serie de políticas, reglamentos y estrategias dirigidos a facilitar el acceso, permanencia y éxito académico de sus estudiantes, con un enfoque integral que abarca tanto el desarrollo académico como el bienestar personal.

Existen mecanismos claros para la participación estudiantil en la toma de decisiones institucionales mediante procesos democráticos de representación que permiten a los estudiantes expresar sus opiniones y contribuir activamente a la labor de los órganos de gobierno.

Los datos presentados evidencian un avance significativo en la consolidación de una comunidad estudiantil diversa e inclusiva, donde los estudiantes encuentran un entorno propicio para desarrollar sus capacidades en un contexto de apoyo institucional. La universidad ha implementado reglamentos estudiantiles claros y transparentes, lo que garantiza un ambiente equitativo, reconocido positivamente tanto por estudiantes como por docentes en las encuestas de autoevaluación.

El Comité de Promociones se ha consolidado como una estrategia fundamental para la permanencia estudiantil al ofrecer un acompañamiento personalizado que permite identificar y atender alertas tempranas de deserción. Este comité no solo apoya a los estudiantes para superar desafíos académicos y personales, sino que también trabaja en estrecha colaboración con otras áreas de la universidad, con lo que activa los recursos necesarios para abordar situaciones que puedan poner en riesgo la continuidad académica.

La creación del Comité de Inclusión y el desarrollo de programas dedicados a promover la diversidad han fortalecido la cultura inclusiva y la preparación institucional para atender la neurodiversidad, así como la diversidad cultural, étnica y de género. La efectividad

de estos programas se evidencia en las calificaciones de las encuestas de apreciación y en los índices de deserción, que permanecen considerablemente por debajo de los promedios nacional y departamental.

El compromiso institucional con hacer de la universidad un entorno protector ha impulsado el desarrollo de protocolos y rutas de atención para prevenir y responder de forma oportuna y eficaz ante cualquier situación que amenace la vida, integridad, dignidad o seguridad de sus estudiantes. La promoción del buen trato, la convivencia y el respeto por las diferencias se ha convertido en un eje central de la cultura universitaria, con lo que garantiza un ambiente seguro e inclusivo.

El proceso de autoevaluación también ha permitido identificar varias oportunidades de mejoramiento; en particular, es necesario optimizar los mecanismos de comunicación y socialización de las diversas formas de apoyo y estímulo para asegurar que toda la comunidad estudiantil esté plenamente informada sobre los recursos a su disposición. Asimismo, la universidad debe continuar buscando alianzas estratégicas con el sector privado y con organizaciones internacionales para ampliar las oportunidades de becas y apoyos financieros.

Finalmente, la institución se enfrenta al desafío de evaluar de forma sistemática el impacto de sus programas de apoyo sobre la permanencia y el éxito académico y profesional de los estudiantes. Esta evaluación continua permitirá hacer ajustes oportunos y mejorar la efectividad de sus estrategias, a fin de asegurar que cada estudiante tenga la oportunidad de desarrollar su potencial en un entorno que fomente la formación integral y la excelencia académica.



## Juicio de calidad del factor

Tabla F11-4. Calificación del factor 11

| Factor                       | Ponderación del factor | Característica                            | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|------------------------------|------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 11. Comunidad de estudiantes | 10,00%                 | 33. Derechos y deberes de los estudiantes | 28,00%                                                  | 4,70                                   | 4,80                         |
|                              |                        | 34. Admisión y permanencia de estudiantes | 41,00%                                                  | 4,80                                   |                              |
|                              |                        | 35. Estímulos y apoyos para estudiantes   | 31,00%                                                  | 4,80                                   |                              |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación, es posible establecer que el factor 11. Comunidad de estudiantes *se cumple plenamente*.



---

## FACTOR 12

---

# Comunidad de egresados

## Introducción

La comunidad de egresados de la Universidad CES representa un pilar fundamental para la institución, no solo como testimonio vivo del impacto de su proyecto educativo, sino también como un indicador clave para evaluar la calidad de la formación académica y el desarrollo profesional de sus graduados. Los egresados encarnan la misión de la universidad, siendo la mejor expresión del impacto que la formación integral, basada en la excelencia académica y el compromiso social, tiene en los diferentes ámbitos donde ellos se desempeñan. A través de sus acciones, los egresados reflejan la relevancia y efectividad del Proyecto Educativo Institucional materializado en sus trayectorias profesionales y personales.

En segundo lugar, los egresados son una fuente invaluable de retroalimentación para la universidad, al evaluar continuamente la pertinencia y calidad del currículo. A través de esta retroalimentación, la universidad revisa y actualiza permanentemente su oferta académica, asegurando que el perfil de formación de sus programas sea coherente con las demandas del mercado laboral y las transformaciones sociales.

Finalmente, los egresados contribuyen significativamente a la creación y consolidación de una comunidad CES en diversos entornos académicos y

profesionales. Al ser un grupo de interés cercano, pero que desarrolla sus actividades principalmente fuera del ámbito universitario, permiten a la universidad ampliar su presencia y visibilidad en distintos contextos. Con su desempeño, los egresados actúan como embajadores de la institución, y así fortalecen su proyección y contribuyen a su reputación en escenarios tanto nacionales como internacionales.

El compromiso de la Universidad CES no finaliza con la graduación de sus estudiantes; por el contrario, allí comienza un camino conjunto en el que ella busca garantizar que sus egresados cuenten con oportunidades para la actualización permanente, el acceso a nuevas oportunidades laborales y el desarrollo de capacidades que fortalezcan su empleabilidad. La universidad promueve la creación de una verdadera comunidad que les permita a los egresados mantenerse conectados con su *alma mater* y seguir creciendo personal y profesionalmente.

El presente factor detalla los principales avances y logros institucionales relacionados con la comunidad de egresados. Analiza las estrategias implementadas por la Universidad CES para fortalecer el vínculo con sus egresados, así como los resultados obtenidos en términos de su impacto en la sociedad, su contribución a la mejora continua de la calidad educativa y su papel en la participación de redes profesionales y académicas que favorecen la proyección institucional.





programas. En el año 2021 respondieron la encuesta 121 empleadores y en el año 2023 se duplicó este número con la participación de 241 (documentos adjuntos 88 y 89).

Actualmente, la universidad cuenta con una base de datos de sus graduados, actualizada al 55%, que incluye variables sociodemográficas, académicas, profesionales y laborales. A través de esta base de datos, la universidad actualiza a sus egresados acerca de los eventos institucionales de interés, comparte oportunidades de formación, convoca a los diferentes encuentros, socializa las novedades institucionales y de programas, y envía las encuestas para evaluar la percepción y el impacto de los egresados.

Apoyo a la empleabilidad de los egresados

La universidad ha establecido diferentes mecanismos y estrategias que tienen como propósito favorecer la inserción y la permanencia laboral de los egresados. Entre 2019 y 2024-1 ha desarrollado actividades de preparación a la vida profesional tales como el Curso de Preparación a la Vida Laboral, asesoría de talento y cualificación para la empleabilidad, entre otras, donde han participado 8.173 personas, incluidos estudiantes de últimos semestres y egresados (documento adjunto 90).

Con el fin de promover la formación a lo largo de la vida, la universidad ha establecido una serie de descuentos para sus egresados en programas de educación formal y educación continua. Esto facilita su acceso a oportunidades de actualización, aprendizaje continuo y fortalecimiento de nuevas competencias. El acuerdo de beneficios de la universidad (Acuerdo del Consejo

Superior 281 de 2023) establece un capítulo especial que incluye descuentos en educación formal y educación continua para los egresados, además de beneficios para sus hijos y descuentos especiales en los centros de servicios de la institución.

Entre 2019 y 2024-1, 452 egresados han optado por continuar sus estudios de posgrado en la Universidad CES, mientras que 2019 se han beneficiado de los descuentos otorgados en educación continua por valor de 360.333.703 pesos.

En 2024, y en alianza con la Dirección Académica, la institución adquirió 400 licencias de Coursera para brindarles a los egresados gratuitamente formación y certificación en habilidades técnicas, *power skills* y competencias de emprendimiento y empleabilidad. Al 30 de septiembre de 2024 cuenta con 266 egresados inscritos en este programa.

Asimismo, la Oficina de Egresados impulsa la inserción laboral de los graduados mediante un relacionamiento activo con diversas organizaciones del sector productivo. Con la publicación de vacantes en portales de empleo reconocidos facilita el acceso a oportunidades laborales:

- **Universia.** Hasta 2022, Universia fue el portal de empleo en el que gestionaba vacantes de organizaciones en los campos de interés de los egresados. Este servicio era autorizado y regulado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, entidad adscrita el Ministerio del Trabajo (tabla F12-1).

Tabla F12-1. Vacantes gestionadas a través de Universia 2019-2022

| Año                  | Vacantes gestionadas | Empresas inscritas | Egresados inscritos | Egresados contratados |
|----------------------|----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|
| 2019                 | 470                  | 153                | 370                 | 31                    |
| 2020                 | 79                   | 43                 | 134                 | 6                     |
| 2021                 | 322                  | 271                | 427                 | 30                    |
| 2022 (enero a marzo) | 15                   | 15                 | 55                  | 4                     |
| Total                | 886                  | 482                | 986                 | 71                    |





- **Comfama.** A partir del año 2022 la institución cambió la estrategia de gestión de vacantes laborales gracias a la articulación con la Agencia de Empleo con Propósito de Comfama. Esta alianza ha

permitido que los egresados y las empresas accedan al amplio portafolio de servicios de la agencia, y se ha convertido en un aliado importante en pro de la empleabilidad de los egresados (tabla F12-2).

**Tabla F12-2. Vacantes gestionadas a través de Comfama 2022-2024**

| Año                     | Vacantes gestionadas | Empresas registradas en el formulario | Egresados remitidos | Egresados contratados |
|-------------------------|----------------------|---------------------------------------|---------------------|-----------------------|
| 2022 (abril- diciembre) | 69                   | 10                                    | 81                  | 10                    |
| 2023                    | 43                   | 32                                    | 319                 | 48                    |
| 2024 (hasta julio)      | 41                   | 31                                    | 204                 | 63                    |
| <b>Total</b>            | <b>153</b>           | <b>73</b>                             | <b>604</b>          | <b>121</b>            |

**Ferias laborales**

Con la intención de acercar la oferta y la demanda de empleo, desde el año 2022 la Universidad CES participa en la realización de una feria laboral anual y colectiva en alianza con el G8 Egresados, la Organización Internacional del Trabajo, la ANDI, Comfama, Magneto y otros aliados estratégicos. La feria, denominada Empleo Fest, es ahora referente en la ciudad y ha sido llevada a otras ciudades de Colombia.

Empleo Fest congregó en 2024 a 81 marcas empleadoras, que ofertaron 48.610 vacantes a los 3.260 asistentes que participaron en el evento.

De igual forma, la universidad ha realizado dos ediciones de la Feria de Prácticas y Empleabilidad, un evento institucional que busca proyectar las prácticas académicas y profesionales, como el inicio de la etapa productiva, fundamental para el futuro de los egresados, además del fortalecimiento de lazos con empresas de diferentes sectores productivos.

