POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL CON FINES DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD

POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID

JULIO – 2025

POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid

Consejo Directivo

Andrés Julián Rendón Cardona, Gobernador de Antioquia
Adrián Alexander Castro Álzate, Presidente Delegado
Esteban Zapata Trejos, Representante del Presidente de la República
María Fernanda Polanía Correa, Delegada de la Ministra de Educación Nacional
Luis Oliverio Cárdenas Moreno, Representante del Sector Productivo
Luis Norberto Guerra Vélez, Representante de los Exrectores
Juan Fernando Ruiz Ramírez, Representante de las Directivas Académicas
Jaime León Botero Agudelo, Representante de los Docentes
Yunier Iván Valenzuela Ríos, Representante de los Estudiantes
Sergio Humberto Zuluaga Villegas, Representante de los Graduados

Consejo Académico

Jairo Alexander Osorio Saraz, Rector
Leidy Carolina Toloza Rivera, Vicerrectora de Docencia e Investigación
Juan Fernando Correa Wachiter, Decana Facultad de Administración
Olga Lucía Henao Pardo, Decana Facultad de Ingenierías
Oswaldo Juan Plata Pineda, Decano Facultad de Ciencias y Educación
José Santiago Correa Cortés, Decano Facultad de Comunicación Audiovisual
Juan Fernando Ruíz Ramírez, Decano Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte
Tomás Antonio Madrid Garcés, Decano Facultad de Ciencias Agrarias
Guillermo León Cañas Sánchez, Representante de los Docentes
Esteban Montoya Molina, Representante de los Estudiantes

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Jairo Alexander Osorio Saraz, Rector
Rodrigo Orlando Osorio Montoya, Secretario General
Leidy Carolina Toloza Rivera, Vicerrectora de Docencia e Investigación
Jorge Mario Durán Franco, Vicerrector de Extensión
Oscar Alberto Gaviria Palacio, Vicerrector Administrativo
Paola Andrea Sánchez López, Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones
Hernando Delgado Rosas, Coordinador de Informática Corporativa

Compiladores

Juan Camilo Pérez Arias - Profesional Especializado
Nora Inés López Ospina - Profesional de Apoyo
Elizabeth Díaz Restrepo - Profesional de Apoyo
Coordinación de Autoevaluación Institucional

Tabla de Contenido

1. ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN 10
1.1. Reseña Histórica 10
1.2 Síntesis de la Misión y Visión Institucional 11
1.3 Sistema de Planificación Institucional y el Proyecto Educativo -PEI- 12
1.4 Enfoque Institucional 14
1.4.1 Tradición 14
1.4.1.1. Ubicación 15
1.4.1.2 Oferta académica 17
1.4.2. Comunidad 20
1.4.2.1. Estudiantes 20
1.4.2.2. Docentes 21
1.4.2.3. Graduados 22
1.4.2.4. Personal Administrativo 23
1.4.3. Territorio 24
1.4.3.1. Centros, actividades y estrategias de extensión y proyección social 26
1.4.3.2. Convenios 26
1.4.4. Innovación 27
1.4.4.1. Investigación y productividad académica 28
1.4.4.2. Publicaciones periódicas de la Institución, producidas en los últimos cinco (5) años 30
1.5. Bienestar Institucional 31
1.6. Recursos de apoyo 32
1.6.1. Biblioteca 32
1.6.2. Ambientes de aprendizaje 33
1.7. Infraestructura general 34
1.8. Estructura financiera 35
1.9. Principales logros e impactos de la Institución 37

1.10. Avances sobre las Recomendaciones de la Resolución 015158 de 2022, por medio de la cual se otorga la Acreditación Institucional en Alta Calidad al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid - Sede Principal (Medellín) 42

2. Metodología del proceso de autoevaluación institucional 2024-2024 47

3. Resultados del proceso de autoevaluación institucional 51

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Centros Regionales Oriente y Urabá 16
Tabla 2. Oferta académica de la Institución, por Facultad y lugar de desarrollo 17
Tabla 3. Programas en proceso de autoevaluación a junio de 2025 19
Tabla 4. Número de estudiantes beneficiados por Matrícula Cero y Política de Gratuidad 21
Tabla 5. Publicaciones periódicas durante los últimos cinco años 30
Tabla 6. Principales líneas de servicio por componente del Sistema de Bienestar Institucional 31
Tabla 7. Resumen de laboratorios Institucionales Medellín 34
Tabla 8. Tipo y área de la infraestructura de la sede Medellín 35
Tabla 9. Tipo y área de la infraestructura de los Centros Regionales 35
Tabla 10. Avances del PCJIC sobre las recomendaciones de la Resolución 015158 de 2022 42
Tabla 11. Acciones realizadas en el marco del proceso de autoevaluación institucional con fines de renovación de la Acreditación en Alta Calidad 48
Tabla 12. Componentes clave de la misión institucional 53
Tabla 13. Logros del PDI 2022-2025 relacionados con indicadores del PMMI 55
Tabla 14. Participación de Estudiantes en actividades extracurriculares de formación integral 59
Tabla 15. Resultados de la valoración del Factor 01 60
Tabla 16. Cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional 2022 - 2025 64
Tabla 17. Interacciones con el sector productivo por Facultad 68
Tabla 18. Resultados de la valoración del Factor 02 71
Tabla 19. Políticas Institucionales de Administración y Gestión 73
Tabla 20. Personal administrativo beneficiario de capacitaciones e incentivos 76
Tabla 21. Número de promociones internas por año 76
Tabla 22. Cargos de libre nombramiento y remoción en la Institución 83
Tabla 23. Recursos bibliográficos de la Institución 84
Tabla 24. Cifras programa de capacitación de usuarios y atención en biblioteca 2024-2 85
Tabla 25. Presupuesto de inversión Sistema de Bibliotecas 2020 - 2024 85
Tabla 26. Estadísticas préstamo recursos físicos 2020 - 2024 86
Tabla 27. Estadísticas de uso catálogo 2020 – 2024 86
Tabla 28. Número de aulas con ayudas audiovisuales y laboratorios de la infraestructura Institucional 87
Tabla 29. Laboratorios de docencia e investigación PCJIC 87
Tabla 30. Asignaturas virtuales y de apoyo a la presencialidad 2021-2024 89
Tabla 31. Participantes en cursos de apoyo a la docencia 89
Tabla 32. Recursos tecnológicos disponibles en la Institución, 2024 90

Tabla 33. Inversión en software especializado, activos de información, computadores, pantallas, video beam, etc. 91
Tabla 34. Resumen, ejecución presupuesto de inversión en para biblioteca, archivos, laboratorios y demás recursos de apoyo académico, 2020-2024 92
Tabla 35. Uso de espacios en la infraestructura de la Institución 94
Tabla 36. Activos de información 96
Tabla 37. Resultados de la valoración del Factor 03 104
Tabla 38. Elementos que deben contener los SIAC según el Decreto 1075 de 2015 y su existencia en la institución 117
Tabla 39. Resultados de la valoración del Factor 04 124
Tabla 40. Oferta académica Facultad de Administración 136
Tabla 41. Oferta académica Facultad de Ciencias Agrarias 136
Tabla 42. Oferta académica Facultad de Ingeniería 137
Tabla 43. Oferta académica Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes 137
Tabla 44. Oferta académica Facultad de Ciencias y Educación 138
Tabla 45. Oferta académica Facultad de Comunicación Audiovisual 138
Tabla 46. Resultados de la valoración del Factor 05 141
Tabla 47. Participación de estudiantes en semilleros de investigación 2020-2024 148
Tabla 48. Ejecución del presupuesto destinado a la investigación 2020-2024 150
Tabla 49. Convocatorias internas en los últimos años 152
Tabla 50. Reconocimientos académicos para la investigación de profesores 152
Tabla 51. Porcentaje de grupos de investigación por categoría MinCiencias 154
Tabla 52. Resultados de la valoración del Factor 06 162
Tabla 53. Participantes en educación continua 2020-2024 166
Tabla 54. Participantes en talleres de Fomento Cultural 2020-2024 168
Tabla 55. Estadísticas de participación 2020 – 2024 Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes 169
Tabla 56. Actividades para fortalecer la identidad cultural y promover la inclusión social 170
Tabla 57. Diplomado de Violencia basada en género (80 horas) 170
Tabla 58. Curso de violencia basada en género (8 horas) 170
Tabla 59. Participación en actividades de Fomento Empresarial. 171
Tabla 60. Participación de estudiantes en CUEE 2024 - PCJIC 174
Tabla 61. Desarrollos tecnológicos y de innovación desarrollados por el PCJIC en el periodo 2020-2024 177
Tabla 62. Resultados de la valoración del Factor 07 182
Tabla 63. Convenios marco y específicos firmados por la Institución 188

Tabla 64. Redes y asociaciones en para la colaboración académica y la investigación en las que participan los docentes 191
Tabla 65. Participaciones en actividades de movilidad entrante y saliente 2020-2024 195
Tabla 66. Movilidad de docentes 2020-2024 198
Tabla 67. Movilidad de estudiantes 2020-2024 199
Tabla 68. Resultados de la valoración del Factor 08 199
Tabla 69. Estadísticas de participación 2020-2024 - Estrategias de la Dirección de Bienestar Institucional 204
Tabla 70. Estadísticas de participación 2020-2024 - Estrategias CIPA 205
Tabla 71. Estadísticas de participación 2020-2024 - Dirección de Fomento Cultural 205
Tabla 72. Estadísticas de participación 2020 – 2024 Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes 206
Tabla 73. Resumen de los programas, servicios y actividades - Clima Organizacional 208
Tabla 74. Estudiantes con Discapacidad 212
Tabla 75. Acompañamiento psicosocial integral a estudiantes con discapacidad 213
Tabla 76. Capacitación Brigada de Emergencias 217
Tabla 77. Resultados de la valoración del Factor 09 218
Tabla 78. Ascensos 2020 - 2024 222
Tabla 79. Planta profesoral de la institución 2020-2024 224
Tabla 80. Distribución de las actividades reportadas en planes de trabajo de docentes de Tiempo Completo 225
Tabla 81. Participación de Docentes en organismos de decisión 2020-2025 227
Tabla 82. Docentes regulares en comisión de estudios 233
Tabla 83. Participación de los docentes en Redes 235
Tabla 84. Resultados de la valoración del Factor 10 237
Tabla 85. Participación de estudiantes en órganos de decisión 241
Tabla 86. Estudiantes con discapacidad que accedieron a servicios de bienestar 243
Tabla 87. Resultados pruebas Saber TyT y Saber Pro 2020-2024 249
Tabla 88. Comparativo nivel de inglés sobre resultados Saber TyT y Saber Pro 249
Tabla 89. Participación de estudiantes en estrategias de incentivos y apoyo para la permanencia. 251
Tabla 90. Resultados de la valoración del Factor 11 252
Tabla 91. Participación de graduados en diferentes actividades 2024 255
Tabla 92. Participación de graduados en educación continua y programas de posgrado 256
Tabla 93. Datos de la gestión de la bolsa de empleo 2020-2024 257
Tabla 94. Resultados de la valoración del Factor 12 264
Tabla 95. Resultado de la autoevaluación por Factor 267

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Sistema de Planificación Institucional 13
Ilustración 2. Imagen aérea campus PCJIC – Sede Principal (Medellín) 15
Ilustración 3. Organigrama de la Institución 23
Ilustración 4. Número de plazas del personal administrativo por nivel 24
Ilustración 5. Número de convenios vigentes 2024 26
Ilustración 6. Grupos de Investigación por Facultad y por categoría. 29
Ilustración 7. Composición del Presupuesto de Ingresos 36
Ilustración 8. Composición del Presupuesto de Gastos 36
Ilustración 9. Articulación de los componentes del PEI 54
Ilustración 10. Porcentaje de uso y capacidad de aulas y programación académica 95
Ilustración 11. Presupuesto de ingresos 2020 - 2024 98
Ilustración 12. Presupuesto de gastos 2020 - 2024 100
Ilustración 13. Estado de resultados: Rentabilidad y Eficiencia (2020 - 2024) 103
Ilustración 14. Promedio de créditos por nivel de formación 128
Ilustración 15. Ficha de seguimiento a los programas 129
Ilustración 16. Proceso de creación y renovación de registros calificados 140
Ilustración 17. Número de proyectos adjudicados a estudiantes 2020-2024 146
Ilustración 18. Proyectos de investigación de docentes 2020-2024 153
Ilustración 19. Grupos de Investigación por Facultad y por categoría. 155
Ilustración 20. Productos de los grupos de Investigación 2020-2024 Vs. 2015-2019 156
Ilustración 21. Número de publicaciones de los investigadores en revistas nacionales e internacionales 156
Ilustración 22. Desarrollos tecnológicos destacados de los grupos 2020-2024 158
Ilustración 23. Deserción anual Institucional 2018-1 a 2023-2 - SPADIES 247
Ilustración 24. Tasa de ausentismo y tasa de retención institucional VS nacional - SPADIES 248

INTRODUCCIÓN

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid -PCJIC-, obtuvo el reconocimiento de la Acreditación en Alta Calidad para la Sede Medellín, por un periodo de cuatro años, a través de la Resolución 15158 del 2 de agosto de 2022, luego de que en diciembre de 2020 se radicara el informe de Autoevaluación Institucional con fines de Acreditación de la sede principal. Como resultado de este logro, en diciembre de 2022 se envió al CNA el Plan de Mejoramiento y Mantenimiento actualizado, y en julio de 2024 el seguimiento a la ejecución del mismo.

Producto de la autoevaluación realizada, se ha construido este documento, atendiendo a las orientaciones del CNA para la presentación de informes de autoevaluación institucional, contemplando la información general de la institución, los principales logros e impactos, los avances logrados a partir de las recomendaciones de la Resolución que otorgó la Acreditación, la metodología y los resultados del proceso, el juicio global sobre la calidad institucional y el Plan de Mejoramiento y Mantenimiento.

En consideración al número de evidencias que soportan la emisión de juicios, se han construido como anexos, consolidados de evidencias por factor, de tal forma que se cuenta con doce (12) de ellos, en los cuales se amplían o complementan las evidencias enunciadas en el informe. Estos consolidados remiten a su vez, a documentos o anexos concretos que validan la información.

1. ASPECTOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Reseña Histórica

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es una Institución Universitaria de carácter público, adscrita al Departamento de Antioquia. Creada en diciembre de 1963, mediante la Ordenanza número 41 del 10 de diciembre, para la cual, la Asamblea de Antioquia, en la sustentación de la propuesta liderada por el entonces Gobernador de Antioquia doctor Mario Aramburo Restrepo, señaló que "*El objeto que se persigue es el de preparar, a nivel profesional, el personal técnico y administrativo que Colombia requiere para su desarrollo integral, como auxiliares de las profesiones mayores en unos casos o como directores de la actividad en las pequeñas empresas…".*

Fue así como el nacimiento de la Institución se caracterizó por orientarse a la enseñanza profesional media, con un pensum distribuido en 50% teoría y 50% práctica, con domicilio en Medellín pero con la posibilidad de tener futuras dependencias en los municipios de Antioquia. (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, 2007). En noviembre de 1965 la Institución adopta el nombre de "Instituto Politécnico Jaime Isaza Cadavid" mediante Ordenanza Departamental, en memoria del Diputado muerto ese año en el que se estaba culminando la construcción de la sede principal en el terreno, aún vigente, que la Gobernación de Antioquia cedió a perpetuidad. El doctor Jaime Isaza Cadavid fue considerado como un benefactor de la educación pública y en honor a su trayectoria, la Asamblea de Antioquia expidió la Ordenanza que modificó el nombre de la Entidad en el año 1971 mediante la Ordenanza número 58 del 29 de noviembre, al desaparecer la palabra "instituto" y en adelante se denominará "Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid".

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, inició actividades en marzo de 1964 y hasta 1971, ofreció programas técnicos, siendo una de las pioneras en este nivel de formación en el departamento y el país. En 1972 se autoriza el ofrecimiento de programas del nivel tecnológico y se aprueba la descentralización educativa, posibilitando la presencia en diversas regiones del territorio local, regional y nacional. Con la Ley 30 de 1992, se tramita ante el ICFES el cambio de Institución Tecnológica a Universitaria, el que fue otorgado mediante el Acuerdo 545 de 1992. (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, 2019).

La descentralización de la educación en la Institución, permitió que, entre las décadas del 70 al 90, se hiciera presencia en varios municipios del Departamento de Antioquia, tales como Jericó, Caucasia, Amalfi, Cisneros, Segovia, Yalí, Ciudad Bolívar, Santa Fé de Antioquia, Frontino, Ituango, Yondó, entre otros. Especialmente se destacan Rionegro y Apartadó, donde actualmente se cuenta con Centros Regionales con sede propia y programas académicos activos.

En 1980 se inaugura la Granja Román Gómez Gómez de Marinilla, actual centro de prácticas, investigación y proyección social de la Institución y, en 1981, se inauguró la Granja Jhon Jairo Gonzáles Torres en San Jerónimo, actualmente orientada, entre otras actividades, a la investigación y producción piscícola.

A partir de 1992, la oferta académica de la Institución se fortalece mediante la creación de nuevos programas, los cuales, a través de su evolución y pertinencia, ofrecen formación en los niveles técnico profesional, tecnológico, profesional, especializaciones y maestrías, pertenecientes a diferentes áreas del conocimiento como la ingeniería, la administración, las ciencias agrarias, la comunicación audiovisual, las ciencias naturales y el deporte y la recreación.

En 1996 el Ministerio de Educación Nacional le entregó al Departamento de Antioquia, y éste a su vez, al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, las instalaciones que hoy conforman el Centro de Laboratorios, Prácticas y Experimentación.

Así como la oferta académica de la Institución ha evolucionado en el tiempo, sin perder las áreas y los niveles de formación que la caracterizan, el marco normativo institucional, la infraestructura, los ambientes de aprendizaje, los recursos de apoyo académico, la planta docente y administrativa, los sistemas de información, entre otros, han sido aspectos determinantes de su desarrollo de tal forma que, el servicio público de educación que se ofrece, no solo es pertinente, sino que se brinda en las mejores condiciones posibles, acordes con la naturaleza de la Institución.

Finalmente, en agosto de 2022, la institución logra el reconocimiento de la Acreditación Institucional en Alta Calidad para la Sede Principal (Medellín), y como consecuencia, en 2024 el registro calificado para su primer Doctorado (Doctorado en Ingeniería e Innovación Tecnológica).

1.2 Síntesis de la Misión y Visión Institucional

La Misión de la Institución contiene conceptos sustanciales que son coherentes con las declaraciones de la Visión, haciéndola explícita. La Misión se sustenta en la identidad del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y en sus elementos diferenciadores, expresando lo que es y lo que debe ser, articulando el sistema de planificación institucional para el logro misional y el cumplimiento progresivo de la visión.

La Misión fue adoptada mediante el artículo séptimo del Acuerdo 14 del 8 de agosto de 2018, por el cual se actualiza el Proyecto Educativo Institucional -PEI- [1]. Las expresiones subrayadas guardan especial importancia para el desarrollo de la institución en todos sus ámbitos. A modo de exégesis, dichas expresiones y sus significados se amplían en el anexo consolidado del Factor 1.

> *"Somos una institución de educación superior estatal, de vocación tecnológica, que con su talento humano, ofrece una formación integral con programas de calidad en pregrado y posgrado, apoyados en la gestión del conocimiento de base científica, promovemos acciones innovadoras desde la investigación y la proyección social, para contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de Antioquia y Colombia". (Subrayado fuera de texto).*

La Visión fue adoptada mediante el mismo artículo séptimo del Acuerdo 14 del 8 de agosto de 2018, por el cual se actualiza el Proyecto Educativo Institucional -PEI- definiendo que:

> *"El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, siempre será reconocido como una institución de alta calidad académica con énfasis en la formación y gestión tecnológica, la investigación aplicada y la proyección social, en beneficio del desarrollo económico, social y ambiental, con presencia en las regiones de Antioquia y el País; articulado a las dinámicas del sector productivo, a la política pública y al crecimiento de la cobertura en educación". (Subrayado fuera de texto).*

Entre las declaraciones de la Misión y Visión institucionales, se observan conceptos que guardan correspondencia entre sí, lo cual permite que, los logros de la Misión con base en el desarrollo del Sistema de Planificación Institucional, permitan el alcance de la Visión.

1.3 Sistema de Planificación Institucional y el Proyecto Educativo -PEI-

El Sistema de Planificación Institucional fue adoptado mediante el Acuerdo Directivo No. 04 de 2016 [2] y comprende el conjunto de planes, metodologías e instrumentos que, acordes con la naturaleza, objetivos misionales y principios, orientan el desarrollo institucional y su contribución a la transformación de las condiciones sociales del Departamento y del País.

---

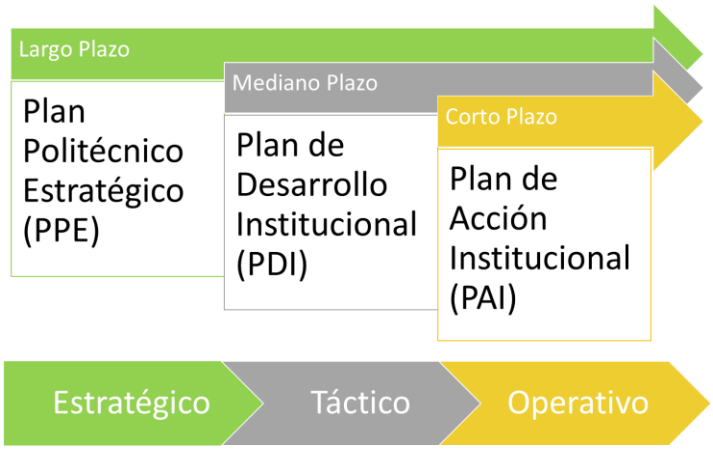
[1] Acuerdo Directivo 14 de 2018: https://www.politecnicojic.edu.co/index.php/acuerdos-directivos/send/403-2018/2770-acuerdo-consejo-directivo-14-del-08-de-agosto-de-2018

[2] Acuerdo Directivo 04 de 2016: https://www.politecnicojic.edu.co/index.php/acuerdos-directivos/send/304-2016/1710-acuerdo-consejo-directivo-04-del-28-de-marzo-de-2016

Define como instrumentos orientadores de la planificación institucional a largo, mediano y corto plazo respectivamente, el Plan Politécnico Estratégico[3], el Plan de Desarrollo Institucional[4] y el Plan de Acción Institucional[5], los cuales contribuyen con la articulación de los diferentes componentes de la planeación institucional y de estos con las políticas y planes del gobierno departamental y nacional.

El Sistema de Planificación se apoya en dos documentos básicos: el Plan Politécnico Estratégico 2030 y el Plan de Desarrollo Institucional, los cuales se estructuran con base en el Direccionamiento Estratégico Institucional: Misión, Visión y Valores. El Plan de Desarrollo se formula para la vigencia del período rectoral. (Acuerdo Directivo 04 de 2016)

Ilustración 1. Sistema de Planificación Institucional



Fuente: Acuerdo 04 de 2016. Instrumentos de planificación institucional

Por su parte, el Proyecto Educativo Institucional -PEI-, fue actualizado mediante el Acuerdo Directivo No. 14 de 2018, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, el Plan de Desarrollo Departamental de Antioquia 2016 – 2019, el Plan Politécnico Estratégico 2030, el Modelo Educativo Institucional (2011), y las políticas institucionales.

“El PEI permite en forma sistemática hacer viable nuestra Misión; por lo que requiere de una programación de estrategias que mejoren la gestión de recursos y la calidad de los procesos en

[3] Plan Politécnico Estratégico 2030: https://www.politecnicojic.edu.co/index.php/planes-institucionales/category/395-plan-politecnico-estrategico

[4] Plan de Desarrollo Institucional: https://www.politecnicojic.edu.co/planes-institucionales?task=download.send&id=4665&catid=47&m=0

[5] Plan de Acción 2024: https://www.politecnicojic.edu.co/planes-institucionales?task=download.send&id=6204&catid=45&m=0

función del mejoramiento del aprendizaje y el servicio educativo, en tal sentido, es el referente fundamental para el desarrollo de las funciones misionales expresadas en los principios y objetivos, las estrategias y los lineamientos formativos que orientan las acciones del PCJIC. Como horizonte institucional, comprende los compromisos establecidos con la sociedad, la cultura, la ciencia, la tecnología y la innovación, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales del medio." (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, 2018).

De acuerdo con lo anterior, el Sistema de Planificación Institucional hace posible la materialización de la Misión, declarada en el Acuerdo 14 de 2018 –PEI- dando alcance a la Visión. Por ello, el Consejo Académico declaró, previa recomendación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que el PEI para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, está conformado por ambos componentes: Sistema de Planificación y Acuerdo 14 de 2018. (Acta No. 05 del 25 de septiembre de 2020 – Comité Institucional de Gestión y Desempeño).

1.4 Enfoque Institucional

1.4.1 Tradición

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid -PCJIC-, con 61 años de historia, ha sido pionera en la formación técnica y tecnológica en Antioquia y en Colombia, a través de la creación y sostenibilidad de programas académicos, ofreciendo un encadenamiento en el nivel de la oferta educativa: educación para el trabajo y el desarrollo humano, programas técnicos, tecnológicos, profesionales, especialización, maestría y doctorado, y convenios con media técnica. De esta manera el Politécnico ha contribuido a la construcción del territorio –como construcción social- a través de objetos tecnológicos (productos, metodologías, procesos) en alianza con sectores productivos, organizaciones sociales y comunidades. (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, 2019).

Actualmente, la Institución cuenta con una Sede Principal ubicada en Medellín (Acreditada en Alta Calidad) y dos Centros Regionales ubicados en Rionegro y Apartadó: el Centro Regional Oriente y el Centro Regional Urabá, respectivamente. Los 3 campus son propiedad de la Institución y operan bajo un esquema de desconcentración de la oferta académica, ya que todas las políticas, lineamientos, bases institucionales, marco normativo, entre otros, son iguales para los tres lugares y la gestión de recursos está centralizada en la Sede Principal (Medellín). En este orden de ideas, la estructura jerárquica de la Institución cuenta con un Rector, tres Vicerrectores (Docencia e Investigación, Administrativo, y Extensión), seis Decanos (uno por Facultad), 13 Directores, y 2 Jefes de Oficina Asesora; todos ubicados en la Sede Principal. La Dirección de Regionalización

Académica, junto con algunas áreas de gestión, cuenta con personal administrativo ubicado en los Centros Regionales. Esta estructura será desarrollada más adelante en relación con el personal administrativo.

1.4.1.1. Ubicación

Sede Principal

La sede principal del PCJIC está ubicada en la ciudad de Medellín, en el sector de El Poblado, específicamente en la carrera 48 número 7-151, con acceso sobre la Avenida Las Vegas, la Avenida Regional y la estación Poblado del Metro. Esta ubicación se conserva desde su inicio en 1964. La estratégica localización de la Institución, permite el fácil acceso de toda la comunidad institucional, y además favorece la movilidad a través del sistema Metro, desde y hacia el Centro de Laboratorios y Experimentación de Bello y el Centro de Prácticas en Niquía. El terreno para construir su sede propia le fue entregado al Politécnico seis meses después de iniciadas sus actividades académicas. Un lote de 60 mil metros cuadrados, que ocupa actualmente y que fue intervenido desde entonces para adecuar los espacios a las actividades de la Institución.

Ilustración 2. Imagen aérea campus PCJIC – Sede Principal (Medellín)

Fuente: Página web PCJIC, 2025

Centros Regionales

La Institución cuenta con dos Centros Regionales que permiten la desconcentración de la oferta académica: El Centro Regional Oriente, ubicado en el municipio de Rionegro; y el Centro Regional Urabá, ubicado en el municipio de Apartadó. Cada Centro Regional cuenta con su oferta académica basada en las necesidades del territorio, ya sea por ampliación de lugar de desarrollo de la oferta de Medellín o por otorgamiento para dicho municipio. Aunque la gestión administrativa y financiera se encuentra centralizada en la Sede Principal, cada Centro Regional cuenta con su infraestructura física y tecnológica, con el personal administrativo y docente necesario para el desarrollo de las actividades y con los medios educativos requeridos para la formación. A continuación se presenta una breve descripción de los Centros Regionales.

Tabla 1. Centros Regionales Oriente y Urabá

Centro Regional Oriente - Rionegro	**Centro Regional Urabá – Apartadó**

Fuente: Página web PCJIC, 2025

Centro Regional Oriente (CRO)

El Centro Regional Oriente está ubicado en el Municipio de Rionegro, en la calle 41 # 50A-324, y acoge a la comunidad estudiantil del Oriente Antioqueño, en la cual se encuentran los municipios: Abejorral, Alejandría, Argelia, Carmen de Viboral, Cocorná, Concepción, Granada, Guatapé, Guarne, El Peñol, El Retiro, El Santuario, La Ceja, La Unión, Marinilla, Nariño, Rionegro, San Carlos, San Francisco, San Luis, San Rafael, San Vicente y Sonsón**.** Desde 1973 este Centro ofrece programas de educación superior como una estrategia de descentralización educativa pionera en Antioquia. Cuenta con una extensión de 16 mil metros cuadrados, con 2.000 m² construidos, lo que la pone como la segunda sede más grande en infraestructura, espacios físicos y laboratorios

Centro Regional Urabá (CRU)

El Centro fue fundado en agosto de 1985 y desde entonces ofrece el servicio de Educación Superior, siendo la segunda sede creada cuando se fundó la descentralización de la Educación Superior en Antioquia. Ocupa un área de 2.200 metros cuadrados construidos y una infraestructura física y tecnológica en excelentes condiciones locativas, en la cuales se ubican, los siguientes espacios: auditorio, biblioteca, 1 sala de telepresencia, 2 salas de cómputo, 4 laboratorios de Biología, Química, Física y consultorio biotecnológico, 18 aulas de clase, 1 placa polideportiva, 1 cancha de futbol, 1 gimnasio al aire libre, 1 salón de música y 1 sala de masoterapia, entre otros. El centro regional Urabá está ubicado en el municipio de Apartadó, en el corregimiento El Reposo; con cobertura en los 11 municipios de la región: zona norte: Arboletes, Necoclí, San Juan de Urabá, San Pedro de Urabá. Zona sur: Apartadó, Carepa, Chigorodó, Turbo. Urabá chocoano: Murindó, Mutatá, Vigía del Fuerte.

1.4.1.2 Oferta académica

La actual oferta académica del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid consta de sesenta y dos (62) programas académicos (contados por códigos SNIES) en su Sede Principal (Acreditada en Alta Calidad) y sus dos Centros Regionales. Según el lugar de desarrollo, 53 de los programas son ofertados en la Sede Principal (Medellín), 7 son ofertados en el Centro Regional Urabá (Apartadó), 6 son ofertados en el Centro Regional Oriente (Rionegro), y 3 son en modalidad virtual. De los programas ofertados en Centros Regionales sólo 6 cuentan con registros calificados independientes y solo dos de ellos se refieren a programas que no son ofertados en la Sede Principal. A continuación se presenta la oferta académica según los niveles de formación, por Facultad y por lugar de desarrollo:

Tabla 2. Oferta académica de la Institución, por Facultad y lugar de desarrollo

Nivel de Formación	Lugar Dllo	ADM	CAG	CAV	CE	EFRD	ING	Total
DOCTORADO	MEDELLÍN	—	—	—	—	—	1	1
MAESTRÍA	MEDELLÍN	1	2	—	—	2	1	6
ESPECIALIZACIÓN	MEDELLÍN	4	3	1	—	1	3	12
	VIRTUAL	—	—	—	1	—	1	2
UNIVERSITARIA	APARTADÓ	1	—	—	—	—	1	2
	MEDELLÍN	2	2	1	—	2	4	11
	MED-RIO	1	—	—	—	—	2	3
	MED-APA	—	—	—	3	—	—	3
	RIONEGRO	1	—	—	—	—	—	1
	VIRTUAL	—	—	—	1	—	—	1
TECNOLÓGICO	APARTADÓ	1	—	—	—	—	1	2
	MEDELLÍN	6	1	2	1	—	4	14
	MED-RIO	—	—	—	—	—	1	1

	RIONEGRO	—	—	—	—	—	1	1
TÉCNICO PROFESIONAL	MEDELLÍN	—	—	—	—	1	1	2
Total		**17**	**8**	**4**	**6**	**6**	**21**	**62**

Fuente: Coordinación Autoevaluación Institucional, 2025

La antigüedad de la oferta académica del PCJIC evidencia una tradición que se conserva en algunas áreas de formación del nivel tecnológico, con programas que datan de las décadas del 1960 y 1970 y que aún se encuentran activos. A partir del año 2000, particularmente en el caso de las Especializaciones, se incorporan los programas de posgrado a la Institución. El desarrollo de la oferta, en su mayoría, se ha fundamentado en la evolución de las primeras áreas de formación desde el nivel tecnológico hasta los posgrados, lo cual ha consolidado la identidad institucional a partir de la tradición de sus programas, atendiendo a criterios de pertinencia y responsabilidad social. En el análisis del Factor 5, en lo correspondiente al componente de interacción y relevancia social, se presenta la tabla con la interrelación de la oferta académica en sus diferentes niveles.

La Institución cuenta actualmente con 11 programas Acreditados en Alta Calidad de 30 Acreditables en la Sede Principal (37%) y de 31 acreditables incluyendo los Centros Regionales (35%); no obstante, en los últimos meses del 2024 y lo que ha transcurrido de este 2025, la Institución ha radicado la solicitud de Acreditación por primera vez para dos programas académicos. Adicionalmente, los Consejos de Facultad evaluaron y aprobaron la inactivación de 3 registros calificados de programas acreditables (por su antigüedad), debido a un análisis sobre su pertinencia y viabilidad. Dichas solicitudes serán radicadas una vez se cuente con la documentación completa y la aprobación del Consejo Académico.

De los 11 programas actualmente acreditados, tres fueron creados en las décadas del 60 y 70 (Tecnología Agropecuaria, Tecnología en Instrumentación Industrial y Tecnología Industrial); y ocho fueron creados posterior a la década del 90 (Tecnología en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Ingeniería Agropecuaria, Ingeniería en Automatización y Control, Profesional en Deporte, Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte, Administración de Empresas Agropecuarias e Ingeniería Informática, Tecnología en Química Industrial y de Laboratorio). El reconocimiento más reciente a la alta calidad lo obtuvo la Tecnología en Instrumentación Industrial en marzo de 2022.

Uno de los grandes logros en relación con la oferta académica es la creación del Doctorado en Ingeniería e Innovación Tecnológica de la Facultad de Ingeniería, aprobado mediante Resolución 9360 del 6 de junio de 2024 para ser ofertado en modalidad híbrida (presencial-virtual).

Programas en proceso de autoevaluación, a la fecha de presentación del informe

Los procesos de Autoevaluación de los programas académicos se planifican con base en el ciclo de vida de cada uno de ellos, definido en su ficha de seguimiento. Esta ficha contempla las diferentes etapas que deben desarrollarse durante la vigencia del registro calificado, con el propósito de orientar las acciones necesarias para alcanzar su renovación. En ellas se definen, entre otras actividades, los momentos clave en los que deben ejecutarse ejercicios de análisis que permitan obtener resultados y realizar comparaciones a lo largo del tiempo. Dichos análisis facilitan la evaluación de la evolución del programa y la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora. La gestión de estos procesos, tanto a nivel Institucional como de programas, se apoya en el Sistema de Autoevaluación y Gestión Académica -SAGA-.

Tabla 3. Programas en proceso de autoevaluación a junio de 2025

#	Nombre del programa	Código SNIES	Fecha estimada de cierre
1	Administración Pública	108620	30/09/2025
2	Especialización en Logística y Gestión de Cadenas de Abastecimiento	110404	15/11/2025
3	Especialización en Gerencia Integral	9567	15/11/2025
4	Especialización en Biotecnología de la Reproducción Animal	108243	4/12/2025
5	Especialización en Gerencia de Agronegocios	108254	04/12/2025
6	Maestría en Sistemas Agrarios Sostenibles	110108	13/03/2026
7	Administración de Empresas Agropecuarias	4206	15/11/2025
8	Comunicación Audiovisual	14417	13/05/2026
9	Contaduría Pública - Apartadó	109436	10/09/2025
10	Ingeniería Agropecuaria	5243	15/11/2025
11	Ingeniería Civil	3689	22/02/2025
12	Ingeniería de Productividad y Calidad	2937	28/06/2025
13	Ingeniería en Automatización y Control	110348	31/03/2026
14	Tecnología Agropecuaria	2859	14/11/2025
15	Tecnología en Construcciones Civiles	1751	31/08/2023
16	Tecnología en Gestión Logística Integral - Apartadó	111348	8/04/2025
17	Tecnología en Producción Audiovisual	14010	31/07/2025
18	Tecnología en Química Industrial y de Laboratorio	102621	18/02/2026
19	Tecnología Industrial	1755	26/03/2026
20	Técnica Profesional en Masoterapia	54149	5/03/2026
21	Licenciatura en Ciencias Naturales	116860	29/04/2026
22	Ingeniería Informática	3348	23/05/2026
23	Tecnología en Instrumentación Industrial	1752	28/09/2025
24	Tecnología en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	110967	22/10/2025
25	Especialización en Higiene Ocupacional y Ambiental	102595	17/09/2025

Fuente. Coordinación de Autoevaluación Institucional, 2025.

En atención al compromiso misional con la alta calidad de los procesos educativos, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha decidido adoptar los Factores, Características y Aspectos

definidos en el modelo de Acreditación como indicadores para sus procesos de Autoevaluación, con el fin de promover el mejoramiento continuo y determinar el grado de madurez de sus programas académicos, proyectando así su Acreditación de Alta Calidad. Esto quiere decir que, según la guía de autoevaluación de programas académicos de la institución (GAU30), la oferta académica vigente, acreditada y no acreditada, realiza sus procesos de autoevaluación bajo el modelo de la alta calidad con el objetivo de identificar la evolución de sus programas bajo los parámetros de la excelencia.

1.4.2. Comunidad

11.204 estudiantes provenientes de los 125 municipios del Departamento, de los cuales el 96% son de estratos 1, 2 y 3; 1.489 profesores (incluidos los de cátedra), más de 61 mil graduados y 298 administrativos, constituyen la comunidad Institucional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. De ellos, 9.218 estudiantes, 1.284 profesores y 273 administrativos pertenecen a la Sede Medellín (datos del periodo 2024-2).

1.4.2.1. Estudiantes

Según el Proyecto Educativo Institucional, los estudiantes representan la razón de ser de la Institución, y en cada uno de ellos se materializan los esfuerzos de toda la comunidad educativa, y es a través de su contribución a la transformación social, que se valida la calidad de nuestro servicio educativo, social y cultural. Para el periodo 2024-2, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cdavid cuenta con un total de 11.204 estudiantes matriculados en sus diferentes lugares de desarrollo; de ellos, 9.218 pertenecen a la Sede Principal (Medellín), 1.170 al Centro Regional Oriente (Rionegro) y 816 al Centro Regional Urabá (Apartadó). Para el 2025-1, la población estudiantil aumentó en un 2,11%, equivalente a 238 estudiantes y un total de 11.442 estudiantes matriculados.

Para el año 2024, la caracterización de la población estudiantil muestra que el 58% de los estudiantes es de género masculino. En cuanto al rango de edad, el 70,7% se encuentra entre los 15 a 26 años y el 25,5% entre los 27 a 38 años; estos dos rangos de edades tienen una participación total del 96,2% de la población. En promedio, en los últimos cinco (5) años, la población estudiantil del PCJIC perteneciente a los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3 corresponde al 96%. El origen socioeconómico de los estudiantes, es una variable determinante para la definición de las estrategias de bienestar orientadas a la retención, así como todos aquellos servicios que apuntan a disminuir las causas de deserción, agrupadas en tres ámbitos: académicos, socioeconómicos y personales. El impacto de estas estrategias se puede observar en los datos relativos a la medición de la deserción anual institucional, presentada en el análisis del Factor de Estudiantes.

La naturaleza del Politécnico Colombiano JIC como Institución de Educación Superior Pública, se materializa en la cobertura a los estudiantes de los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, los cuales pueden acceder a la Institución, gracias al mecanismo de selección para el ingreso basado en los resultados de las pruebas de Estado Saber 11 y en los valores de matrícula que corresponden a un sistema de estratificación que oscila entre $1.182.470 y $2.504.908 semestrales. No obstante, en su compromiso con la inclusión y la equidad en la educación superior, la institución siempre se ha preocupado por establecer mecanismos que permitan facilitar la matrícula de sus estudiantes a través de diferentes estrategias como la gestión de convenios y becas. Adicionalmente, desde la administración municipal y el gobierno nacional se vienen implementando estrategias que contribuyen a la financiación de la Educación Superior de los estudiantes como “Matrícula Cero”, desde 2023-1, y la “Política de Gratuidad”, desde 2023-2.

Tabla 4. Número de estudiantes beneficiados por Matrícula Cero y Política de Gratuidad

Año	**2023-1**	**2023-2**	**2024-1**	**2024-2**
# de estudiantes - Matrícula Cero	N/A	352	12	7
# de estudiantes - Política de gratuidad	8.807	8019	10.038	10.277

Fuente: Dirección Financiera, 2025.

Para los periodos académicos 2025-2 y 2026-1, el Consejo Directivo exceptuó transitoriamente el cobro de los derechos de inscripción a los nuevos aspirantes en programas de pregrado, tanto para la Sede Central de Medellín como para los Centros Regionales, buscando eliminar una de las principales barreras económicas que enfrentan los jóvenes al momento de acceder a la educación superior.

1.4.2.2. Docentes

Según el Acuerdo Directivo 03 de 2024, por medio de cual se expide el Estatuto Docente que regula las condiciones de los profesores al servicio de la institución, la planta docente se compone de las siguientes tipologías: El profesor de carrera o regular, el profesor especial, el profesor ocasional, el profesor de cátedra, el profesor honorario, el profesor ad-honorem.

Para el periodo 2024-2 la institución cuenta con un total de 1.489 docentes, de los cuales, 108 son docentes regulares de tiempo completo, 67 son ocasionales de tiempo completo, y 1.314 son de cátedra (entre 4 y 18 horas semanales). Esta estructura de la planta profesoral garantiza el cumplimiento de las funciones misionales de docencia, investigación y extensión de la institución, ya que como lo expresan los Estatutos Docentes, todos ellos pueden participar en actividades relacionadas con dichas funciones misionales. No obstante, como se presentará en el análisis del

Factor de Comunidad de Docentes, se evidencia la necesidad de aumentar la proporción de docentes de planta frente a los de cátedra.

Para la Sede Principal Medellín, se cuenta con 170 docentes de tiempo completo, de los cuales 108 son regulares y 62 son ocasionales, para una relación docente - estudiante de 1:54 en la Sede Principal (Medellín). Los 5 docentes ocasionales adicionales están destinados para los Centros Regionales, configurando una relación docente - estudiante institucional (incluyendo los 3 lugares de desarrollo) de 1:64. En cuanto a los docentes de cátedra, se cuenta con un total de 1.314 docentes, distribuidos de la siguiente manera: en la Sede Principal Medellín, 1.114 docentes tienen contratadas 225.643 horas semestrales; en el Centro Regional Oriente - Rionegro, se cuenta con 116 docentes y 22.214 horas semestrales contratadas; y en el Centro Regional Urabá - Apartadó, 84 docentes con 16.192 horas semestrales. En todos los casos, las horas contratadas están destinadas a la atención de las funciones misionales.