La feria de 2023 contó con la participación de 42 empresas y 11 áreas que forman parte del universo CES, gestionó 207 plazas de prácticas y fue visitada por 608 estudiantes de todos los semestres. La edición de 2024 involucró tanto a estudiantes como a egresados, movilizó 286 prácticas laborales y 31 vacantes laborales en 66 stands, de los cuales 45 fueron ocupados por empresas externas y 17 fueron para el ecosistema CES, con una participación total de 1.367 asistentes (documento adjunto 90).

**Migración laboral ordenada**

Respondiendo a las demandas del mercado laboral internacional, y con el ánimo de brindarles a los egresados más alternativas laborales que se alineen a sus proyectos de vida, la institución ha generado alianzas con organizaciones internacionales que facilitan la inserción de profesionales colombianos (especialmente en Enfermería y Fisioterapia) en instituciones de salud europeas. Actualmente 11 egresados se encuentran en la etapa de aprendizaje del idioma alemán, patrocinados por los empleadores, y dos egresados de Enfermería ya se encuentran trabajando en Austria, más uno en Alemania.

En 2024, un grupo de egresados del programa de Enfermería participó en un programa especial de Quirón Salud, con el apoyo de la Universidad CES, para generar oportunidades de inserción laboral en instituciones de salud españolas. En este programa participaron 10 egresados que viajaron a Madrid para cursar un máster en Formación Permanente en Calidad Asistencial y Seguridad Clínica en la Universidad Alfonso X El Sabio. El programa incluyó prácticas clínicas, lo cual les abre la posibilidad de homologar su título para continuar su carrera profesional en España. La financiación de este programa fue cubierta en su totalidad por el grupo Quirón Salud.



**Ejemplo inspirador: Andrés Felipe Celis Coneo, egresado del pregrado de Enfermería**

Andrés Felipe Celis Coneo, egresado de Enfermería de la Universidad CES en 2022, siempre soñó con vivir en el extranjero. Tras finalizar su carrera, comenzó a aprender alemán, y en septiembre de 2023 se mudó a Salzburgo, Austria, en busca de nuevos retos laborales y oportunidades para mejorar su calidad de vida. Su decisión de trabajar en un país con un sistema de salud avanzado le ha permitido no solo homologar su título como enfermero, sino también acceder a mejores condiciones salariales.

La experiencia de Andrés ha sido transformadora, ya que ha fortalecido sus competencias interculturales y ha tenido la oportunidad de interactuar con personas de diversas nacionalidades. Además, ha podido viajar y conocer diferentes culturas, lo que ha enriquecido tanto su vida personal como profesional.

Esta experiencia de migración laboral ordenada de nuestro enfermero se realizó dentro del marco de la alianza que tiene la Universidad CES con la empresa B4 LATAM, que los prepara en el aprendizaje del idioma alemán y los acompaña durante el proceso de inserción laboral en el país destino.

**Resultados de las estrategias de empleabilidad**

Según el estudio de egresados del año 2024, el 91,65% de ellos se encuentran trabajando, y de estos el 93,69% lo hacen en sus áreas de formación; de otro lado, el 73,20% de los egresados consigue empleo dentro de los primeros tres meses posteriores a la graduación. La tabla F12-3 presenta los resultados de empleabilidad en los estudios de egresados de 2020, 2022 y 2024.

Tabla F12-3. Resultados de empleabilidad de los egresados

| Año  | Pregrado      |                                               | Posgrado      |                                               |
|------|---------------|-----------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------|
|      | Empleabilidad | Relación del trabajo con el área de formación | Empleabilidad | Relación del trabajo con el área de formación |
| 2020 | 81,31%        | 95,17%                                        | 92,60%        | 89,73%                                        |
| 2022 | 83,67%        | 96,67%                                        | 94,57%        | 92,75%                                        |
| 2024 | 88,58%        | 95,65%                                        | 94,72%        | 91,85%                                        |

Con base en la información de la tabla anterior se evidencia que las tasas de empleabilidad de los egresados de la Universidad CES son muy altas, en comparación con el promedio nacional reportado en el Observatorio Laboral para la Educación OLE; un resultado que refleja no solo la excelencia de la educación impartida, sino también la pertinencia de los programas académicos en relación con las demandas del entorno laboral (documento adjunto 87).

**Gestión de la información de los egresados**

La información derivada de los estudios de impacto de egresados y del seguimiento a empleadores forma parte del Observatorio de Egresados de la Universidad CES, que se encuentra integrado en el sistema de información institucional DataCES. El observatorio incluye las siguientes variables:

- Graduados por periodo.
- Graduados por cohorte.
- Tiempo de graduación por cohorte.
- Títulos entregados por graduado.
- Encuestas respondidas por estudio.
- Empleabilidad.
- Relación del trabajo con su área de formación.
- Satisfacción laboral y utilidad de los conocimientos.
- Lugar y sector laboral.
- Salario y vinculación laboral.
- Tiempo en ocupar un cargo.
- Creación de empresa.
- Ventajas competitivas.
- Satisfacción con la formación recibida.
- Calidad del programa respecto a otros programas similares.
- Contribución al desarrollo de competencias.
- Continuación de estudios académicos.



- Pertinencia social del programa.
- Reconocimiento en el medio.
- Seguimiento a empleadores:
  - » Encuestas respondidas por estudio.
  - » Áreas o departamentos donde se encuentran vinculados los egresados.
  - » Aspectos relacionados con el programa académico.
  - » Características de los egresados (competencias y habilidades).
  - » Consideraciones hacia los egresados.
  - » Desempeño general de los egresados.

- Índice de vinculación de egresados (actualmente en construcción).

El Observatorio de Egresados ayuda a integrar toda la información relacionada con su trayectoria profesional, académica y laboral, facilitando un análisis de su desempeño y contribuciones. Además, proporciona datos valiosos para el seguimiento de su inserción en el mercado laboral, la identificación de necesidades formativas y la evaluación continua de los perfiles formativos de los programas.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- La universidad realiza estudios periódicos y exhaustivos sobre la trayectoria profesional y la actividad laboral de sus egresados. Los resultados de estos estudios están integrados en el Observatorio de Egresados de DataCES, y forman parte de los sistemas de información del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC-CES).
- El estudio de seguimiento a empleadores ofrece información valiosa sobre el desempeño de los egresados en el entorno laboral y sugiere una alineación entre los perfiles formativos de la universidad y las necesidades del sector productivo. Los empleadores tienen una percepción muy positiva de los egresados de la institución, y destacan sus sólidas capacidades técnicas y su formación integral.
- El alto porcentaje de empleabilidad de los egresados refleja la calidad de la formación recibida y el ajuste de los perfiles formativos con las necesidades de los entornos laborales. Resalta el número significativo de egresados que trabajan en áreas directamente relacionadas con su formación académica.
- La universidad ha implementado un amplio conjunto de acciones destinadas a apoyar la inserción laboral de los egresados tanto en el ámbito nacional como

en el internacional. Estrategias como la Feria de Prácticas y Empleabilidad, la participación en ferias laborales, las alianzas con portales de empleo, el programa de preparación para la vida profesional y el programa de migración laboral ordenada, han fortalecido significativamente las oportunidades laborales de los graduados.

### Oportunidades de mejoramiento

- Es necesario seguir fortaleciendo las estrategias conducentes a mejorar la participación en el estudio de impacto de egresados y en el estudio de seguimiento de empleadores, así como en la actualización de la base de datos de egresados.
- Asimismo, fortalecer los procesos de análisis de la información derivada de los estudios de egresados y empleadores, con el fin de desarrollar modelos explicativos y predictivos que faciliten la toma de decisiones tanto en el ámbito institucional como en los programas académicos.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 12 a esta característica es de 4,7, lo que indica que *se cumple plenamente*.



## CARACTERÍSTICA 37

## Egresados y programas académicos

### Participación de los egresados en los órganos de gobierno

En un esfuerzo por fortalecer la relación con sus egresados, la universidad ha implementado diversas políticas y estrategias para fomentar su participación en los espacios de toma de decisiones.

La Sala de Fundadores es la máxima instancia de gobierno de la universidad, responsable de preservar la filosofía fundacional. De sus 15 miembros actuales, 12 son egresados de la universidad (73,3%). La más reciente actualización de los Estatutos de la universidad, aprobada en 2024, establece que los nuevos miembros de la Sala de Fundadores deben ser egresados de la institución. Esta disposición refleja el compromiso institucional con la continuidad y el liderazgo de sus egresados en la toma de decisiones estratégicas, garantizando que los valores y principios que guían a la universidad se mantengan alineados con su evolución y crecimiento.

Asimismo, los egresados cuentan con un representante en el Consejo Superior, elegido democráticamente por un periodo de dos años, con el propósito de incorporar la visión de los egresados en la toma de decisiones estratégicas de la institución; adicionalmente, en la conformación actual del Consejo Superior, cinco de sus miembros ostentan la condición de egresados. El estudio de egresados evaluó la percepción con relación a la transparencia (4,00), equidad (4,00) y pertinencia (4,00) del proceso de representación de los egresados en los órganos de gobierno; si bien las calificaciones indican una percepción positiva general, también reflejan la necesidad de seguir fortaleciendo los canales de comunicación para alcanzar una participación más activa y efectiva.

### Retroalimentación a los currículos

De acuerdo con el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, los resultados de los estudios de egresados y de empleadores constituyen un insumo fundamental en los procesos de autoevaluación de los programas académicos, así como en el proceso de solicitud, renovación y modificación de los registros calificados. Los comités de currículo analizan los resultados de los estudios de egresados y empleadores para tomar decisiones sobre el perfil de formación de los programas, las competencias, los resultados de aprendizaje y las metodologías de enseñanza y de evaluación. Entre 2019 y 2024 se han llevado a cabo 66 trámites de modificación de los registros calificados que toman en consideración los resultados de los estudios de egresados y de empleadores.

Los egresados participan en los procesos de autoevaluación de los programas académicos, y son invitados de manera extraordinaria a los comités de currículo y a los consejos de facultad (anexo F12-2). Igualmente, las facultades realizan encuentros periódicos con los egresados para discutir aspectos curriculares de los programas y la visión estratégica de la universidad. Un ejemplo de la participación de los egresados en estos espacios fue la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo 2020-2025, la cual contó con la participación de 75 egresados que aportaron su visión sobre los retos presentes y futuros de la institución.

El estudio de impacto de egresados evidencia una alta satisfacción de los egresados con la formación recibida, al igual que una valoración muy positiva de la calidad y la pertinencia de los programas y de los docentes. Los egresados consideran que la formación de la universidad posibilita el desarrollo de las competencias comunicativas, ciudadanas y de desarrollo personal, y que el currículo impacta positivamente el desarrollo de las competencias profesionales, ocupacionales y personales. Aunque los resultados en cada una de estas dimensiones han sido consistentemente altos en los estudios previos, se observa un incremento en la puntuación promedio de cada una de las variables evaluadas en el año 2024, tal como lo presenta la tabla F12-4.


**Tabla F12-4. Percepción de los egresados con relación a la formación recibida**

| Variable                                                                                                                                          | 2020 | 2022 | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Utilidad de los conocimientos adquiridos en la universidad                                                                                        | 4,40 | 4,44 | 4,63 |
| Calidad del programa respecto a otros similares de la región y el país                                                                            | 4,47 | 4,63 | 4,70 |
| Pertinencia de los aprendizajes y las competencias adquiridas                                                                                     | ND   | 4,22 | 4,71 |
| Satisfacción con la formación recibida                                                                                                            | 4,50 | 4,60 | 4,65 |
| Calidad académica de los profesores                                                                                                               | 4,60 | 4,65 | 4,72 |
| Contribución del programa al desarrollo de capacidades de indagación y búsqueda, pensamiento crítico, creativo e investigador                     | ND   | 4,18 | 4,63 |
| Contribución del programa al desarrollo de la competencia para la comunicación asertiva y empática                                                | ND   | 4,38 | 4,55 |
| Contribución del programa al desarrollo del interés por aprender y capacitarse de manera continua (desarrollo personal)                           | ND   | 4,60 | 4,68 |
| Contribución del programa a la formación como ciudadano ético que respeta y acepta la diversidad humana (competencia ciudadana)                   | ND   | 4,60 | 4,67 |
| Impacto de la formación integral en el desarrollo de competencias profesionales, ocupacionales y personales de los egresados                      | ND   | ND   | 4,41 |
| Impacto del trabajo autónomo y el aprender a aprender en el desarrollo de competencias profesionales, ocupacionales y personales de los egresados | ND   | ND   | 4,63 |
| Impacto de la flexibilidad curricular en el desarrollo de competencias profesionales, ocupacionales y personales de los egresados                 | ND   | ND   | 4,34 |
| Impacto de la interdisciplinariedad en el desarrollo de competencias profesionales, ocupacionales y personales de los egresados                   | ND   | ND   | 4,36 |
| Impacto de las estrategias en el desarrollo de competencias profesionales, ocupacionales y personales de los egresados                            | ND   | ND   | 4,56 |

Con respecto a la apreciación de los empleadores, se observa que valoran positivamente a los egresados de la universidad, y es evidente su reconocimiento por la pertinencia, calidad e impacto de los programas académicos. Según las encuestas realizadas, los empleadores califican estos aspectos entre 4,51 y 4,73, lo que refleja una percepción positiva de la formación recibida. Esta valoración sugiere que los egresados no solo están bien preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral, sino que también aportan significativamente al desarrollo de las organizaciones en las que se integran. La tabla F12-5 muestra los resultados de los aspectos relacionados con el programa académico.

**Tabla F12-5. Aspectos relacionados con el programa académico**

| Año  | Impacto del programa en el medio | Relevancia académica y pertinencia social | Calidad del programa |
|------|----------------------------------|-------------------------------------------|----------------------|
| 2021 | 4,58                             | 4,51                                      | 4,73                 |
| 2023 | 4,60                             | 4,65                                      | 4,67                 |

Para garantizar que los egresados se alineen con las expectativas y necesidades del mercado laboral, la universidad solicitó a los empleadores que evaluaran si el perfil de egreso y el perfil ocupacional se correspondían con dichas necesidades (tabla F12-6). Esto permite confirmar que los graduados no solo poseen el conocimiento teórico esencial, sino también las habilidades prácticas para desempeñarse de manera efectiva. Esta cercanía fortalece la formación académica y también fomenta una relación más estrecha entre la universidad y el sector productivo, asegurando así que los egresados estén preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral actual.

**Tabla F12-6. Percepción de los empleadores**

| Año  | Perfil de egreso acorde con las necesidades del medio | Perfil ocupacional acorde con las necesidades del medio |
|------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 2021 | 4,54                                                  | 4,56                                                    |
| 2023 | 4,59                                                  | 4,60                                                    |



## Vinculación laboral de los egresados en la universidad

La universidad apuesta por la contratación de sus egresados para garantizar la incorporación de talento altamente cualificado y comprometido con los valores y la misión institucional. Al integrar a sus egresados en diversas áreas, la universidad busca aprovechar su formación y experiencia para contribuir al desarrollo académico, investigativo y administrativo.

A 2024 se encuentran vinculados 124 egresados en las áreas administrativas y 554 en la planta docente.

Además, 292 egresados acompañan los procesos de formación de los estudiantes en calidad de docentes adscritos en los diferentes escenarios de práctica.

Este equilibrio entre docentes egresados y no egresados permite combinar la experiencia y el conocimiento institucional de los primeros con las perspectivas y enfoques novedosos de los docentes externos. De este modo la universidad promueve la diversidad de perspectivas en la formación, al tiempo que fortalece el vínculo con su comunidad de graduados.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- Los egresados tienen una participación significativa en los máximos órganos de gobierno de la universidad, bien sea como representantes o como miembros permanentes. Los nuevos Estatutos establecen que todos los nuevos integrantes de la Sala de Fundadores deben ser egresados CES, lo cual fortalece el papel protagónico de los egresados en la preservación de los principios fundacionales y en el direccionamiento estratégico de la institución.
- Los estudios de egresados y de empleadores son un insumo clave en los procesos de autoevaluación de los programas académicos, así como en la solicitud, renovación y modificación de los registros calificados. Los comités de currículo aprovechan estos resultados para ajustar el perfil de formación, las competencias, los resultados de aprendizaje y las metodologías de enseñanza y evaluación, asegurando que los programas respondan a las necesidades del entorno y mantengan su pertinencia.
- Los egresados tienen una alta satisfacción con la formación recibida y una valoración positiva de la calidad y pertinencia de los programas y docentes. Destacan que la formación de la universidad favorece el desarrollo de competencias comunicativas, ciudadanas y personales, y que el currículo contribuye

significativamente al desarrollo de competencias profesionales y ocupacionales.

- Los empleadores valoran de manera muy positiva la calidad de la formación recibida por los egresados, destacando la pertinencia de sus perfiles formativos y su formación integral.
- La vinculación laboral de egresados en las áreas académicas y administrativas de la universidad demuestra la confianza que la institución deposita en sus graduados y permite aprovechar internamente el conocimiento y las competencias adquiridas durante su formación, lo que fortalece el desarrollo institucional y el vínculo con su comunidad de graduados.

### Oportunidades de mejoramiento

- Resulta necesario conformar un grupo estratégico de egresados que actúe como instancia asesora de la universidad en asuntos relacionados con el direccionamiento estratégico, el currículo y otras áreas clave, con el fin de aprovechar su experiencia profesional y su visión externa para fortalecer los programas académicos y la proyección institucional.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 12 a esta característica es de 4,9, lo que indica que *se cumple plenamente*.





## CARACTERÍSTICA 38

## Relación de los egresados con la institución

El relacionamiento con los graduados de la universidad lo gestiona la Oficina de Egresados. A partir de 2019, como resultado del proceso de autoevaluación, se incorporó al equipo un profesional en psicología encargado de liderar la estrategia de empleabilidad, lo cual ha mejorado significativamente el acompañamiento a los egresados en su inserción laboral.

La comunicación con los egresados tiene diversos canales, siendo el correo electrónico el medio principal. Sin embargo, consciente de la necesidad de optimizar las estrategias de comunicación, la universidad ha comenzado a implementar comunidades de WhatsApp a través de una línea institucional como método alternativo. Además, la Oficina de Egresados gestiona un perfil en Facebook, con 4.141 amigos, y un perfil en LinkedIn, con 4.184 contactos, con lo que logra una interacción dinámica y efectiva con su comunidad de graduados.

Debido a las dificultades para establecer contacto con algunos egresados por los medios convencionales (correo electrónico, WhatsApp, etc.), la universidad implementó en 2024 el uso de Talent Insights y Recruiter, dos recursos de la plataforma LinkedIn para hacer un seguimiento a las trayectorias y a las competencias laborales de sus egresados.

En el *Boletín de Egresados* la universidad socializa con toda su comunidad las contribuciones de aquellos a la sociedad, los logros personales y profesionales más destacados y las historias inspiradoras de los egresados que se encuentran en diferentes lugares del mundo (anexo F12-3).

## Estrategias para el relacionamiento con los egresados

La Oficina de Egresados despliega cuatro estrategias orientadas a promover el relacionamiento con los egresados:



### Seguimiento



### Empleabilidad



### Comunicaciones



### Vinculación y relacionamiento

El seguimiento a egresados es crucial para la institución, ya que permite obtener información sobre el desempeño y la inserción laboral de los antiguos alumnos. Este proceso no solo ayuda a evaluar la efectividad de los programas académicos y a identificar áreas que requieren mejoras, sino que también asegura la definición de perfiles formativos que respondan a las necesidades del sector productivo y de la sociedad. Además, proporciona datos valiosos que orientan los procesos de revisión y actualización curricular, contribuyendo así a la mejora continua de la institución. Por otro lado, el seguimiento le ayuda a la institución a establecer un contacto cercano con los egresados, y facilita el intercambio de información y experiencias.

La línea estratégica de empleabilidad está enfocada en acompañar a los graduados en su transición del ámbito académico al profesional con herramientas y recursos que les permitan integrarse de manera efectiva en el mundo del trabajo. En respuesta a las demandas cambiantes del entorno profesional y a las necesidades específicas de los egresados, la institución ha desarrollado y ejecutado diversas actividades dirigidas a mejorar su empleabilidad, tales como la preparación a la promesa, el Curso de Preparación a la vida Laboral, el relacionamiento con empresas y gestión de vacantes, las ferias laborales, actividades de *upskilling* y *reskilling* y la asesoría de talento. Esta última estrategia, ofrecida gratuitamente, brinda a los estudiantes próximos a



graduarse y a los egresados una asesoría personalizada para construir su perfil profesional, identificar competencias y establecer objetivos de desarrollo alineados con sus intereses y proyecto de vida. Entre 2019 y julio de 2024, 677 personas ha sido beneficiarias de esta estrategia.

La formación a lo largo de la vida es crucial en un entorno en constante evolución, ya que permite a los profesionales desarrollar y reforzar sus competencias y habilidades para enfrentar las nuevas exigencias del mercado laboral. A través de los programas de educación continua que ofrece la universidad, los egresados pueden actualizarse y mejorar sus capacidades, lo que incrementa su competitividad y empleabilidad.

La línea estratégica de comunicaciones desarrolla diversas acciones orientadas a mantener informados a los egresados sobre aspectos clave de la vida institucional, así como sobre los servicios y beneficios que la universidad pone a su disposición. Asimismo, esta línea promueve un diálogo abierto y constante en torno a temas estratégicos tanto de la universidad como de sus programas académicos, propiciando una mayor vinculación de los egresados con la vida institucional (característica 37).

Finalmente, la línea de vinculación y relacionamiento busca generar espacios de encuentro con los egresados en torno a actividades académicas, sociales, culturales y de bienestar que afiancen el vínculo institucional, promuevan la generación de redes y fortalezcan el sentido de pertenencia con la universidad. Los egresados son invitados permanentes a los eventos culturales que realiza la universidad, tienen acceso a los espacios deportivos de la institución y pueden acceder con condiciones preferenciales a sus servicios (IPS CES, Centro de Veterinaria y Zootecnia, etc.).

En el ámbito de las actividades académicas, encontramos a egresados vinculados a los procesos de investigación e innovación, quienes forman parte de diversos grupos que contribuyen al fortalecimiento del desarrollo académico y científico de la universidad. Los egresados aportan su experiencia y conocimiento práctico, lo cual no solo genera soluciones innovadoras, sino que también consolida los vínculos de colaboración entre la institución y sus graduados. (anexo F12-4).