1.4.2.3. Graduados

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid registra de 1964 a 2024, más de sesenta y un mil graduados. Muchos de ellos se han destacado como emprendedores y líderes en diferentes áreas del conocimiento; otros como deportistas de alto rendimiento y entrenadores reconocidos a nivel nacional e internacional. Así mismo, graduados de distintos programas han contribuido con el desarrollo económico, social y ambiental de cada uno de los territorios en los que se desempeñan, aportando al logro de la Misión Institucional.

Para la gestión de los graduados se cuenta con un marco normativo y con estrategias de fidelización y de administración y análisis de la información, con el fin de mantener seguimiento e impacto de los mismos, con la mayor cobertura posible. Se destaca en relación con los graduados, la formalización de la Bolsa de Empleo, reglamentada mediante el Acuerdo Directivo Número 07 de junio de 2017[6], autorizada para operar según la Resolución 130 de marzo de 2020[7] por parte de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

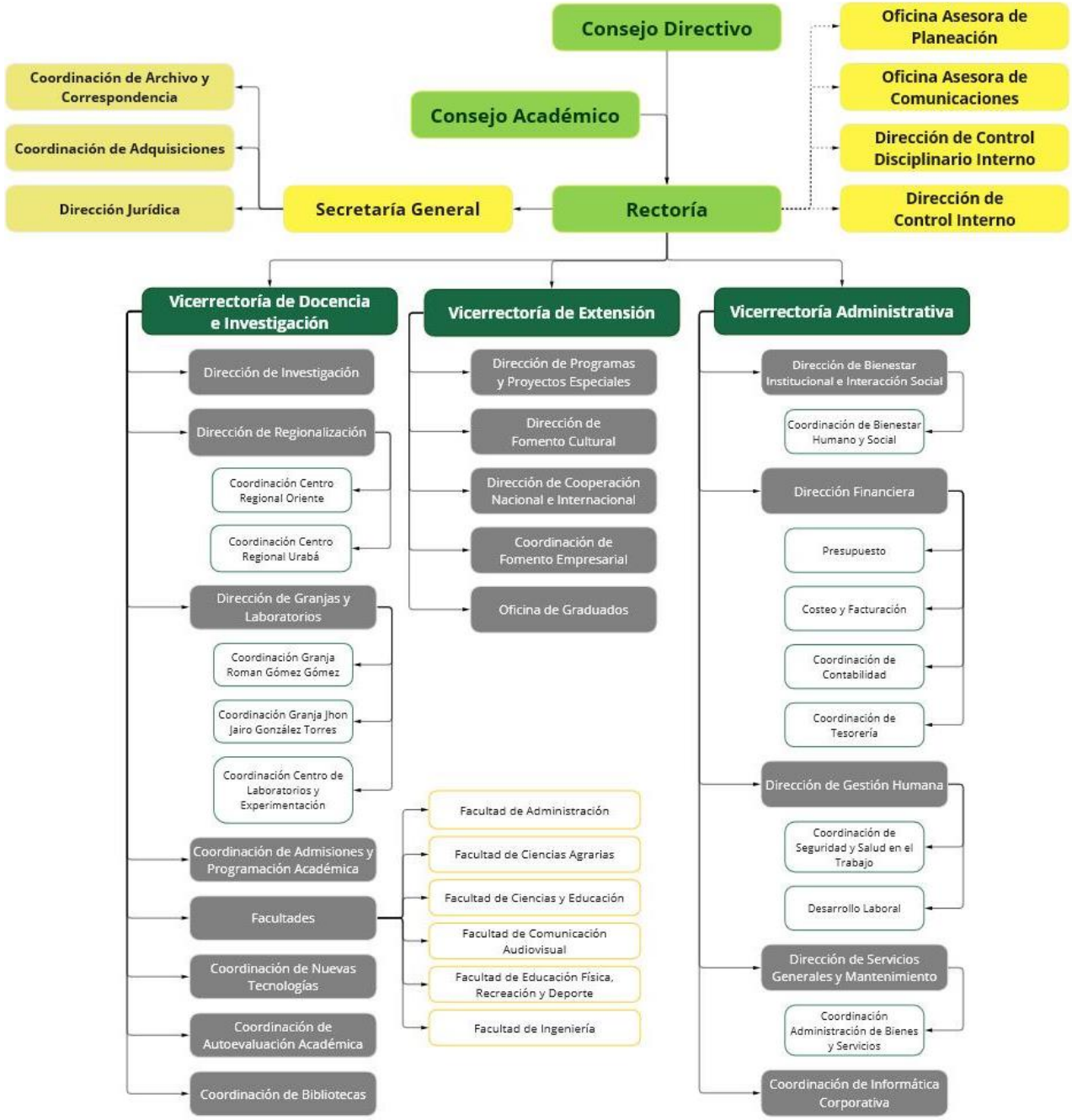
[6] Acuerdo Directivo 07 de 2017: https://www.politecnicojic.edu.co/images/downloads/graduados/acuerdo-directivo-07-del-08-de-junio-de-2017-reglamento-bolsa-de-empleo.pdf

[7] Resolución 130 de marzo de 2020: https://www.politecnicojic.edu.co/images/downloads/graduados/resolucion-0130-del-17-de-marzo-de-2020.pdf

1.4.2.4. Personal Administrativo

El personal administrativo del PCJIC soporta la gestión institucional en general, a través de su ubicación en las diferentes áreas que conforman la estructura organizacional. A la Institución, al ser una Entidad del Estado, le son aplicables las normas que rigen el servicio público de empleo, contando con personal administrativo ubicado por niveles.

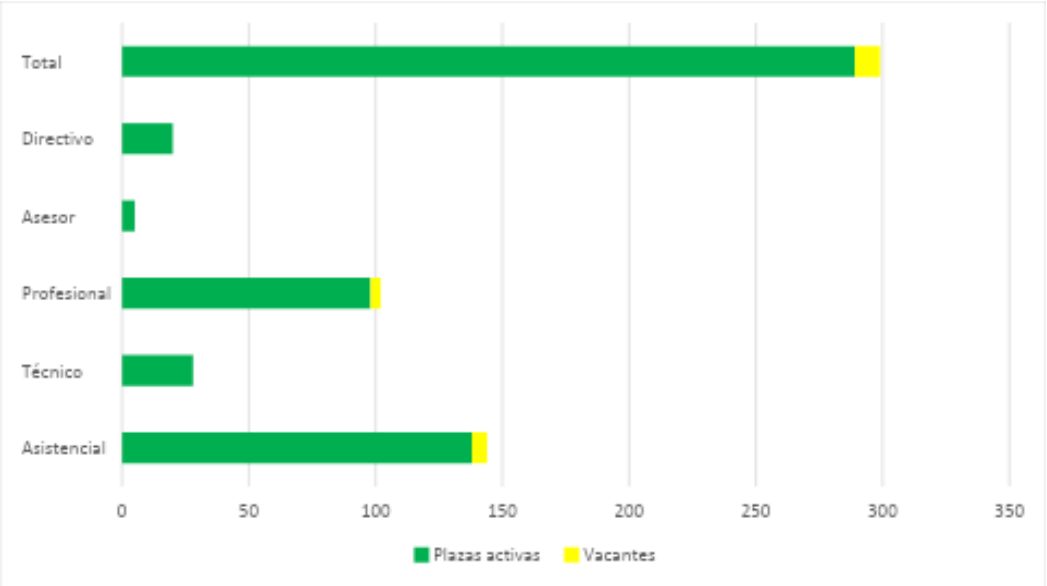
Ilustración 3. Organigrama de la Institución



Fuente: Página web de la Institución, 2025. https://www.politecnicojic.edu.co/organigrama

Los cargos de nivel Asesor y Directivo son de libre nombramiento y remoción, mientras que los demás niveles están conformados, en su mayoría, por empleos de carrera administrativa (solamente 8 profesionales y 4 asistenciales son de libre nombramiento y remoción). De las 299 plazas que conforman la planta de personal administrativo de la institución, 10 se encuentran vacantes a diciembre de 2024.

Ilustración 4. Número de plazas del personal administrativo por nivel



Fuente. Plan Anual de Vacantes - PCJIC, 2025.

1.4.3. Territorio

El PCJIC se ha caracterizado por su gestión en favor del desarrollo territorial, tanto de las zonas en las que hace presencia a través de los Centros Regionales, las Granjas Experimentales y el Centro de Laboratorios, como del impacto generado por los graduados, por los proyectos de investigación, la actividad deportiva y cultural y muchas otras esferas de la vida institucional que logran transformaciones de diversa índole en las comunidades. El PCJIC tiene presencia, desde el punto de vista de la ubicación de espacios físicos, además de Medellín, en los municipios de Apartadó y Rionegro, donde se tiene desconcentración de la oferta académica.

La granja de Marinilla desarrolla programas en las áreas pecuaria (ganado de leche, porcicultura, avicultura, cunicultura y ovinos) y agrícola (aguacate, forrajeras, vivero y lombricultivo); presta servicios de extensión como programas de vacaciones recreativas, centro de prácticas para colegios y universidades, atención de campesinos, productores e instituciones, cursos de

capacitación en diversos temas, entrenamientos personalizados y programas de educación agroambiental. Esta granja cuenta con las siguientes certificaciones:

- Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 en la versión 2015.
- Certificado de Carbono Neutro, Icontec 2024 - 2027
- Buenas Prácticas Ganaderas en la Producción de Leche, ICA 2023-2026
- Buenas Prácticas Agrícolas. ICA 2023-2025
- Granja Avícola Comercial Biosegura. ICA 2024-2027
- Granja Avícola Biosegura de Postura. ICA 2024
- Predio Libre de Tuberculosis Bovina. ICA 2024-2026
- Gran Líder Progresa Oro, CORNARE 2024
- Buenas Prácticas Ganaderas en la Producción de Porcina, ICA 2023-2026.
- Buenas Prácticas Ganaderas en la Producción Ovina/Caprina, ICA 2024-2027
- Predios libres de Brucelosis. ICA 2023-2025
- Autorización sanitaria y de inocuidad de predios productores de animales destinados al sacrificio para el consumo humano - ICA, 22 de octubre de 2024

Por su parte, la granja John Jairo González de San Jerónimo, ofrece programas y servicios en bancos de materiales forrajeros con diferentes especies como alternativas de suplementación de bovinos, ganadería de doble propósito y cultivo experimental de pitaya roja. Principalmente esta granja se caracteriza por su centro acuícola a través de la producción de alevinos de tilapia roja, producción comercial de carne de tilapia roja, venta de productos agrícolas y pecuarios, asesorías personalizadas a campesinos y productores, agroturismo y prácticas académicas del PCJIC y de otras instituciones y entidades no gubernamentales. Esta granja cuenta con las siguientes certificaciones:

- Establecimiento de Acuicultura Bioseguro. ICA 2024-2026
- BPG Producción de Porcina. ICA 2024-2027
- Certificado libre de Brucelosis. ICA 2024-2026

En Bello se cuenta con el Centro de Laboratorios, Prácticas y Experimentación -CLE-, con laboratorios de docencia y de investigación y, en el mismo municipio, en el sector Niquía, se tienen los laboratorios de Riegos, Maquinaria y Herramienta Agrícola. La infraestructura de Bello es propiedad del PCJIC y la de Niquía se tiene en comodato.

1.4.3.1. Centros, actividades y estrategias de extensión y proyección social

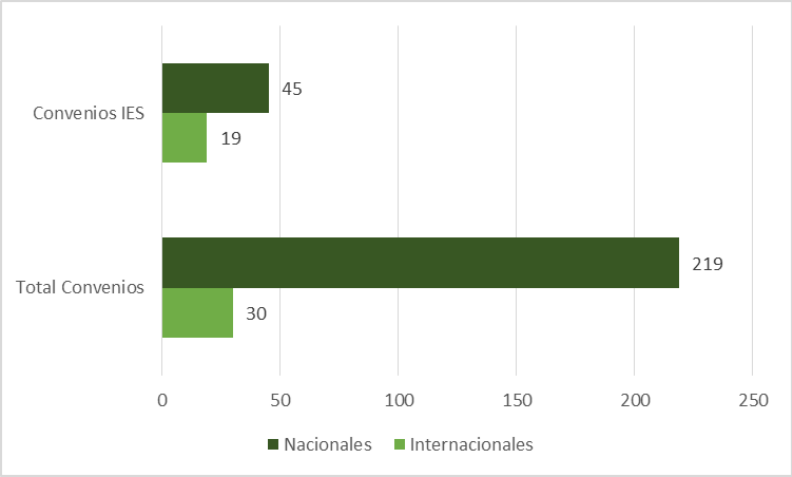
El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid organiza el relacionamiento con el sector externo desde la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social, reconociendo que en el cumplimiento de su misión ofrecerá soluciones a los problemas de diferentes sectores de la sociedad, en concordancia con las áreas académicas y con la participación de estudiantes, profesores, personal administrativo y graduados. La Extensión Académica, la Social y la Productiva, abarcan: Cooperación Nacional e Internacional; Educación Continua; Servicios, programas y proyectos; Prácticas y/o pasantías académicas; Consultorios Tecnológicos; Extensión cultural, artística, recreativa y deportiva; Extensión solidaria. El Acuerdo Directivo 17 del 14 de septiembre de 2022 reglamenta la actividad de extensión y proyección social de la institución.

Adicionalmente, las granjas de Marinilla y San Jerónimo: Román Gómez Gómez y John Jairo González Torres, están al servicio de la comunidad a través de la proyección social, el apoyo a la docencia y la investigación, la sensibilización ambiental y la producción agropecuaria. En estos lugares los estudiantes de educación media, superior y diferentes grupos de investigación y producción, adelantan sus prácticas y tienen un contacto permanente con el sector agropecuario y la comunidad.

1.4.3.2. Convenios

Producto de las actividades desarrolladas a través de los convenios, la Institución ha participado en publicaciones de revistas internacionales, ha realizado movilidades de docentes y estudiantes, pasantías, proyectos de investigación, prácticas de estudiantes, ha proyectado la actividad cultural y ha logrado concebir y desarrollar programas académicos en convenio.

Ilustración 5. Número de convenios vigentes 2024



Fuente: Dirección de Cooperación Nacional e Internacional, 2025.

El PCJIC tiene actualmente 213 convenios de carácter nacional y 30 convenios de carácter internacional vigentes; de ellos, 45 convenios son con instituciones de educación superior nacionales, y 19 con internacionales.

1.4.4. Innovación

La innovación, en una Institución Universitaria como el Politécnico Colombiano JIC, abarca todos los ámbitos de su quehacer, en especial lo relativo a las funciones sustantivas. Ya se ha mencionado la oferta académica, la cual no solo hace parte de la tradición institucional, sino que también conjuga elementos innovadores, al desarrollar la esencia de la entidad con criterios de pertinencia. Las Granjas, de las que se han planteado aspectos básicos en el enfoque territorial, de igual forma comparten elementos de la tradición y de la innovación del PCJIC, por constituirse en ambientes de aprendizaje, centros de práctica, espacios para el desarrollo de proyectos de investigación y centros de extensión y proyección social mediante la ejecución de sus líneas de acción. Otros escenarios que evidencian la innovación institucional son los siguientes:

- Cursos Especiales con enfoque del Programa Centro de Innovación de Políticas de Aprendizaje CIPA. Espacio de transformación, donde el estudiante es el protagonista de su proceso de aprendizaje y cuenta con el acompañamiento del docente orientador, quien brinda las herramientas pedagógicas y didácticas para que los aprendizajes sean realmente significativos; este espacio de atención está dispuesto por el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid; es dirigido a estudiantes que se encuentran en alto o mediano riesgo de deserción, es decir, estudiantes que: 1) hayan reprobado dos o más veces la misma asignatura, 2) estudiantes que hayan reprobado una vez y cancelado al menos una vez la misma asignatura, y 3) estudiantes que hayan cancelado dos o más veces la misma asignatura aunque no la hayan reprobado. Bajo este programa se encuentran estrategias de acompañamiento psicopedagógico, el taller didáctico, el Aula taller, el Laboratorio de Ciencias Sociales y Humanas y el Centro de Comunicación y Lenguaje.
- La Coordinación de Nuevas Tecnologías Educativas, creada en el año 2002 con el propósito de transformar las prácticas académicas mediante el uso de recursos tecnológicos, encargada de llevar la presencialidad a la virtualidad a través del uso de herramientas tecnológicas que permitan adquirir nuevos aprendizajes y destrezas tanto a estudiantes como a docentes de la Institución, determinante en 2020 y 2021 durante el aislamiento obligatorio. Adicionalmente, se logró un avance significativo con la integración de la realidad virtual como complemento interactivo dentro de la plataforma Polivirtual (Metaverso). Gracias al trabajo interdisciplinario y la colaboración con expertos temáticos de diversas

facultades, se desarrollaron entornos virtuales que emulan, de manera creativa y dinámica, espacios y ejercicios prácticos.

- Spin-Off Independiente Reprofer en asocio con la Universidad Nacional de Colombia: Se enmarca dentro de la tipología de *Spin-Off independiente*, conforme a lo establecido en la Ley 1838 de 2017, reglamentada por la Ley 1556 de 2022. En este modelo, los investigadores —quienes son servidores públicos de la institución— constituyen una empresa de base tecnológica, haciendo uso de los mecanismos de transferencia, valoración y explotación de la propiedad intelectual, así como de la distribución de regalías, según lo dispuesto en los capítulos IX y X del Acuerdo 02 de 2022, Reglamento de Propiedad Intelectual del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Investigación y proyección social: La institución cuenta con 4 innovaciones patentadas con 9 registros documentados: 5 patentes internacionales, 3 patentes de invención nacionales y 1 patente modelo de utilidad nacional. También se cuenta con la concesión de un modelo de utilidad denominado: Dispositivo de conteo mediante visión artificial de objetos que fluyen en un fluido, particularmente peces. Adicionalmente, durante los últimos años, los grupos han venido realizando importantes desarrollos tecnológicos, con impacto en diferentes actores en el ámbito científico, académico, deportivo y social, donde los secretos empresariales han sido los productos de mayor frecuencia.

1.4.4.1. Investigación y productividad académica

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha implementado diversas políticas institucionales para fomentar la investigación, la innovación y la creación, respaldadas por la normatividad y alineadas con su misión y visión, que buscan fomentar un ambiente propicio para el desarrollo de proyectos y actividades que contribuyan al avance del conocimiento y al desarrollo social y económico. La institución, siendo coherente con su vocación tecnológica, se declara como una institución de educación superior con enfoque en la docencia, que hace investigación transferible a la sociedad, apoyada en la gestión del conocimiento de base científica, la promoción de acciones innovadoras, la búsqueda de nuevo conocimiento y de formación integral del recurso humano.

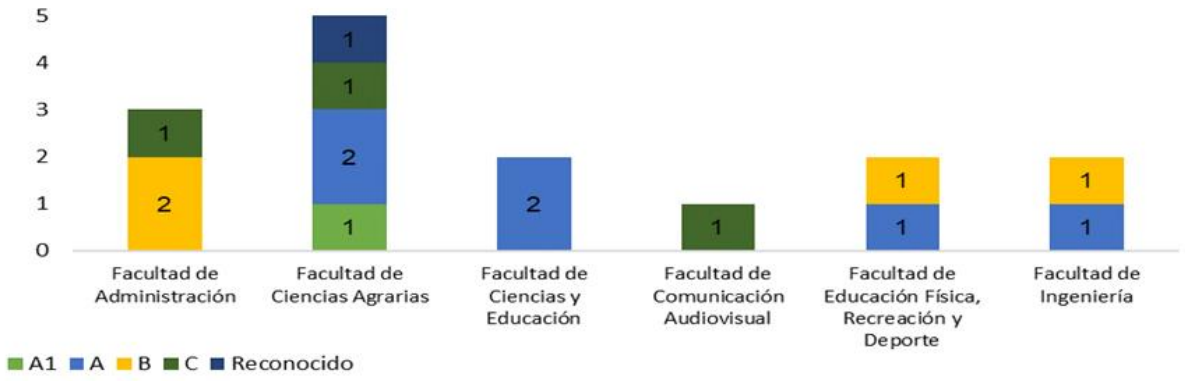
En la institución se privilegia la investigación aplicada y la proyección social, como una estrategia orientada a la solución de problemas reales y concretos basados en la gestión del conocimiento de base científica, articulado con las dinámicas del sector productivo, investigativo, la política pública y la sociedad, todo ello en beneficio del desarrollo económico, social y ambiental de Antioquia y Colombia, mediante la creación de actitudes y valores favorables al uso de la Ciencia, la Tecnología,

la Investigación y la apropiación social del conocimiento, para incidir favorablemente en los procesos de transformación social.

Actualmente, el PCJIC cuenta con 15 grupos de investigación a los cuales están asociados 56 semilleros. Los grupos desarrollan su actividad investigativa con base en la normatividad institucional vigente así como los lineamientos del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación de Minciencias. En el marco normativo institucional, se cuenta con el Manual de Líneas de Investigación[8] el cual se construyó en consenso con la comunidad académica, con el principal objetivo de potenciar la cultura investigativa a través de modelos integrados al currículo para el fortalecimiento de la identidad, la cultura académica y científica y la proyección de escenarios que den respuesta a las necesidades del entorno para cumplir con el compromiso misional de contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de Antioquia y Colombia.

Para el periodo 2020-2024 se registran un total de 2804 productos, en los que se destacan las categorías de “Formación de Recursos Humanos” y “Apropiación Social del Conocimiento” que representan un 81% de la productividad de dicho periodo; frente a un total de 2129 productos. Para el periodo 2015-2019, lo que representa un crecimiento en materia de productividad del 24%. En el análisis del Factor “Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno” se desarrollará este aspecto con mayor detalle. La siguiente ilustración muestra la distribución de los Grupos de Investigación por Facultad y por Categoría, según los resultados preliminares de la convocatoria MinCiencias para la medición de grupos del año 2024. En el análisis del Factor 6 se ampliará la información correspondiente a dichos grupos.

Ilustración 6. Grupos de Investigación por Facultad y por categoría.



Fuente: Resultados preliminares convocatoria medición de grupos de MINCIENCIAS, 2024.

[8] Manual de Líneas de Investigación: https://www.politecnicojic.edu.co/images/downloads/investigacion/manual-de-lineas-de-investigacion-2019.pdf

1.4.4.2. Publicaciones periódicas de la Institución, producidas en los últimos cinco (5) años

Tabla 5. Publicaciones periódicas durante los últimos cinco años

Nombre publicación	Descripción	Código ISSN	Enlace página web PCJIC
REVISTA POLITÉCNICA	Es una publicación académica semestral de ciencia, tecnología e innovación. Tiene como objetivo esencial publicar resultados originales de investigación e innovación y generar un espacio dinámico de discusión académica en los campos del conocimiento relacionados con las ciencias básicas, ciencias agrarias, ciencias de la actividad física e ingenierías. El contenido de la revista es de acceso abierto y está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. La revista no realiza ningún cobro a los autores por la recepción, evaluación y publicación de los artículos sometidos a su consideración.	**ISSN:** 1900-2351 **ISSN:** 2256-5353 (**En línea**) **DOI:** 10.33571/rpolitec	https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/index
LUCIÉRNAGA	Es una publicación científica coeditada por el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid-PCJIC & la Universidad Autónoma de San Luis Potosí- México- UASLP. Se creó en el 2008, es virtual y de carácter semestral. Está interesada en difundir nuevo conocimiento científico interdisciplinario en relación con las TIC, educomunicación, estudios culturales, organizaciones, audiovisual, entre otros. Los artículos son evaluados por pares académicos en proceso doble ciego. Publica artículos de investigación, resultados de investigación, reflexiones producto de investigación así como estados del arte, estudios de caso y sistematización de experiencia, reflexiones teóricas. El rigor metodológico y la obtención de resultados de investigación son requisitos para la revisión y publicación de originales.	**ISSN: 2027-1557 ISSN: 2027-1557 (En línea) DOI: 10.33571/revistaluciernaga**	https://www.politecnicojic.edu.co/index.php/revista-luciernaga
TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad	La Revista Latinoamericana de Investigación TEUKEN BIDIKAY es una iniciativa que convoca a académicos, investigadores, docentes y estudiantes de toda América Latina, en un proyecto de coedición internacional, con la intención de aunar esfuerzos para socializar en toda Iberoamérica, los desarrollos de la investigación en Administración, Contabilidad, Ambiente y Sociedad. Las diferentes facetas y áreas de trabajo de las organizaciones, dan origen a una variada oferta académica que se traduce en programas de pregrado y postgrado, de los cuales emerge la más variada producción intelectual que alimenta esta experiencia editorial.	**ISSN: 2215-8405 ISSN: 2619-1822 (En línea) DOI:** 10.33571/teuken	https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/about/index
INTERSECCIÓN	Es una publicación académica que coedita la producción académica del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid – PCJIC. Los artículos son evaluados por pares académicos en proceso doble ciego. Publica artículos de investigación, resultados de investigación, reflexiones producto de investigación así como estados del arte, estudios de caso y sistematización de experiencia, reflexiones teóricas. El rigor metodológico y la obtención de resultados son requisitos para la revisión y publicación de originales.	**ISSN: 2357-5875 (en línea)**	***https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/int/about***
ANUARIO DE INVESTIGACIÓN	Es una publicación anual de cada uno de los grupos de Investigación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, que tiene como objeto publicar la recopilación de la producción científica y académica del año inmediatamente anterior. Esta publicación se realiza con la información suministrada por los docentes investigadores a la Dirección de Investigación y Posgrados, los conceptos y opiniones expresadas en los artículos aquí contenidos son responsabilidad de los autores; en ningún momento, el pensamiento de la institución.	**ISSN: 2027-6877**	https://www.politecnicojic.edu.co/index.php/anuarios-investigacion
Kynosarges	Es una publicación académica – científica que contribuye al fortalecimiento de los aspectos misionales que posee la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte del Politécnico	**SSN: 2981-**	https://revistas.elpoli.edu.co/i

	Colombiano Jaime Isaza Cadavid, permitiéndole tener una plataforma para mostrar y divulgar las nuevas producciones fruto de los trabajos no solo desde la investigación sino desde la extensión y la gestión académica que a diario realiza la comunidad académica de la facultad.	**3700 (en línea)**	ndex.php/kyn/about

Fuente. Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

1.5. Bienestar Institucional

El Politécnico adopta su Política de Bienestar Institucional mediante el Acuerdo Directivo 05 del 09 de mayo de 2017, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de su comunidad. Las diferentes líneas de servicio que hacen parte de este proceso, son desarrolladas a través del Sistema de Bienestar Institucional –SIBI- compuesto por cinco (5) áreas de gestión del PCJIC que, aportan al mejoramiento de la calidad de vida del comunidad institucional y contribuyen a la formación integral de los estudiantes y colaboradores, materializando así aspectos sustanciales de la Misión. En este sentido, el amplio portafolio de servicios del Sistema permite la participación tanto de estudiantes, como de docentes, graduados, administrativos, directivos, familiares y público en general.

El SIBI cuenta con un marco normativo amplio, que abarca cada uno de sus componentes, orientados hacia la permanencia y graduación de los estudiantes; el desarrollo profesional y la formación integral de la comunidad académica; la salud física y mental; el desarrollo de hábitos saludables de vida; la promoción del deporte, el arte y la cultura; entre otros aspectos que serán abordados de con mayor detalle en el análisis del Factor Bienestar Institucional. Las líneas de servicio del SIBI se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 6. Principales líneas de servicio por componente del Sistema de Bienestar Institucional

Componente SIBI	Principales líneas de servicio
Dirección de Bienestar Institucional	• Atención y servicios de salud (medicina y odontología). • Atención psicosocial: estilos de aprendizaje y métodos de estudio; prevención de conductas adictivas y promoción de estilos de vida saludables; programa de intereses profesionales y orientación vocacional; educación inclusiva, diversidad y género. • Apoyo económico (alimentación y transporte) • Estímulo y apoyo académico (servicio estudiantil “Rizoma”, monitores administrativos y auxiliares docentes, prácticas profesionales “Creer en lo nuestro”, apoyo logístico ICFES. • Otros (inducción, acompañamiento para becas, convenios de prácticas profesionales psicología, eventos institucionales, etc.)
Dirección de Fomento Cultural	• Formación artística y cultural • Circulación, acceso y consumo cultural • Proyección social e inclusión • Transversalidad en la academia • Economía creativa y emprendimientos culturales. • Virtualidad

Dirección de Gestión Humana	• Fondo de Bienestar Social Laboral: programa de vivienda; educación; calamidad doméstica y necesidades especiales. • Desarrollo Laboral: capacitación y formación. • Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Clima organizacional.
Facultad de Ciencias y Educación	Programa Centro de Innovación de Políticas de Aprendizaje – CIPA • Cursos especiales con enfoque CIPA • Estrategia de Aula Abierta • Estrategia de Taller Didáctico • Acompañamiento psicosocial / psicopedagógico • Proyección social • Formación de monitores • Laboratorio de Ciencias Sociales y Humanas • Centro de Comunicación y Lenguaje • Prometeo • Unidad de Paz y Reconciliación • Virtualidad
Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte	• Deporte universitario • Prevención del riesgo cardiovascular. • Salud psicofísica. • Asesoría biomédica • Graduados fuerza viva • Gimnasio • Escuela de Iniciación y Formación Deportiva • Semillero en Discapacidad SINDIS. • Ludoteca

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional, 2025.

1.6. Recursos de apoyo

Como recursos de apoyo, el PCJIC considera el conjunto de elementos que permiten el adecuado desarrollo de las funciones sustantivas de la Institución, contemplados en una planta física amigable en la que el bienestar de la comunidad se pueda materializar. De esta forma, las personas, el desempeño de sus roles y el logro de sus objetivos, se conjugan para impulsar el desarrollo institucional y el impacto en el medio.

1.6.1. Biblioteca

Actualmente, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuenta con un Sistema de Bibliotecas, que depende administrativa y jerárquicamente de la Vicerrectoría de Docencia e Investigación, y apoya transversalmente a los ejes misionales de la Institución como son la Docencia, la Extensión y la Investigación. Las Bibliotecas ubicadas en cada uno de los lugares de desarrollo: Sede Central - Medellín, Centro Regional Oriente y Centro Regional Urabá, cuentan con las siguientes

colecciones: General, referencia, soportes ópticos, bases de datos, normas técnicas, hemeroteca y publicaciones Politécnico.

El Sistema de Bibliotecas del PCJIC pertenece a la Mesa de Bibliotecas de las Instituciones de Educación Superior de Antioquia[9], formalizada mediante el Acuerdo No. 01 de agosto de 2011, para promover el desarrollo y fortalecimiento de políticas de información, programas y proyectos en beneficio de la comunidad académica y de la sociedad en general. De igual forma, cuenta con un marco normativo para su gestión, con herramientas de consulta y guías de uso, con el sistema integral de gestión bibliotecaria ExLibris ALMA y su descubridor PRIMO, y presta servicios en las siguientes categorías: Consulta en sala, Consulta en aula virtual, Préstamo de material bibliográfico, Préstamo interbibliotecario, Convenios con más de sesenta (60) instituciones de educación superior y entidades, Reserva, Renovación, Formación y capacitación (inducción y programa de formación de usuarios), Divulgación, Elaboración de bibliografías, Diseminación selectiva de información, Solicitud de material bibliográfico

Desde 2023, el Sistema puso a disposición de la comunidad Politécnica el repositorio institucional ÍCARUS , el cual permite organizar, almacenar, preservar y difundir de manera abierta la producción intelectual resultante de la actividad académica e investigativa de la institución. En él se podrá encontrar toda la producción bibliográfica, académica, científica, artística y cultural, clasificada por comunidades: libros, revistas, productos de investigación y trabajos de grado, entre otras.

1.6.2. Ambientes de aprendizaje

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, comprometido con la formación integral y el desarrollo de programas de calidad, orienta recursos y realiza esfuerzos para cumplir con la normatividad en la infraestructura física de los laboratorios. Esto permite que, semestre a semestre, se desarrollen las actividades práctico-experimentales que respaldan las distintas asignaturas de cada programa académico, así como las propias de los laboratorios de investigación y de aquellos que se asocian con los Consultorios Tecnológicos en funcionamiento. Adicionalmente, muchas aulas están dotadas con ayudas audiovisuales, algunas salas de cómputo funcionan como laboratorios para determinados programas, según su naturaleza y área del conocimiento, debido a la necesidad de software especializado. Por su parte, los escenarios deportivos cumplen la función de laboratorios para los programas de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes.

[9] Mesa de Bibliotecas: http://www.mbies.info/responsabilidades-de-los-miembros/miembros-de-la-mesa/

Por otra parte, a través de la Coordinación de Nuevas Tecnologías Educativas y Polivirtual, la Institución cuenta con una infraestructura de vanguardia que impulsa la transformación digital en la Institución. Uno de sus pilares fundamentales es la plataforma LMS Moodle, donde se alojan todos los cursos 100% virtuales y aquellos diseñados para complementar la presencialidad. Semestre tras semestre, esta plataforma se consolida como una herramienta esencial en la gestión académica y el aprendizaje en línea, brindando acceso a contenidos, evaluaciones y recursos interactivos.

Los laboratorios del Centro de Laboratorios, Prácticas y Experimentación -CLE- del PCJIC se constituyen en algunos de los ambientes de aprendizaje más significativos con que cuenta la Institución. El CLE se ubica en el Municipio de Bello, pero también cuenta con algunos laboratorios especializados en el campus de Medellín – Poblado y en Niquía. Su ubicación, cerca de la Estación Madera del Metro de Medellín, facilita el acceso de los estudiantes desde la sede principal, ubicada cerca a la Estación Poblado. Su campus tiene un área de 10.350 m2 de los cuales se encuentran construidos 6.945 m2 correspondientes a laboratorios de docencia y de investigación que son administrados por profesionales universitarios pertenecientes a la planta de personal de la Institución, quienes cuentan con el apoyo de estudiantes de alto rendimiento académico que pertenecen a los programas de Bienestar Institucional que se desempeñan como auxiliares de docencia y auxiliares administrativos.

Tabla 7. Resumen de laboratorios Institucionales Medellín

Facultad	**Sede Central (Poblado)**	**Centro de Laboratorios, Prácticas y Experimentación**	**Centro de Laboratorios de Riegos y Maquinaria Agrícola**	**Totales**
Administración	0	3	0	3
Ciencias Agrarias	0	11	4	15
Ciencias y Educación	0	6	0	6
Comunicación Audiovisual	4	0	0	4
Educación Física, Recreación y Deportes	19	0	0	19
Ingeniería	0	17	0	17
Salas de cómputo y de micros	22	4	0	26
Total	47	41	4	92

Fuente: Coordinación de Laboratorios y Facultades, 2025.

1.7. Infraestructura general

En términos generales, la infraestructura de la sede principal Medellín del PCJIC y de los demás ambientes de aprendizaje que hacen parte del desarrollo de las funciones sustantivas de la Institución, se describen en metros cuadrados en la siguiente tabla para los espacios

correspondientes a la Sede Medellín; y en la tabla 10, para los Centros Regionales. Los tres campus son propiedad de la institución y operan bajo un esquema de desconcentración de la oferta académica. En el análisis del Factor 3 para las características 10 y 11 se ampliará la información relacionada con el uso de los espacios.

Tabla 8. Tipo y área de la infraestructura de la sede Medellín

Total Áreas (M2)	Medellín	Bello	Niquia	Marinilla	San Jerónimo
Zonas de Estudios-Espacios Académicos	1.395,14	0,00	0,00	0,00	0,00
Parqueaderos (Carros y Motos)	5.384,93	0,00	0,00	0,00	0,00
Escenarios Deportivos y Otros	13.467,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Áreas Vías de acceso Peatonal	2.181,07	678,00	400,00	5.277,00	0,00
Área Ocupada	16.855,00	4.339,00	748,00	3.761,00	5.435,00
Área Lote	54.534,53	10.314,50	60.503,00	250.185,00	317.282,00
Área Construida	36.462,00	6.827,00	748,00	3.761,00	5.785,00
Andenes abierto y Zonas libres	16.647,00	4.892,00	59.355,00	241.147,00	311.847,00
Total	146.926,67	27.050,50	121.754,00	504.131,00	640.349,00

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, 2025.

Tabla 9. Tipo y área de la infraestructura de los Centros Regionales

Total Áreas (M2)	Rionegro	Apartadó
Zonas de Estudios-Espacios Académicos	0,00	0,00
Parqueaderos (Carros y Motos)	0,00	0,00
Escenarios Deportivos y Otros	536,00	3.636,00
Áreas Vías de acceso Peatonal	1.300,00	2.869,00
Área Ocupada	2.418,00	3.442,00
Área Lote	16.886,00	70.000,00
Área Construida	2.509,00	3.442,00
Andenes abierto y Zonas libres	12.632,00	60.053,00
Total	36.281,00	143.442,00

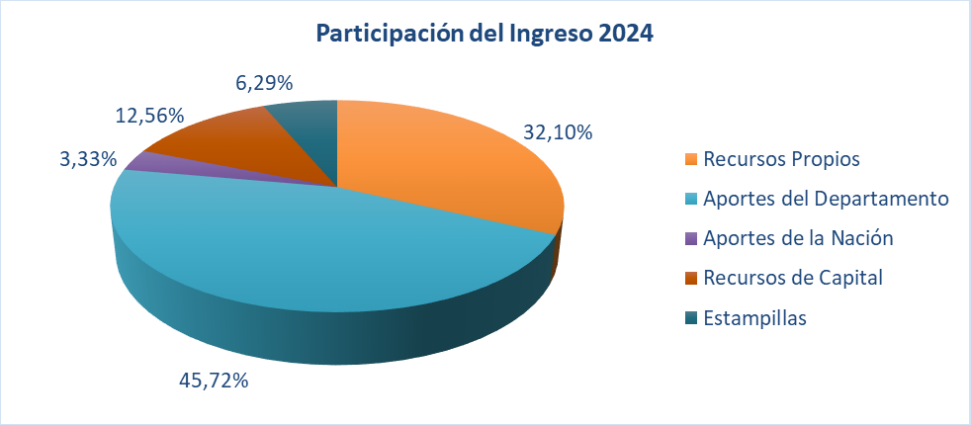
Fuente. Oficina Asesora de Planeación, 2025.

1.8. Estructura financiera

Para efectos financieros es importante tener en cuenta que el PCJIC, según su naturaleza, es un establecimiento público descentralizado del orden departamental, por lo tanto, hace parte del presupuesto general del Departamento de Antioquia, debiendo ser aprobado anualmente por la Asamblea Departamental; se rige por el Decreto Nacional 111 de 1996 y por la Ordenanza No. 28 de 2017 que contempla el Estatuto Orgánico del Presupuesto, así mismo el ingreso más significativo de la institución lo componen los aportes departamentales de la Gobernación de Antioquia los cuales se soportan en las ordenanzas 73 de 2013 y 18 de 2015 y se compone de los ítems que se pueden observar en las siguientes ilustraciones inherentes al presupuesto de ingresos y al presupuesto de gastos:

El ingreso de la vigencia 2024 lo componen en orden descendente los aportes departamentales con 82.137 millones de pesos con un 45.72% de participación, los recursos propios dentro de los cuales se encuentran las matrículas con 57.668 millones de pesos con el 32.1%, los recursos de capital con 22.564, las estampillas politécnicas con 11.300 millones de pesos con un 6.29% y por último los aportes de la nación con 5.982 millones de pesos y una participación del 3.33%.

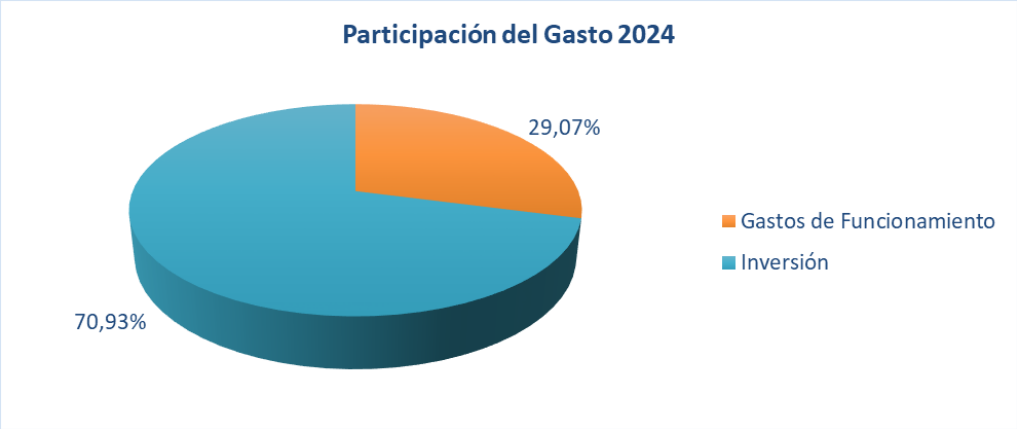
Ilustración 7. Composición del Presupuesto de Ingresos



Fuente: Dirección Financiera, 2025.

Del total del presupuesto, se dedican al funcionamiento de la institución 52.225 millones de pesos con un porcentaje del 29.07%, con estos se cancelan los gastos asociados a la nómina de funcionamiento, gastos generales y transferencias corrientes; de otro lado, 127.428 millones de pesos se dirigen a la inversión, con un porcentaje del 70.93%, en los cuales se cuenta el personal docente en sus diferentes modalidades de contratación, el mantenimiento de la infraestructura actual así como la ampliación de la misma, dotación de equipos y mobiliario y otros gastos que se realizan para garantizar la prestación del servicio educativo.

Ilustración 8. Composición del Presupuesto de Gastos



Fuente: Dirección Financiera, 2025.

De acuerdo con el marco normativo aplicable en materia presupuestal al PCJIC, los datos más relevantes en relación con la estructura financiera, son: el presupuesto de ingresos, el presupuesto de gastos y el estado de resultados de los años 2020 a 2024, los cuales se explican en más detalle, incluyendo un análisis sobre la solidez y la estabilidad financiera de la institución, en el análisis del Factor 3.

1.9. Principales logros e impactos de la Institución

1.9.1. Aportes a la construcción de Política Pública en Educación Superior

La participación de algunos de nuestros docentes y empleados administrativos en organismos y asociaciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, permite aportar a la construcción de políticas y lineamientos que tienen incidencia en la Educación Superior del País.

- El Rector de la Institución, Jairo Alexander Osorio Saraz, fue elegido como representante de los Rectores de Instituciones Universitarias y Escuelas Tecnológicas Estatales u Oficiales ante el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) el 26 de noviembre de 2024. En 2020, otro Rector de nuestra Institución ocupó este puesto
- La docente Adriana Xiomara Reyes Gamboa de la Facultad de Ingeniería fue elegida en febrero de 2023 como Consejera en el Área de conocimiento de Ingeniería, Arquitectura y Afines del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). Desde su rol como Consejera realiza aportes a la evolución normativa en Educación Superior del país y contribuye a su apropiación para las IES.
- Algunos de nuestros docentes y empleados hacen parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en roles como: Comisionados en Salas CONACES, Pares Académicos para trámites de Registro Calificado en predicado y en radicado, pares evaluadores CNA.
- Participación de la Institución en Redes de Cooperación que realizan aportes al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, entre ellas: ASCUN, RedTTU, RIESAC, entre otras.

1.9.2. Oferta Académica producto de la Actividad Investigativa

Algunos de los posgrados que hoy hacen parte de nuestra oferta académica tienen su origen en la trayectoria investigativa de los grupos de investigación de las Facultades. Algunos de ellos, han implicado la interacción con grupos de investigación de otras IES.