Desde el año 2009, la Universidad CES realiza un evento social anual que reúne a egresados de diversas promociones y programas con el objetivo de fortalecer los lazos y con la institución. Este encuentro busca promover la interacción entre graduados de distintas generaciones, fomentar el sentido de pertenencia hacia su *alma mater* y facilitar el intercambio de experiencias profesionales y personales en un ambiente de camaradería. Aunque este evento se vio interrumpido en los años 2020 y 2021 por la pandemia, retornó en 2022, año en el que se inscribieron 319 egresados; en 2023 se inscribieron 249 (anexo F12-5).

Consciente del gran número de egresados que residen en el exterior, la universidad aprovecha las visitas y misiones internacionales de sus miembros para organizar espacios de encuentro con graduados en distintos países. Durante este periodo se han llevado a cabo reuniones en ciudades como Miami, San Antonio, Valencia, Madrid, Salzburgo, París, Ciudad de México, Guadalajara y Santiago de Chile, lo cual ha fortalecido los vínculos entre la universidad y sus egresados, manteniendo una conexión cercana y activa con su comunidad internacional.

### **Ejemplo inspirador: Wendy Andrea Valencia Montoya, egresada del pregrado de Biología**

Wendy es egresada de Biología en el año 2015 y desde pequeña mostró su interés por las ciencias. Estudió Biología en la Universidad CES gracias a una beca que obtuvo por su excelente desempeño académico. Esta misma excelencia la llevó a realizar estudios de maestría con una beca Erasmus, donde obtuvo una doble titulación en Biología y Ecología Evolutiva de las universidades de Groningen y Montpellier.

Una vez terminadas sus maestrías, recibió una beca para realizar su doctorado en Biología Organística y Evolutiva en la Universidad de Harvard, donde actualmente trabaja. Gracias al estudio que desarrolló sobre la evolución de la resistencia de algunas especies de polillas a los insecticidas, fue merecedora del premio de la Sociedad Internacional de Biología Molecular y Evolución (SMBE, por sus siglas en inglés) en 2022.

Actualmente Wendy colabora académicamente con su programa mediante la participación en proyectos de investigación como revisora y coasesora en trabajos de grado.



Gracias a una de esas visitas internacionales, y con el apoyo de un grupo de 10 egresados residentes en Estados Unidos, se consolidó la idea de crear una fundación que cumpla con la normativa de dicho país. Esta fundación tiene como objetivo conectar a la Universidad CES con el mundo y catalizar su transformación mediante la recaudación de fondos para diversas causas, generar conexiones estratégicas que impulsen el desarrollo institucional y apoyar actividades académicas, de promoción y extensión de la universidad. Actualmente la fundación se encuentra en proceso de constitución.

### Reconocimientos y distinciones

Como parte de las actividades de la línea de vinculación y relacionamiento, la universidad cada año entrega el Premio Egresado Ejemplar. Este reconocimiento busca exaltar a los egresados que se hayan destacado nacional o internacionalmente por sus cualidades humanas, liderazgo, labor profesional y compromiso en las siguientes categorías:

- Egresado destacado en cargo público o privado.
- Egresado destacado en investigación, ciencia e innovación.
- Egresado destacado en solidaridad y compromiso social.
- Egresado destacado en cultura, arte y deporte.
- Egresado destacado en el exterior.
- Egresado docente destacado.
- Egresado ejemplar.

Estos premios son entregados en una ceremonia solemne en la que participan las familias e invitados de la comunidad universitaria. Durante el periodo 2019-2023 fueron entregados 31 premios en siete categorías (anexo F12-6).

### Reconocimiento de los egresados en el medio

De acuerdo con los resultados del estudio de impacto de egresados y de la actualización periódica de datos, 1.749 egresados reportan haber obtenido algún premio o reconocimiento nacional o internacional como parte de su actividad académica, científica, cultural o profesional. Algunos de los reconocimientos que han recibido los egresados CES:

- Colombiano Destacado en España (Embajada de Colombia en España).

- MIT Innovator Under 35, 2019.
- Premio al Nuevo Innovador 2022 (Instituto Nacional de Salud de Estados Unidos, NIH).
- Rising Star Award, School of Health and Rehabilitation Science (University of Pittsburgh), 2020.
- Mujer Destacada en Investigación en Inmunología de Latinoamérica, ACAAI, 2022.
- Lifetime Achievement Award, Sociedad Americana de Psiquiatras Hispánicos (SAPH), 2023.
- Premio Beyond Leadership del MIT-Harvard a la Innovación Médica, 2023.
- Orden al Mérito don Juan del Corral, categoría plata, 2022.
- Condecoración Cruz de Boyacá, 2022.
- Premio Manuel Uribe Ángel, Empresario del Año, 2019.
- Orquídea del Concejo de Medellín por el cuidado de los animales, 2023.

El documento adjunto 91 presenta el detalle de los reconocimientos y premios entregados a los egresados.

Asimismo, se destaca la participación de los egresados en importantes cargos públicos y privados de nivel estratégico, asistencial o administrativo, desde los cuales han generado aportes importantes al desarrollo social, económico y ambiental del ámbito nacional e internacional. Algunos de los cargos en los que se han destacado los egresados de la universidad durante el periodo de la actual autoevaluación son:

- Gobernador (e) de Antioquia.
- Gobernador del Putumayo.
- Director para personas en situación de calle del Ministerio de Igualdad.
- Presidente de Seguros Sura México.
- Presidente y CEO del Cardiovascular Research Foundation (CRF), Nueva York.
- Presidente de la Asociación Americana de Neurocirujanos.
- Director del Braman Family Breast Cancer Institute, Miami.
- Jefe del programa de Radiología del Boston Medical Center.
- Secretaria de Salud de Medellín.
- Secretaria de Salud de Antioquia.
- Gerente ESE Metrosalud, Medellín.
- Gerente Hospital General, Medellín.
- Directora de Ruta N, Medellín.
- Director del Clúster de Salud de la Cámara de Comercio de Medellín, entre otros.



### Ejemplo inspirador: Un ingeniero biomédico CES es reconocido como Nuevo Innovador del Año en Estados Unidos

El egresado de la Universidad CES Felipe García Quiroz fue elegido por el Instituto Nacional de Salud de Estados Unidos (NIH) con el Premio Nuevo Innovador 2022 por sus aportes en innovación molecular para rastrear grupos de proteínas asociadas a enfermedades neurodegenerativas como el Alzheimer. El reconocimiento internacional está relacionado con la investigación que lidera junto a un grupo de científicos internacionales, quienes desarrollan sensores para rastrear proteínas desordenadas que impulsan la neurodegeneración, características de enfermedades como el Alzheimer, el Parkinson y la Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA).

Felipe estudió ingeniería biomédica en la Universidad CES, se graduó de la maestría y el doctorado en Ingeniería Biomédica de la Universidad de Duke y es becario posdoctoral de la Universidad Rockefeller. A lo largo de su trayectoria académica y científica ha recibido varios reconocimientos, entre ellos el Premio Hidden Gem de Emory School of Medicine; el Premio a la Carrera en Scientific Interface, Burroughs Wellcome Fund; el Premio Egresado Ejemplar en la categoría de investigación de la Universidad CES en 2017, y ahora el Premio Nuevo Innovador del NIH.

### Apreciación sobre la relación de los egresados con la institución

En el estudio de impacto de egresados del año 2024, los participantes evaluaron con una calificación promedio de 3,84 el apoyo que les brinda la universidad para facilitar la incorporación al ámbito laboral (asesoría, servicios de apoyo, portal de empleo, alianzas, entre otras estrategias). Con relación a los mecanismos que emplea la universidad para la interacción con sus egresados de tal forma que enriquezcan las actividades académicas, científicas, culturales y de extensión, la calificación promedio fue de 3,98.

Si bien la institución ha hecho esfuerzos importantes para fortalecer el relacionamiento con los egresados, los resultados del estudio reflejan que aún hace falta mayor conocimiento y apropiación de las acciones institucionales que promueven el desarrollo profesional, la formación a lo largo de la vida, el bienestar y la consolidación de vínculos entre los integrantes de la comunidad de egresados.

La institución espera que con la reciente creación de la Dirección de Comunicaciones y Relacionamiento, puedan mejorar los procesos de comunicación con los graduados mediante la creación de nuevas estrategias y canales de interacción que fortalezcan la consolidación de una comunidad de egresados permanentemente conectada con la universidad.

## VALORACIÓN DE LA CARACTERÍSTICA

### Fortalezas

- Las estrategias orientadas a promover el desarrollo profesional de los egresados, la formación a lo largo de la vida, el bienestar y la consolidación de una comunidad de egresados interconectada contribuyen de manera recíproca al crecimiento de los egresados y al fortalecimiento institucional.
- La universidad cuenta con mecanismos sistemáticos y formalizados para visibilizar y reconocer el aporte de los egresados en diferentes ámbitos académicos, científicos, culturales, profesionales y sociales. Lo anterior permite fortalecer el sentido de pertenencia de los egresados y promover su participación activa en el desarrollo institucional.
- El amplio reconocimiento de los egresados en diversos sectores es un reflejo de la calidad de la formación impartida por la universidad y contribuye significativamente al fortalecimiento de su posicionamiento y reputación institucional.
- El liderazgo de los egresados en importantes cargos públicos y privados, tanto nacional como internacionalmente, amplifica el impacto de la universidad, y sus contribuciones se traducen en transformaciones significativas en diversos sectores.



### Oportunidades de mejoramiento

- Es fundamental fortalecer los mecanismos de comunicación con los egresados para lograr una mayor apropiación y aprovechamiento de las diferentes estrategias orientadas a su desarrollo personal y profesional.
- Asimismo, implementar un índice de vinculación de egresados que permita generar estrategias basadas en datos para aumentar la participación de los egresados en los diferentes ámbitos de la vida universitaria.
- Desarrollar un programa de formación y acompañamiento orientado al emprendimiento que apoye a los egresados en la creación y desarrollo de nuevas iniciativas empresariales.

- Es necesario articular de manera más efectiva los procesos de educación continua con las estrategias de *upskilling* y *reskilling* que lidera la Oficina de Egresados, con el fin de que la oferta institucional responda más pertinente y enfocadamente a las necesidades específicas de los graduados. Esta integración permitirá un mejor ajuste entre las oportunidades de formación y las demandas del entorno profesional.

### Juicio de calidad

La puntuación asignada por el equipo evaluador del factor 12 a esta característica es de 4,4, lo que indica que *se cumple en alto grado*.

## Conclusiones del factor 12

La comunidad de egresados constituye un pilar esencial en el fortalecimiento de la misión institucional y en la proyección de la universidad en los ámbitos local, nacional e internacional. La inclusión de egresados en los órganos de gobierno de la institución ha sido fundamental para la continuidad de la filosofía y los principios fundacionales en el direccionamiento estratégico.

Los egresados son un testimonio vivo del impacto de la formación integral que ofrece la universidad: ellos reflejan en sus trayectorias profesionales y personales la excelencia académica y el compromiso social que caracteriza al Proyecto Educativo Institucional. A lo largo de los años, los egresados han demostrado su capacidad para generar transformaciones positivas en los diferentes sectores en los que se desempeñan, contribuyendo al prestigio y posicionamiento de la universidad en el entorno académico y profesional.