- **Doctorado en Ingeniería e Innovación Tecnológica - SNIES 116957 de la Facultad de Ingeniería:** La Facultad de Ingeniería dirige procesos de investigación hacia actividades sistemáticas y permanentes de producción, aplicación y transformación del conocimiento, tecnología e innovación. Para este programa académico, el primer doctorado de nuestra Institución, se propone autonomía y flexibilidad bajo una formación cimentada en procesos de investigación científica y aplicada en desarrollo sostenible, tecnología e innovación y alcanzados estándares de calidad, internacionalización, movilidad, y fortalecimiento de convenios con otras instituciones involucradas en la I+D+I en el ámbito nacional e internacional. Este programa permitirá la vinculación a estudiantes y docentes, de distintas Facultades de nuestra institución (Facultad de Administración, Facultad de Ciencias Agrarias, Facultad de Ingeniería), en dinámicas investigativas que generen nuevo conocimiento, desde una perspectiva pluridisciplinar.
- **Especialización y Maestría en Biotecnología de la Reproducción Animal (Titulación conjunta entre el PCJIC y la Universidad CES)**. Estos programas surgen como resultado del trabajo de investigación del Grupo GIBA del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, después de desarrollar ocho diplomados en reproducción animal, cuatro patentes y el desarrollo de múltiples investigaciones en andrología y embriología del Politécnico y otras desarrolladas en conjunto con la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad CES, que permitieron generar las capacidades para ofertar programas de alta calidad para responder a las necesidades del público latinoamericano. Después de 11 cohortes de formación, este programa se constituye en un referente en el campo de la reproducción animal, con estudiantes nacionales de diversas latitudes que están transfiriendo el conocimiento al sector productivo, como resultado de nuestro programa de “Democratización” de las biotecnologías de la reproducción animal.
- **Maestría en Gerencia de Organizaciones Deportivas y Recreativas - SNIES 110268 - de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes**. Surge como una respuesta a las necesidades del deporte colombiano en términos de gestores, administradores y gerentes, ya que en de acuerdo con el estudio de pertinencia, se pudo establecer la inexistencia de programas similares en la región y muy pocos en el país. De igual manera, la propuesta de una Maestría en profundización en el campo, y específicamente en Deporte y Recreación, es también una respuesta a la calidad de los grupos de investigación de la Facultad, GESTAS y COMAEFI, que han impactado en el medio y han identificado, a través

de sus investigaciones, la necesidad de una Maestría específica en la Gerencia de Organizaciones Deportivas y Recreativas, ya que en la región no existen.

- **Maestría en Didácticas de la Educación Física, la Recreación y el Deporte - SNIES 110155 - de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes:** surge como respuesta a la madurez de los grupos de investigación GESTAS y COMAEFI y a la necesidad de formar profesionales con conocimientos integrales en las áreas de la educación, la pedagogía y la didáctica, con capacidades para asumir los retos y los factores de cambios organizacionales, tecnológicos, económicos, sociales y ambientales en la sociedad del conocimiento. Mediante el desarrollo del programa se pretende profundizar en la importancia que tiene la formación en didácticas para el profesorado y otros profesionales que en su ejercicio laboral llevan a cabo procesos formativos relacionados con la educación física, la recreación y los deportes.

1.9.3. Investigación con impacto social

- **SINDIS:** El Semillero de Investigación en Discapacidad, de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, promueve espacios de intervención e investigación en torno a la diversidad y a las barreras para el aprendizaje mediante actividades prácticas que conllevan a la reflexión y sistematización de los procesos pedagógicos con el fin de cualificar la formación integral de los profesionales que asisten al semillero de investigación. A través de la ejecución de esta estrategia se ha observado una mejora significativa en la calidad de vida de los niños, jóvenes y adultos; tanto a nivel emocional, social, como en el desarrollo personal y familiar.
- El **proyecto de evaluación de aerosoles en América Latina y del Caribe** ha representado para la institución una gran oportunidad de aportar en alianzas estratégicas al conocimiento sobre la calidad del aire y en especial el contaminante PM 2.5 de alta toxicidad. Su gran impacto se enmarca en la medida en que Ecopetrol ha logrado validar su política de mejoramiento de la calidad de los combustibles, al demostrar que el material particulado redujo su nivel de toxicidad gracias a la disminución de los componentes de azufre en el combustible. Esto se refleja en una menor cantidad de estas sustancias nocivas en el aire respirable. Así mismo, se logró avanzar en la validación de protocolos de medición de emisiones de fuentes móviles desarrollando un protocolo propio para este fin. Tanto Ecopetrol como el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid aportaron a la política de calidad del aire mediante la evaluación de los aerosoles, en articulación con 16 ciudades de América Latina, lo que posiciona a la Institución como un referente de investigación con impacto internacional. Recientemente, los resultados de este trabajo fueron publicados en

una revista científica de alto nivel (clasificación Q1), lo que permitió divulgarlos ante la comunidad científica internacional.

- **Proyecto Aplicación y desarrollo de un Software para la comunidad para el manejo productivo, reproductivo y rentabilidad de unidades ganaderas lecheras en Antioquia** - Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural-, adicional del mejoramiento genético y capacitación en inseminación artificial, impactando 150 predios del Departamento y por consiguiente sus planes de negocio.
- **Proyecto Sistemas Ganaderos Sostenibles** - Secretaría de Desarrollo Económico de la Gobernación de Antioquia-, implementación de sistemas silvopastoriles en las subregiones de Urabá Antioqueño, Nordeste y Magdalena Medio, el objetivo principal fue la verificación de las condiciones y el estado del material vegetal que se utilizó, asegurando que las plántulas cumplan con los requisitos necesarios según las características del suelo y el clima de cada subregión. Este análisis fue fundamental para garantizar la transformación hacia prácticas ganaderas más sostenibles mediante modelos productivos amigables con el medio ambiente, se tiene prevista la siembra de 48.400 árboles en 88 hectáreas, con el fin de fortalecer 99 unidades productivas ganaderas en 11 municipios, distribuidos de la siguiente manera: Subregión de Urabá Antioqueño: San Pedro de Urabá, Turbo, Chigorodó, Necoclí; Magdalena Medio: Yondó, Puerto Berrío y Nordeste Antioqueño: Remedios, Amalfi, San Roque, Yalí, Yolombó. Las especies seleccionadas para la siembra incluyen Acacia mangium, Cedro, Guayacán rosado, Melina, Eucalipto y Matarratón, entre otras, que contribuirán a la sostenibilidad ambiental y productiva de estas regiones

Otras acciones de impacto social

- **Agencia Desarrollo Rural – EPSEA**: Su objetivo e impacto más importante, fue el fortalecimiento de capacidades productivas, sociales y organizativas a través de metodologías participativas, contextualizadas al territorio. Durante la ejecución del proyecto, los usuarios accedieron a procesos de formación y acompañamiento técnico mediante metodologías como el CTP (caracterización territorial participativa, guías y giras técnicas y curso de fortalecimiento en liderazgo.
- **Proyecto "Implementación de Sistemas Silvopastoriles"**: la Secretaría de Desarrollo Económico de Antioquia, en alianza con el Politécnico Jaime Isaza Cadavid, continúa implementando las Escuelas de Campo (ECA) como parte del proyecto desarrollado bajo el convenio interadministrativo No. 4600017675. Este programa está diseñado para apoyar directamente a los productores ganaderos del Nordeste, Magdalena Medio y Urabá antioqueño. Más de 250 productores ganaderos participaron en estas jornadas, donde se abordaron temas clave como economía forestal, sostenibilidad financiera, sistemas

ganaderos sostenibles, mitigación del cambio climático, bienestar animal, nutrición del forraje en el ecosistema, y diseño y gestión de sistemas agroforestales ganaderos (SSP).Las capacitaciones se llevaron a cabo en municipios como San Pedro de Urabá, Turbo, Chigorodó, Necoclí, Yondó, Puerto Berrío, Remedios, Amalfi, San Roque, Yalí y Yolombó. Además, contaron con la participación activa de asociaciones ganaderas como Corpourabá, ATUN, Aganar, Coregan, Corantioquia, Asoganan, entre otras. Todo esto con un objetivo común: lograr fincas más productivas, sostenibles y amigables con el medio ambiente.

- **Intervención en corporaciones de personas con discapacidad.** Desde el 2019 se viene realizando un proceso de intervención en corporaciones de personas con discapacidad, a través de la asignatura Gestión del riesgo de emergencias y desastres con la participación de estudiantes de Tecnología e Ingeniería de SST. En 2019 se realizó capacitación de primeros auxilios para personas con discapacidad visual, en la Unión - Antioquia, en la que participaron alrededor de 20 personas con discapacidad. En el 2020 se realizó un curso virtual internacional llamado Gestión de riesgo de emergencias y desastres en tiempos de pandemia para las PCDV, en el que participaron 36 personas de diferentes países. Desde el 2021 se realizó intervención con los planes de gestión del riesgo en diferentes corporaciones de personas con discapacidad, impactando positivamente alrededor de 200 personas con discapacidad y sus cuidadores.

Impacto en el bienestar de la comunidad académica

- **Ascenso de empleados:** el ascenso en el escalafón de los docentes y, en mayor medida, el ascenso del personal administrativo ha generado un impacto importante en su calidad de vida y en su desarrollo profesional. Dicho ascenso implica un incremento salarial que mejora la economía de los funcionarios, pero también una oportunidad para aportar a la institución desde los conocimientos y la experiencia adquirida. Muchos empleados del nivel auxiliar y técnico, recibieron formación superior apoyados por el Fondo de Bienestar Social Laboral de la Institución, pero seguían ocupando sus cargos debido a la experiencia profesional requerida por el manual de funciones para los cargos de nivel profesional.
- **Horarios flexibles y teletrabajo:** A través de una variedad de horarios diferenciales en franja horaria, se ha logrado que muchos empleados eviten las horas pico en su desplazamiento hacia la Institución y hacia sus hogares, en cumplimiento del horario laboral establecido. Con esta estrategia se ha logrado disminuir los tiempos de desplazamiento y evitar las horas de exposición a mayores niveles de contaminación ambiental.

1.10. Avances sobre las Recomendaciones de la Resolución 015158 de 2022, por medio de la cual se otorga la Acreditación Institucional en Alta Calidad al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid - Sede Principal (Medellín)

La Resolución 015158 de 2022, mediante la cual se otorga la Acreditación en Alta Calidad al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid con lugar de desarrollo en Medellín, contiene once recomendaciones de mejoramiento. A continuación se sintetizan los avances institucionales frente a dichas recomendaciones y se incluye como anexo un informe detallado de dichos avances.

Tabla 10. Avances del PCJIC sobre las recomendaciones de la Resolución 015158 de 2022

Recomendación - Resolución 015158	**Síntesis de los Avances**
De manera prioritaria trabajar en estrategias que permitan el incremento de la planta profesoral y fortalecer la carrera docente con vinculaciones de tiempo completo y contratos indefinidos orientado a mejorar el índice profesor estudiante y continuar desplegando acciones para incrementar su nivel de cualificación. Igualmente, revisar la escala salarial de los docentes y realizar los ajustes que se consideren necesarios. Teniendo en cuenta el número de profesores de tiempo completo y los estudiantes para el semestre 2020-1, se llega a una relación entre profesores y estudiantes de 1:73, lo cual presenta espacio para mejora.	**Actualización normativa:** ● Se expidió el Estatuto Docente (Acuerdo Directivo 03 de 2024) con el fin de mejorar las condiciones de los docentes. Este nuevo estatuto incluye bonificaciones no constitutivas del salario por productividad para docentes regulares y ocasionales. Actualiza el escalafón docente, contempla la obligatoriedad de reemplazar los docentes retirados, entre otros. ● Se expidió la Ordenanza 31 de 2023 de la Asamblea Departamental que actualiza la escala de remuneración y los factores de ascenso Nota: Los docentes regulares que no realizaron transición al nuevo Estatuto siguen regidos por el de 1994. Los demás docentes, incluidos ocasionales y de cátedra se rigen por el del 2023. **Incremento de la Planta profesoral:** ● Para el año 2020-2 la planta del PCJIC estaba compuesta por 158 docentes de tiempo completo, entre ocasionales y regulares. Para el 2024-2 la cifra llega a 175 docentes de tiempo completo; lo que implica un incremento de 18 docentes de tiempo completo gracias a las diversas convocatorias para docentes ocasionales. **Fortalecimiento de la carrera docente con vinculaciones de tiempo completo y contratos a término indefinido** ● La planta de docentes regulares (contrato a término indefinido) ha disminuido en los últimos años. Solamente a partir de la expedición del Estatuto Docente de 2024 se hace explícito en la institución el reemplazo inmediato de los docentes retirados. ● La institución ha solicitado, sin éxito, el incremento de la base presupuestal, a la Gobernación de Antioquia, con el fin de incrementar el número de docentes regulares. Sin este incremento no es posible vincular docentes a término indefinido. ● A pesar de ello, la institución ha realizado el esfuerzo por incrementar la planta de docentes de tiempo completo con contrato a término fijo de 11 meses (ocasionales). Dichos docentes pueden participar en docencia, investigación y extensión, y tienen un alto nivel de permanencia en la institución. ● Este 2025, la institución está adelantando convocatorias para tres (3) docentes regulares de tiempo completo, dos (2) docentes ocasionales en la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte, un (1) docente ocasional en la Facultad de Ciencias Agrarias, un (1) docente ocasional en la Facultad de Ingeniería,, con el fin de llegar a un total de 111 docentes regulares y 66 docentes ocasionales. **Mejorar el índice profesor estudiante:**

	• Actualmente, el índice profesor estudiante se encuentra en 1:54 para Medellín y en 1:64 para la Institución (Incluyendo los Centros Regionales) • La mejora en dicho índice se debe tanto al crecimiento de la planta de docentes de tiempo completo como a la disminución de estudiantes en la Sede Principal. No obstante, la población estudiantil en Centros Regionales ha crecido. • Con la renovación y fortalecimiento de la oferta académica de todas la Sedes, se espera incrementar la población estudiantil nuevamente. **Mejora en la cualificación de los docentes:** • Nivel educativo de los docentes tiempo completo 2020: Doctores = 36; Magísteres = 83 • Nivel educativo de los docentes tiempo completo 2024: Doctores = 60; Magísteres = 108 • Ascenso en el escalafón de los docentes: 2020 = 7%; 2021 = 46%; 2022 = 34%; 2023 = 45%; 2024 = 34% • Adicionalmente, se formaron en Diplomado Maestros Digitales y Diplomado en Violencias Basadas en Género
Continuar con las acciones como aula taller de básicas y demás estrategias que han tenido un impacto positivo en la permanencia. En el semestre 2018-2 la deserción anual estaba en 12,67%, ligeramente por encima del promedio nacional de 12.05%	**Estrategias institucionales para la permanencia estudiantil** • El SIBI - Sistema de Bienestar Institucional - tiene una amplia oferta de servicios que se ofrecen a través de la Facultad de Ciencias y Educación, la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, la Dirección de Bienestar Institucional, la Dirección de Gestión Humana, y la Dirección de Fomento Cultural. • En particular, dirigidos a la permanencia se encuentran estrategias de apoyo económico (alimentación, transporte, monitorias, auxiliares, entre otros), apoyo académico (Aula Taller de Ciencias Básicas, Laboratorio de Ciencias Sociales y Humanas), apoyo psicosocial, salud, entre otros. • El Aula Taller de Ciencias Básicas sigue en funcionamiento desde la Facultad de Ciencias y Educación, como una de las estrategias del SIBI. No obstante, la Facultad ahora cuenta con el CIPA que incluye el Laboratorio de Ciencias Sociales y Humanas, el Centro de Comunicación y Lenguaje, entre otros) • A través del SIBI también se prestan servicios para la población vulnerable y con discapacidad. Como resultado de las estrategias aplicadas, se puede identificar una disminución en la deserción anual institucional, llegando en 2023-2 al 10,11%, en comparación con el promedio nacional del 12,52%.
Avanzar en la construcción de estudios e indicadores que evalúen no solo el impacto de las decisiones académicas y administrativas, si no los impactos de los proyectos de extensión, investigación y sus egresados en el desarrollo regional, y nacional.	En el marco del Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional, derivado del proceso de Acreditación en Alta Calidad, iniciado tras la radicación del Informe de Autoevaluación Institucional en 2020, se definieron acciones tendientes a la elaboración de estudios de impacto en diferentes ámbitos institucionales como la extensión, la investigación, el bienestar, la oferta académica, entre otros. Con este propósito, la Oficina Asesora de Planeación diseñó una metodología institucional a finales de 2024, con el fin de generar la capacidad instalada para la elaboración de dichos estudios de impacto. Esta metodología, ya socializada con las diferentes áreas, contempla cuatro fases: Diagnóstico documental y planeación de la intervención, definición de dimensiones y variables, creación de instrumentos y técnica de aplicación, análisis de los resultados e informe. Hasta el momento, ningún estudio ha concluido.
Persistir en los esfuerzos dirigidos a mejorar la movilidad estudiantil en particular la saliente internacional. Aprovechar de manera eficiente los convenios internacionales activos de que dispone la institución. Así mismo, promover las competencias en un segundo idioma, preferiblemente	El Politécnico Colombiano JIC ha establecido acuerdos de cooperación con diversas universidades internacionales, incluyendo la Universidad de Jaén (España), la Universidad de Granada (España), la Universidad Politécnica de Huatusco, la Universidad Aeronáutica de Querétaro (UNAQ), la Universidad Santander de los Estados Unidos Mexicanos y la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Estos convenios tienen como propósito fortalecer la colaboración académica, científica y cultural a través de la realización de estudios y proyectos de

el inglés. Debe trabajarse en lograr un mayor posicionamiento y visibilidad en el plano internacional	investigación en temas de interés común. Se establecen términos generales de cooperación e intercambio interinstitucional para optimizar recursos, desarrollar actividades asociativas y mejorar el progreso académico de ambas partes, beneficiando a las comunidades estudiantiles. Además, se promueve la movilidad estudiantil, las pasantías y el intercambio tecnológico, junto con la difusión del conocimiento en áreas de investigación, docencia y desarrollo tecnológico. También se fomenta la organización de actividades culturales, sociales y de servicio comunitario mediante programas específicos y marcos normativos. Movilidad saliente de estudiantes: ● 2020: Nacional = 54; Internacional =60; Total =114 ● 2021: Nacional = 66; Internacional =185; Total =251 ● 2022: Nacional = 94; Internacional =84; Total =178 ● 2023: Nacional = 86; Internacional =72; Total =158 ● 2024: Nacional = 102; Internacional =57; Total =114 A pesar de las variaciones se puede evidenciar un incremento en la movilidad de estudiantes en comparación con el año 2020. No obstante, hubo una disminución en la movilidad saliente internacional de estudiantes para 2024. En relación con el aprendizaje de una segunda lengua, se ha implementado una estrategia integral para fortalecer la formación en lengua extranjera, alineada con políticas nacionales de calidad e internacionalización. A través del Programa de Lengua Extranjera (reglamentado por el Acuerdo Académico N° 38 del 28 de octubre de 2024) y el Centro de Idiomas (creado mediante el Acuerdo directivo N° 21 del 13 de noviembre de 2024), se busca desarrollar competencias lingüísticas en inglés para todos los niveles académicos, siguiendo los estándares del Marco Común Europeo de Referencia (MCER). Es importante destacar que los resultados de las pruebas Saber TyT y Saber Pro del 2024, reflejar cifras positivas para la institución, en tanto, el promedio institucional (149) se ubica 3 puntos por encima del promedio nacional (146), con desviaciones estándar de 20 y 25 puntos respectivamente. Para el caso de la competencia en Inglés, la Institución registró mejoras en los niveles B1 y B2 para Saber Pro y Saber TyT.
Seguir trabajando en profundizar la estrategia que conduzca a incrementar la clasificación de los grupos de investigación en el SNCT&I, mejorar su productividad científica y tecnológica y promover la realización de proyectos de cooperación con universidades extranjeras de reconocido prestigio. Implementar estrategias que conduzcan a la ejecución más alta del presupuesto asignado a la investigación	**Mejora de la clasificación de los Grupos de Investigación:** ● Para la medición preliminar entregada este 2025, la Institución reporta los siguientes datos: 5 grupos de investigación subieron de categoría, 5 grupos sostuvieron su categoría, 1 grupo obtuvo reconocimiento, 1 grupo bajó su categoría. ● Esta mejora fue lograda a través de diversas estrategias, entre las que se destacan: acompañamiento en la actualización del GrupLAC; reuniones con los líderes de los grupos para revisión del Plan Operativo y fomentar el seguimiento y cumplimiento de metas; fusión de algunos grupos de investigación; acompañamiento y actualización permanente del CvLAC y el GrupLAC; capacitaciones y jornadas de actualización. **Mejora en la productividad científica y tecnológica:** Entre 2020 y 2024, se han producido 113 publicaciones en revistas nacionales y 234 en revistas internacionales, fortaleciendo la difusión del conocimiento a nivel global. Además, se han generado 666 contribuciones en forma de libros, capítulos de libros y memorias de congresos, consolidando el impacto de la investigación en distintos campos. En cuanto a innovación y desarrollo tecnológico, se han registrado 17 avances significativos, incluyendo software, patentes internacionales, patentes de invención nacionales y patentes de modelo de utilidad nacional. Asimismo, se destacan 62 desarrollos tecnológicos relevantes, que han aportado soluciones innovadoras a diversas problemáticas. En el área de investigación, se han llevado a cabo 134 proyectos, de los cuales 16 han contado con financiación externa, lo que evidencia el reconocimiento y apoyo a la producción científica de esta etapa. Estos logros reflejan un avance significativo en la generación de conocimiento y en la aplicación de desarrollos tecnológicos con impacto en distintos sectores

	Mejora en la ejecución del presupuesto: ● La Dirección de Investigación y Posgrados de la Institución ha realizado diversas estrategias dirigidas a mejorar la gestión de las convocatorias y el seguimiento de los proyectos beneficiados con el fin de afectar positivamente la ejecución presupuestal. ● Para el año 2024 el porcentaje de ejecución fue de 65,49%; para el 2023 del 71,72%, para el 2022 del 66,27%. Dichas ejecuciones denotan una mejora frente a las ejecuciones de los años 2020 y 2021 que fueron de 31,54% y de 37,10%. ● Para el año 2025, el Consejo Directivo aprobó un incremento del presupuesto dirigido a la investigación, pasando del 2% del total del presupuesto de la Institución al 2,5%.
Fortalecer la red de instituciones públicas de educación de la región que permitan la creación de sinergias en el uso compartido de recursos e infraestructura	La Institución participa en diversas redes y asociaciones que buscan la optimización de recursos para el fortalecimiento de las Instituciones de Educación Superior, por lo que no se consideró pertinente la creación de una nueva red. Como ejemplo, se menciona la participación en ACIET, RedTTU, RIESAC, RCI, PALOMA, DELFIN, entre otras. No obstante, la institución participó en el SESA - Sistema de Educación Superior de Antioquia-, iniciativa de la Gobernación de Antioquia para expandir y diversificar la oferta educativa en el departamento. La red incluye instituciones como el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, IU Digital de Antioquia, Tecnológico de Antioquia, Universidad Nacional de Colombia y Universidad de Antioquia. A través de este proyecto la oferta del Poli benefició a 1434 estudiantes de 14 municipios como Caucasia, Tarazá, Vigía del Fuerte, Urrao, La Pintada, entre otros. Igualmente se cuenta con Convenios con IES de Antioquia para oferta de programas académicos como el caso de la Especialización Virtual en Construcción de Paz y Reconciliación (con la IU Digital) y se han realizado convenios en regiones para ampliación transitoria del lugar de desarrollo de diferentes programas.
Seguir en los procesos de actualización y modernización de equipos y laboratorios para algunos de los Programas.	Entre el 2020 y el 2024 se realizaron importantes inversiones en infraestructura y medios educativos: más de 9 mil millones de pesos asignados en medios educativos y más de 17 mil millones en infraestructura. Algunas de las intervenciones más significativas fueron las siguientes: ● Se realizaron adecuaciones en laboratorios especializados (Genética, Suelos, Botánica, Biología, Masoterapia) ● Se implementaron y dotaron 6 aulas interactivas. ● Se realizaron obras para el Complejo Financiero, la Sala de Lactancia, la Ludoteca y el Servicio Médico ● Se inició con la construcción del Bloque 1 del Plan Maestro del Centro Regional Oriente ● Se realizaron mejoras en el Centro Regional Urabá. ● La dotación tecnológica ha sido fortalecida con pantallas, equipos informáticos y mejoras en conectividad. ● Se adquirieron nuevas plataformas y bases de datos ● Se habilitó y dotó un estudio de grabación de video y audio para producción de contenidos didácticos.
Ampliar el acceso de las actividades, servicios o programas de bienestar a otros estamentos además de los estudiantes. Continuar con el registro sistemático del uso de estos por parte de estudiantes y profesores.	El proceso de bienestar institucional es transversal a las diferentes Vicerrectorías, con la participación de diversas áreas de gestión que favorecen la calidad de vida y el bienestar a toda la población Politécnica. La Dirección de Bienestar Institucional, presta sus servicios a estudiantes con el fin de mejorar las condiciones de calidad de vida y bienestar y aportar a la permanencia y graduación de su población estudiantil. La Facultad de Ciencias y Educación, a través de su estrategia Aula taller, suma esfuerzos a la permanencia y graduación de sus estudiantes a través de actividades pedagógicas y de nivelación académica. La Facultad de Educación Física y la Dirección de Fomento Cultural prestan servicios a estudiantes, docentes de cátedra, docentes de planta, docentes ocasionales, administrativos, padres de familia y comunidad en general a través de su oferta de servicios en recreación y deportes y arte y cultura respectivamente. La Dirección de Gestión Humana realiza actividades y programas que aportan al clima organizacional, y a generar factores protectores de la salud en los ambientes laborales, dirigidos a los colaboradores de los procesos institucionales como son: administrativos, docentes de cátedra, de

	planta y ocasionales. Las cifras muestran un incremento de la participación de diferentes estamentos en actividades culturales y deportivas, pero también en otros ámbitos, en coherencia con los lineamientos para la prestación de los servicios.
De manera prioritaria trabajar en la articulación e integración del sistema de información, propiciar un mayor uso y apropiación y en particular en la gestión de espacios físicos	Actualmente, la institución cuenta con la versión internacional de Universitas XXI, como sistema de información para la gestión académica, desde la cual se almacenan, organizan y sistematizan grandes cantidades de datos esenciales para los procesos formativos. Dicha herramienta ha tenido un importante desarrollo en los últimos años, permitiendo la integración de diferentes módulos complementarios que son importantes para la operación y toma de decisiones. Aunque la institución aún cuenta con otros sistemas de información, viene avanzando en procurar cada vez más la integración de los diferentes sistemas a la plataforma Universitas, teniendo en cuenta que existen limitaciones para algunos asuntos específicos. Para el caso de la gestión de espacios físicos, dicha plataforma cuenta con un módulo que permite la asignación de espacios para la programación académica, que permite acceder a información sobre la ocupación de las franjas horarias; no obstante, aún se realizan exploraciones sobre la posible integración de la descripción de los espacios, su estado y su inventario, con el fin de aportar al seguimiento de los recursos y su mantenimiento. En este orden de ideas, la institución ha realizado esfuerzos por mantener actualizada su base de datos con el inventario de bienes e infraestructura, desde la Dirección de Servicios Generales. Dado que no se identifican plataformas que puedan integrar la información de la totalidad de las actividades institucionales, se considera adecuado trabajar en mecanismos que permitan integrar los datos para la elaboración de informes que faciliten la toma de decisiones en la Institución.
Estructurar un sistema de costos y facturación que facilite la comercialización de los productos de las granjas que posee la institución.	La Dirección Financiera de la institución, en colaboración con la Dirección de Granjas y Laboratorios, diseñó una plantilla de costos para la gestión en las granjas. Dicha herramienta consta de información que permite generar un Estado de Resultado discriminado y general para ambas granjas, facilitando a su vez realizar filtros por unidades productivas y teniendo en cuenta los rubros y costos asociados a nivel de presupuesto institucional y a nivel de la asignación presupuestal de la Dirección. Esta plantilla permite identificar fácilmente ingresos operacionales, ingresos no operacionales, costos directos, costos indirectos, otros costos y gastos, flujo de caja y análisis financiero, logrando así contar con datos mensuales que permiten realizar un adecuado seguimiento a la gestión y sirven de insumo para la toma de decisiones institucionales, lo cual facilita la identificación de las unidades que requieren priorización para la generación de nuevas estrategias que ayuden en el fortalecimiento de la gestión tanto a nivel de docencia y proyección social (TIR Social) como a nivel financiero. Adicionalmente, la facturación de los productos de las Granjas ha sido integrada al sistema de facturación de la Institución.
Implementar las acciones y recomendaciones de mejoramiento propuestas en el documento de Autoevaluación Institucional y las recomendaciones del CNA con el fin de fortalecer su mejoramiento continuo.	El Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional (PMMI) representa el compromiso estratégico del Politécnico con la excelencia académica, administrativa y organizacional, consolidando su rumbo hacia una educación de alta calidad y una gestión institucional moderna, ética y transparente. Este plan se fundamenta en 24 objetivos estratégicos acompañados por 112 indicadores clave que permiten evidenciar avances, gestionar resultados e implementar acciones de mejora de manera articulada y coherente. Actualmente, la ejecución del PMMI 2022-2025 se encuentra en un avance del 81,96%, según datos de la medición con corte al 30 de junio de 2025. Algunos de los avances importantes, adicionales a los descritos anteriormente, son los siguientes: ● Los indicadores que alcanzaron un nivel de ejecución del 100 %: En el ámbito normativo, se consolidaron y actualizaron políticas y lineamientos institucionales como el Estatuto Docente, el Estatuto de Propiedad Intelectual y el Código de Buen Gobierno, que proporcionan un marco actualizado y coherente. Desde la gestión académica y curricular, se

	avanzó en la formulación de políticas de internacionalización, regionalización y formación docente. En investigación, se logró el mejoramiento de los grupos reconocidos por el SNCT&I, la activa participación de profesores y graduados, y el reconocimiento por distinciones obtenidas. En bienestar institucional, se ejecutaron estrategias de inclusión, comunicación, permanencia y movilidad estudiantil. Además, se fortalecieron los sistemas de costos, la planeación financiera por programa y la infraestructura tecnológica con herramientas como la plataforma ALMA y el PETI. La articulación con el sector productivo y los convenios con instituciones reflejan avances sustanciales en la vinculación externa. Finalmente, se ejecutaron acciones significativas en la gestión del talento humano y en los sistemas de evaluación, incluyendo la aplicación del protocolo de prevención de violencias y el análisis institucional de las pruebas Saber Pro y TyT. • Los indicadores que alcanzaron un nivel de ejecución entre el 60 y el 99%. Se destacan logros relevantes como la actualización del Reglamento Estudiantil (85 %), del Estatuto General (70 %) y la elaboración del inventario completo sobre medios educativos (97,5 %). En el ámbito académico, se han actualizado el 96,12 % de las políticas institucionales asociadas a los planes de estudio y se ha aplicado el 95 % de las políticas curriculares, lo que demuestra un compromiso sólido con la pertinencia y calidad de la oferta educativa. También se ha avanzado en el fortalecimiento de la gestión estadística (88 %), la atención a poblaciones vulnerables (88 %) y la implementación del Plan de formación en ciencias básicas (83,3 %). Estos indicadores reflejan no solo el nivel de ejecución alcanzado, sino la capacidad institucional para diseñar, ejecutar y sostener estrategias integrales que aportan a la consolidación de una gestión educativa moderna, incluyente y coherente con su misión institucional.

Fuente: Coordinación de Autoevaluación Institucional, 2025.

2. Metodología del proceso de autoevaluación institucional 2024-2024

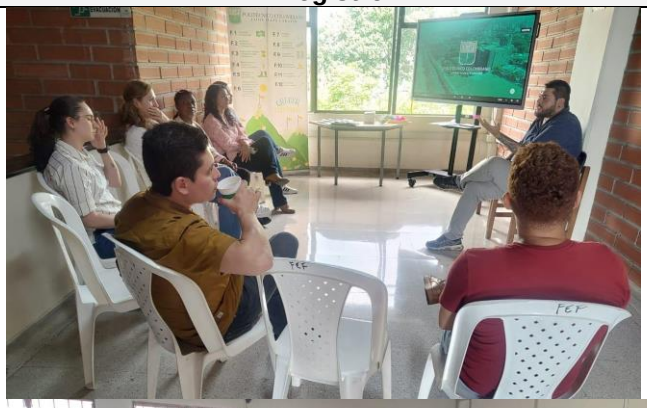
El proceso de Autoevaluación con fines de renovación de la Acreditación Institucional en Alta Calidad inició en el año 2024 con una actividad de diagnóstico que permitió sensibilizar sobre la importancia del mejoramiento continuo y el reconocimiento a la alta calidad, resolver inquietudes sobre el proceso y conocer la apreciación de diferentes integrantes del cuerpo docente y administrativo sobre la calidad de la institución. De manera paralela, se continuó con la ejecución y seguimiento del Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional (PMMI), se llevó a cabo la construcción de la matriz de Factores, Características y Aspectos del modelo de Acreditación consignado en el Acuerdo CESU 02, se realizó la parametrización del Sistema SAGA, y se elaboraron los instrumentos para la medición de la percepción de la comunidad académica. Una vez superada esta fase preparatoria, se realizó la recolección de la información documental y estadística a través de las diferentes áreas de gestión y se comenzó con la aplicación de las encuestas de percepción a los diferentes grupos de interés (Estudiantes, Docentes, Directivos, Administrativos, Graduados y Empresarios).

La recolección y organización de la información requirió diversas mesas de trabajo y reuniones con diferentes actores institucionales que aportaron a la construcción de evidencias, basadas en el

quehacer institucional, sobre el cumplimiento de los indicadores (Aspectos) que permitirían medir la calidad y el mejoramiento institucional, a través de las jornadas de valoración que fueron realizadas mediante grupos focales y en las cuales se identificaron las fortalezas y oportunidades de mejora de cada aspecto evaluado. El resultado final queda consignado en este informe y alimenta el Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional formulado en el proceso de Acreditación que se llevó a cabo entre el 2020 y el 2022, periodo en el cual se radicó el informe de autoevaluación ante el CNA y que concluyó con la expedición de la Resolución 015158.

Es importante destacar que, el proceso de Autoevaluación anterior, que llevó al reconocimiento de la Acreditación Institucional en Alta Calidad del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, fue realizado con los lineamientos establecidos en el Acuerdo CESU 03 de 2014, dado que Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior se encontraba en periodo de transición por la expedición del Decreto 1330 de 2019 y el Acuerdo CESU 02 de 2020. A continuación se describen algunas acciones realizadas en el marco del proceso de autoevaluación, en coherencia con el Manual del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad Institucional (MAU01) y la Guía de Autoevaluación Institucional (GAU05):

Tabla 11. Acciones realizadas en el marco del proceso de autoevaluación institucional con fines de renovación de la Acreditación en Alta Calidad

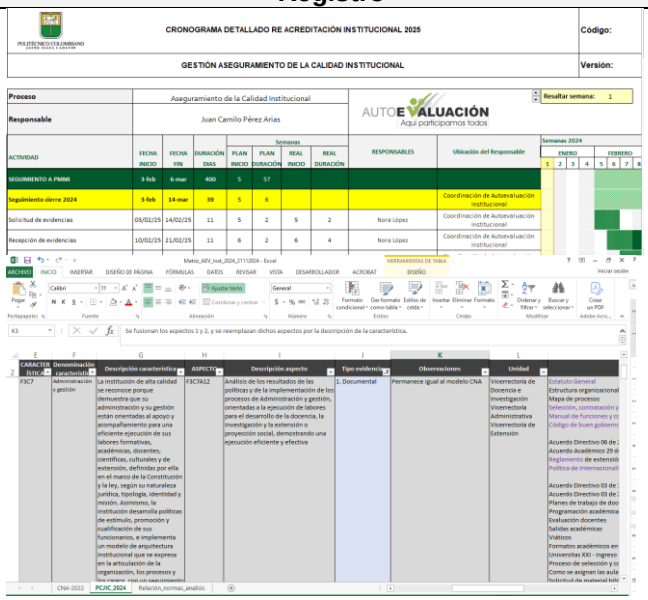
Fase: Socialización y sensibilización (permanente)	
Acciones	**Registro**
Diagnóstico institucional 439 participantes entre docentes, administrativos y directivos de la institución en más de 20 reuniones: ● Se realizó un diálogo con los participantes sobre el significado de la acreditación y su importancia, sobre el proceso que llevó a la institución a dicho reconocimiento y sobre las actividades que se realizarían en el proceso de Autoevaluación. ● Se proyectó un video explicativo corto sobre los Factores del modelo de acreditación ● Se aplicó un cuestionario en línea para evaluar 35 características del modelo ● Se realizó un juego para reforzar los conceptos sobre autoevaluación	

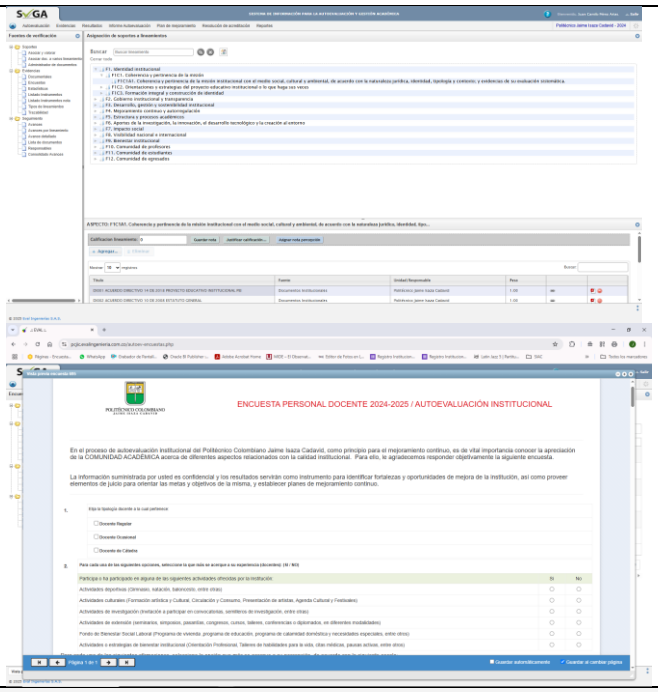
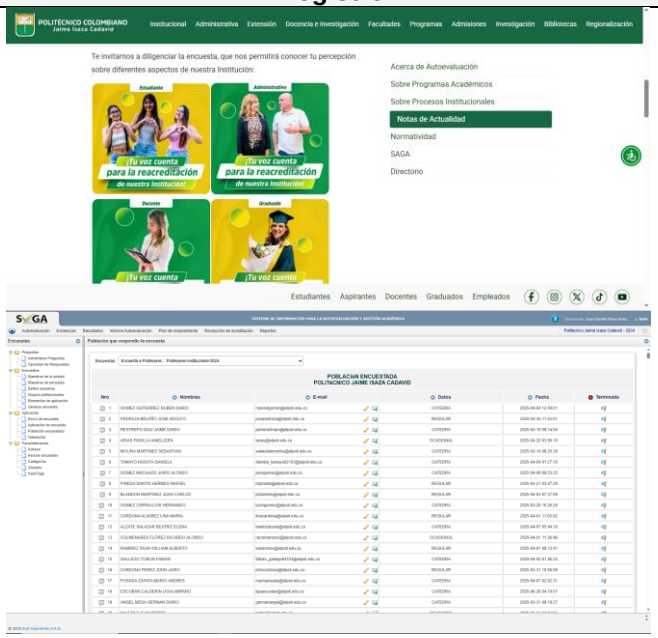
Campaña “Crecer con calidad”

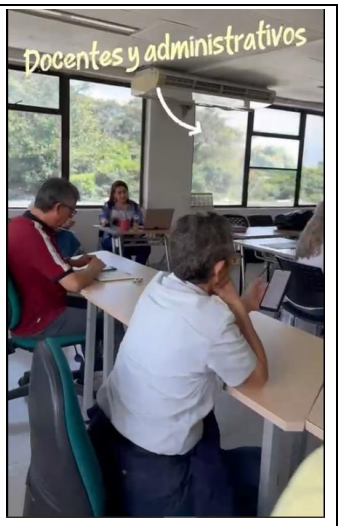
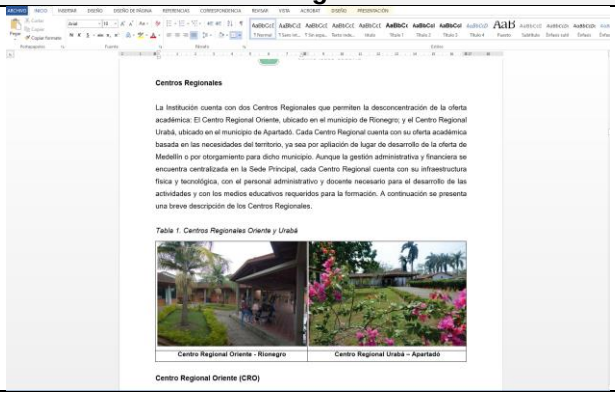
Realizada a través de diferentes estrategias con el fin de apropiar a la comunidad académica sobre la autoevaluación, el mejoramiento continuo y la acreditación. La campaña se desarrolló utilizando los medios institucionales y mediante activaciones dirigidas a diferentes grupos de interés. Las imágenes utilizadas retratan nuestra comunidad académica.

- Publicaciones en la página web institucional
- Participación en la feria de emprendimiento
- Activaciones artísticas y saloneo
- Publicación de material audiovisual en redes sociales
- Piezas gráficas en vallas y carteleras
- Mensajes por correo electrónico
- Creación del jingle

Fase: Planificación y Parametrización del Sistema de Información

Acciones	Registro
Planificación: Se diseñó el cronograma y se desarrollaron las herramientas e instrumentos necesarios para la ejecución del proceso. • Establecimiento del cronograma con las acciones requeridas para la ejecución del proceso • Diseño de la matriz de autoevaluación con la identificación de responsables para la elaboración de evidencias • Construcción de los instrumentos para la aplicación de encuestas • Aprobación de la ponderación de Factores para valoración • Elaboración y distribución de plantillas para elaboración y presentación de evidencias • Reuniones y mesas de trabajo sobre elaboración de evidencias • Conformación de los grupos base para jornadas de valoración	

Parametrización del Sistema: El Sistema SAGA permite organizar, gestionar y aprovechar la información del proceso de autoevaluación, mediante el almacenamiento de las evidencias documentales; la distribución, seguimiento y elaboración de informes de encuestas; la asignación de valoraciones; y la totalización de los resultados, entre otras funciones. • Adaptación del sistema a los nuevos lineamientos (CESU 02) y la matriz de autoevaluación • Creación de los maestros de encuestas • Organización de bases de datos para distribución de encuestas • Asignación de las ponderaciones	
Fase: Recolección de información	
Acciones	**Registro**
Con el fin de recolectar las evidencias documentales, estadísticas y de apreciación, se realizó solicitud de información a diferentes áreas de gestión, se aplicaron las encuestas y se organizó el repositorio de normas y políticas institucionales. Este proceso participativo implicó el trabajo conjunto de personal administrativo, directivo y docente. • Envío de solicitud de información, con las plantillas, a las unidades de gestión líderes por aspecto. • Realización de reuniones aclaratorias y de apoyo para la estructuración de evidencias • Recepción, revisión y consolidación de evidencias. • Asociación de evidencias en el sistema de información • Aplicación de encuestas a los diferentes grupos de interés (envío por diferentes medios y campaña de participación). Más de 1000 encuestas respondidas.	
Fase: Emisión de Juicios valorativos	
Acciones	**Registro**

Grupos focales Participación de miembros de la comunidad académica en mesas de trabajo para revisar y valorar las evidencias de cumplimiento de los diferentes aspectos, reflexionar sobre la evolución institucional e identificar fortalezas y oportunidades de mejora: ● Se convocaron diferentes grupos de interés para una agenda de reuniones (grupos focales). Se destinaron 2 espacios para cada conjunto de factores con el fin de incentivar la participación. (8 jornadas de 4 horas cada una) ● Se revisaron y discutieron las evidencias de cumplimiento. ● Se realizaron aportes y valoraciones a partir de un formulario en línea al cual se accedía a través de un código QR. Allí se consignaron las fortalezas y oportunidades de mejora por aspecto ● Se realizaron las discusiones relevantes sobre el cumplimiento de cada aspecto, las fortalezas y oportunidades de mejora encontradas.	
Fase: Elaboración del informe de autoevaluación	
Acciones	**Registro**
Se organizó, sistematizó y analizó la información recolectada en las fases anteriores para la escritura del informe final, en el cual se describe la Institución. Se presentan las acciones de mejoramiento resultado del proceso de acreditación y se documentan los resultados del proceso. Dicho informe contempla la socialización con diversos grupos de interés en los meses siguientes a la entrega.	

Fuente: Coordinación de Autoevaluación Institucional, 2025.

3. Resultados del proceso de autoevaluación institucional

A continuación se presenta el resultado de la autoevaluación institucional realizada por el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, entre septiembre de 2024 y julio de 2025. Cada uno de los factores inicia con una descripción de los hitos identificados durante el proceso, en la que se resaltan fortalezas y desafíos frente a los estándares de calidad establecidos en los lineamientos de acreditación institucional del CESU. Al final de cada factor de evaluación se presenta el resultado de los ejercicios de valoración y se asigna una calificación de acuerdo con los criterios establecidos

en el modelo de autoevaluación institucional, y se mencionan las líneas de mejora institucional como resultado del análisis realizado. Las evidencias correspondientes a las valoraciones, se encuentran en consolidados por Factor, en los cuales se ha plasmado gran parte de los documentos y datos que fueron recolectados durante el proceso de autoevaluación institucional. Estos consolidados remiten a su vez, cuando el tipo de evidencia así lo indica, a documentos o anexos específicos.

3.1. Factor 1. Identidad institucional

3.1.1. Característica 1: Coherencia y pertinencia de la misión

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es una Institución Universitaria Pública de carácter Departamental que oferta programas de educación superior en nivel de pregrado y posgrado, apoyados en la gestión del conocimiento de base científica. A partir del Estatuto General (Acuerdo Directivo 10 de 2008), la institución organiza y define su estructura, naturaleza e identidad, posteriormente reglamentadas por un conjunto normativo amplio y suficiente. De igual forma, como documento que guía y orienta su quehacer y el desarrollo de sus funciones misionales, la institución cuenta con un Proyecto Educativo Institucional, actualizado en el año 2018, y articulado con el Sistema de Planificación Institucional, como herramienta que permite materializar y realizar seguimiento a lo expresado en dichos documentos. Ambos documentos, así como los que componen el sistema de planificación y todos aquellos que orientan el actuar institucional, cuentan con mecanismos de socialización y apropiación dirigidos a la comunidad académica, tanto en los procesos de construcción, como en los de consolidación, evaluación y apropiación.

Sus propósitos misionales se han mantenido en el tiempo, coherentes con las acciones y orientaciones específicas desde el que hacer institucional, trabajando de manera constante por alinear su visión para lograr ser una Institución de alta calidad, encaminada hacia la gestión tecnológica y la proyección social (Institución-sociedad).

La Institución tiene una misión claramente formulada; ésta es coherente y pertinente con el medio social y cultural, corresponde a la naturaleza, identidad y tradición institucional, y es de dominio público. Dicha misión se expresa en los objetivos, en los procesos académicos y administrativos y en los logros institucionales. En ella se hace explícito el compromiso institucional con la calidad, con los principios constitucionales y con los principios y objetivos establecidos por la ley para la educación superior. No obstante, dado que su última evaluación se realizó en 2018, y que actualmente el Estatuto General se encuentra en proceso de revisión, se reconoce la necesidad de evaluarla nuevamente para incorporar asuntos relacionados con las nuevas realidades y contextos.

Tabla 12. Componentes clave de la misión institucional

Componente	Significado institucional
Naturaleza estatal	Rol como IES pública del orden departamental
Vocación tecnológica	Enfoque aplicado, científico y orientado a la innovación
Formación integral	Formación en competencias cognitivas, éticas y ciudadanas
Gestión del conocimiento	Énfasis en investigación aplicada y transferencia tecnológica
Proyección social	Interacción con el entorno para el desarrollo territorial

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, 2025.

La institución, en cumplimiento de sus objetivos, adopta como principios los contenidos en la Ley 30 de 1992. Coherente con la filosofía y en desarrollo de su autonomía, basa su gestión en principios como responsabilidad social; excelencia académica; innovación; equidad; universalidad, entre otros. Además, defiende el carácter de servicio público de la educación, la autonomía universitaria, la libertad de enseñanza y de cátedra, y consagra el respeto por las ideas plurales en la difusión del conocimiento aplicado, así como la libertad de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). En este sentido, la naturaleza institucional es coherente y pertinente con la Constitución Política de Colombia de 1991 y con la Ley 30 de 1992.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid reafirma su función social cuando plantea en sus objetivos y principios institucionales, entre otras cosas, ser un factor de desarrollo biopsicosocial, espiritual y material en Antioquia; reelaborar nuevas concepciones de desarrollo y organización social; desarrollar en sus estudiantes la libertad con conciencia crítica y con compromiso en el servicio a la sociedad. Adicionalmente, dentro de su proyección social, la Institución tiene como finalidad el sostenimiento de procesos permanentes de interacción e integración con la sociedad y la incorporación de los conocimientos construidos en la academia a la solución de problemas.

3.1.2. Característica 2: Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional

El Proyecto Educativo Institucional –PEI– orienta la planeación, administración, evaluación y autorregulación de las funciones sustantivas de la institución, así como la manera en que estas se articulan. Sirve como referencia fundamental en los procesos de toma de decisiones en materia de docencia, investigación, y extensión o proyección social, así como para el desarrollo del bienestar institucional, la internacionalización y los recursos físicos y financieros.

El PEI fue actualizado mediante el Acuerdo Directivo No. 14 del 8 de agosto de 2018, respondiendo con coherencia a lo expresado en la Constitución Política, a las normas sobre educación superior en Colombia, y a las normas internas, en especial el Estatuto General y los lineamientos institucionales previstos en el Modelo Educativo, el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan

Politécnico Estratégico 2030, constituyéndose en hoja de ruta para avanzar hacia un concepto de sistema educativo de alta calidad, que continúe contribuyendo a promover el desarrollo económico, social, ambiental e institucional del país y a la construcción de una sociedad fundamentada en la justicia, la inclusión, la multiculturalidad, la equidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias.

Como principal orientación del PEI se afirma que este permite hacer visible, de forma sistémica, la Misión de la Institución. En tal sentido, es el referente fundamental para el desarrollo de las funciones misionales expresadas en los principios y objetivos, las estrategias y los lineamientos formativos que orientan las acciones del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Como horizonte institucional, el PEI comprende los compromisos establecidos con la sociedad, la cultura, la ciencia, la tecnología y la innovación, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales del medio.

La articulación de la Misión, la Visión, el PEI y la planificación estratégica se puede observar en el siguiente esquema:

Ilustración 9. Articulación de los componentes del PEI

Fuente. Plan de Desarrollo Institucional, 2022-2025.

Según el Acta 05 de 2020, emitida por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Proyecto Educativo Institucional para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid está conformado por

dos (2) componentes: el Acuerdo Directivo 14 de 2018 y el Sistema de Planificación Institucional en relación con el Plan Politécnico Estratégico (largo plazo), el Plan de Desarrollo Institucional (mediano plazo) y los Planes de Acción (corto plazo). La articulación de estos componentes se refleja en la materialización de la Misión y la Visión institucional a través de su planificación estratégica, táctica y operativa.

Es importante mencionar que el Plan de Desarrollo Institucional actual, “Calidad Académica y Humana”, se encuentra articulado con el Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional (PMMI), lo que permite que los proyectos y logros establecidos en el periodo Rectoral estén alineados con los compromisos de mejora continua que fueron adquiridos en el proceso de Autoevaluación Institucional realizado en 2020 y el proceso de Acreditación en Alta Calidad A continuación se presentan algunos logros del Plan de Desarrollo que guardan estrecha relación con los indicadores del PMMI.

Tabla 13. Logros del PDI 2022-2025 relacionados con indicadores del PMMI

Eje 1: Calidad académica: Camino a la excelencia			
Indicador / Logro	**2022**	**2023**	**2024**
Número de alianzas estratégicas formalizadas (para la oferta educativa en la formación en habilidades y competencias para el empleo)	24	15	37
% de incremento de los estudiantes matriculados en regiones	32,90%	41,56%	21%
Número de docentes capacitados acorde con el plan de capacitación docente	56	78	54
Número de docentes TC (de carrera) con maestría y/o doctorado	109	104	103
Número de docentes TC (de carrera y ocasionales) capacitados en segunda lengua inglesa	107	124	124
Número de docentes TC ocasionales vinculados	16	24	31
Aumentar el nivel de los resultados de las pruebas Saber Pro	145	146	147
Aumentar el nivel de los resultados de las pruebas TyT	101	97	102
Número de laboratorios intervenidos o mejorados en aspectos físicos o en su dotación	20	25	30
Eje 2: Investigación e innovación tecnológica para la transformación social			
Indicador / Logro	**2022**	**2023**	**2024**
Número de nuevos semilleros de investigación	48	53	55
Número de semilleros favorecidos en convocatorias	48	53	55
Número de redes de investigación en las que participa el Politécnico JIC	47	64	64
Número de movilidades para docentes de grupos de investigación	11	16	31
Número de grupos de investigación que mantienen su clasificación en Minciencias	15	15	15
Eje 3: Proyección social al servicio del territorio			
Indicador / Logro	**2022**	**2023**	**2024**
Número de graduados que accedieron a programas académicos y de educación continua	520	625	568
Número de graduados que participan en la vida institucional	1792	1789	1535
Número de graduados que acceden a la bolsa de empleo	2864	4558	1937
Número de convenios o alianzas gestionados que generen beneficios a los graduados	12	12	7
Número de acuerdo/convenios de cooperación internacionales	28	28	69
Número de acuerdo/convenios de cooperación nacionales	149	174	235
Eje 4: La gestión institucional al servicio de la comunidad educativa			
Indicador / Logro	**2022**	**2023**	**2024**
Incrementar el promedio de los usuarios que se alcanza a través de las herramientas comunicacionales	12572	15931	14999
Número de usuarios atendidos a través de la Oficinas de Relacionamiento con el Ciudadano	2726	8894	8787
Número de espacios dotados con nuevos equipos tecnológicos	30	78	132
Metros cuadrados construidos	0	1683	2372

Metros cuadrados intervenidos	2903	1695	3654
Número de bloques intervenidos para la inclusión y la eliminación de barreras	6	3	5
Eje 5: Bienestar para la calidad humana			
Indicador / Logro	**2022**	**2023**	**2024**
Número de estudiantes que permanecen en la institución con el apoyo de los cursos especiales	100	325	294
Número de actores de la comunidad institucional que se benefician de los procesos de formación artística y cultural	2245	1768	1916
Número de actores de la comunidad institucional que se benefician de los procesos de formación deportiva	4992	5775	6076
Número de docentes que reciben incentivos	86	90	81
Número de administrativos sobresalientes que reciben incentivos	177	218	180
Número de colaboradores capacitados anualmente	200	230	255
Número de colaboradores que acceden al servicio de bienestar social	276	285	353

Fuente: Equipo técnico Oficina Asesora de Planeación, 2025.

Para el caso de la apreciación sobre la coherencia del PEI con la gestión institucional y su uso como referente de identidad y actuación se realizaron seis preguntas, dirigidas a una muestra de 568 colaboradores, entre ellos directivos, empleados y profesores. Las preguntas fueron orientadas hacia la toma de decisiones, la administración de las diferentes labores institucionales, la evaluación y seguimiento de dichas labores, los procesos de autorregulación, la administración y gestión de los recursos físicos y tecnológicos, y la administración y gestión de los recursos financieros.

Los resultados obtenidos en la medición evidencian una alta percepción sobre la coherencia entre la aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los procesos misionales y administrativos de la institución. Más del 70% de los participantes consideran que las decisiones, la gestión y la evaluación de las labores académicas, formativas, investigativas, de extensión, internacionalización y bienestar están alineadas con los lineamientos del PEI. Asimismo, los procesos de autorregulación y la gestión de recursos físicos y tecnológicos reflejan un nivel similar de concordancia. Sin embargo, se identifican áreas con oportunidades de mejora, particularmente en la administración y gestión de los recursos financieros, donde la percepción de coherencia desciende al 61,26% y se observa el mayor porcentaje de desacuerdo (5,99%) y de neutralidad (32,39%). Estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer la articulación del PEI con los procesos financieros institucionales y de continuar promoviendo la apropiación del PEI como referente transversal para todas las áreas.

3.1.3. Característica 3: Formación integral y construcción de identidad

La Misión Institucional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid está orientada a su compromiso con la formación integral por medio de la oferta de programas de calidad de pregrado y posgrado. Según lo declarado en el Proyecto Educativo Institucional, el proceso formativo integral incorpora las competencias básicas, genéricas o transversales, instrumentales o procedimentales,

interpersonales, sistemáticas y específicas; en tanto se promueve la formación del sujeto desde el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan desempeñarse eficiente y eficazmente en una actividad productiva, pero también en contextos sociales y ciudadanos. Es por esto que, además de la formación que permite el desempeño y la ocupación en campos laborales específicos, se contribuye al fomento y desarrollo de capacidades de trabajo en equipo y cooperación, trabajo autónomo, creatividad, liderazgo, crítica y autocrítica, respeto por la diversidad y la multiculturalidad, manejo de tecnologías de la información, resolución de problemas, comunicación oral y escrita, entre otros.

En este sentido, como parte de las Políticas de Formación establecidas en el PEI, la institución se compromete a “propiciar ambientes de aprendizaje y acciones tendientes a la formación integral, desde lo espiritual, biológico, social, psicológico, fortaleciendo las capacidades y potencialidades de los estudiantes para el aprendizaje significativo, en aras de formar personas que aporten a la transformación de la realidad social” (p.19); y adicionalmente, en el Acuerdo Directivo 07 de 2021, “Políticas Curriculares”, expresa que en el marco de la formación integral, la Institución deberá incorporar al currículo competencias específicas, pero también, valores trascendentes como los derechos humanos, la responsabilidad social, la ética y la solidaridad, que, de manera integral, posibiliten el desarrollo de capacidades para relacionar el conocimiento con una adecuada manera de aplicarlo (relacionando el saber con el hacer y con el ser, esto es: un saber hacer consciente, pertinente, haciendo lectura crítica del contexto y del momento); y también, relacionarlo con la innovación y con el espíritu emprendedor.

Programas y estrategias curriculares para la formación integral

Al interior de los planes de estudio, según la naturaleza del programa académico, es común encontrar la incorporación de estrategias como el Aprendizaje Basado en Proyectos, el Aprendizaje Basado en Problemas, los Proyectos Integradores, entre otros, que promueven el aprendizaje significativo y fomentan valores como la colaboración, la responsabilidad, la autoconfianza, la capacidad de resolución de problemas, las habilidades comunicativas, el uso de las Tecnologías de la Información, etc.

Adicionalmente, como componente de la formación socio-humanística en la institución, los planes de estudio de la oferta académica deben incorporar las siguientes asignaturas según el nivel de formación del programa: Ética y ciudadanía; Habilidades comunicativas; Metodología de la investigación; Humanidades; Comunicación, argumentación y oralidad; Deporte, arte y recreación. A partir de la expedición del Acuerdo Académico 16 de 2023, los programas nuevos que se desarrollen en la institución deberán incorporar dichas asignaturas, y aquellos en funcionamiento

cuyos planes de estudio aún no las incluya deberán realizarlo a través de sus procesos de renovación y/o modificación de registro calificado con un plazo máximo de 5 años. Algunos programas académicos, según su naturaleza, área de conocimiento o nivel de formación, incluyen otras asignaturas encaminadas al desarrollo de competencias investigativas o científicas, artísticas, o relacionadas con el deporte y la recreación.

Programas y estrategias extracurriculares para la formación integral

Dentro de las estrategias extracurriculares, promovidas por la institución, para la formación integral se destacan los semilleros de investigación, las actividades culturales y los espacios de formación artística y cultural, las actividades deportivas y los espacios de formación deportiva, y el apoyo al fomento del emprendimiento.

El Semillero de Investigación es un espacio, en el cual los docentes y los estudiantes tienen la oportunidad de reflexionar y construir conocimientos y vincularse en propuestas que propicien nuevos avances en la ciencia y la tecnología, en pro del desarrollo social, con una visión prospectiva en busca de la consolidación de un grupo de investigación de alto nivel. Es también un espacio en el que se motivan iniciativas de investigación y formación que se materializan en proyectos y acciones, como frutos resultantes del trabajo colectivo. El propósito del Semillero de Investigación es crear un espacio propicio para estimular los jóvenes con talento para la investigación para que tengan la oportunidad de conocer, en la práctica misma, las dinámicas del trabajo investigativo en grupo

Por otra parte, desde la Dirección de Fomento Cultural se promueven espacios para la formación artística y cultural a través de una gran cantidad de talleres, ricos en su diversidad. Actualmente, la institución cuenta con más de 90. Además de los talleres, se cuenta con otras estrategias que buscan la formación artística, el desarrollo de la sensibilidad, el fortalecimiento de la ciudadanía y la consolidación de valores: Aulas de capacitación, Amplificación, Organización de eventos académicos y culturales, Presentaciones artísticas, Enlaces culturales, Cursos, Seminarios, Diplomados.

Desde la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte se cuenta con una oferta variada y diversa de disciplinas deportivas, para ser practicadas por los diferentes estamentos de la comunidad educativa. Por medio de la actividad deportiva se fomentan procesos que permiten alentar a la comunidad a tomar parte en la práctica del deporte y la recreación, desarrollando competencias para su ejecución desde el punto de vista del rendimiento, mejoramiento y mantenimiento de la salud, participación equitativa, inclusión social, desarrollo humano, con

independencia de la programación académica que recae sobre la Facultad en el desarrollo de sus planes de estudio. Las líneas de acción en este sentido son: Deporte Universitario; Programa de Riesgo Cardiovascular; Programa de Salud Psicofísica; Programa de Asesoría Biomédica; Programa Graduados Fuerza Viva de la Facultad; Programa Ambiente de Aprendizaje Gimnasio; Escuela de Iniciación y Formación Deportiva; Semillero en Discapacidad – SINDIS.

La Coordinación de Fomento Empresarial tiene como objetivo fomentar la cultura emprendedora y apoyar la generación de emprendimientos que proporcionen valor e impacten positivamente el desarrollo social y económico a nivel regional y nacional; mejorando la calidad de vida de nuestros emprendedores. Está dirigida a estudiantes, graduados, docentes, empleados, administrativos y jubilados de la institución, a quienes se brinda el acompañamiento necesario para el desarrollo de ideas o proyectos emprendedores, a través de la evaluación de pertinencia y viabilidad, asignación de asesores y participación en convocatorias de emprendimiento.

Tabla 14. Participación de Estudiantes en actividades extracurriculares de formación integral

Estrategia / Actividad	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Semilleros de Investigación	1094	610	677	1113	979
Actividades y talleres artísticos y culturales	587	631	676	581	626
Actividades deportivas	117	365	532	956	1190
Fomento Empresarial	---	---	316	225	495

Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, Coordinación de Fomento Empresarial, Dirección de Fomento Cultural, y Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, 2025.

Para la medición sobre la apreciación sobre la pertinencia de las actividades y estrategias institucionales para la formación integral se aplicaron cinco preguntas dirigidas a una muestra de 939 personas, entre ellos directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una valoración altamente positiva por parte de la comunidad académica frente a la pertinencia de las actividades y estrategias implementadas por la institución para el fomento de la formación integral. Con porcentajes en las escalas del “acuerdo” superiores al 89% en todas las categorías evaluadas, se reconoce el impacto significativo de las actividades deportivas, culturales, investigativas, de extensión y de promoción y prevención, en la construcción de una experiencia formativa completa y enriquecedora para los estudiantes.

En cuanto a la calidad y acceso de dichas actividades, se dirigieron tres preguntas a la misma muestra descrita anteriormente. Los resultados evidencian una valoración positiva por parte de la comunidad académica frente a las estrategias institucionales orientadas a la formación integral. Con un amplio consenso, los participantes reconocen que dichas estrategias son incluyentes (92,64%),

se desarrollan en entornos institucionales adecuados y de calidad (79,55%), y promueven activamente valores éticos y actitudes de responsabilidad social (83,71%).

Finalmente, a una muestra de 417 graduados de la institución se les indagó sobre el efecto de la formación integral en su desarrollo personal y profesional. Los resultados de la encuesta aplicada reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto de las estrategias y actividades institucionales de formación integral en su desarrollo profesional y personal. El 81,06% de los participantes reconoce que dichas iniciativas contribuyeron de manera significativa tanto en su preparación para el ejercicio profesional como en su crecimiento personal, lo que evidencia la efectividad del enfoque formativo integral adoptado por la institución. Aunque los niveles de desacuerdo son bajos, el porcentaje de respuestas neutrales (alrededor del 15%) sugiere una oportunidad para mejorar la conexión y visibilidad de estas acciones durante el proceso formativo, así como para continuar evaluando su pertinencia y profundidad desde la perspectiva de los egresados.

Juicio sobre la calidad del Factor 01

Tabla 15. Resultados de la valoración del Factor 01

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 1. Identidad institucional	**9**	**4,26**	**85,28**	**Se cumple en alto grado**
Característica 1: Coherencia y pertinencia de la misión	33,34	4,42	88,40	Se cumple en alto grado
Característica 2: Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional	33,33	4,00	80,10	Se cumple en alto grado
Característica 3: Formación integral y construcción de identidad	33,33	4,37	87,33	Se cumple en alto grado

Fuente: Resultados proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 1

Fortalezas

Como se pudo evidenciar anteriormente, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid tiene su Misión y Visión claramente formuladas, son de dominio público, han sido presentadas a la comunidad académica en diferentes medios; y estas, hacen evidentes los referentes universales de la Educación Superior. Se reconoce que la Misión expresa con fidelidad lo que la institución es, hace y proyecta, evidenciando un compromiso institucional sostenido con la formación integral, la

innovación, la inclusión, la calidad académica y el impacto regional y nacional. Además, se destaca la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como componente articulador con los retos globales y locales, así como avances en el campo tecnológico que reflejan una apuesta clara por el fortalecimiento de capacidades institucionales en términos de investigación, docencia y proyección social. Por tanto, la Misión institucional es coherente con la naturaleza jurídica, identidad y tipología del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, así como con su contexto territorial, social y cultural.

De forma transversal, la Misión se percibe como un eje articulador del proyecto institucional, que orienta las funciones sustantivas con un enfoque centrado en la equidad, la productividad, el desarrollo territorial y la transformación social, logrando mantener una alineación efectiva entre la oferta académica, los proyectos estratégicos y los procesos de mejora continua. A su vez, el reconocimiento externo, tanto en lo social como en lo académico, da cuenta de la legitimidad institucional alcanzada en el entorno.

La institución cuenta con un Proyecto Educativo Institucional estructurado, que cumple con su papel como documento orientador de los procesos académicos, administrativos y misionales; ya que desde allí se declaran las políticas de investigación y producción de conocimiento, el aprendizaje y la docencia, la calidad, la autoevaluación permanente, la innovación, la sostenibilidad, el bienestar institucional, la relación con el entorno, la extensión y proyección social y la vinculación con el sector productivo y empresarial. Se destaca su alineación con la Misión y Visión Institucional, la coherencia con las políticas institucionales, y su utilidad como referente básico que aporta a la formación integral, la planificación y la mejora continua.

En cuanto a las estrategias para la Formación Integral, la Institución cuenta con una oferta amplia y diversa de programas culturales, deportivos, académicos, de bienestar y emprendimiento, que reflejan el compromiso institucional con una formación centrada en el desarrollo humano, social y profesional de los estudiantes. Asimismo, se reconoce la implementación de estrategias metodológicas diferenciadas y el uso de canales de comunicación efectivos para fomentar la participación estudiantil, así como la existencia de espacios de diálogo institucional, semilleros de investigación y escenarios extracurriculares que contribuyen a la consolidación de una comunidad académica activa y cohesionada. Estas acciones se ven respaldadas por estructuras institucionales sólidas y una cultura organizacional que promueve ambientes incluyentes y respetuosos, valorando la diversidad como principio formativo.

Oportunidades de mejora

Debido a que la última actualización de la Misión Institucional y del Proyecto Educativo Institucional fue realizada en el año 2018, se considera pertinente el desarrollo de un ejercicio de revisión crítica, estratégica y prospectiva de los mismos, en coherencia con lo planteado en la normatividad vigente para la Educación Superior, respecto a la necesidad de consolidar una identidad institucional pertinente, diferenciada y contextualizada. Aunque ambos referentes reflejan el quehacer y la identidad institucional, se hace necesario un ejercicio que incorpore las transformaciones institucionales recientes, los avances en desarrollo académico y organizacional, y los retos del contexto social, político, económico y tecnológico. Se propone que el PEI sea un instrumento más flexible, contextualizado y dinámico, que no solo oriente, sino que inspire la innovación pedagógica, la articulación interfuncional y la toma de decisiones estratégicas.

Por otra parte, se identifica la necesidad de ampliar y virtualizar la oferta de programas de formación integral, especialmente en función de las características territoriales y de modalidad de las distintas sedes. Esta virtualización debe ir acompañada del fortalecimiento de recursos tecnológicos y de estrategias mediadas por TIC, que permitan ampliar la cobertura y generar nuevas formas de interacción y acompañamiento.

De igual forma, se identifica la necesidad de robustecer los mecanismos para la gestión del conocimiento y la comunicación institucional con el fin de lograr un mayor nivel de apropiación de las políticas, lineamientos y estrategias institucionales en todos los estamentos; con el fin de lograr una participación más significativa en las diferentes actividades.

3.2. Factor 2. Gobierno institucional y transparencia

3.2.1. Característica 4: Buen gobierno y máximo órgano de gobierno

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, como entidad descentralizada de la Gobernación de Antioquia, debe regir sus actuaciones con base en las normas que desde dicha entidad son emitidas; como Institución Universitaria debe regirse por los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional como el organismo encargado de direccionar la Política Pública de Educación Superior en el país; y como Institución Pública, por todas las normas vigentes a nivel nacional para la gestión pública. Cada uno de los actos administrativos que se emiten al interior de la institución, y que definen y organizan el actuar institucional, son coherentes con la normatividad nacional y llevan implícitos los valores de buen gobierno, como orientadores de cada una de las decisiones que se toman desde la alta dirección y las diferentes áreas misionales, estratégicas, de apoyo, y de evaluación y control. Así mismo, la normatividad que se expide y que orienta el quehacer

administrativo de los colaboradores de la Institución, en las cuales se disponen las herramientas necesarias para los diferentes procesos o procedimientos que se desarrollan.

La Institución cuenta con un Estatuto General, Acuerdo Directivo 10 de 2008, en el cual define su naturaleza, su identidad y su estructura. En su carácter de Institución Universitaria cuenta con un Consejo Directivo como máxima autoridad de dirección de la Institución; un Rector como representante legal y responsable de su dirección; un Consejo Académico como máxima autoridad académica; unos Consejos de Facultad como máximos órganos de gobierno académico en las respectivas Facultades; y un conjunto de Comités que dinamizan la participación de la comunidad académica para la toma de decisiones. Adicionalmente, la institución cuenta con un Sistema de Planificación que le permite orientar y materializar sus actuaciones en coherencia con lo establecido en el Estatuto General y el Proyecto Educativo Institucional. En el Anexo que contiene el consolidado del Factor 2, se relacionan las principales funciones de dichos organismos de decisión.

La conformación de estos órganos de gobierno y de los órganos colegiados de la Institución, así como sus diferentes Comités, incluyen la participación de representaciones de diversos grupos de interés, de tal manera que las decisiones que se tomen sean producto de dinámicas participativas, incluyentes y transparentes. Por tanto, conjugando las diferentes miradas y perspectivas relevantes desde cada uno de los estamentos que representan dichos espacios, se generan discusiones que permiten nutrir los diferentes asuntos que son objeto de estudio, permitiendo que los actos administrativos que se emiten desde estos órganos, y que son de relevancia para la proyección institucional, den muestra de un gobierno estratégico institucional. Está proyección que se pretende, se materializa en políticas institucionales que dan cuenta del cumplimiento misional del Politécnico a nivel exterior e interior, y que son coherentes con su naturaleza jurídica y su identidad

El seguimiento periódico a las orientaciones estratégicas institucionales, decisiones de política y el desarrollo institucional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid (PCJIC), puede evidenciarse a partir de la evaluación sistemática y documental de los planes y normativas institucionales vigentes, en cumplimiento del marco normativo dispuesto por la Ley 30 de 1992, el Decreto 1075 de 2015, los lineamientos del CNA, el Plan Politécnico Estratégico 2030, el Código de Buen Gobierno (Resolución Rectoral 0551 de 2023) y los compromisos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2025 “Calidad Académica y Humana”. En este orden de ideas, los procesos de autoevaluación institucionales y de programas, permiten la evaluación periódica de las normativas que orientan las decisiones y actuaciones institucionales, para que su revisión y actualización sea plasmada posteriormente en el PMMI y las diferentes herramientas de planeación institucional.

Tanto el seguimiento al Plan de Desarrollo Institucional, como los Planes de Acción y el Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional, se realiza de manera trimestral. La información referente a la ejecución del PMMI ha sido registrada en el apartado de avances institucionales a partir de las recomendaciones de la Acreditación Institucional en Alta Calidad. A continuación un resumen de la ejecución del PDI 2022-2025 :

Tabla 16. Cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional 2022 - 2025

Eje Estratégico	**Programa**	**% ejecución 2022**	**% ejecución 2023**	**% ejecución 2024**
1. Calidad académica: Camino a la excelencia	Pacto por la educación superior con calidad académica y humana en las regiones	100,00%	94,74%	100,00%
	Fomento de la calidad educativa	96,57%	81,76%	92,41%
2. Investigación e innovación tecnológica para la transformación social	Investigación con pertinencia "Polinvestiga"	100,00%	100,00%	80,00%
3. Proyección social al servicio del territorio	Relacionamiento estratégico con graduados	96,64%	90,00%	65,33%
	Educación continua para el desarrollo humano	100,00%	92,90%	100,00%
	Cooperación regional, nacional e internacional	100,00%	90,91%	97,00%
4. La gestión institucional al servicio de la comunidad educativa	Modernización institucional para la efectividad del servicio educativo	74,18%	79,61%	84,29%
	Infraestructura física y tecnológica para el servicio educativo	63,07%	86,69%	83,31%
	Incorporación y apropiación de nuevas tecnologías para la educación	25,00%	51,93%	98,06%
5. Bienestar para la calidad humana	Bienestar para la permanencia de la comunidad estudiantil	100,00%	97,90%	96,58%
	Bienestar de los colaboradores de la institución	99,79%	99,38%	98,75%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Para conocer la apreciación sobre la eficiencia, transparencia y buenas prácticas adelantadas por los órganos de gobierno institucional, se dirigieron cinco preguntas a una muestra de 939 personas, entre ellos directivos, empleados, estudiantes y profesores.

Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable, aunque moderada, de la comunidad académica respecto a la eficiencia, transparencia y buenas prácticas de los órganos de gobierno institucional. Entre el 57% y el 65% de los participantes manifestaron estar de acuerdo con que dichos órganos actúan de manera eficiente, responsable, transparente y participativa en la toma de decisiones. Destaca particularmente el reconocimiento a la participación de los estamentos, con un 65,39% de acuerdo.

No obstante, los porcentajes de neutralidad, que oscilan entre el 25% y el 32%, y los niveles de desacuerdo cercanos al 10%, indican la necesidad de fortalecer la comunicación, la rendición de

cuentas y los mecanismos de participación efectiva, con el fin de aumentar la confianza institucional. Estos hallazgos sugieren la importancia de continuar implementando acciones de mejora que promuevan una gestión más abierta, inclusiva y alineada con las expectativas de la comunidad universitaria.

3.2.2. Característica 5: Relación con grupos de interés

La interacción de una Institución de Educación Superior con sus grupos de interés internos y externos es un pilar fundamental para su fortalecimiento. En el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, estas relaciones permiten consolidar una visión compartida y participativa en torno al desarrollo institucional, integrando perspectivas diversas en las labores académicas, formativas, docentes, científicas, culturales y de extensión. La participación activa de dichos grupos de interés en la toma de decisiones y en la formulación de las políticas y orientaciones institucionales, permite que los mecanismos de autorregulación y la gestión institucional se realice de manera transparente y en coherencia con la identidad y objetivos institucionales, pero también asegura que las herramientas estratégicas respondan a las necesidades del contexto y promuevan una educación pertinente y de calidad.

El código de buen gobierno de la institución, Resolución Rectoral 0551 de 2023, define los grupos de interés como las “personas, grupos, organizaciones o entidades sobre las cuales la Institución tiene influencia o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “usuarios internos y externos”, o “clientes internos y externos”, o “partes interesadas”. En este orden de ideas, la Institución reconoce como sus grupos de interés a los estudiantes, docentes, empleados, graduados, contratistas y proveedores, directivos y cuerpos colegiados de la institución, sector productivo, instituciones de educación superior, instituciones de educación media y básica, acudientes y familias, autoridades ambientales, la comunidad en general, los gremios, administraciones municipales, entidades estatales, Ministerio de Educación Nacional, medios de comunicación.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuenta con diversos mecanismos para el relacionamiento con sus grupos de interés, ya sea internos (docentes, estudiantes, personal administrativo y directivo) o externos (graduados, sector productivo, actores del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, Instituciones Educativas, y otras organizaciones). En primera instancia, los órganos colegiados y de decisión, según sus objetivos y naturaleza, están conformados incluyendo la representación de diferentes actores internos y externos; en segunda instancia, la elaboración y seguimiento de las políticas, lineamientos y herramientas de planificación institucional se realiza de manera colectiva, asegurando la inclusión de las partes interesadas antes de su evaluación y aprobación por los organismos de decisión; en

tercera instancia, las políticas y estrategias relacionadas con la extensión y proyección social permiten un relacionamiento con los graduados, familiares y el sector productivo a través de diferentes actividades y proyectos (bolsa de empleo, pasantías y prácticas, consultorios tecnológicos, actividades culturales y deportivas, entre otros); finalmente, el sostenimiento de relaciones con diferentes actores de la sociedad, con otras IES y otros actores del Sistema de Educación Superior, permite que la planeación y desarrollo de las funciones misionales y administrativas sean pertinentes para el contexto y respondan a sus necesidades y facilitan el mejoramiento de las actividades misionales de la institución.

En cuanto a la participación de los grupos de interés en la elaboración de políticas y lineamientos institucionales, se puede evidenciar que, además de la participación de los representantes que conforman los diferentes organismos de decisión, las estrategias empleadas para la elaboración y revisión de dichas normas implican una participación colectiva; tal es el caso de la elaboración del Plan Politécnico Estratégico, el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo Institucional, el Estatuto Docente expedido en 2024, así como la actualización del Estatuto General y el Reglamento Estudiantil que se están llevando a cabo actualmente, entre muchos otros.

Por otra parte, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid sostiene relaciones permanentes con el Ministerio de Educación Nacional y los diferentes actores del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior, tanto desde la actividad constante que se generan en los trámites de registro calificado y acreditación en alta calidad, como a través de la participación en convocatorias, talleres, mesas de trabajo, asociaciones y redes. Algunas participaciones destacadas son las siguientes:

- Representación en el CESU: el Rector de la Institución fue elegido como representante de los Rectores de Instituciones Universitarias y Escuelas Tecnológicas Estatales u Oficiales ante el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) el 26 de noviembre de 2024.
- Representación en el CNA: La docente Adriana Xiomara Reyes Gamboa de la Facultad de Ingeniería fue elegida en febrero de 2023 como Consejera en el Área de conocimiento de Ingeniería, Arquitectura y Afines del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).
- Representación en CONACES: Algunos docentes de la institución han participado como comisionados en Salas de Evaluación de la Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- Participación de docentes y administrativos como pares académicos para procesos de registro calificado y acreditación en alta calidad.

- Participación en la Asociación Colombiana de Universidades - ASCUN
- Participación en la Red de Instituciones Técnicas Profesionales, Tecnológicas y Universitarias - RedTTU.
- Participación en la Red de Instituciones de Educación Superior para el Aseguramiento de la Calidad - RIESAC.
- Participación en convocatorias de Fomento de la Calidad de la Educación Superior 2020, 2021, 2022.
- Participación en la Red Colombiana para la Internacionalización - RCI
- Participación en el Comité Universidad Empresa Estado - CUEE

Prácticas y Pasantías

En el desarrollo de las prácticas se tiene el efecto de validar en un doble sentido la formación recibida; primero, para el propio sujeto (practicante) quien se hace consciente e internaliza el manejo, implementación y alcance de sus propios conocimientos; y segundo, para la propia institución educativa que lo envía, quien puede verificar la pertinencia social de los contenidos académicos que imparte en la solución de los problemas del entorno en el cual opera. Las prácticas profesionales constituyen una fase crucial y transformadora en la trayectoria pedagógica de los estudiantes. Estas experiencias prácticas no sólo facilitan una transición fluida del ámbito académico al profesional, sino que también brindan una plataforma invaluable para que los estudiantes apliquen conceptos teóricos en entornos reales. La relación simbiótica que se desarrolla entre las instituciones académicas y el sector productivo durante estas prácticas genera múltiples beneficios para ambas partes, mejorando significativamente el prestigio institucional, la relevancia de su currículo y la experiencia educativa general de los estudiantes.

Una de las ventajas más destacadas de fomentar las colaboraciones con los actores del sector reside en la alineación de las prácticas profesionales con las necesidades cambiantes del sector externo. Mediante la colaboración con empresas, las instituciones pueden adaptar sus metodologías docentes y su oferta curricular para dotar mejor a los estudiantes de las habilidades y los conocimientos necesarios para satisfacer las demandas del sector. Esta alineación garantiza que los estudiantes se conviertan en profesionales integrales que poseen no solo conocimientos teóricos, sino también habilidades prácticas de aplicación inmediata en el ámbito laboral.

Fomento del deporte, el arte y la cultura

Las actividades culturales, artísticas, recreativas y deportivas que ofrece la Institución, tienen por objeto contribuir a la afirmación de la identidad institucional, a la formación integral de la población universitaria y al crecimiento personal de los integrantes de la comunidad Politécnica y de las comunidades. Se puede dar mediante la formación, la promoción, producción y difusión de iniciativas, concursos, competencias, talleres, seminarios, conferencias, cursos eventos, producciones audiovisuales, actividades lúdicas, recreativas, deportivas y similares. Adicionalmente, se desarrollan actividades de extensión solidaria a través de diferentes líneas estratégicas como: Circulación acceso y consumo (presentación de artistas, agenda cultural y festivales); Proyección social e inclusión a la comunidad (Alianza con diferentes organizaciones e instituciones, mesa de género, SINDIS); Economía creativa (congresos, seminarios, asesorías, Mesa de Economía Creativa); entre otros.

Interacción con sector productivo

Además, de la interacción permanente generada a través de las prácticas y pasantías de los estudiantes, las Facultades llevan a cabo diferentes actividades que permiten la interacción del sector productivo. A continuación se presentan algunas de las actividades realizadas.

Tabla 17. Interacciones con el sector productivo por Facultad

Facultad	Interacciones con el sector productivo
Administración	• Visitas y encuentros con empresas por programa y Facultad (Domina,Corporación Kimberly Clark, Escuela de Aviación FLYING, Industrial Aeronáutica S.A.S, Nutresa, ALICO S.A. entre otros) • Encuentro con empresarios desde la red REDIN • Conferencias conjuntas con invitados del sector productivo (Gerente de SALA DE JUNTAS, Nutresa, Grupo ELEDÉ, entre otros) • Congreso Internacional de Turismo • Convenio con INEM José Félix de Restrepo - Tg Costos y Auditoría • Encuentro de Alcaldes electos • Encuentro con graduados empresarios
Ciencias Agrarias	• Foro Café Sustentable: Horizontes y prácticas para el futuro de la Caficultura Colombiana • Gran Feria Empresarial del Nordeste • Congreso Internacional de la Industria Láctea • Primer encuentro de Comercializadores y Productores de Peces Ornamentales de Antioquia • Participación en socialización del Servicio Público de Extensión Agropecuaria (SPEA)
Ciencias y Educación	• Participación en la preasamblea campesina y entrega de títulos para campesinos en Antioquia (Realizado en el PCJIC) • Día Internacional de la Paz • Jornadas de Paz y Reconciliación (Foros y preasamblea) • XI semana de la Química • Consejo Profesional de Química: Celebración del día del Químico
Comunicación Audiovisual	• Jornadas de inserción laboral • Aniversario de la revista Luciérnaga • Conversatorio documentalista • Encuentros con empresarios para convenios interinstitucionales
Educación Física,	• Socialización avances reforma curricular - Licenciatura en Educación Fïsica, Recreación

Recreación y Deportes	y Deportes - desayuno de trabajo ● Socialización avances reforma curricular - Profesional en Deporte - desayuno de trabajo ● Socialización avances reforma curricular - Técnica Profesional en Masoterapia - desayuno de trabajo ● Reunión con empresarios para firma de convenios Marco
Ingeniería	● Encuentro de Ingeniería, Innovación y Sostenibilidad ● Participación en mesa sectorial nacional de gestión del riesgo de desastres - Proyecto de extensión y proyección social con personas en situación de discapacidad. ● Congreso Técnico en Promoción y Prevención Antioquia más Positiva ● 29a Semana de la Salud Ocupacional ● Proyectos de proyección social SST - a través de la asignatura Gestión del Riesgo de Desastres en corporaciones de personas con discapacidad. Participación de estudiantes de la Tecnología y la Ingeniería en SST ● Participación en la Asociación de Tecnología, aprendizaje y enseñanza de la electrónica y en la mesa sectorial de Telecomunicaciones ● Participación en la Red de Programas de Ingeniería y Afines REDIS

Fuente: Facultades, 2025.

En cuanto a la participación de la institución en otras dinámicas y estrategias de relacionamiento con instituciones, el sector productivo y los graduados, en el Análisis del Factor 6 se desarrollarán los proyectos de investigación conjunta y los proyectos de cooperación académica, en los Factores 7 y 8 se desarrollarán los proyectos especiales y los consultorios tecnológicos; en el Factor 5 se desarrollarán asuntos como las prácticas y pasantías; y en el Factor 12 el relacionamiento con los graduados.

3.2.3. Característica 6: Rendición de cuentas

La rendición de cuentas en el PCJIC, más allá de constituirse en una práctica periódica de audiencias públicas, se adopta como un proceso permanente que se orienta a afianzar la relación con la comunidad educativa y la ciudadanía en general, mediante la publicación en la página web para la difusión de información e interacción con la comunidad académica y la ciudadanía, la socialización de la información con el apoyo de los medios de comunicación. Esta rendición de cuentas se realiza igualmente como lo propone el Manual Único de Rendición de Cuentas MURC a través de las siguientes estrategias: Información, diálogo y responsabilidad.

Dentro de sus políticas de buen gobierno el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se compromete a conservar los espacios de participación ciudadana liderados por los estamentos universitarios (estudiantes, docentes, empleado administrativos y graduados), respetando su independencia y apoyando la unidad de los mismos, hacia el ejercicio de la autonomía. La gestión Institucional se realiza con principios de democracia participativa y democratización, por lo que abre espacios de participación a los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y evaluación de su gestión.