Los estudios realizados por la universidad reflejan un alto nivel de empleabilidad de los egresados, así

como una percepción muy favorable respecto a la calidad de la formación recibida y su contribución al éxito profesional en los distintos ámbitos laborales en los que se desempeñan. Asimismo, los empleadores destacan de manera consistente la excelencia técnico-científica de los egresados, pero sobre todo el sello de la formación integral que diferencia a los graduados CES.

De otro lado, los egresados son un referente fundamental para la evaluación continua de la pertinencia y calidad de los programas académicos. A través de estudios periódicos de seguimiento, tanto de egresados como de empleadores, la universidad obtiene retroalimentación clave que permite ajustar los perfiles formativos, competencias y metodologías de enseñanza, a fin de responder a las necesidades sociales y del entorno laboral. Este ciclo de retroalimentación asegura que la oferta académica mantenga su relevancia y que los programas se alineen con las exigencias del entorno. La valoración integral del seguimiento a los egresados ha dado lugar a una estrategia sistemática y bien



estructurada que ofrece información de alta calidad a las distintas facultades, facilitando así la comprensión de las percepciones, necesidades y expectativas de sus graduados.

La universidad implementa diversas estrategias para mantener un contacto cercano y permanente con sus egresados, asegurando que, incluso después de su graduación, continúen siendo parte activa de la comunidad universitaria. Programas de empleabilidad, formación continua y apoyo a la inserción laboral, tanto nacionales como internacionales, son ejemplos del compromiso institucional con el crecimiento profesional y personal de sus graduados.

El crecimiento exponencial de la comunidad de egresados trae consigo el desafío de mantener con ellos un vínculo permanente y una forma de

relacionamiento que trascienda lo puramente transaccional. En este sentido, uno de los principales objetivos a corto y mediano plazo será lograr que la interacción con los egresados sea más personalizada y ajustada a sus necesidades y expectativas, para generar una experiencia de mayor valor. Asimismo, buscará involucrar a los egresados de manera más activa en los diversos ámbitos de la vida institucional, incluyendo las funciones sustantivas, la gestión administrativa, el bienestar y el direccionamiento estratégico de la universidad.

La comunidad de egresados es, sin duda, el capital más valioso de la universidad y la viva expresión de su compromiso con la excelencia; en consecuencia, el vínculo con los graduados constituye una fuerza activa que impulsa el crecimiento estratégico y consolida el impacto transformador de la institución en la sociedad.

Juicio de calidad del factor

Tabla F12-7 Calificación del factor 12

| Factor                     | Ponderación del factor | Característica                                   | Ponderación de la característica con relación al factor | Juicio de calidad de la característica | Juicio de calidad del factor |
|----------------------------|------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|
| 12. Comunidad de egresados | 6,00%                  | 36. Seguimiento a egresados                      | 31,00%                                                  | 4,70                                   | 4,60                         |
|                            |                        | 37. Egresados y programas académicos             | 30,00%                                                  | 4,90                                   |                              |
|                            |                        | 38. Relación de los egresados con la institución | 39,00%                                                  | 4,40                                   |                              |

A partir del análisis realizado por el Comité de Autoevaluación, es posible establecer que el factor 12. Comunidad de egresados se cumple plenamente.



A photograph of an office environment. On the left, a man in a dark suit and glasses stands with his hands in his pockets, looking towards the right. In the center, a woman with red hair wearing a light blue shirt sits at a desk, looking up at the man. On the right, another woman with long dark hair wearing a white shirt and jeans stands with her hands on the desk, looking towards the man. The desk has a laptop and a purple water bottle. In the background, there are office cubicles with green partitions, one of which has a sign that says "Recepcion". The ceiling has a grid of lights. The overall tone is professional and collaborative.

# 7 Juicio de calidad





# Juicio de calidad de la institución

En el corazón de la Universidad CES late un compromiso profundo con la excelencia, y no solo como un ideal académico, sino como un principio que atraviesa todas sus acciones y decisiones. La excelencia no es un objetivo estático, es una búsqueda constante, un impulso que guía a la universidad en su misión de formar seres humanos libres, éticos, autónomos y capaces de transformar su entorno. En este viaje, la universidad ha construido una identidad sólida tejiendo un camino entre tradición y renovación, y manteniendo siempre viva la esencia de sus valores fundacionales mientras se adapta con agilidad a los desafíos de un mundo cambiante.

Este proceso de autoevaluación ha permitido a la Universidad CES reafirmar su compromiso con la calidad en el desarrollo de sus funciones sustantivas, la eficiencia y transparencia en su gestión administrativa, y el bienestar integral de su comunidad. Desde 2019, cada acción institucional ha sido un eslabón en la incesante búsqueda de la excelencia, una labor siempre en evolución que refleja el espíritu de una institución que avanza fiel a su misión y abierta a los desafíos de un mundo en constante transformación.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), revisado y actualizado durante el periodo de autoevaluación, actúa como un referente para la toma de decisiones estratégicas, tanto académicas como administrativas,

y orienta los planes de acción, la Agenda de Mejoramiento y los procesos de autorregulación dentro de la plataforma estratégica de la universidad.

El gobierno institucional se ha consolidado como un pilar esencial en la gestión de la Universidad CES promoviendo una gobernanza eficiente y alineada con los principios de integridad y responsabilidad. La implementación de un robusto Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos, fundamentado en la ética y la transparencia, ha asegurado la sostenibilidad de sus actividades y fortalecido la confianza de sus grupos de interés. Mecanismos de rendición de cuentas como el *Reporte de sostenibilidad* refuerzan esta confianza al permitir una comunicación clara y abierta sobre los avances y el impacto de las acciones institucionales.

A pesar de desafíos como la pandemia y los cambios estructurales en el sector educativo, la universidad ha demostrado una notable capacidad de adaptación y actualización, garantizando así la continuidad y calidad de sus funciones misionales. Esta transformación institucional ha sido impulsada por la formulación de nuevas políticas, la modernización de la estructura administrativa y un liderazgo eficaz que ha mantenido cohesionados a los diferentes actores en torno a objetivos comunes, a favor de un ambiente de colaboración y confianza.



Las adecuadas condiciones laborales, junto con las oportunidades de desarrollo personal y profesional, y un clima organizacional positivo han permitido la consolidación de un equipo humano de excelencia en su planta administrativa y académica, caracterizado tanto por su alto nivel de competencias técnicas como por su calidad humana y profundo sentido de pertenencia hacia la institución. Los resultados positivos en las evaluaciones de desempeño de profesores, personal directivo y administrativo reflejan el compromiso, liderazgo, competencias profesionales y capacidad de gestión de quienes prestan sus servicios a la institución.

Con relación a la infraestructura física, la universidad ha mantenido y fortalecido sus instalaciones, y creado nuevos espacios para el desarrollo de actividades académicas, de investigación y de bienestar. La arquitectura tecnológica y el equipamiento también han sido actualizados para favorecer un desarrollo adecuado de las actividades académicas y administrativas. Gracias a una plataforma tecnológica moderna y segura, la institución ha optimizado sus procesos internos y ha garantizado la continuidad operativa en condiciones de eficiencia y seguridad.

En el ámbito financiero, la Universidad CES mantiene una posición sólida y una capacidad estratégica para diversificar sus fuentes de ingresos, asegurando así su sostenibilidad a largo plazo y el cumplimiento de su Agenda de Mejoramiento y su Plan Estratégico de Desarrollo. La creación del *endowment* refuerza esta autonomía financiera y proporciona un respaldo estratégico que garantiza la continuidad institucional frente a posibles fluctuaciones económicas o cambios en el entorno.

La universidad ha desarrollado un robusto Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), que integra políticas, procesos y sistemas de información para asegurar que sus procesos académicos se desarrollen en condiciones de excelencia. Este sistema permite un análisis constante de las necesidades del entorno y de las tendencias de formación en cada área del conocimiento, así como una evaluación continua del currículo, para garantizar así la pertinencia, relevancia y alta calidad de sus programas académicos, tal como lo reflejan las acreditaciones nacionales e internacionales recibidas.

A lo largo de sus 47 años, la Universidad CES ha consolidado un modelo pedagógico innovador, fundamentado en tres elementos esenciales: aprender a aprender, aprender haciendo y aprender integralmente. Este modelo ayuda a los estudiantes a desarrollar una autonomía en el aprendizaje que los prepara para adaptarse a los cambios y exigencias del mundo actual. Mediante el *aprender haciendo*, los estudiantes se enfrentan a experiencias prácticas que fortalecen sus competencias profesionales, mientras que el *aprender integralmente* fomenta una formación ética y humanista y un alto sentido de compromiso hacia su entorno.

La formación integral de los estudiantes constituye un pilar fundamental en la Universidad CES, respaldada por un conjunto de estrategias curriculares y extracurriculares que promueven el desarrollo de valores éticos, habilidades interpersonales y una ciudadanía activa. Estas estrategias incluyen el componente de formación sociohumanística, presente en todos los programas académicos, y se complementa con un amplio portafolio de actividades deportivas, culturales, artísticas y de responsabilidad social que potencian tanto el crecimiento personal como profesional de los estudiantes.

Atendiendo a las recomendaciones del CNA, la universidad ha fortalecido la implementación de metodologías centradas en el aprendizaje de los estudiantes y en la evaluación de los resultados obtenidos. En particular, ha promovido el aprendizaje práctico a través de experiencias en entornos reales y simulados. Durante el periodo de la actual autoevaluación, ha creado nuevos espacios dedicados a actividades de simulación como el Centro de Entrenamiento de Competencias, ha capacitado a 167 docentes de todas las facultades y ha implementado la simulación en el 100% de los programas de pregrado.

Los espacios para la reflexión pedagógica y curricular en la universidad, tales como el Grupo de Modelo Pedagógico, el Grupo de Investigación en Educación Superior, la maestría en Educación Médica, la Cátedra Futuros de la Educación, las jornadas de docencia, entre otros, han permitido afianzar la apropiación del modelo pedagógico, han motivado reformas curriculares en los programas y han impulsado la formulación o actualización de políticas institucionales que ayudan a responder de manera flexible y pertinente



a las cambiantes realidades del entorno. Siguiendo las recomendaciones del CNA, la universidad ha avanzado en la sistematización de sus reflexiones y experiencias pedagógicas y curriculares a través de diversos medios documentales y audiovisuales, constituyendo así una memoria institucional para preservar y difundir el conocimiento generado, promoviendo el aprendizaje continuo y fortaleciendo la identidad académica de la institución.

Se observa una alta coherencia entre el modelo pedagógico de la universidad y los medios educativos disponibles: los espacios de clase, los laboratorios, los espacios de simulación, los espacios para el trabajo independiente y colaborativo, los entornos digitales, la biblioteca, los espacios de bienestar y los escenarios de práctica propios y en convenio favorecen el desarrollo de las actividades formativas en condiciones óptimas de comodidad, seguridad y accesibilidad. Durante la pandemia, la calidad y la disponibilidad de estos medios educativos garantizaron una transición fluida e inmediata a la presencialidad mediada por tecnologías, con lo que aseguró la continuidad de las actividades académicas sin interrupciones.