Para ejercer su derecho a participar los ciudadanos pueden hacerlo de diferentes formas y en cualquiera de las distintas fases del proceso de gestión, desde el diagnóstico, y la planeación hasta la ejecución, seguimiento, evaluación y control de dicha gestión. El impacto de dicha participación se ve reflejado en el alcance de los objetivos propuestos como ejercicios de participación y en la influencia directa de estos en la toma de decisiones concretas sobre los diferentes temas que direccionan el día a día de la institución.

En cuanto a la participación en el evento de audiencia pública de rendición de cuentas, para el año 2024 se registró una participación presencial y virtual de 52 personas, mientras que en la vigencia 2023 fueron 152 y en la vigencia 2022, 163. No obstante, con el fin de contar con una mayor cobertura en la difusión de la información de la Rendición de Cuentas 2024, la Institución realizó la transmisión en directo por medio del canal institucional (Youtube). Los interesados en la audiencia podían enviar por medio del chat inquietudes o realizar comentarios. De igual manera, una vez terminada la audiencia el video se publicó en el canal Institucional, desde el 17 de diciembre de 2024. En directo estuvieron conectadas 52, hasta el 21 de enero de 2025, se registran 2800 impresiones, 70 visualizaciones de 246 usuarios únicos. La emisión tiene una duración de 01:07:35.

La percepción sobre la rendición de cuentas del año 2024 en términos generales y que no dista significativamente de las anteriores, indica lo siguiente: el 54.5% de los encuestados considera que la utilidad de la audiencia pública es un espacio de participación muy grande, y el 45.5% grande. En cuanto a los temas tratados en la rendición de cuentas, el 54.5% afirma que hubo profundidad acerca de los temas expuestos, un 40.9% consideraron que la información fue presentada moderadamente profunda, y un 4.5% consideraron que fue superficial. Finalmente, el 54.5% de participación considera el control de la gestión pública como un aspecto muy importante, y el 45.5% importante

Para medir la percepción de la comunidad académica frente a la rendición de cuentas, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 1.356 participantes, entre ellos directivos, egresados, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados muestran una valoración positiva, aunque con oportunidades de fortalecimiento, respecto a los procesos de rendición de cuentas que realiza la institución. Entre el 67% y el 71% de los participantes reconocen que la institución presenta información clara sobre su gestión, habilita mecanismos para atender inquietudes y observaciones, y promueve la participación de los distintos grupos de interés en estos procesos.

Sin embargo, los niveles de neutralidad, que superan el 22% en todos los ítems, y los porcentajes de desacuerdo, aunque bajos (entre el 5% y el 6,6%), evidencian la necesidad de seguir mejorando la claridad, la accesibilidad y la efectividad de los espacios y medios de rendición de cuentas.

Juicio sobre la calidad del Factor 02

Tabla 18. Resultados de la valoración del Factor 02

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 2. Gobierno institucional y transparencia	**8**	**4,4**	**88,07**	Se cumple en alto grado
Característica 4: Buen gobierno y máximo órgano de gobierno	33,34	4,23	84,50	Se cumple en alto grado
Característica 5: Relación con grupos de interés	33,33	4,63	92,60	Se cumple en alto grado
Característica 6: Rendición de cuentas	33,33	4,35	87,10	Se cumple en alto grado

Fuente: Resultados proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 2

Fortalezas

Se destaca la existencia de una estructura de gobierno claramente definida y articulada, con instancias participativas y representativas de los diversos estamentos, lo cual asegura la coherencia institucional y el alineamiento con el código de buen gobierno. Igualmente, se reconoce la actualización sistemática del marco normativo, el compromiso con los principios del Código de Buen Gobierno y la capacidad institucional para promover lineamientos estratégicos alineados con la planeación, la calidad y la regionalización.

Se resalta la existencia de órganos de gobierno debidamente definidos, con funciones claras y articulación interna coherente: Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejos de Facultad, y demás instancias colegiadas. Estas estructuras garantizan representatividad de los distintos estamentos (docentes, administrativos, estudiantes, graduados), y permiten la formulación colectiva de políticas y decisiones de desarrollo institucional. De igual manera, se reconoce la contribución activa de estos grupos a la construcción colectiva del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), lo cual denota una cultura organizacional orientada a la gobernanza participativa.

La institución ha avanzado en el fortalecimiento del diálogo institucional con actores clave del entorno: sectores productivos, gremios, organizaciones sociales, entidades públicas, egresados, comunidades académicas y el propio Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

La institución cuenta con procesos estructurados de rendición de cuentas a nivel institucional y de facultades, que aseguran cobertura y descentralización en la divulgación de los resultados de la gestión.

Oportunidades de mejora

Aunque existen estructuras y órganos colegiados para la toma de decisiones, es necesario crear mecanismos que permitan incrementar la participación activa de actores internos y externos, especialmente en procesos de planeación y rendición de cuentas, como lo exigen los principios de gobernanza democrática y transparencia.

Aunque se realizan evaluaciones periódicas, es necesario robustecer los mecanismos de seguimiento, evaluación y socialización de resultados derivados de las decisiones estratégicas. Este componente debe estar articulado a sistemas de información confiables, análisis institucionales y espacios de retroalimentación que fortalezcan el aprendizaje organizacional. Así mismo, se recomienda ampliar los mecanismos de difusión de los resultados, especialmente aquellos generados por las facultades, unidades académicas y dependencias administrativas, a fin de consolidar una cultura de acceso a la información pública institucional.

Se requiere consolidar una cultura de sistematización rigurosa de las interacciones establecidas, sus resultados y su impacto. Estos desafíos requieren una gestión relacional más robusta, basada en indicadores de valor, canales de comunicación efectivos, trazabilidad institucional y capacidades analíticas fortalecidas.

Se hace necesario fortalecer la concepción de la rendición de cuentas como un espacio genuino de reflexión institucional. Esto requiere acciones sostenidas de sensibilización y formación a la comunidad universitaria. Igualmente, se requiere fortalecer los mecanismos de sistematización cualitativa y cuantitativa que permitan capturar las propuestas, percepciones y compromisos derivados de los espacios de rendición; para asegurar que las conclusiones de dichos ejercicios se traduzcan en acciones concretas, con mecanismos de seguimiento integrados a los sistemas de planeación, evaluación y mejora institucional. Así mismo, se requiere de mecanismos que permitan incrementar la participación de los diferentes grupos de interés en las audiencias públicas.

3.3. Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional

3.3.1. Característica 7: Administración y gestión

La aplicación de políticas administrativas en la Institución, corresponde a la aprobación de la normatividad interna por parte del Consejo Directivo. En este orden de ideas, la estructura organizacional se encuentra definida inicialmente en el Estatuto General y se organiza y desarrolla posteriormente en otras normas internas que permiten su ejecución y seguimiento, expedidas desde el mismo Consejo Directivo, el Consejo Académico y la Rectoría. El esquema de la estructura organizacional de la institución se consigna en el numeral 1.2 de este documento donde se organizan jerárquicamente el Consejo Directivo, el Consejo Académico, la Rectoría, la Secretaría General, las tres Vicerrectorías, las Facultades (Unidades Académicas), y las Unidades Administrativas.

El marco normativo macro o las políticas más generales se relacionan con el Plan Politécnico Estratégico -PPE- (largo plazo), el Estatuto General de 2008, los sistemas internos de evaluación y control como el Sistema Integrado de Gestión, el SIAC (Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad), MIPG, los estatutos y reglamentaciones que orientan la administración, la docencia, la investigación y la extensión. La gestión adopta principios de eficiencia, transparencia y sostenibilidad, orientados a fortalecer la misión institucional; y es a través de los informes de gestión presentados cada año a la comunidad, por medio de la rendición de cuentas, donde se refleja el trabajo realizado. Las políticas expedidas propenden por una administración efectiva de los recursos humanos, financieros y tecnológicos para apoyar las funciones sustantivas de la Institución. A continuación se relacionan las Políticas más relevantes relacionadas con la Docencia, la Investigación y la Extensión:

Tabla 19. Políticas Institucionales de Administración y Gestión

Administrativas	Docencia / Académicas	Investigación	Extensión
Acuerdo Directivo 10 de 2008. Estatuto General de la Institución	Acuerdo Directivo 03 de 1994 y Acuerdo Directivo 03 de 2024. Estatuto Docente. El estatuto de 1994 sigue activo para los docentes antiguos que no realizaron transición al de 2024. Los demás docentes se encuentran vinculados al Estatuto más reciente.	Acuerdo Directivo 06 de 2017. Define las políticas generales del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.	Acuerdo Directivo 17 de 2022. Por medio del cual se adopta el Reglamento de Extensión o proyección social y se deroga el Acuerdo directivo 11 de 2019.
Acuerdo Directivo 14 de 2018. Proyecto Educativo Institucional.	Ordenanza 15 de 2003 y Ordenanza 31 de 2023. Escala de remuneración para los docentes de la Institución.	Acuerdo Académico 29 de 2021. Establece los lineamientos generales de investigación, orientados a promover una cultura investigativa que responda a las necesidades del	Acuerdo Directivo 2 de 2023. Por medio del cual se actualiza la Política Institucional de Internacionalización en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y se deroga el

		entorno y contribuya al desarrollo local, regional, nacional e internacional	Acuerdo Directivo No. 4 del 30 de septiembre de 2013
Acuerdo Directivo 03 de 2017. Plan Politécnico Estratégico.	Acuerdo Directivo 05 de 2016. Adopta el Manual de Formación, Actualización y Perfeccionamiento del personal docente.	Acuerdo Directivo 02 de 2022. Establece el Reglamento de propiedad intelectual.	Acuerdo Directivo 19 de 2017. Por medio del cual se adopta la Política Institucional de graduados
Acuerdo Directivo 04 de 2016. Sistema de Planificación de la Institución	Acuerdo Académico 02 de 2011. Modelo Educativo Institucional	Resolución Rectoral 0906 de 2015. Establece el Comité de Ética en Investigación (CEPI)	Acuerdo Directivo 12 de 2016. Por el cual se crean los consultorios tecnológicos y se definen los mecanismos de operación.
Resolución Rectoral 336 de 2018. Política y Objetivos de Gestión	Acuerdo Directivo 07 de 2021. Establece las Políticas Curriculares para la Institución	Resolución Rectoral 0224 de 2007, modificada por la Resolución Rectoral 0232 de 2021. Programa Auxiliares de Investigación.	Acuerdo Directivo 21 de 2024. Por medio del cual se crea el Centro de idiomas del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
Resolución Rectoral 551 de 2023. Código de Buen Gobierno	Acuerdo Académico 44 de 2022. Establece los lineamientos para aplicación de las Políticas Curriculares	Resolución Rectoral 0611 de 2006. Reglamenta los Semilleros de Investigación	Resolución Rectoral 202305000154 de 2023. Por medio del cual se reglamenta y define el Consejo Editorial, se definen las características de la Editorial Politécnica y su sello y se actualiza la Resolución 765 del 26 de noviembre de 2012.
Acuerdo Directivo 05 de 2017. Política de Bienestar Institucional	Acuerdo Académico 16 de 2023. Establece condiciones para la formación Socio-humanística complementaria y la formación Básica en los programas académicos de la Institución.	Acuerdo Directivo 13 de 2020. Reglamenta el "Concurso de Mejores Trabajos de Grado de Estudiantes en Modalidad Investigativa"	

Fuente: https://www.politecnicojic.edu.co/presentacion-normativa-y-legal

Las políticas que se han implementado en la Institución fueron bien sustentadas y concebidas por toda la comunidad politécnica. La tabla relacionada con los logros del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2022-2025 referenciada en el análisis de la Característica 2 – Factor 1 y la tabla relacionada con el cumplimiento de dicho PDI, referenciada en el análisis de la Característica 4 – Factor 2, sintetizan los logros alcanzados a partir de la ejecución de las Políticas de Administración y Gestión mencionadas anteriormente. Los logros particulares en materia de docencia, investigación, extensión, bienestar institucional, proyección social, relacionamiento con graduados, entre otros, serán desarrollados en los análisis de los factores correspondientes a dichos asuntos.

Capacitación del personal administrativo

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en el marco de su PDI 2022-2025, Calidad Académica y Humana, a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC-2020-2030, identificando necesidades de cada una de las áreas, los resultados de la medición del Clima Organizacional, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Manual de Funciones y

Competencias Laborales de la Institución, resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral y aportes de la Comisión de Personal, define unas temáticas prioritarias para la contribución y el fortalecimiento de los conocimientos, competencias laborales y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Institución, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado; lo anterior, gira en torno a cuatro ejes temáticos establecidos, a saber: Gestión del Conocimiento y la Innovación; Creación de Valor Público; Transformación Digital; Probidad y Ética de lo Público.

Las necesidades de capacitación se identifican a partir del diligenciamiento del formato FGH01 "identificación de las necesidades de capacitación del personal administrativo", enviado a los Jefes de oficina, sin embargo, también se realiza una encuesta a todos los funcionarios, y se tiene en cuenta la última medición del clima organizacional. Con el propósito de cubrir las temáticas de mayor interés, para cada uno de los saberes dentro de los ejes de formación, para el personal de la Institución. Según el recurso disponible para la vigencia, se identifican las capacitaciones con mayor porcentaje de ocurrencia en las respuestas para ser incluidas dentro del Plan Institucional de Capacitación.

Estímulos e incentivos

El programa de incentivos de la institución tiene por objeto principal, reconocer el desempeño sobresaliente en los funcionarios de la Institución y procurar a su vez la motivación del recurso humano de la Entidad, valorando objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los funcionarios en el ejercicio de sus funciones cotidianas. Todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la institución en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, son beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos de la institución. Los incentivos concedidos a los empleados de la Institución en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no modifican el régimen salarial y prestacional de los empleados; son personales e intransferibles por parte del funcionario que resulte beneficiado; y se entregan únicamente para el incentivo seleccionado. Entre los beneficios de dicho plan se pueden encontrar:

- Selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y del mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
    - Incentivos no pecuniarios
    - Incentivos pecuniarios mejor empleado
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
- Incentivos pecuniarios mejores equipos de trabajo

- Incentivos no pecuniarios para los equipos de trabajo

Tabla 20. Personal administrativo beneficiario de capacitaciones e incentivos

Personal Administrativo beneficiado con estímulos			
Año	**Línea de base**	**Valor esperado**	**Logro**
2022	—-	180	177
2023	177	180	218
2024	218	180	180
Personal Administrativo beneficiado con capacitación			
Año	**Línea de base**	**Valor esperado**	**Logro**
2022	200	200	200
2023	200	220	230
2024	230	240	240

Fuente: Dirección de Gestión Humana, 2025.

Promoción del personal administrativo

Los empleados de carrera administrativa regidos por la Ley 909 de 2004, no tienen un escalafón. Su movilidad se realiza entre niveles jerárquicos de empleo y grados salariales. Los Encargos son el mecanismo más recurrente para la movilidad en el empleo. Este se encuentra regulado mediante resoluciones administrativas que recogen los requisitos mínimos de ley, se soportan mediante estudios técnicos, que respetan el debido proceso, la transparencia y la publicidad. Se dan garantías de reclamación y por norma estas pueden ser resueltas por la Comisión de Personal o en última instancia por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC. Adicionalmente, los funcionarios también pueden ejercer un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo, beneficiando, tanto empleados docentes como administrativos.

Para el caso de los empleados administrativos la institución realizó ajustes a los requisitos de estudio y experiencia, adecuados al perfil de los empleos a proveer, requisitos que son mínimos para el nombramiento y el ejercicio del empleo. Con ello se facilitó la movilidad entre los niveles jerárquicos, dado que muchos empleados no tenían dicha experiencia acreditada.

Tabla 21. Número de promociones internas por año

2022			
Nivel jerárquico	**Publicados**	**Desiertos**	**Encargados**
Asistencial	10	4	**6**
Técnico	9	1	**8**
Profesional	10	5	**5**
Total	29	10	**19**
2023			
Nivel jerárquico	**Publicados**	**Desiertos**	**Encargados**

Asistencial	23	14	**11**
Técnico	8	3	**5**
Profesional	9	4	**3**
Total	40	21	**19**
2024			
Nivel jerárquico	**Publicados**	**Desiertos**	**Encargados**
Asistencial	14	11	**3**
Técnico	4	1	**3**
Profesional	17*	7	**9**
Total	35	19	**15**
* Estudio en publicación			

Fuente: Dirección de Gestión Humana, 2025.

La provisión de los empleos y el registro de las vacantes presentadas, es una labor que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de MIPG. Se encuentra previsto en los planes a cargo de esta Dirección, particularmente en el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión del Empleo, siendo parte del Plan Estratégico del Talento Humano PETH, integrado a la plan de acción y al plan estratégico institucional, en los términos del Decreto 612 de 2018.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la aplicación de políticas y procesos de administración y gestión, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 939 participantes, entre ellos directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente favorable por parte de la comunidad académica frente a la eficiencia de la aplicación de políticas y procesos de administración y gestión en los distintos ejes misionales de la institución. La gestión de la docencia (71,67%) y de la investigación (70,50%) son las dimensiones mejor valoradas, seguidas por la extensión y proyección social (68,80%) y la internacionalización (63,68%). Sin embargo, los niveles de neutralidad, particularmente en lo relacionado con la internacionalización (29,71%) y la extensión (25,77%), así como los porcentajes de desacuerdo, aunque relativamente bajos, indican oportunidades de mejora. Estos hallazgos sugieren la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos administrativos y de gestión, especialmente en aquellas áreas con menor nivel de acuerdo, promoviendo acciones que garanticen mayor articulación, visibilidad, impacto y participación institucional en los distintos ámbitos del quehacer académico.

3.3.2. Característica 8: Procesos de comunicación

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid reconoce la importancia de una comunicación institucional transparente, asertiva y alineada con su compromiso social y académico. Para ello, cuenta con diversos mecanismos de comunicación interno y externo que garantizan la coherencia de los mensajes, la integración de procesos y la construcción de una identidad institucional fuerte.

Los públicos internos son los integrantes de la comunidad Poli, que están en permanente interacción con la Institución y que tienen una vinculación directa con la misma, son los integrantes del Consejo Directivo y el Consejo Académico (organismos decisorios); los empleados administrativos (de libre nombramiento y remoción, o funcionarios públicos de carrera administrativa o nombramiento provisional), los docentes de planta u ocasionales, docentes de cátedra, los contratistas y, por supuesto, los estudiantes que se encuentran matriculados en alguno de los programas de pregrado, posgrado o educación continua.

Los públicos externos (o grupos de interés o stakeholders) son aquellas personas, grupos y entidades que tienen relación con la Institución, y mantienen interés o influencia permanente. Se trata de los entes gubernamentales, como la Gobernación de Antioquia, el Ministerio de Educación Nacional, los entes descentralizados, y las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas, los medios de comunicación, las comunidades de las zonas aledañas donde la Institución tiene presencia (Sede Principal - Medellín; Centros Regionales de Oriente - Rionegro y Urabá - Apartadó), y las empresas y organizaciones con quienes la Institución ha suscrito convenios o contratos.

Canal de atención al público

Para el caso de la Oficina Asesora de Comunicaciones el sistema de información para la comunicación interna y externa es el módulo "Te Oigo", una plataforma digital que permite la radicación, seguimiento y gestión de manera eficiente de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Denuncias (PQRSD) de manera ágil y organizada. Este actúa como un módulo del Servicio al Ciudadano para la asignación, control y cierre de cada solicitud. También se dispone de canales tradicionales como la ventanilla única de radicación, atención presencial, telefónica y virtual, lo que permite ampliar el alcance de la comunicación con los usuarios.

Mecanismos de comunicación interna

- Boletín informativo PoliNET: Su objetivo es informar sobre las noticias más relevantes de las unidades de gestión y dependencias. Este boletín cuenta con periodicidad de dos veces por semana y su difusión se realiza por correo electrónico, a todo el personal buscando promover un acceso equitativo a la información.
- Correo electrónico: El envío de información institucional a través del correo electrónico está estructurado para garantizar una comunicación efectiva, segmentada y oportuna con la comunidad académica y administrativa. Alertas institucionales para información urgente y de

alto impacto, boletines con noticias de interés general, comunicaciones sobre eventos académicos y administrativos, así como contenidos especiales que destacan logros, reconocimientos o hechos relevantes para la institución.

- Fondos de Pantalla de la Red Lan: Los fondos de pantalla de la red LAN en la sede Medellín funcionan como un tablero digital en los computadores disponibles para administrativos, estudiantes y docentes, permitiendo la difusión de información institucional de manera visual y directa. Este recurso se actualiza mensualmente con contenidos relevantes para la comunidad universitaria.

Mecanismos de comunicación interna y externa

- Página Web: permite visibilizar las noticias, eventos y contenidos relevantes de la institución, garantizando un acceso oportuno a la información. Las actualizaciones se realizan de acuerdo con los hechos noticiosos del día y las solicitudes de publicación de las diferentes dependencias.
- Noticias PoliAvanza: es un formato de video que se realiza de forma quincenal, contando las noticias más relevantes de la institución, permitiendo una conexión más cercana y dinámica con la comunidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la interacción con los públicos internos y externos.
- Redes Sociales: La institución cuenta con presencia en cinco redes sociales institucionales: X, Instagram, Facebook, TikTok y YouTube, a través de las cuales se crea, publica y difunde contenido académico, informativo y educativo. Estas plataformas permiten fortalecer la comunicación con la comunidad, ampliar el alcance de la información y fomentar la interacción con los diferentes públicos.

Mecanismos de comunicación externa

- “Free Press” y medios de comunicación: La institución realiza la evaluación, cuantificación y valoración del impacto de los mensajes originados en la institución y publicados por los medios de comunicación masiva. La difusión de la información se realiza de manera masiva y segmentada a medios locales, regionales y nacionales, periodistas independientes y líderes de opinión, asegurando que los mensajes institucionales lleguen de manera estratégica a cada audiencia.
- Valla Digital: Las vallas digitales ubicadas en los predios de la institución, con visibilidad hacia la glorieta de la calle 10 y la Avenida Las Vegas, son un canal estratégico para la

difusión de mensajes institucionales gráficos con alta luminosidad. Su rotación continua permite impactar a un alto número de personas que transitan por la zona, influenciada por importantes arterias viales, actividades comerciales y una de las estaciones de mayor flujo del Metro de Medellín.

- Ferias educativas: son un mecanismo de promoción institucional mediante el cual el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ofrece y visibiliza su oferta académica de pregrados y posgrados en colegios, empresas y diferentes sectores. Estas ferias permiten fortalecer la presencia institucional en diversos espacios.

Mecanismos Pedagógicos y de impacto social

- Campaña "Yo amo al Poli": logramos destacar la historia, los valores y las contribuciones del Poli al desarrollo académico y social del país.
- Campaña “Yo voy al Poli a”: fomentamos una cultura de responsabilidad y cuidado colectivo, garantizando la preservación de los espacios para las generaciones futuras y fortaleciendo la colaboración entre los miembros de nuestra comunidad educativa.
- Campaña “Entre todos nos cuidamos”: generamos conciencia sobre la importancia de la cooperación, la prevención y la responsabilidad compartida en la construcción de un espacio más seguro para todos.
- Campaña “Yo recibo un trato digno”: fortalecemos una cultura basada en el reconocimiento de los derechos y deberes de cada persona, garantizando un ambiente institucional donde prevalece la convivencia armónica y el trato digno.
- Campaña “Prevención del consumo de drogas”: jornadas de sensibilización y acompañamiento los días jueves y viernes, brindando información y promoviendo el acceso a controles y espacios de apoyo para la comunidad.
- Campaña Poliregión: enfocada en fortalecer la conexión entre las comunidades educativas de la sede principal y las regionales. A través de activaciones digitales y presenciales.
- Campaña “El Poli Cumple”: resalta los logros institucionales en infraestructura, equipamiento, avances académicos e investigación en todas las regiones donde tiene presencia. Visibilizamos el cumplimiento del Plan de Acción Institucional 2022-2025 y el impacto de nuestra gestión.

Como mecanismo para la evaluación y actualización de las estrategias de información y comunicación institucional, la Oficina Asesora de Comunicaciones del Politécnico Colombiano

Jaime Isaza Cadavid llevó a cabo la "Encuesta de impacto de los medios de comunicación y mecanismos de participación" con el fin de conocer la percepción de los usuarios sobre los medios institucionales. En 2024, se recopilaron 139 respuestas de diferentes grupos de la comunidad politécnica. La mayoría de los encuestados fueron estudiantes, seguidos por docentes y empleados. Se observa una baja participación de contratistas, lo que puede indicar una menor interacción de este grupo con los medios institucionales. La encuesta incluyó preguntas cerradas sobre estos aspectos y una pregunta abierta para recoger sugerencias y comentarios. Algunos de los resultados más relevantes fueron los siguientes:

- El correo institucional y el portal web continúan siendo los medios más conocidos y utilizados por la comunidad politécnica. El boletín PoliNet también tiene una presencia destacada, aunque su alcance es menor. Las vallas y carteleras siguen siendo importantes como medios físicos de comunicación dentro del campus. Además, las redes sociales como Instagram y Facebook han ganado visibilidad, aunque su uso aún es menor en comparación con los canales principales.
- La percepción general de la calidad de la información institucional es positiva.
- Los tiempos de publicación de la información institucional fueron bien valorados en general.
- Los datos indican que la mayoría de los encuestados consulta los medios institucionales con frecuencia u ocasionalmente.

Las principales plataformas digitales de la Institución muestran un incremento significativo de seguidores y participación, lo que demuestra el fortalecimiento del posicionamiento institucional y la interacción con los públicos. Por su parte, el boletín PoliNET, el uso de la red LAN y los Mecanismos Pedagógicos y de impacto social han sido herramientas clave para mantener informada a la comunidad académica y administrativa de manera organizada y oportuna

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre las plataformas tecnológicas que permiten la conectividad y el desarrollo de procesos académicos y administrativos, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 939 participantes, entre ellos directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva de la comunidad académica respecto a la pertinencia, accesibilidad, seguridad y usabilidad de las plataformas tecnológicas institucionales. Las herramientas evaluadas, como Polivirtual, Universitas XXI, Polidinámico y la página web institucional, obtuvieron niveles de acuerdo superiores al 80%, destacándose especialmente la página web (86,47%) y el ambiente virtual de aprendizaje Polivirtual (85,73%).

Estos datos evidencian que la institución ha consolidado un entorno tecnológico favorable para el desarrollo de los procesos académicos y administrativos, garantizando conectividad y funcionalidad para sus usuarios. No obstante, los porcentajes de neutralidad, que oscilan entre el 11% y el 16%, así como los bajos, pero existentes niveles de desacuerdo, indican oportunidades de mejora en términos de capacitación, optimización de funcionalidades y fortalecimiento del soporte técnico, con el fin de asegurar una experiencia más efectiva e inclusiva para todos los miembros de la comunidad académica.

3.3.3. Característica 9: Capacidad de gestión

La Constitución Política de Colombia establece la clasificación de los empleos en la Administración Pública y sienta el Principio del Mérito para el ingreso a los cargos de Carrera Administrativa. Mediante la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, se prevén los planes y las plantas de empleos como instrumentos de ordenación del empleo. En el artículo 15 se dispone el deber de elaborar el plan anual de vacantes y en el artículo 17 se indica el alcance que deben tener los planes de previsión de empleos.

El empleo público en dicha ley, como núcleo básico de la estructura de la función pública, se agrupa en cuadros funcionales de acuerdo con la naturaleza general de sus funciones, sus responsabilidades y los conocimientos y/o competencias comunes, según está previsto en el Manual de Funciones (Decreto 785 de 2005, Decreto 815 de 2018); se determinan allí las clases de nombramiento, así como el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. El Decreto Ley 785 de 2005 establece el sistema de nomenclatura y la clasificación de las funciones y requisitos de los empleos. Según la naturaleza general de las funciones, los empleos se agrupan por niveles jerárquicos: nivel directivo, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico, nivel asistencial.

La Ley 909 de 2004, en su artículo 15 señala que corresponde a las unidades de personal, como estructura básica de la gestión de talento humano elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes. De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, los manuales de funciones y competencias laborales establecen las funciones esenciales de los empleos y los requisitos exigidos para su ejercicio.

Los cargos de nivel Directivo y Asesor que conforman el liderazgo de las unidades académicas, administrativas y de extensión en la institución son cargos de libre nombramiento y remoción, y se rigen por la Ley 909 de 2004; así mismo, los requisitos de nombramiento y sus funciones se

encuentran establecidas en el Manual de funciones y competencias laborales de la institución. El Rector, los Vicerrectores, el Secretario General, los Decanos y los Directores son empleados del nivel Directivo; los Asesores y Jefes de Oficina son del nivel Asesor. Actualmente, la Institución cuenta con los siguientes cargos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo:

Tabla 22. Cargos de libre nombramiento y remoción en la Institución

Nivel	Comisión	Nombramiento ordinario	Vacante	Total
Directivo	3	17	0	20
Asesor	0	5	0	5

Fuente: Plan Anual de Vacantes, 2025.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre el liderazgo, integridad e idoneidad del cuerpo directivo de la institución, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 914 participantes, entre ellos empleados, estudiantes y profesores. Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente positiva por parte de la comunidad institucional frente al desempeño del cuerpo directivo de la institución. Cerca del 66% de los participantes manifiestan estar de acuerdo en que los directivos ejercen sus funciones con liderazgo, integridad e idoneidad, lo que indica un nivel importante de confianza y reconocimiento hacia su gestión.

Sin embargo, los porcentajes de neutralidad, que superan el 25% en todos los ítems, junto con niveles de desacuerdo cercanos al 8%, señalan la necesidad de seguir fortaleciendo la comunicación, la cercanía y la visibilidad del liderazgo institucional. Estos hallazgos invitan a continuar promoviendo prácticas directivas más participativas, transparentes y coherentes con los principios institucionales, con el fin de afianzar el compromiso y la legitimidad del cuerpo directivo ante toda la comunidad académica.

En cuanto a los procedimientos y mecanismos para la designación de cargos directivos en la institución, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 568 participantes, entre ellos directivos, empleados y profesores. Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva entre los profesores, empleados y directivos académicos respecto a la aplicación de mecanismos transparentes para la designación de cargos directivos y la asignación de funciones en la institución. El 70,25% de los participantes considera que estos procedimientos se realizan conforme a los estatutos y normas institucionales, lo cual refleja un nivel importante de confianza en el marco normativo vigente.

No obstante, los porcentajes más bajos de acuerdo en relación con la idoneidad de las designaciones (59,33%) y la coherencia en la asignación de funciones (62,50%), junto con niveles de neutralidad cercanos al 30% y desacuerdos superiores al 9%, indican la necesidad de fortalecer la transparencia y la percepción de legitimidad en estos procesos. En este sentido, es fundamental seguir promoviendo prácticas de selección más visibles, participativas y alineadas con criterios de mérito y perfil profesional, así como mejorar la comunicación institucional sobre los procedimientos que respaldan dichas decisiones.

3.3.4. Característica 10: Recursos de apoyo académico

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se caracteriza por garantizar los recursos necesarios para dar cumplimiento óptimo a su Proyecto Educativo Institucional y por contar con unos recursos de apoyo académico adecuados para el desarrollo de las funciones misionales y el bienestar de la Comunidad Politécnica. A continuación, se describen aspectos importantes sobre los recursos bibliográficos, los laboratorios, los recursos de aprendizaje e información, entre otros.

Recursos bibliográficos

El tipo y número de recursos bibliográficos disponibles en la Biblioteca Tomás Carrasquilla de la sede Medellín, y las bibliotecas de los Centros Regionales, se pueden observar en la siguiente tabla:

Tabla 23. Recursos bibliográficos de la Institución

Recursos	Sede Central (Poblado)	Centro Regional Urabá (Apartadó)	Centro Regional Oriente (Rionegro)	Totales
Número de Volúmenes de Colección Total	39.978	6.444	9.584	56.006
Número de Títulos de Libros	22.930	4.355	8.584	35.869
Número de Ebooks	458.905 (15 plataformas)			
Bases de Datos	93			
Número de Títulos de Publicaciones Seriadas	350	74	77	501
Número de Ítems de Publicaciones Seriadas	16.377	1.147	1.381	18.905

Fuente. Coordinación Sistema de Bibliotecas, 2025.

La renovación y/o suscripción a los recursos electrónicos se realizan por un año, de acuerdo a la fecha de vencimiento, La adquisición de material bibliográfico, se realiza unificada para las tres bibliotecas del sistema una vez al año, según lo establecido en el Manual de Gestión de Colecciones (FDGB 06)

Desde finales de 2023 entró en funcionamiento ExLibris ALMA, Sistema Integral de Gestión Bibliotecaria de última generación que proporciona servicios unificados en la nube y la trazabilidad

en los flujos de trabajos y procesos del Sistema de Bibliotecas SIBU PCJIC del PCJIC. De igual manera, se suma a ExLibris Alma, el descubridor PRIMO que optimiza la búsqueda y recuperación de información de materiales impresos, electrónicos y digitales en una sola interfaz, brindando una experiencia intuitiva y mejorada para nuestros usuarios.

El repositorio institucional ÍCARUS, a disposición de la comunidad Politécnica desde finales del 2023, permite organizar, almacenar, preservar y difundir de manera abierta la producción intelectual resultante de la actividad académica e investigativa de la institución. En él se podrá encontrar toda la producción bibliográfica, académica, científica, artística y cultural, clasificada por comunidades: libros, revistas, productos de investigación y trabajos de grado, entre otras: https://repositorio.elpoli.edu.co/home.

A través del SIBU, la Institución cuenta con un Programa de Formación de Usuarios, dirigido a estudiantes, docentes, egresados, investigadores y personal administrativo de la comunidad politécnica; con el objetivo de desarrollar habilidades de acceso y uso crítico de información, para el manejo de herramientas de información especializada por parte de la comunidad académica del Politécnico JIC.

Tabla 24. Cifras programa de capacitación de usuarios y atención en biblioteca 2024-2

Número Capacitaciones	150	19	61	230
Usuarios Capacitados	1.989	493	1.277	3.759

Fuente: Boletín estadístico PCJIC, 2024

La Institución ha realizado inversiones importantes en recursos bibliográficos y en suscripción de bases de datos en pro de la ampliación y actualización del conocimiento de su comunidad. En el año 2024 se invirtieron de 1.805.387.832 millones de pesos para el fortalecimiento de los servicios del Sistema de Bibliotecas, incluyendo la compra de materiales bibliográficos y la suscripción a bases de datos.

Tabla 25. Presupuesto de inversión Sistema de Bibliotecas 2020 - 2024

Año	Presupuesto de inversión Sistema de Bibliotecas
2020	$ 296.080.000,00
2021	$ 611.600.327,00
2022	$ 830.899.223,00
2023	$ 625.608.132
2024	$ 1.042.341.687,00

Fuente: Coordinación de Bibliotecas, 2025.

En cuanto a la circulación y uso de los materiales bibliográficos, a continuación se muestra la cantidad de préstamos de libros que hace la comunidad institucional y las estadísticas de uso de dichos recursos.

Tabla 26. Estadísticas préstamo recursos físicos 2020 - 2024

Préstamos	2020	2021	2022	2023	2024
Total	1.957	208	4.064	8.105	9.328

Fuente: Coordinación de Bibliotecas, 2025

Tabla 27. Estadísticas de uso catálogo 2020 – 2024

Perfil de usuario	2020	2021	2022	2023	2024
Docentes de cátedra	126.593	117.545	122.069	131.971	240.626
Docentes de tiempo completo					
Egresados					
Estudiante Pregrado					
Estudiantes de posgrado					
Investigadores					
Personal administrativo					
Sin login					
Total					

Fuente: Coordinación de Bibliotecas, 2025

Laboratorios de docencia e investigación

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, comprometido con la formación integral con programas de calidad, orienta recursos y realiza esfuerzos por el cumplimiento de la normatividad en la infraestructura física de los laboratorios, para que, semestre a semestre, se desarrollen las actividades práctico-experimentales que soportan las distintas asignaturas de cada uno de los programas académicos y las actividades propias de los laboratorios de investigación y de aquellos que se asocian con los Consultorios Tecnológicos en funcionamiento. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que una gran cantidad de aulas cuentan con ayudas audiovisuales, algunas aulas de cómputo cumplen la función de laboratorio para programas, según su naturaleza y área del conocimiento, por la necesidad de software especializado o específico; así mismo, los escenarios deportivos cumplen la función de laboratorios para los programas de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes.

Tabla 28. Número de aulas con ayudas audiovisuales y laboratorios de la infraestructura Institucional

Número aulas y laboratorios	Sede Central (Poblado)	Centro de Laboratorios y Experimentación - CLE (Bello)	Centro Regional Oriente	Centro Regional Urabá
Aulas con ayudas audiovisuales	120	6	17	20
Aulas de Cómputo	24	5	2	2
Laboratorios	17	34	7	3
Talleres especializados (Aula Taller)	7	0	0	0
Espacios Deportivos	12	0	2	3

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, 2025.

En total, se relacionan 90 laboratorios, de los cuales 3 pertenecen a la Facultad de Administración, 15 a la Facultad de Ciencias Agrarias, 6 a la Facultad de Ciencias y Educación, 4 a la Facultad de Comunicación Audiovisual, 19 a la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes y 17 a la Facultad de Ingeniería; los restantes 26 se refieren a salas de cómputo y de micros. Del listado de laboratorios 6 se utilizan, adicionalmente, como laboratorios de investigación: “GHYGAM”, Sanidad Vegetal, Edafología / Suelo Planta, Biotecnología Animal (Andrología), Biotecnología Animal (Embriología), Física y Óptica.

Tabla 29. Laboratorios de docencia e investigación PCJIC

No	Nombre del laboratorio	Facultad	Sede
1	Control de Calidad y Diseño de Plantas	ADM	Centro de laboratorios y experimentación
2	Métodos y Medida del Trabajo	ADM	Centro de laboratorios y experimentación
3	Máquinas y Herramientas	ADM	Centro de laboratorios y experimentación
4	Metrología	ING	Centro de laboratorios y experimentación
5	Bioquímica y Nutrición.	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
6	Biología, Microbiología, Fitopatología y genética	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
7	Suelos y Tejidos Vegetales.	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
8	Anatomía y Fisiología Animal.	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
9	Biotecnología Vegetal.	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
10	Botánica.	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
11	Entomología	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
12	Instrumental	CE	Centro de laboratorios y experimentación
13	Tecnología Química Industrial y de Laboratorio.	CE	Centro de laboratorios y experimentación
14	Telecomunicaciones	ING	Centro de laboratorios y experimentación
15	Ventilación y Temperaturas extremas.	ING	Centro de laboratorios y experimentación
16	Ruido, Vibraciones y Radiaciones	ING	Centro de laboratorios y experimentación
17	Iluminación, incendios y explosiones	ING	Centro de laboratorios y experimentación
18	Contaminantes químicos	ING	Centro de laboratorios y experimentación
19	Diseño Geométrico de Vías	ING	Centro de laboratorios y experimentación
20	Diseño Geométrico de Vías	ING	Centro de laboratorios y experimentación
21	Topografía, Topografía 1, Topografía 2.	ING	Centro de laboratorios y experimentación
22	Mecánica de Suelos	ING	Centro de laboratorios y experimentación
23	Pavimentos	ING	Centro de laboratorios y experimentación
24	Estructuras de Hormigón (concretos)	ING	Centro de laboratorios y experimentación
25	Recursos Hídricos	ING	Centro de laboratorios y experimentación

26	Electrónica Análoga	ING	Centro de laboratorios y experimentación
27	Electrónica Análoga	ING	Centro de laboratorios y experimentación
28	Sistemas Digitales II	ING	Centro de laboratorios y experimentación
29	Química General	CE	Centro de laboratorios y experimentación
30	Física del movimiento	CE	Centro de laboratorios y experimentación
31	“GHYGAM”	ING	Centro de laboratorios y experimentación
32	Sanidad Vegetal	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
33	Línea de profundización en Biotecnología Vegetal	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
34	Laboratorio Ambiental de Gestión del Recurso Hídrico (LAGREH)	CE	Centro de laboratorios y experimentación
35	Edafología/Suelo Planta	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
36	Física y Óptica	CE	Centro de laboratorios y experimentación
37-40	4 Salas de sistemas	N.A	Centro de laboratorios y experimentación
41 -62	22 Salas de micros	N.A	Poblado
63	Laboratorio de riegos y maquinaria agrícola	CAG	Niquia
64	Laboratorio de riegos y maquinaria agrícola	CAG	Niquia
65	Laboratorio de riegos y maquinaria agrícola	CAG	Niquia
66	Laboratorio de riegos y maquinaria agrícola	CAG	Niquia
67	Biotecnología animal - Andrología	CAG	Centro de laboratorios y experimentación
68	Estudio de Televisión	CAU	Medellín
69	Aula Sonora	CAU	Medellín
70	Aula Interactiva	CAU	Medellín
71	Laboratorio de Medios	CAU	Medellín
72	Aula de Masoterapia 1	EFRD	Poblado
73	Aula de Masoterapia 2	EFRD	Poblado
74	Aula de Audición	EFRD	Poblado
75	Salón Aula de Motricidad	EFRD	Poblado
76	Salon de Fisioterapia	EFRD	Poblado
77	Aula Especializada de Deportes de Combate	EFRD	Poblado
78	Laboratorio de Gimnasia, Rítmica, Baile y Expresión Corporal	EFRD	Poblado
79	Cancha de Voleibol Piso	EFRD	Poblado
80	Placa polideportiva (Balonmano y Fútbol Sala)	EFRD	Poblado
81	Cancha Tenis de Campo	EFRD	Poblado
82	Coliseo Cubierto Polideportivo	EFRD	Poblado
83	Pista de Atletismo	EFRD	Poblado
84	Cancha de Baloncesto (Externa)	EFRD	Poblado
85	Cancha Voleibol Piso 2	EFRD	Poblado
86	Cancha Voleibol Playa	EFRD	Poblado
87	Gimnasio al Aire Libre	EFRD	Poblado
88	Piscina	EFRD	Poblado
89	Cancha de Fútbol Sintética	EFRD	Poblado
90	Gimnasio Levantamiento de Pesas	EFRD	Poblado

Fuente: Coordinación Centro de Laboratorios, Prácticas y Experimentación, 2025.

Recursos de aprendizaje e información

A través de la Coordinación de Nuevas Tecnologías Educativas y Polivirtual, la Institución cuenta con una infraestructura de vanguardia que impulsa la transformación digital en la institución. Uno de sus pilares fundamentales es la plataforma LMS Moodle, la cual aloja todos los cursos 100% virtuales y aquellos diseñados para complementar la presencialidad. Semestre tras semestre, esta plataforma se consolida como una herramienta esencial en la gestión académica y el aprendizaje en línea, brindando acceso a contenidos, evaluaciones y recursos interactivos.

Tabla 30. Asignaturas virtuales y de apoyo a la presencialidad 2021-2024

# Asignaturas	Año / Semestre	Modalidad	# Estudiantes matriculados
45	2021-1	Virtual	2104
569	2021-1	Apoyo a Presencialidad	11762
46	2021-2	Virtual	1985
514	2021-2	Apoyo a Presencialidad	10698
42	2022-1	Virtual	1683
327	2022-2	Apoyo a Presencialidad	7375
36	2022-1	Virtual	1519
342	2022-2	Apoyo a Presencialidad	7591
29	2023-1	Virtual	750
316	2023-2	Apoyo a Presencialidad	6903
45	2023-1	Virtual	802
2771	2023-2	Apoyo a Presencialidad	4763
43	2024-1	Virtual	901
352	2024-2	Apoyo a Presencialidad	6712
37	2024-1	Virtual	661
274	2024-2	Apoyo a Presencialidad	5518

Fuente: Coordinación de Nuevas Tecnologías Educativas, 2025.

Como apoyo a los procesos de capacitación, actualización y educación continua de la institución desde la Coordinación de Nuevas Tecnologías Educativas se apoyan el Diplomado en Docencia Universitaria, el Curso de Maestros Digitales (Niveles 1, 2 y 3) y el Diplomado en Violencias Basadas en Género.

Tabla 31. Participantes en cursos de apoyo a la docencia

Curso	2020	2021	2022	2023	2024
Docencia Universitaria	174	110	81	208 (Incluye convenio SESA)	58
Maestros Digitales	2361	1034	382	460	369
Diplomado en Violencias Basadas en Género	-----	-----	-----	-----	709

Fuente: Coordinación de Nuevas Tecnologías Educativas, 2025.

En cuanto a la producción de contenidos educativos, la Coordinación de Nuevas Tecnologías Educativas cuenta con un moderno estudio de grabación de video, equipado para la creación de material audiovisual de alta calidad, transversal a todas las dependencias y las Facultades de la institución. Asimismo, dispone de un completo estudio de grabación de audio, ideal para la elaboración de podcast, narraciones y otros recursos auditivos que enriquecen la experiencia de aprendizaje.

Recursos Tecnológicos

La Coordinación de Informática Corporativa presta los siguientes servicios con el personal Técnico y Profesional vinculado: Desarrollo y soporte de aplicaciones y servicios; Adquisición, actualización y mantenimiento a la infraestructura informática (data center, equipos cliente, seguridad perimetral); Administración del servicio de correo electrónico; Administración del servicio de red institucional y de red wifi; Administración del servicio de Internet; Servicio de Mesa de Ayuda (Outsourcing); Servicio de impresión y copias (Outsourcing).

Para el desempeño de las labores académicas y administrativas del personal administrativo, docentes y estudiantes, se dispone de los siguientes recursos tecnológicos.

Tabla 32. Recursos tecnológicos disponibles en la Institución, 2024

Recursos	**Sede Medellín (Poblado)**
Canal dedicado	1000 Mbps
Puntos de Red para acceso a Internet	1.500
Computadores para uso Estudiantes	437
Salas de Cómputo	383
Biblioteca	44
Laboratorios de Práctica	10
Totales por ubicación	**437**
Computadores para uso Personal Administrativo y Docente	
Número de Computadores para uso de empleados	653
Número de Computadores para uso de docentes de Tiempo Completo	180
Totales por ubicación	833
Gran total computadores	**1.270**
Plataforma utilizada para la virtualización de actividades académicas	**Moodle**
Cobertura Red Inalámbrica	90%
Recursos	**Centro Regional Oriente (Rionegro)**
Ancho de Banda	650 Mbps
Puntos de Red para acceso a Internet	96
Computadores para uso Estudiantes	
Salas de Cómputo	63
Biblioteca	11
Laboratorios de Práctica	5
Totales por ubicación	79
Computadores para uso Personal Administrativo y Docente	
Número de Computadores para uso de empleados	15
Número de Computadores para uso de docentes de Tiempo Completo	1
Totales por ubicación	16
Gran total computadores	95
Recursos	**Centro Regional Urabá (Apartadó)**
Canal dedicado	120Mbps
Puntos de Red para acceso a Internet	60
Computadores para uso Estudiantes	65
Salas de Cómputo	60
Biblioteca	5
Laboratorios de Práctica	0
Totales por ubicación	65
Computadores para uso Personal Administrativo y Docente	
Número de Computadores para uso de empleados	7
Número de Computadores para uso de docentes de Tiempo Completo	1
Totales por ubicación	8
Gran total computadores	73

Recursos	Centro de experimentación Bello
Banda Ancha	600 Mbps
Puntos de Red para acceso a Internet	151
Computadores para uso Estudiantes	99
Salas de Cómputo	99
Biblioteca	0
Laboratorios de Práctica	0
Totales por ubicación	99
Computadores para uso Personal Administrativo y Docente	
Número de Computadores para uso de empleados	19
Número de Computadores para uso de docentes de Tiempo Completo	0
Totales por ubicación	19

Fuente: Coordinación de Informática Corporativa, 2025.

Adicionalmente, en las salas de micros y los laboratorios correspondientes se encuentra instalado el software requerido para el desarrollo de las actividades académicas, según las necesidades de los diferentes programas académicos. Dentro del listado de software específico para la formación podemos encontrar: NetBeans IDE 2.1, Visual Studio Code, Dev C++, Cisco Packet Tracer, InkScape, OCS Inventory, NetBeans IDE 18, Resolve, Maxon Cinema, Suite Adobe, NetBeans IDE 21, Java 8, Java SE Development Kit 18, Keyshot 2023, Microsoft SQL Server 2008, VS Code, Oracle VM VirtualBox, Promodel 2016, Rhino 8, Siemens Solid Edge 2024, NetBeans IDE 13, Arduino, Autodesk, Intellij IDEA, Java Dev Kit 18, Node Js, Virtual Box, Oracle Database, Python, R 4.4.1, R Studio, Scilab, Soap VI, Web Advisor, Cisco Packet Tracer 6.2, GitBash, Java SE17, Python Launcher, Roblox, Topo, Web Companion, R 4.3.3, NetBeans, Quick Pallet Maker, Thonny, Studio 3T, Open LCA, Ultimaker Cura 5.6.0, SQL Server 2018, JDK 17, JDK 22, OCS Inventory NG, PyCharm Community,Q Gis 3.36, Python 3.11 - 3.12, Ruby 3.2.3, SQL Server 2022, SQL Server Management Studio, QTArmSim, SQL Developer, Eclipse, Java SE Dev Kit 18, Java SE Dev Kit 19, Oracle Database 21c, Power BI, QGIS 3.22.5, New Plexi 2.0, Python 3.11 - 3.12, ArcGIS, Visual Studio Code + Extensiones, CISCO Packet Tracer Student, Media Player Classic, MySQL Workbench, Docker Desktop, Oracle Database 21 Express, OCS Inventory NG Agent, Firebird 3.0.2, JDK 18, OBS Studio, Promodel 7.0, Scratch 3, Teracopy, R 4.1.1, DaVinci Resolve, VLC Media, Brave, Docker, Postman.

Tabla 33. Inversión en software especializado, activos de información, computadores, pantallas, video beam, etc.

Inversión realizada en los últimos años	Software especializado y activos de información	Compra de computadores, pantallas, videobeam, etc otros
2020	$ 2.049.735.456	$ 437.543.252
2021	$ 1.044.297.467	$ 171.761.454
2022	$ 1.483.110.840	$ 179.495.722
2023	$ 1.523.242.328	$ 2.690.354.529
2024	$ 2.149.431.832	$ 1.814.842.884

Fuente: Coordinación de Informática Corporativa, 2025.

Inversión en recursos de apoyo a la docencia

En cuanto a los presupuestos de inversión para biblioteca, archivos, laboratorios, sitios de práctica (granjas), recursos informáticos, e infraestructura física; la Institución ha destinado importantes recursos en los últimos años. El detalle de dicha inversión se dispone en el anexo compilatorio del Factor 3.

Tabla 34. Resumen, ejecución presupuesto de inversión en para biblioteca, archivos, laboratorios y demás recursos de apoyo académico, 2020-2024

Año	Presupuesto ejecutado
Ejecución vigencia 2020	$ 58.059.612.927
Ejecución vigencia 2021	$ 75.584.490.893
Ejecución vigencia 2022	$ 93.537.086.710
Ejecución vigencia 2023	$ 94.284.807.812
Ejecución vigencia 2024	$ 105.585.392.701

Fuente: Oficina Asesora de Planeación de conformidad con la Ejecución Presupuestal de Egresos a diciembre 31 de cada vigencia.

La institución cuenta con un Plan de Medios Educativos enfocado en asegurar la funcionalidad, seguridad y actualización de los medios educativos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. A través de una gestión proactiva, este plan busca garantizar la continuidad y la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad educativa, adaptándose a los constantes cambios tecnológicos y a las necesidades institucionales. El mantenimiento eficaz de los medios educativos es crucial para el cumplimiento de los objetivos educativos y operacionales de la institución. Por lo tanto este plan estructurado contribuye a asegurar la operatividad continua, la seguridad, y la actualización constante de los recursos, para soportar efectivamente los procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación y administrativos.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la suficiencia y pertinencia de los recursos bibliográficos de la institución, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 712 participantes, entre ellos estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva por parte de estudiantes y profesores respecto a la suficiencia, pertinencia y actualización de los recursos bibliográficos, documentales y de archivo, tanto digitales como físicos, disponibles en la institución. Más del 70% de los participantes manifiestan estar de acuerdo con que estos recursos son adecuados para respaldar las funciones académicas, investigativas, culturales y de extensión, destacándose la pertinencia (76,26%) y la suficiencia (74,30%) como los aspectos mejor valorados.

No obstante, el nivel de neutralidad, cercano al 21% en todos los ítems, y el 5,90% de desacuerdo en relación con la actualización de los recursos, señalan oportunidades de mejora. Estos resultados

sugieren la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de adquisición, renovación y difusión de las colecciones, asegurando que estén alineadas con las necesidades cambiantes de los programas académicos, los niveles de formación y las modalidades educativas, en beneficio de la calidad de la formación y la investigación institucional.

En cuanto a la suficiencia y calidad de la dotación de equipos y mobiliario de la institución, se dirigieron dos preguntas a una muestra de 712 participantes, entre ellos docentes y estudiantes. Los resultados revelan una percepción dividida entre estudiantes y profesores respecto a la dotación de equipos y mobiliario para el desarrollo de las labores académicas, investigativas y de proyección social. Solo el 42,84% considera que dicha dotación es de calidad y el 36,52% la percibe como suficiente, mientras que los niveles de desacuerdo (22,61% y 29,49%, respectivamente) y neutralidad (alrededor del 34%) son significativamente altos.

En cuanto a la suficiencia, accesibilidad y calidad de los laboratorios y sitios de práctica de la institución, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 712 participantes, entre ellos docentes y estudiantes. Los resultados muestran una percepción moderadamente positiva por parte de estudiantes y profesores respecto a la calidad y accesibilidad de los laboratorios y sitios de práctica de la institución, con niveles de acuerdo cercanos al 50%. No obstante, la percepción sobre la suficiencia de estos espacios es más baja (40,31%), y los porcentajes de neutralidad y desacuerdo, que en algunos casos superan el 35% y el 21% respectivamente, evidencian importantes oportunidades de mejora.

Finalmente, en relación con los mecanismos para la compra, mantenimiento y renovación y acceso de los medios educativos y la infraestructura física y tecnológica, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 939 participantes, entre ellos directivos, empleados, docentes y estudiantes. Los resultados obtenidos evidencian una valoración mayoritariamente positiva por parte de los diferentes actores institucionales. Más del 50 % de los participantes manifiestan estar de acuerdo en que estos mecanismos son coherentes con las necesidades de la institución y su oferta académica, se evalúan de forma continua y se ajustan en función de las demandas de la comunidad académica. Sin embargo, los niveles de neutralidad, que oscilan entre el 33 % y el 36 %, así como el porcentaje de desacuerdo (hasta el 16,29 % en algunos ítems), indican la necesidad de fortalecer los procesos de divulgación, participación y mejora continua, para garantizar una gestión más transparente, participativa y alineada con las expectativas y dinámicas institucionales.

3.3.5. Característica 11: Infraestructura física y tecnológica

Como se expresó anteriormente, la institución cuenta con una Sede Principal ubicada en Medellín (Acreditada en Alta Calidad) y dos Centros Regionales ubicados en Rionegro y Apartadó: Centro Regional Oriente y Centro Regional Urabá, respectivamente. Los tres campus son propiedad de la institución y operan bajo un esquema de desconcentración de la oferta académica, ya que todas las políticas, lineamientos, bases institucionales, marco normativo, entre otros, son iguales para los tres lugares y la gestión de recursos está centralizada en la Sede Principal (Medellín). Adicionalmente, la institución cuenta con un Centro de Laboratorios, Prácticas y Experimentación ubicado en Bello; un Laboratorio de Riegos y Maquinaria Agrícola ubicado en Niquía; y dos Granjas Experimentales: La Granja John Jairo González Torres ubicada en San Jerónimo; y la Granja Román Gómez Gómez ubicada en Marinilla. La relación completa de los espacios institucionales y el inventario de bienes muebles e inmuebles reposa en la Dirección de Servicios Generales de la institución.

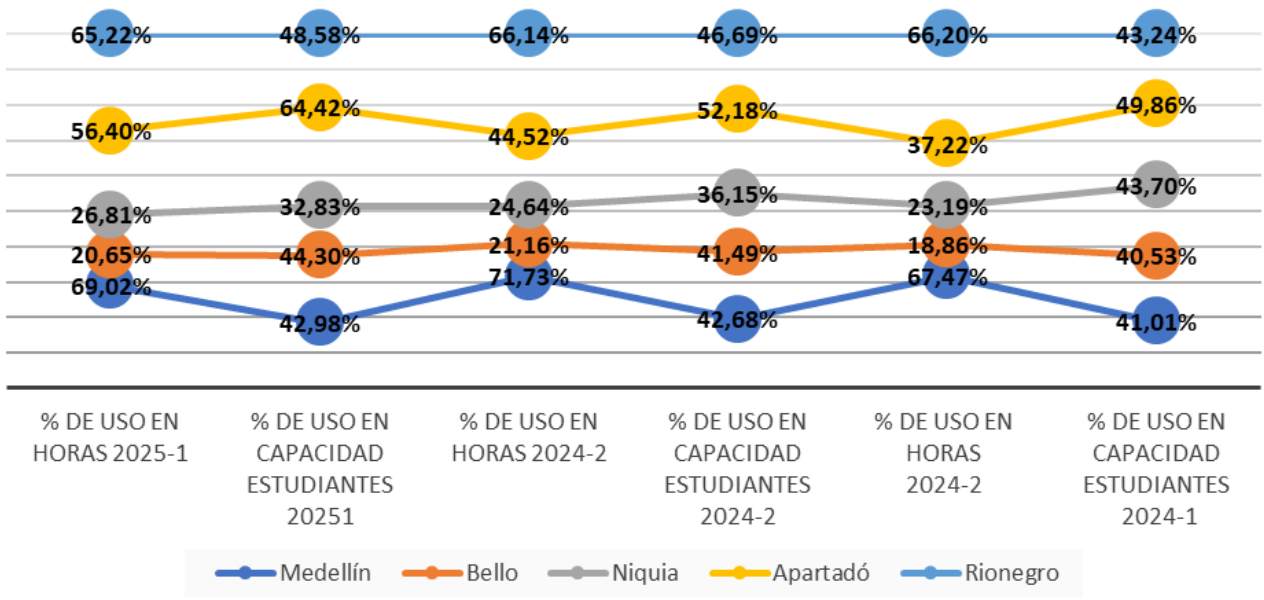
Tabla 35. Uso de espacios en la infraestructura de la Institución

Número aulas y laboratorios	Sede Central (Poblado)	Centro de Laboratorios y Experimentación - CLE (Bello)	Centro Regional Oriente (Rionegro)	Centro Regional Urabá (Apartadó)
Aulas de Clase	140	6	17	20
Aulas con ayudas audiovisuales	120	6	17	20
Aulas de Cómputo	24	5	2	2
Laboratorios	17	34	7	3
Talleres especializados (Aula Taller)	7	0	0	0
Auditorios	1	1	1	1
Bibliotecas	1	0	1	1
Baterías sanitarias	295	17	8	10
Parqueaderos	7	1	1	1
Oficinas	140	14	5	3
Espacios Deportivos	12	0	2	3
Zonas de estudio	4	2	3	3
Cafeterías	11	1	1	1
Otros	42	—	—	—

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, 2025.

Según la infraestructura disponible por la Institución y el promedio de estudiantes en aulas y ambientes de aprendizaje, para el 2024-2, el porcentaje de ocupación de la infraestructura de la Sede Principal se encuentra en un 71,73%, para el Centro Racional Oriente en 66,14% y el Centro Regional Urabá en 44,52%. Para el 2025-1, el porcentaje de ocupación de la infraestructura de la Sede Principal se encuentra en un 69,02%, para el Centro Racional Oriente en 65,22% y el Centro Regional Urabá en 56,40%.

Ilustración 10. Porcentaje de uso y capacidad de aulas y programación académica



Fuente: Coordinación de Admisiones y Programación Académica, 2025.

En cuanto al mantenimiento de la planta física de la Institución, se cuenta con el Plan de Mantenimiento y Adecuación de la Infraestructura Física y Tecnológica para cada uno de los espacios de la institución, liderado desde la Vicerrectoría Administrativa y operado por la Dirección de Servicios Generales.

La Institución se caracteriza por su cuidado y protección del medio ambiente interno y el entorno que la rodea; y por el compromiso con el cumplimiento de las leyes, acuerdos y normativas ambientales. Es por esta razón que se cuenta con el “Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA-“, con el propósito de contribuir a la sostenibilidad institucional, particularmente desde el ordenamiento del uso y aprovechamiento de los Recursos Naturales Renovables (RNR) y la promoción de prácticas institucionales adecuadas para la prevención, corrección y mitigación de los deterioros a los RNR. El PIGA 2021 - 2030 permite el cuidado y la vigilancia de cada uno de los factores ambientales.

La Gestión Ambiental del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, está liderada por el Área de Gestión Ambiental que permite que se cumpla en el día a día con la normativa de la autoridad sanitaria y ambiental, que en este momento la ejerce el AMVA (Área Metropolitana del Valle de Aburrá). A nivel interno depende de la Dirección de Servicios Generales, no obstante, en todo momento, el Área de Gestión Ambiental, depende de un equipo de expertos o de profesionales que se encarga de cuidar, ejercer control, mitigar necesidades, controlar componentes ambientales, direccionar cada elemento o necesidad que haga parte del medio ambiente, etc. Todo esto ha

conllevado a garantizar para toda la comunidad politécnica un lugar ambientalmente confortable en todas sus Sedes y espacios.

Por último, en cuanto al almacenamiento adecuado de la documentación, la Institución cuenta con la Coordinación de Archivo y Correspondencia, adscrita a la Secretaría General, que trabaja en la consolidación de buenas prácticas archivísticas para la adecuada gestión documental de sus acervos. Esta labor se hace mediante el Plan Institucional de Archivo -PINAR-, el cual es una herramienta que permite la proyección archivística y busca articularse con todos los programas estratégicos de la Institución; contribuyendo efectivamente en la gestión documental y administrativa, ya que define con precisión metas a corto, mediano y largo plazo. Este Plan se actualiza para el periodo 2020-2025 en su versión No. 2, en cumplimiento a las leyes establecidas por Archivo General de la Nación -AGN- (acuerdos, decretos, circulares, entre otras), articulándose al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 1499 de 2017) y obedeciendo a los principios generales de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014) y al Decreto Reglamentario Único de Cultura (Decreto 1080 de 2015).

Sistemas de información

A continuación se presentan los activos de información con que cuenta el PCJIC indicando la suficiencia de los mismos.

Tabla 36. Activos de información

Activo	Suficiencia
Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS) - Moodle	Apto para el manejo de hasta 15000 usuarios simultáneos.
Google Workspace	Provee acceso a cuentas para todos los empleados y estudiantes (aproximadamente 14000 usuarios activos).
Sistema financiero	Capaz de manejar operaciones de tipo financiero para toda la institución. (72 usuarios)
Aplicación de Gestión Académica Universitas XXI	La cantidad de usuarios permitidos es suficiente para la institución
Motores de Bases de datos	Soporta gran cantidad de datos, suficiente para la institución
Sistema de Gestión documental	Soporta conexiones de administrativos, profesores y estudiantes
Sistema de Talento Humano	Soporta la nómina de administrativos, docentes vinculados, cátedra, monitores, jubilados.
Página web Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid	Presenta alta disponibilidad para usuarios de la comunidad politécnica y ciudadanía en general.
Sistema de Gestión de PQRS	Permite atender a toda la comunidad institucional y ciudadanía en general.
Sistema de Gestión de Calidad	Permite atender a toda la comunidad institucional y ciudadanía en general.
LabVIEW	Licencias adecuadas para todos los estudiantes que requieran ver esta asignatura
Microsoft Office	Licencias para todos los administrativos, profesores, salas de cómputo y pantallas interactivas de la institución
Sistema Operativo de escritorio Windows	Instalado en todos los equipos de trabajo
Sistema Operativo de servidores Windows	Instalado en nuestros servidores
Power Bi	1 licencia utilizada por la Oficina Asesora de planeación.

ArcGis	Licencias utilizadas en la facultad de ingenierías.
Autocad	Licencias utilizadas en la facultad de ingeniería
Firewall institucional	Licencia del firewall institucional en Bello Medellín y Rionegro
Nuevo Sistema nómina	Licencia de uso para Gestión humana
Computador y/o portátil	Herramienta fundamental en diversos ámbitos, ya que permite procesar información, ejecutar programas y facilitar múltiples tareas. 1.705 computadores y 481 portátiles
Access point Aruba, tplink y ubiquiti (antenas wifi)	Dispositivos diseñados para proporcionar conectividad inalámbrica estable, segura y de alto rendimiento en entornos empresariales, educativos y comerciales.
Antenas conectividad inalámbrica	Dispositivos diseñados para proporcionar conectividad inalámbrica estable, segura y de alto rendimiento en entornos empresariales, educativos y comerciales.
Rack de servidor	Estructura metálica diseñada para organizar, almacenar y gestionar servidores y otros equipos de red en un centro de datos o sala de servidores
Servidor (AS/400)	Equipo o sistema informático diseñado para almacenar, procesar y gestionar datos y servicios para múltiples dispositivos dentro de una red.
Servidor de almacenamiento	Equipo o sistema informático diseñado para almacenar, procesar y gestionar datos y servicios para múltiples dispositivos dentro de una red
Servidor ml 350g4 bus 800mhz 512mb	Equipo o sistema informático diseñado para almacenar, procesar y gestionar datos y servicios para múltiples dispositivos dentro de una red
Servidor server t5220	Equipo o sistema informático diseñado para almacenar, procesar y gestionar datos y servicios para múltiples dispositivos dentro de una red. diseñado para manejar altas cargas de trabajo en entornos críticos
Switch 48 y 24 puertos no gestionable	Dispositivo de red que permite la interconexión de hasta 48 dispositivos (computadores, impresoras, servidores, cámaras, etc.) dentro de una red local (LAN)
Switch -equipo conectividad sw core (2)	dispositivo de red de alto rendimiento diseñado para operar en el núcleo (core) de la infraestructura de conectividad
Switch Gestionable de 24 y 48 puertos	Dispositivo de red que permite configurar, monitorear y optimizar el tráfico de datos en una red LAN (Local Área Network). A diferencia de los switchs no gestionables, estos dispositivos ofrecen control avanzado, seguridad y administración remota para mejorar el rendimiento y la confiabilidad de la red.
TV OneScreen	Pantallas interactivas, monitores y soluciones para videoconferencias
Firewall (Dispositivo)	Dispositivo diseñado para proteger contra ataques cibernéticos, malware y accesos no autorizados.

Fuente: Coordinación de Informática Corporativa, 2025.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la infraestructura institucional dispuesta para el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 939 participantes, entre ellos directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente favorable de la comunidad académica frente a la infraestructura institucional destinada al desarrollo de actividades formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. Más del 50 % de los participantes consideran que estos espacios son de calidad, accesibles, disponibles y acordes con criterios de sostenibilidad ambiental. En particular, el mayor nivel de acuerdo (59,74 %) se evidencia en relación con la armonía de la infraestructura con el cuidado del medio ambiente, lo que destaca un avance significativo en la integración de prácticas sostenibles.

No obstante, la presencia de porcentajes relevantes de neutralidad (entre 28 % y 33 %) y de desacuerdo (hasta el 16,29 %) sugiere oportunidades de mejora en términos de comunicación

institucional, participación de la comunidad en los procesos de valoración y fortalecimiento de acciones correctivas que respondan de manera más visible y efectiva a las apreciaciones manifestadas.

3.3.6. Característica 12: Recursos y gestión financiera

Para efectos financieros es importante tener en cuenta que el PCJIC, según su naturaleza, es un establecimiento público descentralizado del orden departamental, por lo tanto, hace parte del presupuesto general del Departamento de Antioquia, debiendo ser aprobado anualmente por la Asamblea Departamental; se rige por el Decreto Nacional 111 de 1996 y por la Ordenanza No. 28 de 2017 que contempla el Estatuto Orgánico del Presupuesto, así mismo el ingreso más significativo de la institución lo componen los aportes departamentales de la Gobernación de Antioquia los cuales se soportan en las ordenanzas 73 de 2013 y 18 de 2015 y se compone de la siguiente manera:

Del total del presupuesto, se dedican al funcionamiento de la institución 52.225 millones de pesos con un porcentaje del 29.07%, con estos se cancelan los gastos asociados a la nómina de funcionamiento, gastos generales y transferencias corrientes; de otro lado, 127.428 millones de pesos se dirigen a la inversión, con un porcentaje del 70.93%, en los cuales se cuenta el personal docente en sus diferentes modalidades de contratación, el mantenimiento de la infraestructura actual así como la ampliación de la misma, dotación de equipos y mobiliario y otros gastos que se realizan para garantizar la prestación del servicio educativo.

Presupuesto de ingresos 2020-2024

Entre 2020 y 2024, los ingresos totales pasaron de $116.463 millones a $168.997 millones, lo que representa un incremento acumulado del 45,1%. Este crecimiento ha sido impulsado principalmente por los ingresos corrientes, que en promedio representaron entre el 85% y el 90% del total anual. Por ejemplo, en 2024 estos ingresos alcanzaron los $146.211 millones, equivalentes al 86,5% del total del año. Esta categoría incluye recursos propios, transferencias corrientes, venta de servicios y aportes estatales de funcionamiento. Por su parte, los recursos de capital han mostrado un comportamiento más volátil: en 2022 alcanzaron su punto más alto con $31.823 millones, mientras que en otros años como 2020 y 2023 fluctuaron entre los $19.758 y $21.492 millones.

Ilustración 11. Presupuesto de ingresos 2020 - 2024

Fuente. Dirección Financiera, 2025.

Esta tendencia positiva hasta 2024 evidencia una base financiera relativamente sólida y creciente, que sustenta la planificación institucional y permite abordar con mayor capacidad los compromisos misionales. La exclusión del año 2025 de este análisis responde a la necesidad de preservar la validez de las comparaciones interanuales y evitar conclusiones basadas en registros parciales o en ejecución

Presupuesto de gastos 2020-2024

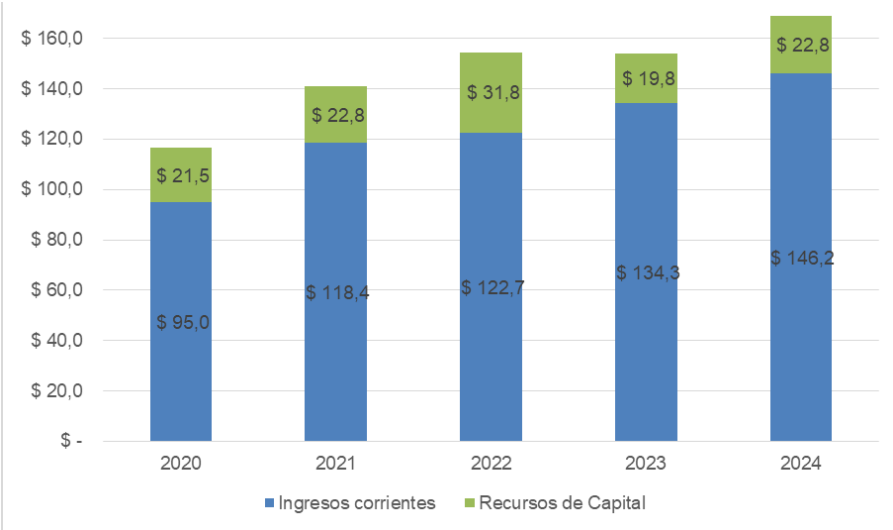
Entre los años 2020 y 2024, el presupuesto de gastos ejecutado del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid presenta un crecimiento sostenido, pasando de $98.052 millones en 2020 a $179.654 millones en 2024, lo que representa un incremento acumulado del 83%. Esta expansión en el gasto ha acompañado el crecimiento institucional en cobertura, infraestructura y servicios, pero también plantea retos en términos de eficiencia operativa y sostenibilidad del gasto corriente.

La ejecución presupuestal se distribuye en tres grandes componentes: funcionamiento, servicio de la deuda pública e inversión. El gasto en funcionamiento se ha mantenido relativamente estable hasta 2023, con un crecimiento gradual desde $34.406 millones en 2020 a $45.590 millones en 2023 y $46.514 millones en 2024. Este componente está directamente vinculado con las áreas administrativas y de apoyo académico, incluyendo gastos de personal, contratación de servicios y funcionamiento logístico. En contraste, el servicio de la deuda pública desaparece a partir de 2023, lo que indica el cumplimiento o cancelación de obligaciones financieras previas o un cambio en la política de endeudamiento institucional. Mientras que entre 2020 y 2022 se ejecutaron entre $1.7 y $2.7 mil millones anuales en este concepto, en los tres años más recientes (2023–2025) no se

registra ejecución alguna, lo cual mejora la capacidad de destinar recursos a inversión o a cubrir otros gastos estructurales.

La categoría de inversión ha sido el principal destino de los recursos presupuestales, representando en promedio el 70% del total ejecutado. En 2024, la ejecución por inversión alcanza los $109.254 millones, consolidando una política institucional orientada al fortalecimiento de infraestructura física, tecnológica, académica y de bienestar. Este rubro cubre proyectos como mantenimiento y ampliación de sedes, modernización de equipos, fortalecimiento de la investigación y ampliación de cobertura académica. El crecimiento de esta línea desde 2020 (cuando era de $60.884 millones) indica una clara prioridad por consolidar las capacidades institucionales de largo plazo, aunque también pone presión sobre la sostenibilidad operativa si no está acompañada de ingresos estructurales permanentes.

Ilustración 12. Presupuesto de gastos 2020 - 2024



Fuente: Dirección Financiera, 2025.

Balance General: Análisis de la Situación Financiera (2020–2024

El balance general del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid revela una trayectoria financiera expansiva en los últimos cinco años, con un crecimiento acumulado del 136% en el total de activos, que pasaron de $241.513 millones en 2020 a $570.738 millones en 2024. Este crecimiento se explica principalmente por el fortalecimiento del activo no corriente, especialmente en la categoría de propiedades, planta y equipo, y en el rubro de otros activos, lo cual sugiere un esfuerzo sistemático por consolidar la infraestructura institucional.

En 2024, los activos no corrientes representan el 92,9% del total del activo, destacándose la inversión en propiedades, planta y equipo por $206.270 millones y un rubro de “otros activos” por $324.633 millones. Esta última categoría, cuyo crecimiento ha sido notable desde 2022, amerita seguimiento detallado, ya que su magnitud influye directamente sobre el valor contable de la institución y puede reflejar inversiones, derechos de largo plazo o acumulación de activos intangibles.

Los activos corrientes, por su parte, cayeron significativamente en 2024 respecto a 2023 (de $95.308 millones a $39.835 millones), debido principalmente a la reducción del efectivo institucional de $80.704 millones a $24.113 millones. Este descenso drástico puede explicarse por un cambio en la política de inversión de excedentes, pago de obligaciones acumuladas o ejecución de reservas para proyectos específicos. La caída en el nivel de liquidez debe monitorearse cuidadosamente, ya que afecta la capacidad inmediata de respuesta ante obligaciones operativas.

Desde el punto de vista de la estructura pasiva, los pasivos totales ascienden a $431.645 millones en 2024, lo que representa el 75,6% del total de activos. Esta relación evidencia un apalancamiento relativamente alto, aunque consistente con la naturaleza de una institución pública cuyo financiamiento depende de obligaciones laborales y compromisos de largo plazo. El 92,6% de los pasivos corresponde a pasivos no corrientes, concentrados en beneficios a empleados ($392.105 millones) y provisiones técnicas y contables por $6.090 millones. Este comportamiento refleja obligaciones laborales acumuladas por cesantías, pensiones y otros beneficios que, aunque exigibles en el largo plazo, deben estar debidamente soportadas con flujos futuros estables.

Los pasivos corrientes en 2024 fueron de $31.300 millones, distribuidos en cuentas por pagar ($22.551 millones) y beneficios a empleados de corto plazo ($8.749 millones). La proporción de pasivos de corto plazo sobre el total del pasivo es apenas del 7,3%, lo cual sugiere que la institución tiene margen de maniobra para atender sus compromisos operacionales inmediatos sin comprometer su liquidez estructural. Esta relación también se traduce en un índice de liquidez de 1,27, considerando activos corrientes por $39.835 millones frente a pasivos corrientes por $31.300 millones, lo que técnicamente indica una capacidad adecuada de cobertura de corto plazo.

El patrimonio institucional en 2024 es de $139.093 millones, evidenciando una fuerte disminución respecto a 2023, cuando alcanzó $393.350 millones. Esta reducción del 64,6% se explica, en parte, por la reconfiguración contable de activos, el agotamiento de excedentes anteriores o la aplicación de ajustes por norma técnica. A pesar de esta caída, el nivel patrimonial continúa siendo positivo, aunque es fundamental evaluar su composición y sostenibilidad, especialmente si persiste una tendencia de alta concentración de pasivos de largo plazo.

En términos generales, la institución presenta una situación financiera sólida en términos de activos acumulados y capacidad operativa. No obstante, existen señales que deben ser objeto de seguimiento: la reducción drástica del efectivo, el aumento del apalancamiento total y la caída del patrimonio. Estos elementos deben ser gestionados con un enfoque de sostenibilidad financiera, garantizando el equilibrio entre la expansión institucional, la protección de la liquidez y la atención oportuna de las obligaciones adquiridas.

Informe de Resultados: Análisis de Rentabilidad y Eficiencia (2020–2024)

Durante el periodo analizado, el Politécnico ha sostenido una estructura de ingresos operacionales sólida, aunque su rentabilidad neta ha estado condicionada por la evolución del gasto operativo y la incidencia de ingresos y egresos extraordinarios. El total de ingresos operacionales pasó de $98.514 millones en 2020 a $139.294 millones en 2024, con una tasa de crecimiento acumulado del 41,4%, impulsada principalmente por el aumento en las transferencias y subvenciones, que representaron en promedio el 61% de los ingresos totales del quinquenio.

En cuanto a la rentabilidad operativa, el comportamiento ha sido mixto. En 2020 y 2021 la institución registró excedentes operacionales positivos por $4.391 millones y $16.311 millones respectivamente. Sin embargo, en 2022, 2023 y 2024 se observaron déficits operacionales, siendo el más significativo el de 2023 por $11.992 millones, seguido de $4.585 millones en 2024. Este deterioro en el excedente operativo se relaciona directamente con el aumento sostenido de los costos de venta y los gastos administrativos, que en conjunto representaron más del 100% de los ingresos operacionales en los años con resultado negativo.

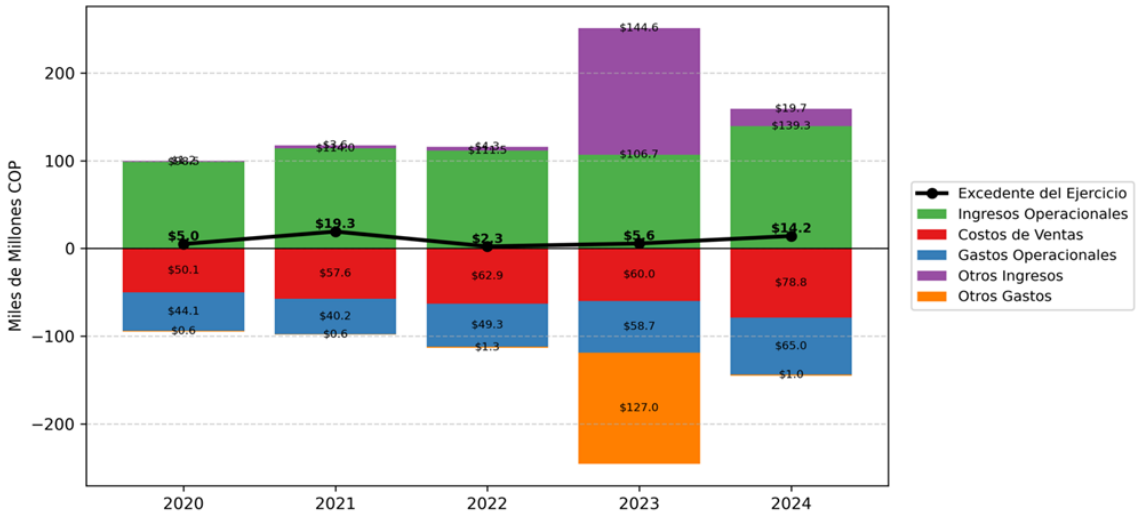
La eficiencia en el uso de los recursos puede evaluarse a través de la relación entre los costos y gastos operativos frente al ingreso generado. En 2024, por cada peso recibido en ingresos operacionales, se ejecutaron $0,57 en costos de ventas y $0,47 en gastos operacionales, para un total de $1,04 por cada $1 ingresado. Esto implica un margen operacional negativo del 3,3%, lo que confirma la ineficiencia relativa de ese año para cubrir los costos con la operación regular.

Sin embargo, el análisis del resultado neto permite matizar esta situación. Gracias a la inclusión de otros ingresos —principalmente por eventos no operacionales o registros contables extraordinarios— la institución cerró 2024 con un excedente final de $14.150 millones, recuperando la estabilidad financiera en el agregado anual. Un comportamiento similar se observó en 2023, donde a pesar del fuerte déficit operativo. Esta dependencia de ingresos no recurrentes sugiere una

debilidad estructural en el modelo operativo, que debe corregirse para evitar desequilibrios futuros ante la ausencia de dichos recursos excepcionales.

En términos de rentabilidad neta (excedente del ejercicio sobre ingresos operacionales), los resultados son variables: fue del 5,1% en 2020, del 16,9% en 2021, cayó al 2,1% en 2022, y se elevó a 10,2% en 2024 gracias a ingresos extraordinarios. No obstante, si se excluyen los ingresos y egresos no operacionales, el margen neto sería negativo en los últimos tres años, confirmando que la eficiencia del modelo de operación está tensionada por altos costos fijos y gastos administrativos crecientes.

Ilustración 13. Estado de resultados: Rentabilidad y Eficiencia (2020 - 2024)



Fuente. Dirección Financiera, 2025.

De acuerdo con lo anterior, se concluye que el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se consolida financieramente, mediante una estrategia de racionalización del gasto, optimización del uso de las transferencias del Departamento de Antioquia y disminución de la deuda pública.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la asignación de los recursos financieros para el cumplimiento de las metas institucionales, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 568 participantes, entre ellos directivos, empleados y profesores. Los resultados evidencian una apreciación positiva por parte de los directivos académicos, empleados y profesores frente a la asignación y gestión de los recursos financieros institucionales, particularmente en relación con el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional, el Plan de Mejoramiento Institucional y los planes de mejoramiento de los programas académicos. Más del 58 % de los participantes manifiestan estar de acuerdo en que los recursos financieros se gestionan

de manera adecuada para alcanzar dichos objetivos, destacándose una mayor percepción favorable en relación con el Plan de Desarrollo Institucional (61,27 %).

Sin embargo, la presencia de niveles significativos de neutralidad, que superan el 33 % en todos los ítems, y de un porcentaje menor, pero no despreciable, de desacuerdo (hasta el 7,04 %), indica la necesidad de fortalecer la transparencia, la socialización y el seguimiento participativo de los procesos financieros, con el fin de generar mayor confianza institucional y garantizar una alineación más efectiva entre la planeación financiera y los objetivos estratégicos.

Tabla 37. Resultados de la valoración del Factor 03

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional	**8**	**4,06**	**81,21**	Se cumple en alto grado
Característica 7: Administración y gestión	16,66	4,24	84,73	Se cumple en alto grado
Característica 8: Procesos de comunicación	16,66	4,28	85,50	Se cumple en alto grado
Característica 9: Capacidad de gestión	16,66	3,91	78,20	Se cumple aceptablemente
Característica 10: Recursos de apoyo académico	16,66	3,81	76,27	Se cumple aceptablemente
Característica 11: Infraestructura física y tecnológica	16,66	3,88	77,60	Se cumple aceptablemente
Característica 12: Recursos y gestión financiera	16,66	4,26	85,10	Se cumple en alto grado

Fuente. Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 3

Fortalezas

La institución cuenta con políticas, procesos y recursos que respaldan la administración y gestión de sus labores misionales, lo cual se refleja en la existencia de documentos institucionales actualizados, procedimientos claros, personal capacitado y una arquitectura organizativa bien definida.

Se evidencia la existencia de lineamientos institucionales bien definidos para la capacitación, estímulos e incentivos del personal administrativo, así como una gestión que ha favorecido la consolidación de equipos más competentes y comprometidos con los procesos misionales de la institución. Esta gestión se evidencia en la asignación de recursos y programas institucionales que dan viabilidad a los procesos de formación y reconocimiento; la diversidad de estímulos, así como

la consolidación de un equipo administrativo capacitado, con posibilidades de estabilidad y desarrollo profesional; el enfoque en el bienestar institucional como eje integrador de las políticas de gestión del talento humano.

Se destaca la mejora en la calidad, cobertura y funcionalidad de los medios institucionales, así como la asignación de recursos y la consolidación de procesos informativos robustos y pertinentes. Se evidencia la existencia de sistemas de comunicación institucional establecidos, funcionales y articulados con los procesos de gestión académica y administrativa; así como la disponibilidad de medios diversos, incluyendo canales digitales, físicos y presenciales, que permiten el alcance de mensajes a públicos internos y externos. De igual manera, se evidencia la mejora progresiva de la infraestructura tecnológica, particularmente en plataformas como la página web institucional y otros portales informativos; y la asignación de recursos presupuestales específicos para comunicación, que permiten ejecutar campañas y fortalecer el ecosistema comunicativo.

Se reconoce la modernización tecnológica evidenciada en la adquisición de equipos, renovación de laboratorios, aulas inteligentes y herramientas didácticas en distintas sedes; así mismo, se reconoce la existencia de una infraestructura física y tecnológica fortalecida, con mejoras en conectividad, dotación bibliográfica y plataformas tecnológicas de apoyo académico. La asignación presupuestal estable para tales propósitos permite la sostenibilidad de las inversiones realizadas.

Se reconoce la disponibilidad de bases de datos especializadas, bibliografía digital y software institucional, en consonancia con las necesidades de formación e investigación; y la mejora progresiva en medios educativos, con avances en hardware, software, herramientas virtuales y acceso remoto.

Se reconoce la sostenibilidad financiera respaldada por activos que cubren las obligaciones adquiridas, la disponibilidad de información contable consistente y confiable, y la existencia de una planeación presupuestal responsable que articula la ejecución de los recursos con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, se destaca el avance en procesos de depuración contable, el incremento en los niveles de recaudo y la capacidad de destinación de recursos para iniciativas de desarrollo académico, científico y cultural.

Oportunidades de mejora

Es necesario avanzar en la articulación entre los procesos misionales (docencia, la investigación y la extensión) y los procesos administrativos, con el fin de optimizar la interacción entre los diferentes

actores internos. Así mismo, se requiere fortalecer la planeación del relevo generacional para evitar retrasos y afectaciones en el servicio.

A pesar de la existencia de programas de formación y capacitación, se sugiere incorporar nuevas metodologías, expertos externos y enfoques innovadores que enriquezcan la formación. De igual forma, se requiere incrementar la participación de los funcionarios en dichos programas e implementar sistemas de evaluación que midan cómo las acciones formativas inciden efectivamente en la mejora del desempeño, en la calidad del servicio y en la consolidación de procesos institucionales.