Durante el periodo de autoevaluación, la Universidad CES ha fortalecido significativamente sus estrategias para promover el espíritu científico y la innovación entre estudiantes y profesores. A través de iniciativas como los semilleros de investigación y los retos de innovación, la comunidad académica se ha involucrado activamente en proyectos de investigación colaborativa, eventos científicos y actividades de creación. Estos espacios no solo han potenciado el interés por la ciencia y la tecnología, sino que también han sido claves para el desarrollo de competencias en investigación e innovación, formando a estudiantes y docentes con las habilidades necesarias para enfrentar y resolver problemas complejos desde una perspectiva interdisciplinar e interprofesional.

En los programas de doctorado hubo un aumento en el número de estudiantes, en publicaciones científicas y en redes de colaboración internacional, destacándose la doble titulación con la Universidad Católica de Valencia, que ha facilitado la movilidad académica y la coautoría internacional. Además, las estancias posdoctorales han contribuido a fortalecer la investigación avanzada y las colaboraciones internacionales.

Como evidencia del incremento cualitativo y cuantitativo de la producción científica durante el periodo de la actual autoevaluación, la universidad pasó de 8 a 12 grupos clasificados en categorías A y A1 de MinCiencias, e igualmente pasó de 21 a 50 investigadores sénior, respondiendo así al objetivo que se había trazado en su Plan de Mejoramiento. Asimismo, se ha consolidado una cultura orientada a la innovación, la transferencia de conocimiento y de tecnologías, desarrollando proyectos de alto impacto que permiten crear soluciones a necesidades sociales y del mercado, tales como Bivett, HolaDr., MESH, CECIF, entre muchas otras.

La delimitación de los cuatro focos estratégicos ha servido para articular de manera más efectiva los esfuerzos, capacidades, recursos y relaciones institucionales en torno a una agenda de investigación e innovación que define las prioridades institucionales y los impactos esperados como resultado de las actividades de ciencia, tecnología e innovación.

En el ámbito del impacto social, la Universidad CES ha consolidado un modelo que integra docencia, investigación, innovación y extensión para generar una transformación positiva en la sociedad. A través de los centros para la enseñanza, la investigación, la innovación y los servicios (CEIS) ha transferido conocimiento y capacidades institucionales para abordar problemas reales, fortalecer la interacción con el entorno y consolidarse como un actor clave en el desarrollo local y nacional. Mediante el desarrollo de proyectos, asesorías y consultorías, la universidad ha implementado procesos efectivos de transferencia hacia el sector público y privado, contribuyendo significativamente al desarrollo social, económico y ambiental. Asimismo, iniciativas de proyección social, como el programa Lazos, y el compromiso de la universidad con la colaboración intersectorial, orientada a mejorar la calidad de vida de las comunidades vulnerables e impulsar soluciones innovadoras que respondan a sus necesidades.

La apuesta institucional por el desarrollo de programas técnico-laborales ha representado un avance importante en el periodo de autoevaluación actual. Estos programas, especialmente aquellos implementados en contextos rurales de Antioquia, han facilitado la expansión de la universidad hacia el campo y han contribuido significativamente al



desarrollo de competencias en jóvenes para su inserción laboral, a fin de promover el desarrollo económico, social y ambiental en los territorios donde son llevados a cabo.

El impacto institucional también se refleja en la gestión, promoción, protección y preservación del patrimonio cultural, artístico y natural. La creación del Museo Medina, la Editorial CES, la Colección Patrimonial de la Biblioteca Fundadores y las Colecciones Biológicas son algunos ejemplos del firme compromiso de la universidad con la preservación de este valioso legado, para las generaciones presentes y futuras.

Como resultado del Plan de Mejoramiento de la acreditación anterior, la Universidad CES ha demostrado un importante avance en su modelo de internacionalización integrando nuevas estrategias que van más allá de la movilidad académica tradicional y la firma de convenios. La institución ha implementado iniciativas innovadoras como el semestre especial de internacionalización, las dobles titulaciones en pregrado y posgrado, la internacionalización del currículo, los programas de migración laboral ordenada y la exportación de productos de innovación; estas estrategias han permitido fortalecer la interacción de docentes, estudiantes y egresados con comunidades académicas y profesionales de los ámbitos nacional e internacional.

El alto desempeño en la competencia de inglés en las pruebas SABER PRO refleja el compromiso de la Universidad CES con la formación de profesionales competentes en un contexto global e intercultural; de igual forma, el programa institucional de formación en inglés para docentes ha fortalecido sus competencias lingüísticas, y con ello ha facilitado su participación en contextos académicos internacionales y promovido la internacionalización del currículo, en sintonía con el objetivo de formar egresados capaces de desenvolverse en entornos globales y multiculturales.

La Universidad CES impulsa el desarrollo humano y la calidad de vida de su comunidad universitaria mediante un modelo de bienestar institucional que se centra en la permanencia estudiantil, el desarrollo personal y profesional, la salud integral y la cohesión de la comunidad académica. Este modelo se sustenta en políticas claras, en un equipo humano capacitado,

en una infraestructura adecuada y en recursos técnicos y financieros que aseguran la implementación efectiva de sus estrategias.

Durante el periodo de la actual autoevaluación la institución ha implementado políticas, protocolos y rutas para la prevención y atención de situaciones de violencia, abuso y acoso, contribuyendo a crear un entorno seguro para toda la comunidad universitaria. En cuanto a la seguridad y salud laboral, estrategias como el Programa de Vigilancia Epidemiológica, la gestión del estrés laboral y la preparación para la atención de emergencias y desastres aseguran un ambiente de trabajo seguro y saludable.

En atención a las recomendaciones dadas por el CNA en el anterior proceso de acreditación, la Universidad CES ha consolidado y fortalecido significativamente su comunidad de profesores. Entre los logros más destacados se encuentra un incremento del 15,16% en el número de docentes escalafonados, que pasó de 706 en 2019 a 813 en 2023, además de una mayor proporción de profesores con maestría, especialización médico quirúrgica y doctorado. Este crecimiento refleja el compromiso institucional con el desarrollo de su planta docente. La creación del Área de Desarrollo Docente, adscrita a la Dirección Académica, ha sido clave en la gestión integral de los profesores, con impacto positivo a través de una agenda de cualificación que impulsa el desarrollo de competencias pedagógicas, interculturales, digitales, científicas, disciplinares y personales.

El vínculo de los profesores con redes académicas nacionales e internacionales ha fortalecido la proyección global de la universidad al permitir su participación en proyectos de investigación colaborativa y redes científicas. Además, los profesores participan activamente en las decisiones estratégicas de la universidad al tener voz y voto en las instancias de gobierno institucional.

La Universidad CES pone a los estudiantes en el centro de su quehacer, alineándose así con los principios del Proyecto Educativo Institucional. Esta orientación se refleja en políticas, reglamentos y estrategias que promueven el acceso, la permanencia y el éxito académico, así como el bienestar personal y colectivo de su comunidad estudiantil.



Durante este periodo de autoevaluación, la universidad ha alcanzado avances significativos en la creación de una cultura de inclusión y diversidad implementando ajustes razonables en entornos físicos y digitales para asegurar la accesibilidad en todos sus espacios y adaptando los procesos de enseñanza y evaluación a las diversas necesidades de los estudiantes. Asimismo, ha generado estrategias para promover el respeto y la valoración de la diversidad cultural, étnica, de género y de orientación sexual, creando así una comunidad académica inclusiva que celebra la pluralidad de identidades.

El Comité de Promociones ha sido fundamental para asegurar la permanencia estudiantil al brindar un acompañamiento personalizado y colaborar con otras áreas para activar los recursos necesarios y evitar la deserción. Además, la creación del Comité de Inclusión y los programas para promover la diversidad cultural, étnica y de género han reforzado la cultura inclusiva de la universidad, hasta mantener índices de deserción por debajo de los promedios nacional y departamental.

La Universidad CES cuenta con una sólida oferta de programas de becas, tanto propias como en convenio con otras instituciones, que ofrecen oportunidades a jóvenes con méritos académicos o en situación de vulnerabilidad económica para cursar sus estudios con apoyo financiero. Además, el Fondo de Solidaridad ofrece un respaldo fundamental a los estudiantes en situación de vulnerabilidad económica, ayudando a cubrir necesidades financieras inmediatas y brindándoles un acompañamiento integral.

De igual forma, se han implementado diversos mecanismos para reconocer y fomentar el mérito estudiantil en los ámbitos académico, deportivo, cultural y de responsabilidad social. Estos reconocimientos no solo buscan destacar los logros individuales y colectivos, sino también incentivar a los estudiantes a desarrollar plenamente su potencial y a explorar sus habilidades en múltiples dimensiones.

En relación con la comunidad de egresados, los estudios de seguimiento reflejan altos niveles de empleabilidad y una valoración muy positiva de la formación académica recibida en la universidad. Los egresados destacan que la formación integral y las competencias adquiridas les han permitido adaptarse

con éxito a los entornos laborales, responder a las demandas del mercado y contribuir activamente a sus respectivos campos. Los empleadores valoran muy positivamente el desempeño de los graduados, y resaltan tanto su sólida preparación técnica como sus habilidades éticas y su capacidad para enfrentar desafíos con responsabilidad y compromiso.

La universidad despliega diversas estrategias para mantener un vínculo cercano y continuo con sus egresados, y asegurar que permanezcan como miembros activos de la comunidad universitaria tras su graduación. La participación de los egresados en los órganos de gobierno institucional ha sido fundamental para preservar la filosofía y los principios fundacionales en el direccionamiento estratégico de la institución, al tiempo que contribuye a la retroalimentación de los procesos de reflexión curricular, enriqueciendo así la pertinencia y calidad de los programas académicos.

La percepción de los diferentes grupos de interés que participaron en las encuestas de autoevaluación, en los conversatorios y en las sesiones de autoevaluación, evidencia una alta valoración de la comunidad universitaria con relación a los diferentes aspectos evaluados, lo cual da cuenta de un alto nivel de satisfacción, de compromiso y de pertenencia con la institución, al tiempo que refleja una apreciación positiva de los procesos, los resultados y los impactos generados.

Finalmente, la pandemia demostró contundentemente la capacidad de la universidad para adaptarse a contextos cambiantes evidenciando la solidez de su filosofía institucional y su resiliencia frente a desafíos complejos. En tiempos de incertidumbre, la universidad no solo aseguró la continuidad de sus funciones sustantivas, sino que innovó en sus procesos académicos y administrativos y se destacó como un actor relevante en la atención de la emergencia sanitaria y social. Esta capacidad de adaptación ha sido posible gracias a la cohesión profunda entre estudiantes, docentes, egresados y personal administrativo, quienes comparten un fuerte sentido de pertenencia y compromiso con los valores que sustentan a la institución.

Como resultado del proceso de autoevaluación, seis características tuvieron un cumplimiento en *alto grado* y 32 un *cumplimiento pleno*, con un promedio ponderado global de 4,60 (en el proceso de autoevaluación anterior la calificación global fue 4,40, lo que indica un avance en el cumplimiento de *alto grado* a un *cumplimiento pleno*). A partir de esta calificación y de las evidencias presentadas, la





Universidad CES considera que ha conseguido méritos amplios y suficientes para alcanzar el reconocimiento de la tercera acreditación institucional en alta calidad,

según lo establecido en el Acuerdo 02 de 2020 por el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU).