Aunque existen oportunidades de estímulo y promoción, es importante garantizar que todos los funcionarios puedan acceder a ellas de forma equitativa y con criterios claros y consistentes. Así mismo, el incremento de los recursos destinados para tal fin permitiría diversificar los mecanismos de reconocimiento. Es fundamental reforzar la cultura de reconocimiento institucional, no solo durante la trayectoria laboral, sino también en los procesos de retiro, con acciones que valoren el aporte histórico de los servidores públicos.

Es fundamental estandarizar, actualizar y agilizar los procedimientos para la emisión, validación y difusión de contenidos institucionales, con criterios claros de priorización, inmediatez, segmentación y calidad. Aunque los canales existentes han demostrado efectividad, se sugiere expandir su número y explorar formatos innovadores que faciliten la interacción, especialmente con públicos externos y estudiantes en diferentes regiones.

Aunque se han realizado inversiones significativas, se requiere garantizar que estas lleguen de manera equitativa a todos los programas académicos, sedes y usuarios, asegurando su adecuación a los requerimientos específicos de formación y servicio. Así mismo, es necesario fortalecer los planes periódicos de mantenimiento preventivo y renovación tecnológica, que garanticen continuidad operativa y eviten la obsolescencia de los recursos. En este orden de ideas, se plantea la necesidad de involucrar más activamente a las unidades académicas y administrativas en el diagnóstico, apropiación y sostenibilidad de los recursos.

Se identifica la necesidad de robustecer los sistemas de información para el registro y análisis del uso de los espacios, optimizando su planificación y adecuación. Igualmente, se plantea como prioridad el fortalecimiento de la plataforma Polivirtual, para seguir avanzando en la consolidación de la estrategia de educación virtual, asegurando calidad, cobertura y sostenibilidad.

Se requiere continuar fortaleciendo la estabilidad y proyección financiera de la institución; así como las acciones técnicas para la disminución progresiva del déficit, la diversificación de las fuentes de financiamiento con ingresos externos sostenibles y la consolidación de esquemas de generación de ingresos fijos adicionales que mitiguen la dependencia de recursos limitados. Se plantea la necesidad de optimizar los mecanismos de comunicación interna para divulgar de forma clara y oportuna la situación financiera, fomentando una cultura institucional de transparencia y corresponsabilidad.

3.4. Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación

3.4.1. Característica 13: Cultura de la autoevaluación

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, cuenta con un Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), documentado a través del Sistema de Gestión de la Calidad - Manual MAU01, alineado con la identidad y la naturaleza de la Institución. Dicho sistema está soportado por un conjunto de instrumentos, herramientas y mecanismos que facilitan y orientan los procesos de mejoramiento continuo de la institución, a partir de los procesos de autoevaluación permanentes y participativos que conducen a la configuración de Planes de Mejoramiento y Mantenimiento, y los procesos continuos de evaluación externa.

Desde el Proyecto Educativo Institucional, el proceso de autoevaluación es entendido como un proceso formativo permanente, que contiene las dimensiones instructiva, educativa y transformadora; y que comprende la recolección, análisis, valoración y toma de decisiones, en aras del mejoramiento continuo de los programas y la institución. En este sentido, la Institución está comprometida con la cultura de la calidad, para lo cual desarrolla planes, proyectos y actividades, gestiona y utiliza racionalmente sus recursos y comunica eficientemente sus decisiones.

Según el Manual del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, los procesos de Autoevaluación deben ser asumidos como mecanismos de reflexión y análisis permanente, a través de ejercicios sistemáticos, organizados y participativos que permiten obtener información sobre el quehacer institucional y sus programas académicos, que lleven a identificar fortalezas y aspectos por mejorar, como insumos para la toma de decisiones coherentes y responsables frente a los desafíos que exige la educación superior en la era actual. Por tanto, la autoevaluación implica un ejercicio crítico y honesto de autorreflexión y autodeterminación dirigido hacia el logro del mejoramiento continuo.

Como soporte para lo anterior, la Institución cuenta con un área de gestión encargada de liderar y asesorar los procesos de Aseguramiento de la Calidad, denominada “Coordinación de Autoevaluación Institucional” desde su creación en el año 2002, y dispone de unas estructuras de gestión que permiten generar espacios de diálogo abierto, incluyente y respetuoso con la comunidad académica para consolidar ideas y estrategias que sirvan como aporte a la toma de decisiones. Dichas estructuras están definidas en el Acuerdo Académico No. 13 de 2020, mediante el cual se intervino la estructura funcional que le antecedió, formulada en la Resolución 432 de 2013, se actualizaron las conformaciones y funciones de los Comités, y se creó el CACI. Posteriormente, la estructura encargada de gestionar los asuntos institucionales fue modificada a través del Acuerdo Académico 05 de 2023 y sus funciones fueron otorgadas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Dichas estructuras son el COmité Central de Autoevaluación (CCA), el Comité de Autoevaluación de Facultad (CAF), el Comité de Autoevaluación de Programa (CAP) y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Desde la operatividad, la sinergia entre la Coordinación de Autoevaluación Institucional, las estructuras de Gestión para el Aseguramiento de la Calidad, los docentes asignados por plan de trabajo para el apoyo a la ejecución de los procesos de mejoramiento continuo, y los funcionarios de cargos administrativos y directivos de las áreas de gestión, permiten el funcionamiento del SIAC en todos sus procesos. Su participación es clave para la gestión de la información, la valoración y análisis de las evidencias, la identificación de las tendencias de apreciación frente a los avances institucionales, la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora, la elaboración y ejecución de Planes de Mejoramiento y Mantenimiento que permitan orientar la evolución institucional, el uso de la información recolectada para la toma de decisiones, la divulgación de los avances institucionales a la comunidad académica, entre otros.

Por otra parte, la Institución cuenta con el Sistema de Autoevaluación y Gestión Académica (SAGA) que permite la sistematización, gestión y uso de la información de los procesos de autoevaluación realizados por la institución, para facilitar la elaboración de informes que apoyen y motiven decisiones para la calidad académica. Allí se almacena la información recolectada en cada uno de los procesos, se realizan las valoraciones, se obtienen los resultados, se generan gráficas comparativas, distribución y evaluación de resultados de encuestas, entre otros. El SIAC – PCJIC cuenta con un conjunto de instrumentos que se utilizan para la recolección de información relacionada con la apreciación de los miembros de la comunidad académica. Dichos instrumentos están documentados en Mejoramiso y sincronizados con SAGA; de manera que durante la ejecución de los procesos de autoevaluación, la plataforma distribuye de manera aleatoria las encuestas y recoge los resultados. Como complemento, las guías de autoevaluación indican que en las fases de valoración y elaboración de los PMM, los CAP podrán utilizar la estrategia de grupos

focales para involucrar a los diferentes miembros de la comunidad académica y recoger sus percepciones y experiencias.

Adicionalmente, la institución cuenta con otros sistemas y mecanismos de información que alimentan los procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo; ya que a través de ellos se organiza y almacena la información del quehacer de las diferentes dependencias. Entre las más significativas para los procesos de aseguramiento de la calidad y la toma de decisiones se pueden mencionar: el boletín estadístico, Universitas XXI - versión Internacional, Polidinámico, Mejoramiso, la Ficha de Seguimiento a los programas, entre otros.

Los procesos de autoevaluación de programas son ejecutados por los Comités de Autoevaluación de Programa desde el interior de las Facultades, quienes son apoyados por el equipo de trabajo del ámbito de Aseguramiento de la Calidad de los Programas Académicos de la Coordinación de Autoevaluación Institucional, a través de procesos de asesoría y capacitación, y mediante procesos de apoyo para la gestión de información de las diferentes áreas administrativas y académicas de la institución. Por su parte, los procesos de autoevaluación institucional son liderados por la Coordinación de Autoevaluación Institucional desde el equipo de trabajo del ámbito de Aseguramiento de la Calidad Institucional, involucrando y vinculando a los diferentes grupos de interés en las etapas del proceso.

Los Planes de Mejoramiento y Mantenimiento (PMM) de Programa son el resultado de los ejercicios sistematizados de autoevaluación, en los cuales se plasman todas las acciones necesarias para mejorar los resultados de aquellos aspectos y/o características con valoraciones cuantitativas y cualitativas inferiores al cumplimiento en alto grado y de las demás que, estando en alto grado de cumplimiento, presenten vulnerabilidades para su mantenimiento. El Plan de Mejoramiento Institucional es el resultado de los ejercicios sistemáticos de autoevaluación institucional. Este plan es contrastado con las necesidades de los planes de mejoramiento de las facultades para identificar elementos comunes y para priorizar las acciones con miras a la asignación de recursos financieros y a las actividades de seguimiento y control de la ejecución de los planes en general.

De acuerdo con la estrategia adoptada por el PCJIC para la formulación de estos planes, se definen acciones que, desde el punto de vista de los recursos necesarios para su ejecución, se clasifican en las que requieren financiación y las que se pueden ejecutar con recursos de funcionamiento o asociados a la nómina, es decir, con aquellos que ya se tienen asignados. La Institución, con base en las necesidades expresadas por sus diferentes Unidades de Gestión, prioriza la asignación de los recursos del Plan Operativo Anual de Inversiones -POAI- en aras de cumplir con el Proyecto Educativo Institucional, con los Proyectos o Acciones del Plan de Acción Institucional y necesidades

surgidas de los Planes de Mejoramiento, ya sea como producto de los procesos de auditorías administrativas, autoevaluación de programas, entre otros. En cuanto a necesidades identificadas, pero que no requieren inversión, éstas se realizan con personal y capacidades existentes (funcionamiento).

El Plan de Mejoramiento y Mantenimiento (PMMI) ha sido tenido en cuenta para la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional del actual Rector, 2022-2025 y ha implicado la participación de las diversas áreas de gestión de la institución. Los Avances de dicho PMMI representan el compromiso estratégico del Politécnico con la excelencia académica, administrativa y organizacional, consolidando su rumbo hacia una educación de alta calidad y una gestión institucional moderna, ética y transparente. Dichos avances pueden ser consultados en el anexo sobre los avances institucionales a partir de las recomendaciones de la Resolución 015158 de 2022.

Para medir la percepción sobre la apreciación y participación de la comunidad académica en los procesos de aseguramiento de la calidad y su articulación con los planes de mejora, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 1356 participantes, entre ellos directivos, egresados, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente positiva por parte de la comunidad académica respecto a los procesos de aseguramiento de la calidad institucional y de los programas académicos. Con niveles de acuerdo superiores al 70 % en todos los ítems evaluados, se destaca una amplia participación de los diferentes actores en las dinámicas de autoevaluación, así como en la construcción y seguimiento de los planes de mejoramiento. La comunidad reconoce que estos procesos no solo permiten identificar fortalezas y oportunidades para la mejora institucional, sino que también facilitan el planteamiento de estrategias orientadas al mejoramiento continuo. Asimismo, se valora su articulación con las proyecciones institucionales consignadas en el Plan de Desarrollo Institucional y el presupuesto general, lo que refuerza su papel como herramientas clave para la planeación, gestión y toma de decisiones fundamentadas en evidencias. Estos resultados reflejan una cultura institucional orientada a la calidad y a la mejora continua, con participación activa de los distintos grupos de interés, y con una visión alineada hacia el desarrollo estratégico de la institución.

3.4.2. Característica 14: Procesos de autorregulación

Los procesos de expedición normativa institucional que permiten el funcionamiento, seguimiento y control de las actividades administrativas y misionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, son liderados y aprobados por los órganos de decisión institucionales y son realizados en coherencia con la naturaleza, la identidad y la tipología institucional definidos en el Estatuto General y el PEI, y con el marco normativo colombiano. Todas las políticas, lineamientos, planes y

estrategias enfocados en la gestión institucional, la docencia, la investigación, la extensión y el bienestar de la comunidad académica reflejan nuestro quehacer como Institución Universitaria pública del orden Departamental comprometida con la formación integral a través de programas de pregrado y posgrado de alta calidad, apoyados en la gestión de conocimiento de base científica y promoviendo acciones innovadoras desde la investigación y la proyección social.

El marco normativo macro o las políticas más generales se relacionan con el Plan Politécnico Estratégico -PPE- (largo plazo), el Estatuto General de 2008, los mismos sistemas internos como el Sistema Integrado de Gestión, el SIAC (Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad), MIPG, los demás estatutos y reglamentaciones que orientan la gestión institucional para la administración, la docencia, la investigación y la extensión.

El Estatuto General

- Declara que el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Institución Universitaria, reconoce y se identifica en forma expresa con el perfeccionamiento de la vida, con la búsqueda de la verdad y el bienestar institucional, con la afirmación de los valores universales: la libertad, la equidad, la solidaridad, la justicia, la consecución de la paz, la cohesión social y la protección del medio ambiente (preámbulo EG).
- Establece que el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid defiende el carácter de servicio público de la educación, la autonomía universitaria, la libertad de enseñanza y de cátedra, y consagra el respeto por las ideas plurales en la difusión del conocimiento aplicado, así como la libertad de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

El Proyecto Educativo Institucional

- Es fundamentado en el buen gobierno institucional; la planeación; la administración; la evaluación y la autorregulación de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, desde donde parten los requerimientos para el bienestar institucional y la demanda de los recursos físicos, tecnológicos y financieros. La formación profesional y el desarrollo personal en todas las dimensiones del ser humano de acuerdo con la identidad institucional.
- Establece la misión y visión del Politécnico, destacando su vocación tecnológica y su compromiso con la formación de profesionales altamente capacitados y la identidad institucional se basa en estos principios, posicionando al PCJIC como una institución de educación superior que promueve la innovación y el desarrollo tecnológico en Antioquia y Colombia.

- Define el modelo pedagógico basado en el aprendizaje significativo, la formación integral y la educación con enfoque tecnológico.
- Promueve valores como la ética, la responsabilidad social, la excelencia y la innovación. Estos valores son esenciales para la construcción de la identidad institucional, ya que determinan la forma en que la comunidad educativa se proyecta en la sociedad y el sector productivo.

El Sistema de Planificación

- Se diseña para reflejar y apoyar esta identidad, asegurando que las estrategias y acciones planificadas estén alineadas con la naturaleza tecnológica y el compromiso social de la institución.
- Incluye el Plan Politécnico Estratégico, el Plan de Desarrollo Institucional y los Planes de Acción. Su construcción y ejecución es colectiva.

En cuanto a las Políticas Académicas más generales se pueden mencionar: el Acuerdo Directivo 07 de 2021- Políticas Curriculares; el Acuerdo Académico 02 de 2011 - Modelo Educativo Institucional; el Acuerdo Académico 44 de 2022 - Lineamientos para la Implementación de las Políticas Curriculares; el Acuerdo Académico 16 de 2023 - Formación Socio-Humanística Complementaria y la Formación Básica; El Acuerdo Académico 46 de 2022 - Reglamenta los lineamientos del aprendizaje de una lengua extranjera.

- Acuerdo Directivo 07 de 2021. Políticas Curriculares. Tienen el objeto de presentar un conjunto de conceptos, orientaciones metodológicas y procedimientos para el diseño, gestión y evaluación curricular. Desarrolla asuntos como la identidad institucional, los objetivos de la institución, los aspectos curriculares (diseño y planificación curricular, créditos, perfil de ingreso, resultados de aprendizaje, competencias, componentes de interacción, mecanismos de evaluación, entre otros), políticas relacionadas con las funciones sustantivas, el Proyecto Educativo de Programa, y la gestión curricular..
- Acuerdo Académico 02 de 2011. Modelo Educativo Institucional. Desarrolla asuntos como el contexto interno y externo, los fundamentos del modelo pedagógico, el proceso de formación (currículo, proceso docente educativo, selección y organización de los contenidos, la relación docente – estudiante, procesos de articulación, relación con el sector productivo, estrategias docentes, ambientes de aprendizaje, la evaluación, la autoevaluación).
- Acuerdo Académico 44 de 2022. Lineamientos para la Implementación de las Políticas Curriculares. Desarrolla asuntos como el mapa curricular, definición de los resultados de aprendizaje para los programas, competencias genéricas adoptadas por la institución,

clasificación de las asignaturas según su naturaleza, aspectos que deben cumplirse para las mallas curriculares, valoración de los resultados de aprendizaje, entre otros).

- Acuerdo Académico 16 de 2023. Formación Socio-Humanística Complementaria y la Formación Básica. Establecen las condiciones de la Formación socio-humanística complementaria y la formación básica en los programas académicos de la institución. En este orden de ideas se establecen las asignaturas del componente socio-humanístico que deben desarrollarse en todos los programas académicos de la institución según el nivel de formación, y las características que deben compartir las asignaturas del componente de formación básica.
- Acuerdo Académico 38 de 2024. Reglamenta los lineamientos del aprendizaje de una lengua extranjera. Desarrolla asuntos como el Programa de Lengua Extranjera (inglés), competencia en una lengua extranjera para programas de pregrado, competencia de lengua extranjera para programas de posgrado, otras lenguas, docentes del programa de lengua extranjera, y disposiciones especiales..

En materia de investigación la institución cuenta con un marco normativo coherente con su naturaleza e identidad, con las normas que regulan la Educación Superior y la actividad investigativa en el país, y con el desarrollo de sus funciones misionales.

- El Reglamento de Propiedad Intelectual no solo protege y promueve la propiedad intelectual de la comunidad académica, sino que también refuerza el compromiso del Politécnico con la investigación aplicada, la innovación tecnológica y la transferencia de conocimiento al sector productivo y a la sociedad. Establece mecanismos para la protección y gestión del conocimiento, en concordancia con la Ley 1032 de 2006 sobre derechos de autor y el Decreto 1074 de 2015 que regula la propiedad intelectual en Colombia.
- La creación del Comité de Propiedad Intelectual no solo garantiza la protección de los desarrollos científicos y tecnológicos, sino que también fortalece la transferencia de conocimiento, la innovación y la relación con el sector productivo. Asegura la gestión de los derechos de propiedad intelectual, promoviendo la transferencia de tecnología según las directrices del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Los Estímulos Pecuniarios como incentivos no solo fortalecen la investigación y la producción científica dentro de la institución, sino que también apoyan la formación de talento humano altamente calificado, promoviendo la permanencia estudiantil en proyectos estratégicos de ciencia, tecnología e innovación. Recompensa la participación en proyectos investigativos, lo que incentiva la producción de conocimiento, de acuerdo con los lineamientos del SNCTeI.

- El Concurso de Mejores Trabajos de Grado en la Modalidad Investigativa es una iniciativa fortalece la cultura investigativa, estimula la producción de conocimiento aplicado y reconoce el esfuerzo de los estudiantes en la generación de soluciones innovadoras. Estimula la excelencia académica y la generación de conocimiento relevante.
- La creación del Comité de Ética en el PCJIC garantiza que la investigación y la innovación dentro de la institución se realicen bajo principios de integridad, transparencia y responsabilidad social. Garantiza que la investigación cumpla con los principios de integridad, transparencia y respeto por los derechos humanos, en coherencia con la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, que regula la investigación con seres humanos.
- La Reglamentación del Programa de Auxiliares de Investigación y la Estrategia de Sostenibilidad de Grupos de Investigación es una iniciativa que fortalece la formación investigativa, promueve el desarrollo tecnológico y garantiza la continuidad de los grupos de investigación, asegurando que la institución siga desempeñando un papel clave en la generación y aplicación del conocimiento en beneficio de la sociedad. Estimula la participación de investigadores en convocatorias y proyectos de financiación, cumpliendo con las directrices del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTeI).
- El Reglamento de Semilleros de Investigación fomenta la investigación desde etapas tempranas, fortalece la formación científica y tecnológica de los estudiantes y promueve la vinculación con el sector productivo y la sociedad. Promueve la formación temprana en investigación, en línea con la Ley 1286 de 2009, que establece la importancia de fortalecer la investigación en educación superior.
- Los Consultorios Tecnológicos facilitan la transferencia de conocimiento, promueven la formación práctica de los estudiantes y fortalecen la relación entre la academia y el sector productivo. Al generar soluciones tecnológicas e impulsar la innovación en diferentes sectores, estos consultorios refuerzan el compromiso institucional con el desarrollo social y económico, consolidando al PCJIC como una institución líder en la aplicación del conocimiento científico y tecnológico.

Las labores de gestión en el PCJIC comprenden la planificación, implementación y evaluación de los procesos académicos, administrativos, financieros y de investigación, con el propósito de cumplir los objetivos institucionales. Estas incluyen la administración de recursos, el diseño de estrategias de desarrollo, la interacción con el sector productivo y social, así como la mejora de la infraestructura y la tecnología.

En cuanto a las políticas de bienestar institucional, la institución cuenta con un marco normativo amplio que será desarrollado con más detalle en el Factor 9, ya que incluye la participación de

diferentes áreas de gestión, a través del fomento del deporte, el arte y la cultura, la promoción de la salud física y mental, la inclusión y la diversidad, los estímulos y apoyos económicos, entre otros. De manera general, se pueden mencionar: el Acuerdo Directivo 05 de 2017 - Política de Bienestar Institucional; la Resolución Rectoral 170 de 2024 - reglamenta y actualiza la norma interna del Sistema de Bienestar Institucional -SIBI-.

- El consejo Directivo a través del Acuerdo No 05 del 09 de mayo del 2017, adopta la política de Bienestar Institucional, por medio de la cual se establecen como pilares del Bienestar Institucional el desarrollo humano, la formación integral, la calidad de vida y la permanencia estudiantil; estos pilares conjugados en una serie de acciones fundamentadas en las diferentes dimensiones del bienestar como son la psicoafectiva, física, social, cultural, ético, espiritual e intelectual del ser; busca impactar los diferentes estamentos institucionales: estudiantes, docentes investigadores y personal administrativo, a partir del esfuerzo en conjunto de diversas áreas de la institución cuya finalidad es la de propender por la calidad de vida de los miembros de su comunidad y la permanencia y graduación de sus estudiantes, para consolidar el desarrollo personal y el conocimiento técnico y académico en una formación integral que aporte al crecimiento de las regiones y del departamento.
- La Resolución Rectoral 170 del 20 de marzo de 2024, define, reglamenta y actualiza la normativa interna del Sistema de Bienestar Institucional- SIBI. Este sistema es la materialización del espíritu de la política, en la que se conjuga el trabajo en equipo a partir de una planeación de actividades por área y en conjunto, ejecución de actividades, evaluación de los servicios y retroalimentación y mejoras a los procesos de las áreas adscritas a las diferentes vicerrectorías.

Para medir la percepción sobre de la comunidad académica sobre el mejoramiento resultante de la implementación de políticas institucionales sobre sus procesos de autorregulación, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 939 participantes, entre ellos directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una percepción ampliamente favorable por parte de la comunidad académica respecto al liderazgo institucional en los procesos de autorregulación y mejora continua. Más del 69 % de los participantes reconoce que la institución cuenta con mecanismos efectivos para conocer las apreciaciones de sus miembros, fomentar la participación en procesos de construcción colectiva y promover valores fundamentales como la autocrítica, el respeto y la transparencia. Aunque los porcentajes de desacuerdo se mantienen bajos (entre el 5 % y el 6,5 %), los niveles de neutralidad, que oscilan entre el 23 % y el 25 %, sugieren oportunidades de mejora en términos de comunicación, sensibilización y consolidación de una cultura más participativa y reflexiva.

3.4.3. Característica 15: Sistema interno de aseguramiento de la calidad.

Actualmente, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuenta con un Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), mediante el cual se busca promover y propiciar la evolución institucional y de su oferta académica desde la cultura del mejoramiento continuo, como garante del compromiso misional con la alta calidad. Este sistema cuenta con un manual que describe su estructura y funcionamiento (MAU01), en concordancia con la actualización normativa que rige la educación superior en el país y teniendo en cuenta la articulación de las visiones sobre la calidad desde el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y el Sistema Nacional de Acreditación.

La evolución de la estructura, procesos y estrategias institucionales en relación con la consolidación del SIAC PCJIC puede ser rastreada en los últimos 20 años, donde se destacan algunos eventos que permiten su funcionamiento mediante la conformación de un equipo de profesionales, a cargo de la Vicerrectoría de Docencia e Investigación, para acompañar, asesorar y apoyar los diferentes procesos institucionales y de la oferta académica. Dicho proceso parte desde la creación del área de gestión denominada como Coordinación de Autoevaluación Institucional en 2002, y conduce al logro del Reconocimiento de la Acreditación en Alta Calidad Institucional en el año 2022, e incluye la creación de diferentes instancias que permiten dinamizar las acciones de autoevaluación y mejoramiento continuo en la institución; la adquisición de un sistema de información para la gestión y uso de la información; la creación de diversas estrategias y herramientas que facilitan la planeación, ejecución y evaluación de dichos procesos, entre otros.

El SIAC del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se organiza a partir de dos grandes frentes de trabajo que permiten dinamizar los mecanismos de mejoramiento continuo, de tal manera que se logre evidenciar una dinámica de evolución permanente y de aseguramiento de la calidad en el cumplimiento de sus funciones misionales, evidenciados en la realización de procesos de autoevaluación continuos de los programas académicos y de la institución y en la interacción con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior a través los trámites para el otorgamiento y renovación de registros calificados y acreditaciones en alta calidad. Dichos frentes de trabajo: el Aseguramiento de la Calidad Institucional y el Aseguramiento de la Calidad de los Programas Académicos, están apoyados por unas estructuras de gestión conformadas a nivel de programas, facultades y de la institución, que entran en constante interacción con los órganos de decisión institucionales, con el fin de facilitar el acompañamiento, operación, seguimiento y control de los procesos; de igual forma, se apoyan en un conjunto de herramientas, instrumentos, documentos y estrategias que orientan a la comunidad académica en la materialización de las acciones inherentes al aseguramiento de la calidad del servicio educativo.

A continuación se resumen algunos elementos clave del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, en relación con lo establecido en el Decreto 1075 de 2015:

Tabla 38. Elementos que deben contener los SIAC según el Decreto 1075 de 2015 y su existencia en la institución

Elementos	Elementos institucionales
La sistematización, gestión y uso de la información necesaria para poder proponer e implementar medidas de mejoramiento, teniendo en cuenta la información registrada en los sistemas de información de la educación superior.	El SIAC – PCJIC está documentado y se encuentra en permanente actualización a través del sistema de gestión de la calidad y del software para la gestión documental del mismo. Allí se cuenta con los Lineamientos de Aseguramiento de la Calidad Institucional, las guías de autoevaluación institucional y de programas académicos, procedimientos, instrumentos, formatos, entre otros. Toda esta estructura documental permite brindar lineamientos claros para la planeación, ejecución y control de los procesos de Aseguramiento de la Calidad Institucionales, y pone a disposición de la comunidad académica un conjunto de herramientas e instrumentos que guían y facilitan su operación. El Sistema de Autoevaluación y Gestión Académica (SAGA) permite la sistematización, gestión y uso de la información de los procesos de autoevaluación realizados por la institución, para facilitar la elaboración de informes que apoyen y motiven decisiones para la calidad académica. Allí se almacena la información recolectada en cada uno de los procesos, se realizan las valoraciones, se obtienen los resultados, se generan gráficas comparativas. El boletín estadístico institucional organiza la información estadística de la institución para facilitar su gestión y uso en los diferentes procesos. Este documento contiene información relevante que es reportada a los sistemas de información de la educación superior
Mecanismos para evidenciar la evolución del cumplimiento de las condiciones de calidad de los resultados académicos.	La Autoevaluación como ejercicio de reflexión permanente y participativo permite conocer continuamente el estado de la institución y los programas frente al cumplimiento de las condiciones y factores de calidad, con el fin de identificar el proceso evolutivo de los mismos mediante ejercicios comparativos. Los resultados de cada proceso son el insumo fundamental que motivan a la acción y a la toma de decisiones. Para facilitar su planeación, ejecución y seguimiento se cuenta entre otras, con las siguientes herramientas: o Procedimiento de autoevaluación o Guías de Autoevaluación o Matrices de aspectos Los Planes de Mejoramiento y Mantenimiento producto de los resultados de cada autoevaluación permiten afrontar las oportunidades de mejora y sostener las fortalezas detectadas. Para facilitar su planeación, ejecución y seguimiento se cuenta entre otras, con las siguientes herramientas: o Procedimiento para Planes de Mejoramiento y Mantenimiento o Herramientas para matriz DOFA y Análisis de causas. o Formato para elaboración de Planes de Mejoramiento y Mantenimiento La gestión de trámites de Registro Calificado y Acreditación de Alta Calidad institucional y de los programas permite evidenciar hacia los entes externos de control la evolución resultante de los mecanismos de mejoramiento continuo institucionales; pero también se constituye en un momento clave para detectar oportunidades de mejora a través de los procesos de evaluación externa. Para ello, la institución cuenta con diversas herramientas como: o Procedimiento para trámites internos o Formatos para elaboración de informes y para recolección de información necesaria para evidenciar las condiciones de calidad. o Instrumentos para revisar el estado y completitud de la información. Las instancias o estructuras definidas por el Acuerdo 13 de 2020, permiten facilitar la planeación, operación y seguimiento de las diferentes acciones encaminadas al aseguramiento de la calidad institucional: MIPG, CCA, CAF, CAP.

Mecanismos que recojan la apreciación de la comunidad académica y de los diferentes grupos de interés con el fin de contribuir al proceso.	El SIAC – PCJIC cuenta con un conjunto de instrumentos que se utilizan para la recolección de información relacionada con la apreciación de los miembros de la comunidad académica. Dichos instrumentos están documentados en Mejoramiso y sincronizados con SAGA; de manera que durante la ejecución de los procesos de autoevaluación, la plataforma distribuye de manera aleatoria las encuestas y recoge los resultados. Adicionalmente, las guías de autoevaluación indican que en las fases de valoración y elaboración de los PMM, los CAP podrán utilizar la estrategia de grupos focales para involucrar a los diferentes miembros de la comunidad académica y recoger sus percepciones y experiencias. El Acuerdo 13 de 2020, que define las estructuras para la gestión del Aseguramiento de la Calidad Institucional, expresa que los CAP deberán ser conformados con representación de estudiantes y graduados, mientras que las demás instancias (CCA y CAF) contienen representación de docentes, directivos y administrativos; lo que asegura que los procesos de autoevaluación son realizados con la participación de los diferentes actores y la información recolectada es movilizada hasta las altas directivas para la toma de decisiones.
La articulación de los programas de mejoramiento con la planeación y el presupuesto general de la institución	La Institución, con base en las necesidades expresadas por sus diferentes Unidades de Gestión, prioriza la asignación de los recursos del Plan Operativo Anual de Inversiones -POAI- en aras de cumplir con el Proyecto Educativo Institucional, con los Proyectos o Acciones del Plan de Acción Institucional y necesidades surgidas de los Planes de Mejoramiento, ya sea como producto de los procesos de auditorías administrativas, autoevaluación de programas, entre otros. En cuanto a necesidades identificadas, pero que no requieren inversión, éstas se realizan con personal y capacidades existentes (funcionamiento).
Mecanismos que permitan procesos continuos de autoevaluación y autorregulación que se reflejen en informes periódicos fijados en consideración con la duración de los programas objeto de registro calificado.	Las guías de autoevaluación como lineamientos que orientan los procesos de autorreflexión sobre el cumplimiento de la calidad de los programas definen la metodología institucional para la ejecución de dichos procesos y establecen condiciones fundamentales como su periodicidad, la inclusión de la comunidad académica y la necesidad de establecer análisis comparativos de los procesos para evidenciar la evolución institucional y de los programas. El cronograma de autoevaluación es un formato en Excel que permite planificar y organizar las actividades del proceso de autoevaluación designando tiempos y responsables; y a la vez, permite realizar seguimiento a la ejecución del proceso. La ficha de seguimiento y el ciclo de vida de los programas son herramientas que contienen información actualizada de los programas que componen la oferta académica y que permiten orientar la planeación, ejecución y seguimiento de los diferentes procesos. La Coordinación de Autoevaluación Institucional cuenta con personal calificado para brindar asesoría y acompañamiento permanente a los procesos que se desarrollan en la institución. Adicionalmente, apoya los procesos de seguimiento y verificación del cumplimiento de las acciones encaminadas al aseguramiento de la calidad, generando informes periódicos y alertas tempranas.

Fuente: Coordinación de Autoevaluación Institucional, 2025.

Para medir la percepción sobre de la comunidad académica en relación con las políticas y estrategias implementadas por la institución para la gestión de la calidad, la autoevaluación y planeación en las distintas áreas, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 939 participantes, entre ellos directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados obtenidos evidencian una valoración mayoritariamente positiva por parte de la comunidad institucional frente a los mecanismos y lineamientos adoptados para la gestión de la calidad, la autoevaluación y la planeación en las distintas áreas académicas y administrativas. Entre el 70 % y el 72 % de los participantes considera que los procesos de autoevaluación y los planes de mejoramiento son

pertinentes y contribuyen efectivamente a la evolución institucional y a la gestión estratégica de facultades y unidades administrativas. Si bien los niveles de desacuerdo son bajos (entre el 3,9 % y el 5,4 %), los porcentajes de neutralidad, que se sitúan cerca del 24 %, indican la necesidad de seguir fortaleciendo la apropiación institucional de estos procesos, así como la visibilidad de sus resultados e impactos.

En este sentido, los hallazgos ratifican que la institución cuenta con una estructura funcional y normativa sólida para el aseguramiento de la calidad, pero también subrayan la importancia de continuar impulsando acciones que consoliden una cultura de autoevaluación participativa, articulada con la planeación estratégica y orientada al mejoramiento continuo.

3.4.4. Característica 16: Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo

El personal administrativo del PCJIC soporta la gestión institucional en general, a través de su ubicación en las diferentes áreas que conforman la estructura organizacional. A la Institución, al ser una Entidad del Estado, le son aplicables las normas que rigen el servicio público de empleo, contando con personal administrativo ubicado por niveles. Los cargos de nivel Asesor y Directivo son cargos de libre nombramiento y remoción, mientras que los demás niveles están conformados, en su mayoría, por empleos de carrera administrativa (solamente 8 profesionales y 4 asistenciales son de libre nombramiento y remoción).

Evaluación del personal directivo

Los principios del servicio público entendidos como buenas prácticas se introdujeron en la Ley 909 de 2004, en el título “De los principios de la gerencia pública en la administración”. En dicha ley se determinan los elementos de la operación de las funciones gerenciales en atención a lo dispuesto en la Constitución. Esta regulación también establece cuáles son los empleos públicos que se categorizan como de naturaleza gerencial, cuál es el instrumento para evaluarlos y cuáles son las medidas para vincular el mérito en el proceso de selección e ingreso en estos empleos. Frente a esto último, cabe señalar que la ley mantiene la discrecionalidad del representante legal de cada entidad en ejercicio de su facultad nominadora para este tipo de empleos, en tanto que son de libre nombramiento y remoción, es decir, porque poseen un carácter de confianza permanente.

Así como el talento humano es el corazón del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), el Gerente Público es el corazón del nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión. En él recae la responsabilidad de desarrollar y materializar la planeación estratégica de la entidad con base en los 4 pilares fundamentales: La productividad social, la construcción de integridad, la

gestión cultural, y el desarrollo de personas y equipos. Esta evaluación se hace conforme al modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión - hacia la gerencia pública 4.0 - Versión 2 - enero de 2024; y se diligencia el instrumento Acuerdos-gestión-nuevo-modelo-gerencia-publica 4.0 PCJIC 14-02-2024, evaluación que se adoptó por parte de la Institución a través de la Resolución Rectoral No. 201905000192 de marzo 19 de 2019.

Dando cumplimiento a los lineamientos de la Función Pública, desde la Dirección se ha acompañado y realizado seguimiento a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Institución quienes deben formular junto con los jefes las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. Siempre se recuerda a través de una circular a todos los Gerentes Públicos de la institución a enviar la evaluación de los compromisos pactados con fecha de cumplimiento a 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior, a más tardar el 31 de marzo de la vigencia actual y los compromisos para la misma, a más tardar el día 31 de marzo al correo dlaboral@elpoli.edu.co.

Durante la vigencia 2021 - 2024 la Institución contaba con un equipo de 24 gerentes públicos para la ejecución de los planes, programas y proyectos institucionales. Dicho equipo directivo cuenta con las competencias y habilidades que les permite a través de sus liderazgo cumplir con las metas Institucionales, a través de los planes de acción se planifica las actividades que se deberán ejecutar para cada vigencia. Igualmente, el equipo directivo fortalece sus competencias a través del programa Escuela de Liderazgo, desde el año 2022 como una iniciativa en el marco de la estrategia Clima Organizacional 2022-2025.

Evaluación del personal en carrera administrativa

El sistema de Evaluación de Desempeño Institucional para el personal de carrera administrativa se realiza conforme a las directrices dadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 20181000006176 de octubre 10 de 2018.

Según lo establecido por la CNSC en el Artículo 10 del Acuerdo 20181000006176, los niveles de cumplimiento son: Sobresaliente - mayor o igual al 90%; Satisfactorio - mayor al 65% y menor al 90%; No satisfactorio - menor o igual al 65%. La calificación de los empleados sujetos de la Evaluación de Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, y el desarrollo de las competencias comportamentales

Los Compromisos Laborales deben ser calificados según su comportamiento en un rango de uno (1) a cien (100). Para las Competencias Comportamentales el evaluador asignará el valor que

corresponda al nivel de desarrollo de las competencias, y de acuerdo a su observancia podrá establecer compromisos de mejora individual. A partir de los aspectos a mejorar por los funcionarios, se deben definir PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL, los cuáles se deben plasmar en la plataforma EDL desde el link: https://edl.cnsc.gov.co/#/login

De acuerdo con la información que reposa en la plataforma EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el 97% de los funcionarios han sido evaluados en el periodo 2022-2023 y sólo el 2.7% no realizaron la evaluación. La causa por la cual estos funcionarios no han sido evaluados está relacionada con comisiones a cargos de libre nombramiento y remoción, a incapacidades superiores a 180 días, entre otras. Por otro lado, de las evaluaciones realizadas, el 92% corresponde a evaluaciones cualitativas “SOBRESALIENTES” y el 8% corresponden a evaluaciones cualitativas “SATISFACTORIAS”. Lo anterior refleja el alto desempeño y compromiso del personal administrativo del Politécnico Jaime Isaza Cadavid.

Para el periodo 2023-2024, el 98.83% de los funcionarios han sido evaluados y sólo el 1.17% no han realizado la evaluación. La causa por la cual estos funcionarios no han sido evaluados está relacionada con incapacidades superiores a 180 días. Por otro lado, de las evaluaciones realizadas, el 95.91% corresponde a evaluaciones cualitativas “SOBRESALIENTES” y el 2.92% corresponden a evaluaciones cualitativas “SATISFACTORIAS”. Lo anterior refleja el alto desempeño y compromiso del personal administrativo del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Desde la Dirección y la Coordinación de Desarrollo Laboral a través del Plan Institucional de Capacitación, el programa de Clima Laboral y el de Bienestar e Incentivos se han implementado estrategias para mejorar las competencias de los funcionarios y propender por un ambiente laboral que permita un mejor desempeño en un ambiente laboral óptimo.

Evaluación de los funcionarios en Provisionalidad

En cuanto a la evaluación del desempeño para funcionarios nombrados en Provisionalidad, se dispone que, en atención al Criterio Unificado del 5 de julio de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, mediante el cual se establece la evaluación de funcionarios vinculados en nombramiento provisional y la Resolución Rectoral N°000407 del 21 de agosto de 2008, se lleva a cabo este proceso como política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, aclarando que dicha evaluación en ningún caso genera los privilegios que la Ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos en la entidad para dichos servidores. La evaluación se debe hacer en el mismo formato Excel en el que se consigna la concertación de compromisos.

El periodo evaluado se encuentra comprendido entre el 01 de marzo de la vigencia y el 28 de febrero de la siguiente vigencia, se contemplan dos evaluaciones parciales semestrales (01 de marzo al 31 de agosto de la vigencia y del 01 de septiembre de la misma vigencia al 28 de febrero de la vigencia siguiente). Dicha evaluación "Reporte de calificación período anual ordinario", se debe enviar a la Coordinación de Desarrollo Laboral al correo electrónico dlaboral@elpoli.edu.co a más tardar el día 31 de marzo de cada vigencia.

El artículo 10 del Acuerdo No. 565 de 2016, establece que, los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados, entre quienes, en todo caso, habrá un servidor público de Libre Nombramiento y Remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado. De igual forma, se debe realizar la concertación de compromisos y los planes de mejoramiento individual (en caso de requerirse).

Evaluación del personal docente

Por su parte, la planta de docentes de la institución, regida por el Estatuto Docente (Acuerdo Directivo 03 de 2024 y Acuerdo Directivo 03 de 1994), está conformada actualmente por docentes regulares de tiempo completo, docentes ocasionales de tiempo completo y docentes de cátedra. Los docentes regulares se encuentran inscritos en el Escalafón docente y son seleccionados por concurso público de méritos. Los docentes ocasionales son seleccionados por convocatoria pública de méritos y cuentan con contrato laboral fijo inferior a 12 meses. Los docentes de cátedra son contratados por la institución para prestar sus servicios en alguna de las funciones misionales; no pertenecen a la carrera profesoral, ni son servidores públicos, ni trabajadores oficiales, y su vinculación a la entidad se realiza mediante contrato laboral a término fijo, por períodos académicos o según las necesidades del servicio.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid implementa un proceso integral y sistemático para evaluar el desempeño de sus docentes, con el objetivo de garantizar la calidad educativa y promover la mejora continua en sus programas académicos. Para describir adecuadamente el proceso de evaluación profesoral, es fundamental tener en cuenta los dos estatutos docentes actualmente vigentes, ya que en la institución coexisten docentes regulares adscritos tanto al estatuto de 1994 como al de 2024. En todo caso, la totalidad de docentes ocasionales y de cátedra se rigen por el Estatuto de 2024.

Toda actividad incluida por el profesor en el Plan de Trabajo será evaluada mediante fuentes válidas de información por el Consejo de Facultad, en las actividades de docencia, investigación, extensión y proyección, autoevaluación, comisiones de estudio, pasantías, representaciones, asesoría de trabajos de grado o práctica y comités de área. La evaluación profesoral es fundamental para la asignación de categorías docentes, ascensos en el escalafón y la implementación de programas de desarrollo profesional, en el caso de los docentes regulares.

Las plataformas utilizadas para la evaluación profesoral son: Universitas XXI - Plataforma principal para la evaluación docente por parte de los estudiantes; Polidinámico - Plataforma utilizada para la gestión de documentos y procesos administrativos relacionados con la evaluación docente, así como para la sistematización de los planes de trabajo; Polivirtual - Plataforma para la gestión de cursos y contenidos virtuales.

Para el caso de los docentes de cátedra, la evaluación debe ser entendida como un proceso permanente que se consolida al final del periodo académico; debe ser realizada por el Consejo de Facultad, con apoyo de los Coordinadores de Área y los Comités de Currículo, y por los estudiantes de los cursos. La evaluación debe basarse en el cumplimiento y calidad de las actividades del contrato, a través de un proceso objetivo, imparcial, formativo e integral. El 50% corresponde a la evaluación realizada por parte de los estudiantes en la semana 10, el otro 50% corresponde a la evaluación del jefe inmediato. Se considera evaluación satisfactoria con un puntaje menor a 60, cuyo caso se evaluará la no continuidad de la contratación para el siguiente periodo por parte del Consejo de Facultad. Finalmente, la escala de valoración es igual a la establecida para docentes regulares y ocasionales.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la implementación y eficiencia de políticas, mecanismos y estrategias institucionales que garanticen la transparencia en la designación del personal académico, administrativo y de apoyo, en la asignación de responsabilidades y funciones y en los procedimientos que deben seguirse dentro de la institución, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 568 participantes, entre ellos directivos, empleados y profesores. Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente favorable de la comunidad institucional respecto a la implementación y eficiencia de las políticas, mecanismos y estrategias orientadas a la designación del personal académico, administrativo y de apoyo, así como a la asignación de funciones y responsabilidades. Un 75,53 % de los participantes reconoce que estos procesos se realizan conforme a los estatutos y normas institucionales, lo que sugiere un cumplimiento normativo significativo.