**Tabla 7-1. Juicios de calidad**

| <b>Factor</b>                                         | <b>Ponderación del factor</b> | <b>Característica</b>                                                                       | <b>Ponderación de la característica con relación al factor</b> | <b>Juicio de calidad de la característica</b> | <b>Juicio de calidad del factor</b> |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Identidad institucional                            | 9,00%                         | 1. Coherencia y pertinencia de la misión                                                    | 30,00%                                                         | 4,80                                          | 4,80                                |
|                                                       |                               | 2. Orientaciones y estrategias del proyecto educativo institucional o lo que haga sus veces | 40,00%                                                         | 4,70                                          |                                     |
|                                                       |                               | 3. Formación integral y construcción de identidad                                           | 30,00%                                                         | 4,90                                          |                                     |
| 2. Gobierno institucional y transparencia             | 7,00%                         | 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno                                                | 42,00%                                                         | 4,70                                          | 4,70                                |
|                                                       |                               | 5. Relación con grupos de interés                                                           | 32,00%                                                         | 4,70                                          |                                     |
|                                                       |                               | 6. Rendición de cuentas                                                                     | 26,00%                                                         | 4,70                                          |                                     |
| 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | 8,50%                         | 7. Administración y gestión                                                                 | 13,00%                                                         | 4,50                                          | 4,60                                |
|                                                       |                               | 8. Procesos de comunicación                                                                 | 15,00%                                                         | 4,40                                          |                                     |
|                                                       |                               | 9. Capacidad de gestión                                                                     | 15,00%                                                         | 4,60                                          |                                     |
|                                                       |                               | 10. Recursos de apoyo académico                                                             | 20,00%                                                         | 4,70                                          |                                     |
|                                                       |                               | 11. Infraestructura física y tecnológica                                                    | 20,00%                                                         | 4,50                                          |                                     |
|                                                       |                               | 12. Recursos y gestión financiera                                                           | 17,00%                                                         | 4,60                                          |                                     |
| 4. Mejoramiento continuo y autorregulación            | 6,50%                         | 13. Cultura de la autoevaluación                                                            | 23,00%                                                         | 4,70                                          | 4,50                                |
|                                                       |                               | 14. Procesos de autorregulación                                                             | 20,00%                                                         | 4,50                                          |                                     |
|                                                       |                               | 15. Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad                                          | 26,00%                                                         | 4,50                                          |                                     |
|                                                       |                               | 16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo                          | 31,00%                                                         | 4,40                                          |                                     |
| 5. Estructura y procesos académicos                   | 10,00%                        | 17. Componentes formativos                                                                  | 25,50%                                                         | 4,70                                          | 4,60                                |
|                                                       |                               | 18. Componentes pedagógicos y de evaluación                                                 | 26,00%                                                         | 4,30                                          |                                     |
|                                                       |                               | 19. Componente de interacción y relevancia social                                           | 25,50%                                                         | 4,80                                          |                                     |
|                                                       |                               | 20. Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos                 | 23,00%                                                         | 4,80                                          |                                     |



| <b>Factor</b>                                                                                     | <b>Ponderación del factor</b> | <b>Característica</b>                                                                | <b>Ponderación de la característica con relación al factor</b> | <b>Juicio de calidad de la característica</b> | <b>Juicio de calidad del factor</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno | 9,00%                         | 21. Formación para la investigación, creación e innovación                           | 50,00%                                                         | 4,50                                          | 4,50                                |
|                                                                                                   |                               | 22. Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación.                    | 50,00%                                                         | 4,50                                          |                                     |
| 7. Impacto social                                                                                 | 9,50%                         | 23. Institución y entorno                                                            | 60,00%                                                         | 4,80                                          | 4,50                                |
|                                                                                                   |                               | 24. Impacto cultural y artístico                                                     | 40,00%                                                         | 4                                             |                                     |
| 8. Visibilidad nacional e internacional                                                           | 7,50%                         | 25. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales | 50,00%                                                         | 4,40                                          | 4,50                                |
|                                                                                                   |                               | 26. Relaciones externas de profesores y estudiantes                                  | 50,00%                                                         | 4,60                                          |                                     |
| 9. Bienestar institucional                                                                        | 7,00%                         | 27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional                          | 100,00%                                                        | 4,70                                          | 4,70                                |
| 10. Comunidad de profesores                                                                       | 10,00%                        | 28. Derechos y deberes de los profesores                                             | 15,40%                                                         | 4,60                                          | 4,60                                |
|                                                                                                   |                               | 29. Planta profesoral                                                                | 28,20%                                                         | 4,50                                          |                                     |
|                                                                                                   |                               | 30. Trayectoria profesoral                                                           | 20,50%                                                         | 4,70                                          |                                     |
|                                                                                                   |                               | 31. Desarrollo profesoral                                                            | 20,50%                                                         | 4,80                                          |                                     |
|                                                                                                   |                               | 32. Interacción académica de los profesores                                          | 15,40%                                                         | 4,70                                          |                                     |
| 11. Comunidad de estudiantes                                                                      | 10,00%                        | 33. Derechos y deberes de los estudiantes                                            | 28,00%                                                         | 4,70                                          | 4,80                                |
|                                                                                                   |                               | 34. Admisión y permanencia de estudiantes                                            | 41,00%                                                         | 4,80                                          |                                     |
|                                                                                                   |                               | 35. Estímulos y apoyos para estudiantes                                              | 31,00%                                                         | 4,80                                          |                                     |
| 12. Comunidad de egresados                                                                        | 6,00%                         | 36. Seguimiento a egresados                                                          | 31,00%                                                         | 4,70                                          | 4,60                                |
|                                                                                                   |                               | 37. Egresados y programas académicos                                                 | 30,00%                                                         | 4,90                                          |                                     |
|                                                                                                   |                               | 38. Relación de los egresados con la institución                                     | 39,00%                                                         | 4,40                                          |                                     |



A photograph of a male scientist in a white lab coat, maroon surgical cap, and white face mask, looking through a Nikon microscope. The microscope is white and black, with a slide of tissue on the stage. The background is a laboratory setting with a window and a poster on the wall.

# 8 Plan de mejoramiento 2024



# Plan de Mejoramiento

El proceso de autoevaluación institucional permitió trazar nuevas rutas para el mejoramiento continuo que se agrupan en torno a siete grandes líneas de acción:

- **Transformación digital:** La transformación digital representa una valiosa oportunidad de mejoramiento para la Universidad CES al ayudarlo a optimizar sus procesos académicos y administrativos, mejorar la toma de decisiones basada en datos y fortalecer la experiencia educativa. Esta transformación digital implica no solo la implementación de tecnologías, sino también un cambio cultural que permita a la institución evolucionar hacia un modelo de gestión cada vez más ágil, eficiente y pertinente.
- **Evaluación del impacto institucional:** La autoevaluación institucional puso en evidencia la necesidad de implementar una metodología institucional para la medición y evaluación de los resultados e impactos de sus actividades misionales que permita obtener una visión más precisa respecto de la efectividad de sus estrategias y su contribución real al entorno académico, social, económico y ambiental. Al contar con datos sólidos y mayor capacidad analítica, la universidad puede fortalecer su toma de decisiones estratégicas y enriquecer sus procesos de autoevaluación.
- **Comunicación:** Las nuevas dinámicas sociales y generacionales impulsadas por las revoluciones





tecnológicas traen consigo el reto de mantener una comunicación permanente y eficiente con los diferentes grupos de interés en un entorno caracterizado por la saturación informativa, la inmediatez y la omnicanalidad. El proceso de autoevaluación ha puesto en evidencia la necesidad de actualizar la estrategia de comunicación de la universidad con los diferentes grupos de interés para lograr mayor cohesión con los grupos de interés internos y mayor visibilidad, reconocimiento y posicionamiento en el ámbito externo.

- **Relacionamiento estratégico:** se identificó la necesidad de actualizar la estrategia institucional de relacionamiento con actores clave del sector público y privado, tanto nacionales como internacionales, con el fin de fortalecer las capacidades institucionales, generar nuevos mecanismos de apoyo para el acceso y la permanencia de los estudiantes, diversificar las fuentes de ingresos, impulsar la interacción de la comunidad universitaria con el sector externo y establecer alianzas estratégicas que amplifiquen el impacto de la institución.
- **Gestión e innovación curricular:** La autoevaluación institucional sugiere también la necesidad de contar con un sistema institucional de resultados de aprendizaje que permita gestionar más eficientemente la formulación, seguimiento y evaluación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes; la armonización curricular entre áreas del conocimiento y niveles de formación, y la generación de nuevos espacios y estrategias para la formación interdisciplinaria e interprofesional. Además, se han identificado oportunidades importantes para lograr mayor flexibilidad en los programas, tales como el reconocimiento de aprendizajes previos, la implementación de modalidades híbridas y la modularización curricular certificable.
- **Ciencia, tecnología e innovación:** La evaluación de los avances institucionales en lo que se refiere a la producción de conocimiento científico en los cuatro focos estratégicos de la universidad ha develado una importante oportunidad de fortalecer las capacidades institucionales para la maduración y el alistamiento de activos de conocimiento, la apropiación social, la transferencia tecnológica y el emprendimiento científico.
- **Desarrollo del talento humano:** Dado el crecimiento de la universidad, los cambios generacionales y las nuevas tendencias del mundo del trabajo, la

institución considera fundamental incluir dentro de las acciones de mejoramiento el fortalecimiento de la gestión institucional del talento humano en lo que respecta al ejercicio del liderazgo, la evaluación del desempeño, los procesos de cualificación, los estímulos e incentivos, los planes de carrera y la preparación del relevo generacional, tanto para el personal administrativo como para el académico. Esta línea de acción tiene como objetivo robustecer los liderazgos dentro de la institución, fortalecer las capacidades de atracción y retención de talento altamente calificado, y generar condiciones de bienestar y desarrollo tanto personal como profesional para todos los docentes, administrativos y directivos de la universidad.

A continuación, se presenta la primera versión del Plan de Mejoramiento de la Autoevaluación Institucional, que será complementado con las recomendaciones realizadas por los pares académicos y el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Tabla 8-1. Plan de Mejoramiento Institucional

| Oportunidad de mejoramiento (objetivo)                                                                                                                                                                                                                                   | Tema de la agenda Institucional de Mejoramiento | Factor(es) relacionado(s) con la oportunidad de mejoramiento | Indicadores                                                                                                      | Metas                                            | Acciones/actividades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Recursos requeridos para el cumplimiento de las metas                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Área responsable                                                        | Fecha de cumplimiento |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Fortalecer la capacidad institucional para la implementación e integración de tecnologías y metodologías ágiles en la gestión académica y administrativa, mejorando así la eficiencia operativa y la experiencia de los usuarios en todos los niveles de la universidad. | Transformación digital                          | Todos los factores                                           | Número de procesos con herramientas tecnológicas avanzadas para su gestión / Total de procesos.                  | 60%                                              | *Caracterizar e integrar los procesos institucionales.<br>*Definir y priorizar las herramientas avanzadas necesarias para cada proceso.<br>*Implementar la integración de herramientas.<br>*Definir las estrategias de gestión de cambio para la apropiación de tecnologías.<br>*Capacitar al personal administrativo y directivo en metodologías ágiles.<br>*Evaluar periódicamente el nivel de madurez en la transformación digital.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Humanos:</b><br>Interno y externo<br><b>Financieros:</b><br>Inversiones en herramientas tecnológicas avanzadas y arquitectura tecnológica.<br>Consultorías.<br><b>Tecnológicos:</b><br>Herramientas tecnológicas avanzadas.<br>Arquitectura tecnológica.<br><b>Físicos:</b><br>Adecuación de espacios físicos para la arquitectura tecnológica. | Dirección Administrativa y Financiera                                   | 2030                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                 |                                                              | Número de herramientas tecnológicas integradas / Total de herramientas sujetas a integración.                    | 90%                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                         |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                 |                                                              | Nivel de madurez digital de la institución.                                                                      | Pasar del nivel 2 (actual) al nivel 4 (esperado) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                         |                       |
| Mejorar la medición y evaluación de los impactos generados por la universidad en el desarrollo de sus funciones sustantivas.                                                                                                                                             | Evaluación de impactos                          | 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12                                    | Indicadores de impacto con variación positiva / Total de indicadores de impacto.                                 | 80%                                              | *Definir indicadores de impacto institucionales asociados a funciones misionales de la institución.<br>*Construir y validar la propuesta metodológica de medición de impactos.<br>*Levantar la información para la medición de los indicadores de impacto.<br>*Establecer la línea base y las mediciones periódicas.<br>*Definir e implementar las intervenciones que detonarán mejoras en los resultados de impacto posteriores.<br>*Socializar y apropiar los resultados de impacto obtenidos.                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Humanos:</b><br>Interno y externo<br><b>Financieros:</b><br>Presupuesto operativo.<br>Gestión de recursos externos.<br><b>Tecnológicos:</b><br>Herramientas para el registro, análisis y visualización de información.                                                                                                                          | Planeación y Desarrollo Organizacional<br>Dirección de Extensión        | 2030                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                 |                                                              | Posición institucional en el ranking Times Higher Education Impact.                                              | Top 3 a nivel nacional                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Humanos:</b><br>Interno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                         |                       |
| Fortalecer la comunicación para mejorar el posicionamiento institucional a través de la difusión de los logros y avances institucionales entre los grupos de interés.                                                                                                    | Comunicación                                    | 2, 3, 5, 7, 8, 11, 12                                        | Posición en el ranking de Merco Empresas (sector educación)                                                      | Top 10 Nacional                                  | *Revisar y redefinir la estrategia de comunicación con los grupos de interés.<br>*Diseñar e implementar un plan de comunicación articulado con los focos estratégicos y con las necesidades de exposición de la universidad.<br>*Diseñar un mapa de relacionamiento estratégico para el fortalecimiento de la interacción con los grupos de interés.<br>*Integrar los medios de comunicación institucional con el objetivo de evolucionar desde un enfoque de multicanalidad hacia una estrategia de omnicanalidad.                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Humanos:</b><br>Interno y externo<br><b>Financieros:</b><br>Presupuesto operativo<br><b>Tecnológicos:</b><br>Desarrollo de la intranet                                                                                                                                                                                                          | Dirección de Comunicaciones y Relacionamiento                           | 2030                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                 |                                                              | Porcentaje de valoraciones positivas entre los grupos de interés con relación a las estrategias de comunicación. | 85%                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                         |                       |
| Incrementar el grado de relacionamiento y cooperación de los grupos de interés alineados con la propuesta de valor de la universidad.                                                                                                                                    | Relacionamiento                                 | 2, 3, 8, 10, 11, 12                                          | Número de convenios y alianzas efectivos / Total de convenios y alianzas.                                        | 80%                                              | *Diseñar un mapa de relacionamiento estratégico para el fortalecimiento de la interacción con los grupos de interés.<br>*Definir criterios de cooperación.<br>* Definir qué convenios y alianzas aplicarían para la medición de efectividad.<br>*Definir los productos resultados y esperados para cada uno de los convenios y alianzas y los indicadores para el seguimiento.<br>*Generar nuevas alianzas estratégicas que permitan el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la amplificación del impacto de la universidad.<br>*Generar nuevas estrategias que permitan la diversificación de las fuentes de ingreso de la universidad a través del relacionamiento con entidades del sector público y privado de los ámbitos nacional e internacional. | <b>Humanos:</b><br>Interno y externo<br><b>Financieros:</b><br>Presupuesto operativo.<br>Presupuesto de inversión para el desarrollo de proyectos especiales de las alianzas estratégicas.                                                                                                                                                         | Dirección de Comunicaciones y Relacionamiento<br>Dirección de Extensión | 2030                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                 |                                                              | Ingresos operacionales diferentes a matrículas / Total de los ingresos al año.                                   | 50%                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                         |                       |



| Oportunidad de mejoramiento (objetivo)                                                                                                                                                                                                                                                                             | Tema de la agenda Institucional de Mejoramiento | Factor(es) relacionado(s) con la oportunidad de mejoramiento | Indicadores                                                                                                           | Metas                                                                         | Acciones/actividades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Recursos requeridos para el cumplimiento de las metas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Área responsable                               | Fecha de cumplimiento |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------|
| Fortalecer la gestión institucional del talento humano en lo que respecta al ejercicio del liderazgo, la evaluación del desempeño, los procesos de cualificación, los estímulos e incentivos, los planes de carrera y la preparación del relevo, tanto para el personal administrativo como para el académico.     | Gestión del talento                             | 1, 2, 3, 4, 6, 9, 10                                         | Porcentaje de personal académico y administrativo que cumplió con su ruta de formación y desarrollo anual.            | 70%                                                                           | <p>*Definir el personal administrativo y académico al que se le va a trazar una ruta de formación.</p> <p>*Construir e implementar la ruta de formación y desarrollo para el personal administrativo y académico de la universidad.</p> <p>*Construir e implementar un plan de relevo para los cargos que se consideren necesarios, con el fin de asegurar la continuidad institucional a largo plazo.</p> <p>*Diseñar e implementar un modelo de evaluación 270 grados y 360 grados para los cargos que aplique (autoevaluación, líder, compañeros y equipo de trabajo, y cliente) que permita obtener una visión más integral del desempeño y las competencias de los colaboradores.</p> <p>*Definir y comunicar los estímulos e incentivos.</p> <p>*Revisar y actualizar el escalafón docente de la universidad y los esquemas de beneficios e incentivos asociados.</p> <p>*Implementar una medición de clima organizacional.</p> <p>*Establecer una línea base para medir la evolución del clima.</p>                                    | <p><b>Humanos:</b><br/>Interno y externo</p> <p><b>Financieros:</b><br/>Presupuesto de operación.</p> <p><b>Tecnológicos:</b><br/>Herramientas tecnológicas avanzadas para la gestión del talento humano</p>                                                                                                                                                                                       | Talento Humano<br>Desarrollo docente           | 2030                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Porcentaje de personas con percepción favorable sobre su ruta de formación y desarrollo.                              | 90%                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Porcentaje de cargos estratégicos que cuentan con un plan de relevo implementado.                                     | 100%                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Porcentaje de personal académico y administrativo con evaluación 270 grados y 360 grados para los cargos que aplique. | 60%                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Porcentaje de profesores que reciben estímulos e incentivos.                                                          | 60%                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Variación en el indicador de clima organizacional.                                                                    | Variación positiva con respecto a la primera medición que se haga             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
| Fortalecer las capacidades institucionales para la maduración de activos de conocimiento, la apropiación social, la transferencia tecnológica y el emprendimiento científico.                                                                                                                                      | Investigación e innovación                      | 3, 4, 6                                                      | Índice de investigación, innovación e impacto social (SIR, SCImago).                                                  | Ubicar y sostener una ubicación en el top 25 de la medición a nivel nacional. | <p>*Desarrollar programas de formación y desarrollo de capacidades para investigadores e innovadores.</p> <p>*Fomentar la participación en eventos académicos y científicos de relevancia, que aumenten la exposición de la universidad en el ámbito académico global.</p> <p>*Aumentar la participación de los profesores en proyectos de innovación, promoviendo así una cultura de innovación profesoral.</p> <p>*Fortalecer la formación en innovación y emprendimiento científico dentro del área curricular de investigación e innovación de los programas académicos de la universidad.</p> <p>*Orientar las acciones de investigación e innovación hacia la transferencia de conocimiento y generación de impacto social.</p> <p>*Propiciar la participación de los investigadores en espacios de incidencia para facilitar la implementación de los resultados de investigación en políticas públicas.</p> <p>*Desarrollar una estrategia de divulgación de la ciencia, tecnología e innovación que se genera en la universidad.</p> | <p><b>Humanos:</b><br/>Interno y externo</p> <p><b>Financieros:</b><br/>Presupuesto de operación<br/>Presupuesto de inversión<br/>Gestión de recursos externos</p> <p><b>Tecnológicos:</b><br/>Herramientas tecnológicas avanzadas para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación.<br/>Herramientas tecnológicas avanzadas para la gestión de la investigación y la innovación.</p> | Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación. | 2030                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Razón de productos de nuevo conocimiento / productos de apropiación social.                                           | 2:1                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Proporción de proyectos de innovación y emprendimiento que evolucionan en su madurez tecnológica según TRL.           | 75%                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
| Lograr una mayor articulación entre áreas de conocimiento y niveles de formación, incrementando así la flexibilidad curricular y mejorando la gestión integrada de los resultados de aprendizaje de los estudiantes a través de lineamientos actualizados para el diseño y la gestión curricular de los programas. | Gestión de innovación curricular                | 1, 5, 7, 8, 12                                               | Porcentaje de programas integrados en el sistema institucional de resultados de aprendizaje.                          | 100%                                                                          | <p>*Construir e implementar un modelo institucional para la armonización curricular.</p> <p>*Diseñar e implementar un sistema institucional de resultados de aprendizaje para todos los niveles de formación.</p> <p>*Revisar y actualizar las estrategias y modalidades de trabajo de grado.</p> <p>*Implementar nuevas tecnologías basadas en IA en los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación.</p> <p>*Diseñar e implementar una estrategia para la formación de habilidades no técnicas de los estudiantes de pregrado y posgrado.</p> <p>*Implementar procesos de revisión y actualización curricular en los programas de pregrado y posgrado.</p> <p>*Revisar y actualizar las políticas académicas de la universidad.</p> <p>*Construir una política institucional para el reconocimiento de aprendizajes previos.</p> <p>*Implementar la política institucional para el fortalecimiento académico de los estudiantes de pregrado para la presentación de las pruebas SABER.</p>                                                 | <p><b>Humanos:</b><br/>Interno y Externo.</p> <p><b>Financieros:</b><br/>Recursos de operación.</p> <p><b>Tecnológicos:</b><br/>Herramientas tecnológicas avanzadas para la gestión curricular.</p>                                                                                                                                                                                                | Dirección académica                            | 2030                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Porcentaje de programas que han implementado un modelo de armonización curricular.                                    | 90%                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Porcentaje de posgrados (no clínicos) en modalidad híbrida.                                                           | 60%                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Porcentaje de políticas académicas revisadas y actualizadas.                                                          | 100%                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Porcentaje de programas que incluyen formación en habilidades no técnicas.                                            | 80%                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |                                                              | Puntaje global en las pruebas SABER y T y T.                                                                          | Ubicación en los 10 primeros puntajes en el ámbito nacional                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |                       |