Asimismo, cerca del 67 % considera que los mecanismos existentes permiten tanto la selección de personal idóneo como la asignación coherente de responsabilidades, y que se garantiza la transparencia en los procedimientos. No obstante, los niveles de neutralidad, que rondan el 24 %, y los porcentajes de desacuerdo que se sitúan entre el 6,8 % y el 9 %, indican oportunidades de mejora, especialmente en la percepción de transparencia y en la idoneidad de los procesos de selección. Estos hallazgos resaltan la importancia de seguir fortaleciendo la comunicación institucional, la difusión de los criterios de selección y designación, y la evaluación periódica de los procedimientos, con el fin de consolidar prácticas cada vez más transparentes, objetivas y alineadas con los principios de mérito y equidad.

Tabla 39. Resultados de la valoración del Factor 04

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación	**8**	**4,21**	**84,18**	Se cumple en alto grado
Característica 13: Cultura de la autoevaluación	25	4,15	83,10	Se cumple en alto grado
Característica 14: Procesos de autorregulación	25	4,31	86,10	Se cumple en alto grado
Característica 15: Sistema interno de aseguramiento de la calidad	25	4,26	85,10	Se cumple en alto grado
Característica 16: Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo	25	4,12	82,40	Se cumple en alto grado

Fuente: Resultados proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 4

Fortalezas

Se identifica la consolidación de una cultura institucional de autoevaluación, el fortalecimiento del sistema de aseguramiento de la calidad y la existencia de un sistema de seguimiento y control que facilita la medición permanente del avance de los procesos. De igual forma, se resalta la articulación de equipos de trabajo de alto desempeño, la gestión de recursos adicionales por parte de programas y docentes, y la planificación eficaz orientada a la reacreditación, evidenciada en la correcta distribución de responsabilidades, divulgación y registro de los procesos. La disponibilidad de información sistematizada y soportada fortalece la toma de decisiones estratégicas y respalda la mejora continua de los procesos institucionales

Se evidencia la consolidación de políticas que orientan la gestión en los diferentes procesos misionales, estratégicos y de apoyo, cuya ejecución responde a las exigencias del marco normativo colombiano y a los desafíos del entorno. Así mismo, se reconoce la coherencia entre misión, visión, identidad institucional y el marco normativo y legal, evidenciada en documentos institucionales, planes estratégicos y líneas de acción transversal. La institución cuenta con equipos de trabajo comprometidos, una capacidad instalada funcional para la implementación de políticas de bienestar y un reconocimiento explícito de la investigación, la innovación y la creación como componentes clave de la formación universitaria.

Se reconoce la existencia de políticas institucionales vigentes, planes estratégicos y normativa actualizada, que proporcionan un marco regulador claro, aplicable y pertinente. Así mismo, la realización de análisis periódicos de las políticas institucionales, lo que demuestra la capacidad institucional para revisar, ajustar y aprender de sus prácticas.

Se reconoce un avance importante en la consolidación de una cultura institucional centrada en la mejora continua, la autorregulación y el principio de autocrítica como fundamentos para la transformación organizacional; así como en la participación activa de los estamentos institucionales en la formulación, actualización y seguimiento de lineamientos, lo cual refleja un compromiso colectivo con la gestión del cambio.

Se reconoce la existencia de un sistema estructurado de autoevaluación y planeación, con lineamientos y procesos claramente definidos, asignación de responsables, mecanismos de seguimiento, y estructura organizada para la trazabilidad de resultados. Así mismo, la integración efectiva de indicadores académicos, administrativos y misionales, lo que permite un seguimiento integral y multiescalar de la calidad institucional.

Se reconoce la implementación sistemática de procesos evaluativos, tanto para docentes como para personal administrativo y directivo, lo cual garantiza una visión integral del desempeño institucional. Así mismo, la existencia de instrumentos definidos y procedimientos regulares de aplicación, que aseguran la trazabilidad y legitimidad del proceso evaluativo. El cumplimiento de las directrices de la CNSC, especialmente en lo que respecta al personal administrativo, lo que fortalece la legalidad, objetividad y coherencia de los procedimientos.

Se reconoce la promoción institucional de espacios de formación y cualificación, lo cual denota el compromiso con el fortalecimiento continuo del talento humano como soporte esencial del proyecto educativo.

Oportunidades de mejora

Se identifica la necesidad de optimizar la articulación de los planes de mejoramiento con los demás planes institucionales, asegurar la priorización y suficiencia de recursos financieros asignados, y fortalecer la base profesoral para la ejecución eficaz de las acciones previstas. Igualmente, se identifican retos relacionados con la mejora en la articulación entre dependencias, la consolidación de mecanismos para la organización y la sistematización de datos, y la ampliación de estrategias de divulgación que permitan una mayor apropiación de la cultura de autoevaluación por parte de todos los actores institucionales.

Se reconoce la necesidad de fortalecer los procesos de socialización de las políticas institucionales, garantizando su comprensión, apropiación y aplicación efectiva por parte de la comunidad académica y administrativa. Así mismo, se requieren mecanismos que permitan medir de forma periódica el impacto real de la ejecución de los planes, en relación con la identidad institucional y los objetivos de calidad. Se recomienda avanzar en acciones pedagógicas, comunicativas y estratégicas que traduzcan la identidad institucional en prácticas cotidianas significativas, visibles en la cultura organizacional.

Se requiere incrementar los espacios y metodologías para lograr una participación más efectiva y propositiva de toda la comunidad en la construcción, ajuste y evaluación de las políticas y lineamientos, como expresión de una cultura institucional participativa y corresponsable.

Aun cuando existen estructuras funcionales para la autoevaluación y la planeación, se requiere mejorar el uso sistémico de los resultados de autoevaluación para definir líneas estratégicas, formular indicadores más precisos y orientar la toma de decisiones con mayor eficacia.

Se plantea como prioridad la integración de las plataformas tecnológicas, con el fin de facilitar el análisis oportuno y cruzado de datos, fortalecer el seguimiento y facilitar la gestión basada en evidencia.

Es necesario avanzar en el diseño e implementación de acciones de mejora claras, medibles y con seguimiento, que deriven directamente de los resultados de evaluación, y aseguren su impacto real en la calidad institucional. Así mismo, se requiere garantizar que los instrumentos de evaluación generen insumos oportunos, objetivos y pertinentes para la toma de decisiones.

Se requiere implementar estrategias que aseguren la evaluación efectiva de todos los docentes, incluyendo aquellos con vinculación especial o temporal, de manera que se logre una visión amplia

y completa del desempeño académico. Para ello, se requiere incrementar la participación de los estudiantes en los procesos de evaluación del docente. Adicionalmente, a fin de evitar sesgos o valoraciones subjetivas, se deben revisar los criterios e indicadores de los instrumentos actuales y fomentar una cultura de evaluación responsable, justa y orientada a la mejora.

3.5. Factor 5. Estructura y procesos académicos

3.5.1. Característica 17: Componentes formativos

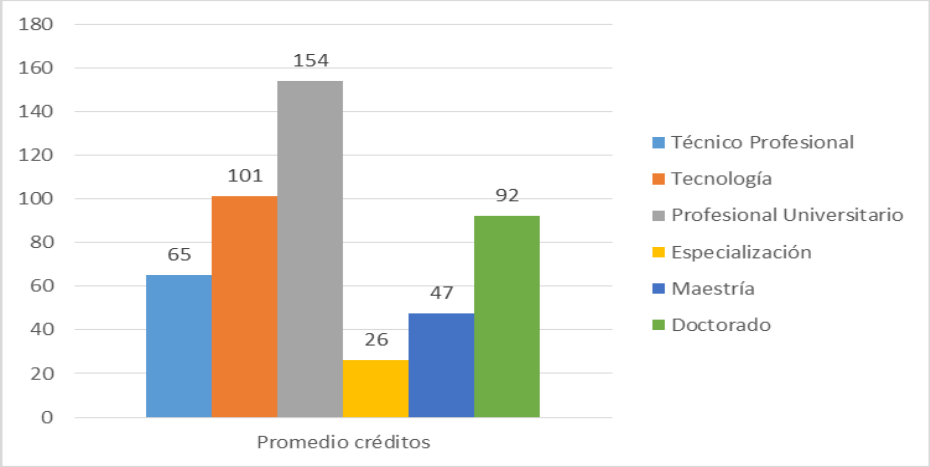
En coherencia con lo establecido en el Decreto 1075 de 2015, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuenta con unas Políticas Curriculares, aprobadas mediante el Acuerdo Directivo 07 de 2021, y en la que se definen de forma clara y explícita los asuntos relacionados con el diseño curricular, los créditos académicos, los criterios para la distribución de horas de trabajo del estudiante según la naturaleza de las asignaturas y la modalidad del programa, los resultados de aprendizaje, el perfil de egreso, entre otros. Adicionalmente, mediante el Acuerdo Académico 44 de 2022 se establecen los lineamientos para la aplicación de las políticas curriculares; mediante el Acuerdo Académico 02 de 2011 se desarrolla el Modelo Educativo Institucional; mediante el Acuerdo Académico 16 de 2023 se definen las condiciones de formación socio humanística complementaria para los planes de estudio; y mediante el Acuerdo Académico 38 de 2024, los lineamientos para aprendizaje de una lengua extranjera. Las principales disposiciones y orientaciones relacionadas con los planes de estudios, los créditos académicos, los resultados de aprendizaje, el perfil de egreso, entre otros, se detallan en el consolidado de evidencias del Factor 5.

A partir de la expedición del Acuerdo Directivo 07 de 2021 y el Acuerdo Académico 44 de 2022, la institución se ha comprometido con la revisión de sus planes de estudio con el fin de realizar las modificaciones que se requieran para el cumplimiento de lo establecido en dichos documentos, en relación con los créditos académicos, los resultados de aprendizaje, el perfil de egreso y demás aspectos curriculares. Dichas modificaciones deben ser solicitadas en el trámite más próximo de registro calificado que requiera el programa. No obstante, los programas nuevos que presentan solicitudes de otorgamiento desde la fecha de expedición de dichos Acuerdos deben cumplir con lo que allí se establece.

En este orden de ideas, y en relación con el número total de créditos de la oferta académica institucional se puede evidenciar que el 100% de los programas presenta un total de créditos que se encuentra en los rangos establecidos por el Acuerdo Directivo 07 de 2021, a saber: Doctorado entre 80 y 112 créditos; Maestría entre 40 y 60; Especializaciones entre 24 y 30; Profesional

Universitario entre 144 y 180; Tecnologías entre 96 y 108; Técnicas profesionales entre 64 y 72. Es importante mencionar, que en dicho Acuerdo no se contemplaron los programas profesionales de 8 semestres; no obstante, en 2023 la institución solicitó el otorgamiento de 3 programas de dicha duración.

Ilustración 14. Promedio de créditos por nivel de formación



Fuente: Coordinación de Autoevaluación Institucional, 2025

Desde la expedición del Acuerdo Académico 44, los programas se vienen ajustando para no superar los 17 créditos, con el fin de organizar la carga académica de los estudiantes. Adicionalmente, se destaca que todos los planes de estudio de los programas se han elaborado teniendo en cuenta la distribución de horas para las actividades de trabajo directo e independiente, adaptadas cada vez más a los requerimientos de la plataforma Nuevo SACES para la radicación de trámites de registro calificado. Esto significa que según los créditos, se han calculado las horas de trabajo directo (teóricas, prácticas o teórico-prácticas) y las horas de trabajo autónomo. Dichas relaciones, además de la plataforma Nuevo SACES, reposan en los Proyectos Educativos de Programa (PEP), los grafos organizados en la plataforma UNIVERSITAS XXI y las guías didácticas de las asignaturas.

A partir de la expedición del Decreto 1330 de 2019, la Institución ha trabajado en la incorporación de los resultados de aprendizaje en su oferta académica. La participación institucional en diversas capacitaciones y foros liderados por el Ministerio de Educación Nacional, durante el 2020 y el 2021, llevaron a la construcción del Acuerdo Directivo 07 de 2021, por el cual se definen las Políticas Curriculares del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, donde se expresan las condiciones para la definición y formulación de los resultados de aprendizaje y los perfiles de egreso de los programas académicos, en coherencia con la actualización normativa del país en materia de registros calificados y acreditaciones en alta calidad.

Actualmente, de los 62 programas que componen la oferta académica, el 84% ha logrado consolidar sus perfiles de egreso, sus resultados de aprendizaje y los mecanismos de evaluación de los mismos. Del 16% restante, seis programas deberán solicitar renovación del registro calificado este 2025; uno en 2026; y uno en 2027; por lo cual deberán definir y reportar dichos cambios para el trámite; los dos programas restantes, que obtuvieron renovación del registro calificado por oficio, deberán radicar las respectivas solicitudes de modificación este 2025.

Los programas académicos de la institución son evaluados periódicamente a través de los procesos de autoevaluación y los procesos de evaluación externa conducentes a los trámites de registro calificado y acreditación en alta calidad. Los resultados de los informes, las recomendaciones producto de evaluaciones externas y los Planes de Mejoramiento y Mantenimiento (PMM) se constituyen en insumos para que a través de los Comités de Currículo se gestionen las modificaciones y actualizaciones curriculares requeridas por los programas.

La Institución cuenta desde 2002 con un área de gestión denominada Coordinación de Autoevaluación Institucional desde la que, entre otras funciones, se realiza acompañamiento, asesoría y apoyo a la planificación y ejecución de los diferentes procesos relacionados con el Aseguramiento de la Calidad, desde su planificación hasta, su ejecución, seguimiento y conclusión. Como herramienta para la planificación y el seguimiento de la oferta académica se cuenta con la ficha de seguimiento a los programas, a través de la cual se registran los datos generales de cada programa aprobados por la Resolución de Registro Calificado, se registran las acciones e interacciones del programa durante su vigencia en relación con el Aseguramiento de la Calidad, y se proyectan los cronogramas para las acciones que deben realizarse en materia de autoevaluación, PMM, y trámites (ciclo de vida del programa).

Ilustración 15. Ficha de seguimiento a los programas

INFORMACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA ACADÉMICO

DENOMINACIÓN	CÓDIGO SNIES	REGISTRO ÚNICO	Acto Creación	Fecha Acto Creación	Periodo de la Primera Cohorte	Antigüedad (años)	Facultad	Coord. Programa	Nivel	Nivel de Formación	Lugar de Dilo	Modalidad	Nro. de Semestres
TECNOLOGÍA INDUSTRIAL [Acreditada]	1755	-	Acuerdo 13 CD	27-nov-70	1979-1	54	ADM	PT	PREGRADO	TECNOLÓGICO	MEDELLÍN	PRESENCIAL	6

INSTANCIA DE APROBACIÓN: MEN - SECRETARIOS DE SALA CONACES							INSTANCIA DE APROBACIÓN: CNA - CONSEJEROS				
REGISTRO CALIFICADO DEL PROGRAMA VIGENTE							ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD DEL PROGRAMA VIGENTE				
DECISIÓN DEL MEN	RESOL. Nº	FECHA INICIO DE VIGENCIA	Fecha de Vencimiento RC	Término en Años del RC	Fecha límite para Radicar en MEN *12 meses antes del vencimiento	FECHA LIMITE ENTREGA A AEV *3 meses antes de radicar en MEN	ACTA CCA Nº(FECHA)	DECISIÓN DEL CNA	RESOL Nº	FECHA INICIO DE VIGENCIA	Fecha de Vencimiento AAC	Término en Años de la AAC	Fecha límite para Radicar en CNA *12 meses antes del vencimiento
RRC	14225	23-ago-23	23-ago-30	7	23-ago-29	23-may-29	Renovación Oficio	RAAC	14225	23-ago-23	23-ago-27	4	23-ago-26

HISTÓRICO DE DECISIONES DE LA SALA CONACES SOBRE REGISTRO CALIFICADO DEL PROGRAMA					HISTÓRICO DE DECISIONES DEL CNA SOBRE ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD				
DECISIÓN DEL MEN	RESOLUCIÓN Nº	FECHA	ACTA CCA Nº(FECHA)	OBSERVACIONES SOBRE EL TRÁMITE	DECISIÓN DEL CNA	RADICADO O RESOLUCIÓN Nº	FECHA	ACTA CCA Nº(FECHA)	OB
RRC	422	21-ene-19	-	Renovación de oficio con vigencia a partir de la ejecutoria de la Resolución de AAC 9426 (08 jun 2021)	AAC	9426	8-jun-18	Acta 02 (21-mar-17)	
RRC	21268	16-dic-14	Renueva RC		RECOM	2015-EE-019677	2-mar-15	Acta 04 (04-jun-14)	Recom
RC	1583	6-may-05	Otorga RC		RAAC	12743	28-dic-10	Acta 36 (22-oct-10)	
					AAC	8147	10-dic-06	-	

ETAPAS DEL CICLO DE VIDA DEL REGISTRO CALIFICADO VIGENTE

Funcionamiento del Programa				AEV1				PM1 (EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO)								AEV2				PM2 (EJECUCIÓN			
								Planeado				Realizado								Elaboración DM		PROCESO DE Radicación (IES - MEN)	
AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4				AÑO 5				AÑO 6			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	DM montaje	DM Entrega	Trámite interno	Radicar en SACES
23-ago-23	23-nov-23	23-feb-24	23-may-24	23-ago-24	23-nov-24	23-feb-25	23-may-25	23-ago-25	23-nov-25	23-feb-26	23-may-26	23-ago-26	23-nov-26	23-feb-27	23-may-27	23-ago-27	23-nov-27	23-feb-28	23-may-28	23-ago-28	23-may-29	23-may-29	23-ago-29

Planificación del GAP																							
Funcionamiento				Autoevaluación 1				Plan de Mejoramiento y Mantenimiento (PMM) 1								Autoevaluación 2				PMM 2			
Inicio	23-ago-23	Fin		Inicio		Fin		Inicio						Fin		Inicio		Fin		Inicio		Fin	

Ejecución Real																							
Funcionamiento				Autoevaluación 1				Plan de Mejoramiento y Mantenimiento (PMM) 1								Autoevaluación 2				PMM 2			
Inicio	23-ago-23	Fin		Inicio		Fin		Inicio						Fin		Inicio		Fin		Inicio		Fin	

PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

TEMA	RESPONSABLE	FECHA	OBSERVACIONES
AUTEVALUACIÓN SAGA	Liliana Escobar	28-sep-23	Se actualiza datos de las Resoluciones de Renovación de Acreditación y Registro Calificado. En celdas anteriores a esta fila, se encuentras ocultas observacion

Fuente: Coordinación de Autoevaluación Institucional, 2025.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la eficiencia de políticas y estrategias institucionales para la formación integral, flexibilidad curricular, internacionalización e interdisciplinariedad, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 1129 participantes, entre ellos egresados, estudiantes y profesores. Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente positiva por parte de la comunidad académica. La formación integral es el componente mejor valorado, con un 78,39 % de acuerdo, lo que indica que las actividades deportivas, culturales, de investigación y extensión son ampliamente reconocidas como efectivas en la consolidación de trayectorias formativas integrales. Le siguen la interdisciplinariedad (73,78 %) y la flexibilidad curricular (69,09 %), mostrando avances importantes en la diversificación académica, la movilidad interna y la personalización de los recorridos educativos. Por su parte, aunque la internacionalización presenta un nivel de acuerdo positivo (61,47 %), también concentra el mayor porcentaje de respuestas en neutralidad (29,50 %) y desacuerdo (9,03 %), lo que sugiere oportunidades de mejora en cuanto a la difusión, accesibilidad y articulación efectiva de sus estrategias con el quehacer académico cotidiano.

En conjunto, los resultados reflejan un escenario institucional favorable que reconoce esfuerzos importantes en la estructuración de procesos académicos pertinentes, aunque también llaman a fortalecer de forma más decidida el componente internacional y a continuar consolidando una oferta académica flexible, articulada y orientada a una formación de calidad.

3.5.2. Característica 18: Componentes pedagógicos y de evaluación

Los espacios de discusión y formación pedagógica constituyen herramientas clave para fortalecer la enseñanza, fomentar la innovación metodológica y garantizar la alineación de los procesos educativos con los resultados de aprendizaje propuestos en los planes de estudio. Como espacios de discusión pedagógica se reconocen en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, el Comité Pedagógico y los Comités de Currículo, además de los Claustros Docentes y las jornadas pedagógicas desarrolladas por las diferentes Facultades. En cuanto a la formación pedagógica, el Acuerdo Directivo 05 de 2016, estipula que, en relación con el desarrollo docente, los planes de formación, capacitación y perfeccionamiento de los profesores deben priorizar la actualización y perfeccionamiento profesional, pedagógico y didáctico, la aplicación de nuevas tecnologías, la investigación, el emprendimiento y la comunicación.

El Comité Pedagógico de la Institución, creado mediante el Acuerdo Académico 05 de 2013, es un grupo de apoyo de carácter académico que asesora al Consejo Académico para el establecimiento

de lineamientos pedagógicos, didácticos y curriculares de carácter general que orienten el quehacer académico institucional. Este Comité está presidido por el Vicerrector de Docencia e Investigación, y conformado por representantes de cada Facultad y de otras dependencias, elegidos por dicho Vicerrector previa asesoría del Consejo Académico según las actividades a realizar. Al Comité Pedagógico le corresponden principalmente la tareas de asesorar la gestión académica; establecer criterios y proponer normas generales para asegurar un sistema ordenado, coherente y flexible que permita hacer seguimiento, definir políticas y establecer estrategias para el cumplimiento de las funciones sustantivas; así como proponer estrategias en procura de la flexibilidad académica y la consolidación de redes de conocimiento con instituciones de orden nacional e internacional. Actualmente, el Comité se encuentra activo y ha contribuido, entre otros, a la actualización del Proyecto Educativo Institucional (Acuerdo Directivo 14 de 2018), la elaboración de las Políticas Curriculares de la Institución (Acuerdo Directivo 07 de 2021), y la elaboración de los lineamientos para la creación, modificación e inactivación de programas académicos (Acuerdo Académico 50 de 2024).

Los Comités de Currículo, regulados actualmente por el Acuerdo Directivo 07 de 2025, están concebidos como organismos asesores de los respectivos Consejos de Facultad y como soporte al Comité Pedagógico y al Consejo Académico, para atender los asuntos curriculares de los programas. Su conformación se compone del Profesional Especializado asignado al área del programa académico, 1 representante de los docentes de tiempo completo regular de alguno de los programas pertenecientes al Comité, 1 integrante del Comité de Autoevaluación de alguno de los programas pertenecientes al Comité, 1 representante estudiantil y 1 representante de los graduados.

Dentro de las funciones establecidas para los Comités Curriculares se encuentran asuntos relacionados con la reflexión pedagógica de la institución tales como: Proponer la implementación de las estrategias pedagógicas y didácticas, en coherencia con las políticas institucionales y los Proyectos Educativos de los Programas (PEP); asesorar a los Consejos de Facultad en los aspectos académicos y curriculares para la gestión de los programas académicos; y estudiar y proponer a los Consejos de Facultad iniciativas sobre cambios, ajustes, modificaciones y reformas curriculares, acordes con los principios generales, las políticas académicas de la institución, normas vigentes sobre educación superior y resultados de procesos de autoevaluación. La evaluación de los programas y sus estructuras curriculares, en coherencia con los perfiles de egreso y los Resultados de Aprendizaje es realizada al interior de estas estructuras. Por tanto, en el ejercicio de su labor son frecuentes los espacios de discusión pedagógica, tanto para la aplicación en los programas como para el aporte a las regulaciones institucionales.

Al interior de las Facultades se realizan los Claustros Docentes, concebidos para la reflexión pedagógica, la actualización permanente, la apropiación de las dinámicas institucionales y la interacción de los docentes. La frecuencia de dichos Claustros y las temáticas varían para cada Facultad. Para la Facultad de Ciencias y Educación y la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, además de los Claustros Docentes, se realizan jornadas pedagógicas que amplían dichos espacios de reflexión, actualización e interacción. Estas jornadas se conciben como escenarios colaborativos de formación continua, donde no solo se adquieren conocimientos, sino que también se comparten experiencias, se analizan las prácticas pedagógicas y se apropian herramientas innovadoras para el aula.

Para el caso de los docentes regulares, como se ampliará en el análisis del Factor de Comunidad de Profesores, los planes de formación capacitación y perfeccionamiento docente, incluyen la formación y capacitación específica de los campos de conocimiento, pero también la formación y capacitación en pedagogías, TIC, la investigación, entre otros. Estos espacios son fundamentales para garantizar la calidad de la enseñanza y el desarrollo institucional; y facilitan la actualización en las tendencias educativas, fomenta la innovación pedagógica.

La evaluación del aprendizaje

Según el Proyecto Educativo Institucional, la evaluación del aprendizaje privilegia y valora el esfuerzo individual realizado por cada estudiante y es considerado un eslabón del proceso formativo integral, continuo, concertado y transformador, para exponer y demostrar, formular y resolver problemas dentro de un conjunto de disciplinas en un contexto real específico. Está diseñada para destacar las capacidades cognitivas, procedimentales y axiológicas, las cuales se articulan con los lineamientos pedagógicos y los criterios metodológicos, para promover y fortalecer habilidades y destrezas para el trabajo, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, además, respeta los ritmos particulares en los procesos de aprendizaje de cada estudiante, y con base en ellos, plantea alternativas que contribuyan al desarrollo de las competencias esperadas.

El proceso de evaluación para estudiantes de pregrado se rige por lo estipulado en el Reglamento Estudiantil, Acuerdo 12 del 5 de junio de 2002 en su artículo 28: Modificado por el artículo 1° del Acuerdo No. 02 del 5 de febrero de 2003. Modificado por el artículo 1° del Acuerdo No. 21 del 15 de noviembre de 2005. En él se determina que, en cada semestre académico, cuya duración será de 18 semanas, las semanas 9 y 18 se destinarán exclusivamente a la presentación de las evaluaciones parciales (“primer parcial” y “segundo parcial”), con valor del 25% cada una. El 50% restante de la evaluación se concertará entre el profesor y los estudiantes, de acuerdo con lo establecido en los parágrafos 1 y 2 del artículo 43 del Reglamento Estudiantil. Dentro del proceso

académico, además de los “parciales”, la Institución prevé otras posibilidades y tipos de evaluaciones: supletoria, de seguimiento o de metodología activa, evaluación de clasificación, de homologación y de validación.

El proceso de evaluación para estudiantes de posgrado se rige por lo estipulado en el Reglamento Estudiantil de Posgrados, Acuerdo Directivo 08 del 8 de junio de 20017 en su artículo 33. Toda asignatura deberá ser evaluada, incluso los Trabajos de Grado, sea cual sea su modalidad. La evaluación académica de las asignaturas de posgrado se podrá realizar dentro del siguiente tipo de pruebas: regulares, supletorias y de validación, todas ellas aplicables únicamente a quienes ostenten la calidad de estudiantes. El número y la modalidad de las evaluaciones regulares en cada una de las asignaturas de posgrado serán concertadas entre el profesor y los estudiantes, tomando en cuenta la extensión y la intensidad del material a evaluar. La asignatura que tenga hasta 16 horas presenciales tendrá como mínimo 2 pruebas con un valor no superior al 50% cada una. En el resto de los casos deberán realizarse como mínimo 3 evaluaciones con un valor no superior al 40%.

En cuanto a la evaluación de los resultados de aprendizaje, las Políticas Curriculares institucionales indican que: Cada programa deberá definir el proceso evaluativo que empleará en relación con los resultados de aprendizaje que se hayan declarado, para obtener la información que conduzca a una adecuada toma de decisiones que contribuya al mejoramiento del desempeño de profesores y estudiantes. En ese sentido, se establecerá la forma como se hará su seguimiento y los instrumentos de evaluación pertinentes a ese efecto. Los mecanismos de evaluación que se propongan deberán estar argumentados, claramente descritos y en coherencia con las políticas institucionales, el proceso formativo, los resultados de aprendizaje y el modelo o modelos pedagógicos. Dichos mecanismos deberán permitir el seguimiento sistemático al logro de los resultados de aprendizaje que se hayan declarado para los programas académicos.

Por su parte, el Acuerdo Académico 44 de 2022, establece que el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid define la valoración de los Resultados de Aprendizaje (RA) como el proceso mediante el cual se recolectan datos que permiten determinar en qué medida los estudiantes los están alcanzando. Esta valoración se realiza evaluando a los estudiantes que pasan por un punto específico del plan de estudios, mediante medidas que pueden ser directas y/o indirectas, cuantitativas y/o cualitativas. A su vez, la evaluación de los RA consiste en interpretar los datos obtenidos durante el proceso de valoración, con el propósito de definir acciones de mejora para el programa académico.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre el seguimiento, evaluación y ajuste a las políticas, criterios y mecanismos de evaluación estudiantil en la institución, se dirigieron dos

preguntas a una muestra de 712 participantes, entre ellos estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente favorable por parte de la comunidad académica. Más del 69 % de los participantes considera que dichos mecanismos permiten realizar ajustes pertinentes para favorecer el aprendizaje de los estudiantes, y un 70,51 % afirma que contribuyen al logro de los resultados de aprendizaje esperados. Estos niveles de acuerdo evidencian que la institución cuenta con marcos evaluativos pertinentes y con capacidad de adaptación, orientados a mejorar la calidad del proceso formativo. Sin embargo, los porcentajes de neutralidad (22,89 %) y los niveles moderados de desacuerdo (entre 6,32 % y 8,01 %) sugieren la necesidad de seguir fortaleciendo la socialización, seguimiento y retroalimentación de los criterios de evaluación, así como su alineación con los resultados de aprendizaje y las particularidades de cada programa.

3.5.3. Característica 19: Componente de interacción y relevancia social

El Plan de Estudios en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, se entiende como el esquema estructurado de las áreas obligatorias, fundamentales y optativas que se reflejan en asignaturas o su equivalente, lo que supone un despliegue temporal en la ruta de aprendizaje del estudiante y la disposición de recursos necesarios para alcanzar los resultados de aprendizaje desplegados en el mismo y al final de este. A su vez, los programas académicos son entendidos como secuencias coherentes de actividades educativas diseñadas y organizadas para lograr objetivos predeterminados de aprendizaje o para llevar a cabo un conjunto específico de tareas educativas a lo largo de un periodo sostenido de tiempo. Las actividades educativas son actividades intencionadas que implican alguna modalidad de comunicación destinada a producir aprendizaje.

Las políticas y lineamientos curriculares de la Institución, definen y orientan de manera explícita los criterios para la formulación de los mapas curriculares, en los cuales se deben especificar los perfiles de egreso, las competencias y los resultados de aprendizaje de los programas, así como su interrelación, su justificación y su evaluación. Dichas estructuras curriculares deben ser descritas en los Proyectos Educativos de Programa (PEP) y deben ser coherentes con la identidad, naturaleza y tendencias del campo de formación del programa.

Los procesos institucionales para la documentación de las nueve condiciones de calidad asociadas a las solicitudes de otorgamiento y renovación de registros calificados, contemplan la formulación y organización de todos estos aspectos, para los cuales la institución dispone de un conjunto de guías, instrumentos y herramientas orientadoras. Frente a los análisis de coherencia entre los perfiles formativos con las necesidades y expectativas de formación de los campos académico, científico, tecnológico, ético, cultural y socialmente responsable de los estudiantes en su contexto regional,

nacional e internacional, la institución dispone de los estudios de factibilidad y los estudios de pertinencia.

- Estudio de Factibilidad del Programa - FAU28: Todos los programas académicos, en sus procesos de otorgamiento y modificación de registro calificado, deben incluir los análisis y estudios relacionados con el estado de la oferta en la región y el país, los referentes internacionales, las necesidades del sector productivo a las que apunta el programa, las necesidades y expectativas de los posibles estudiantes, las tendencias de la disciplina y el área de conocimiento, la coherencia entre el programa y las necesidades del contexto, entre otros.
- Estudio de pertinencia del programa - FD-GC112: Los programas académicos en sus procesos de renovación de registro calificado deberán realizar los estudios de pertinencia que permitan analizar la vigencia del programa para los diferentes contextos y necesidades que pretende impactar. Dichos estudios son liderados por los Comités de Currículo y son insumos importantes para la toma de decisiones sobre las modificaciones que son requeridas para el fortalecimiento del programa y para definir su continuidad.

Adicionalmente, toda la información relacionada con la identidad del programa, los propósitos de formación, los aspectos curriculares, la investigación, la extensión y la proyección social y el apoyo a la gestión del currículo. Para orientar la construcción de dicho documento desde los procesos de creación y solicitud de otorgamiento del registro calificado, la institución cuenta con el formato FD-GC106 - Proyecto Educativo de Programa. Los PEP de los diferentes programas deben ser actualizados en la medida en que surjan modificaciones.

Como elementos para la planificación y ejecución de la formación desde el nivel microcurricular, la institución cuenta con las plantillas para el programa de asignatura FD-GC70 y la plantilla para guía didáctica de las asignaturas FD-GC71. Estas plantillas permiten organizar los contenidos, las metodologías y estrategias didácticas, y las actividades evaluativas de las diferentes asignaturas en coherencia con las competencias, los objetivos y los resultados de aprendizaje. La guía didáctica, que debe ser preparada por los docentes cada semestre, incluye además los contenidos a desarrollar en cada una de las sesiones, los ambientes de aprendizaje y los medios educativos requeridos, y la concertación de la evaluación con los estudiantes.

La actual oferta académica del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid consta de sesenta y dos (62) programas académicos (contados por códigos SNIES) en su Sede Principal (Acreditada en Alta Calidad) y sus dos Centros Regionales. El desarrollo de la oferta, en su mayoría, se ha fundamentado en la evolución de las primeras áreas de formación desde el nivel tecnológico hasta

los posgrados, lo cual ha consolidado la identidad institucional a partir de la tradición de sus programas, atendiendo a criterios de pertinencia y responsabilidad social, lo cual se observa en las siguientes tablas de acuerdo con la oferta de cada una de las Facultades existentes en la Institución. Los programas que cuentan con acreditación en alta calidad vigente, se encuentran en negrilla y letra de color verde. Los programas marcados con un asterisco (*) hacen presencia en alguno de los Centros Regionales de la Institución, aquellos marcados con 2 asteriscos (**) hacen presencia en ambos Centros Regionales, y los marcados con 3 asteriscos (***) tienen ampliaciones transitorias a lugares de desarrollo diferentes a los Centros Regionales Institucionales.

Tabla 40. Oferta académica Facultad de Administración

Técnicos Profesionales	Tecnologías	Profesionales Universitarios	Especializaciones	Maestrías	Doctorados
---	Tecnología en Costos y Auditoria***	Contaduría Pública**	Especialización en Gerencia Financiera Especialización en Gerencia Integral	Maestría en Administración	---
---	Tecnología en Gestión Pública	Administración Pública	Especialización en Finanzas Públicas		---
---	**Tecnología Industrial [Acreditada]**	Administración Industrial*	---		---
---	Tecnología en Gestión Logística Integral*	Ingeniería de productividad y Calidad	Especialización en Logística y Gestión de Cadenas de Abastecimiento Especialización en Gerencia Integral		---
---	Tecnología en Gestión Aeroportuaria	---	---		---
---	Tecnología en Gestión Turística	---	---	---	---

Fuente: Coordinación Autoevaluación Institucional, 2025.

* El programa Administración Industrial fue solicitado solamente para el Centro Regional Oriente y fue aprobado en marzo de 2025.
*** El programa Tecnología en Costos y Auditoria tiene ampliación transitoria a 5 lugares de desarrollo (Amagá, Andes, Barbosa, Maceo, La Unión y El Bagre) diferentes a los Centros Regionales con el propósito de abrir 2 cohortes en ellos

Tabla 41. Oferta académica Facultad de Ciencias Agrarias

Técnicos Profesionales	Tecnologías	Profesionales Universitarios	Especializaciones	Maestrías	Doctorados
---	**Tecnología Agropecuaria [Acreditada]*** **	**Ingeniería Agropecuaria [Acreditada]***	Especialización en Biotecnología de la Reproducción Animal	Maestría en Sistemas Agrarios Sostenibles	---
---	---	**Administración de Empresas Agropecuarias [Acreditada]**	Especialización en Gerencia de Agronegocios	Maestría en Gerencia de Empresas Pecuarias	---

---	---	---	Especialización en la Agroindustria de Cannabis	---	---

Fuente: Coordinación Autoevaluación Institucional, 2025.

* El programa Ingeniería Agropecuaria solicitó una ampliación transitoria al Centro Regional Urabá con el fin de abrir una cohorte cerrada para graduados del programa Tecnológico que la institución ofertó en el pasado.
*** El programa Tecnología Agropecuaria solicitó, en el mes de junio de 2025 (radicado RD 26669) ampliación transitoria a 4 lugares de desarrollo diferentes a los Centros Regionales (Barbosa, Santa Rosa de Osos, Jericó y San Jerónimo) con el propósito de abrir máximo 2 cohortes en ellos.

Tabla 42. Oferta académica Facultad de Ingeniería

Técnicos Profesionales	Tecnologías	Profesionales Universitarios	Especializaciones	Maestrías	Doctorados
Técnico Profesional en Programación de Sistemas de Información (CP)	Tecnología en Sistematización de Datos (CP)	Ingeniería en Ciencia de Datos	Especialización en Analítica de Datos	Maestría en Ingeniería	Doctorado en Ingeniería e Innovación Tecnológica
---	Tecnología en Desarrollo de Software***	**Ingeniería Informática [Acreditada]****	---		
---	Tecnología en Construcciones Civiles*	Ingeniería Civil*	Especialización en Recursos Hídricos		
---	**Tecnología en Instrumentación Industrial [Acreditada]**	**Ingeniería en Automatización y Control [Acreditada]**	---		
---	**Tecnología en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo [Acreditada]***	Ingeniería en Seguridad y Salud en el Trabajo	Especialización en Higiene Ocupacional y Ambiental		
---	---	Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Especialización en Seguridad en el Trabajo		
---	Tecnología en Gestión de Infraestructura de Telecomunicaciones	---	---	---	---

Fuente: Coordinación Autoevaluación Institucional, 2025.

*** El programa Tecnología en Desarrollo de Software no se oferta en Medellín, fue solicitado inicialmente para el Centro Regional Urabá. En 2024 solicitó ampliación transitoria a 4 lugares de desarrollo diferentes a los Centros Regionales (Amagá, El Bagre, Barbosa y Nariño) con el propósito de abrir máximo 2 cohortes en ellos.

Tabla 43. Oferta académica Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes

Técnicos Profesionales	Tecnologías	Profesionales Universitarios	Especializaciones	Maestrías	Doctorados
Técnica Profesional en Masoterapia	---	---	---	---	---
---	---	**Profesional en Deporte [Acreditada]****	Especialización en Gestión de Escenarios	Maestría en Gerencia de Organizaciones	---

			Deportivos, Recreativos y de Actividad Física	Deportivas y Recreativas	
---	---	**Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes [Acreditada]**	---	Maestría en Didácticas de la Educación Física, la Recreación y el Deporte	---

Fuente: Coordinación Autoevaluación Institucional, 2025.

** El programa Profesional en Deporte solicitó ampliación transitoria a los Centros Regionales de la Institución, con el fin de ofertar una cohorte cerrada para egresados del programa de nivel de Tecnología que ofertó en el pasado.

Tabla 44. Oferta académica Facultad de Ciencias y Educación

Técnicos Profesionales	Tecnologías	Profesionales Universitarios	Especializaciones	Maestrías	Doctorados
---	---	Licenciatura en Ciencias Sociales*	---	---	---
---	---	Licenciatura en Ciencias Naturales*	---	---	---
---	---	Desarrollo Territorial y Construcción de Paz*	---	---	---
---	**Tecnología en Química Industrial y de Laboratorio [Acreditada]**	---	---	---	---

Fuente: Coordinación Autoevaluación Institucional, 2025.

* Los programas Licenciatura en Ciencias Sociales, Licenciatura en Ciencias Naturales, y Desarrollo Territorial y Construcción de Paz solicitaron ampliación transitoria al Centro Regional Urabá. Adicionalmente, la Licenciatura en Ciencias Sociales dispone de las modalidades presencial y virtual.

Tabla 45. Oferta académica Facultad de Comunicación Audiovisual

Técnicos Profesionales	Tecnologías	Profesionales Universitarios	Especializaciones	Maestrías	Doctorados
---	Tecnología en Producción Audiovisual	Comunicación Audiovisual	Especialización en Storytelling	---	---
---	Tecnología en Producción de Eventos	---	---	---	---

Fuente: Coordinación Autoevaluación Institucional, 2025.

3.5.4. Característica 20: Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos

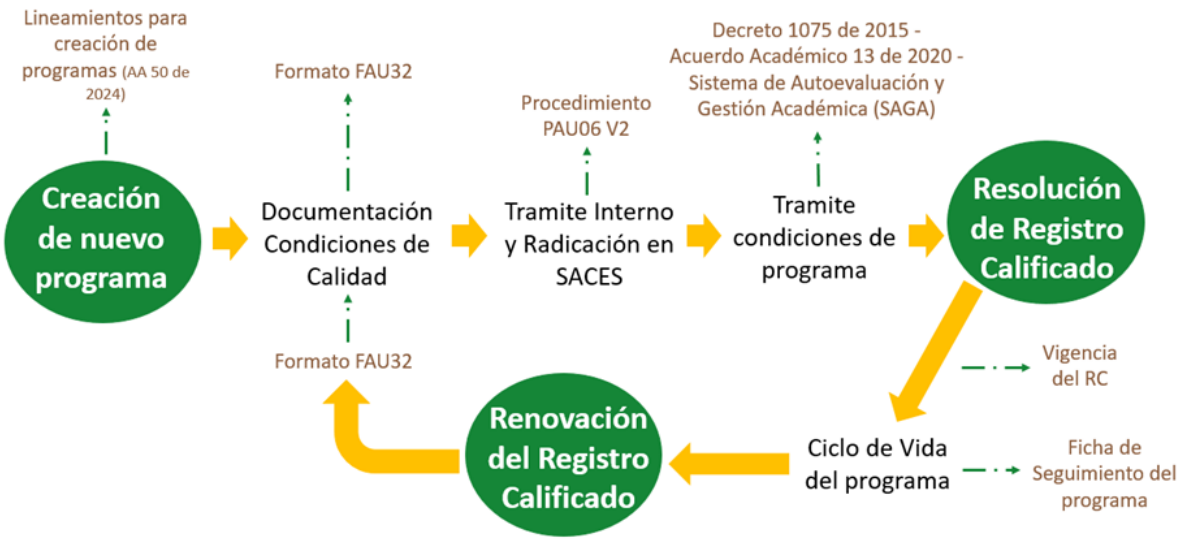
La normatividad que regula y reglamenta el Aseguramiento de la Calidad Institucional para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, se ajusta a las regulaciones estatales en materia de

Educación Superior, desde el reconocimiento de su naturaleza jurídica e identidad institucional como Institución Universitaria Pública del orden Departamental. En este sentido, la Constitución Política de Colombia de 1991, se constituye como la base de todas nuestras actuaciones como ciudadanos y como carta de navegación para garantizar el respeto de los derechos y la correcta actuación ante la sociedad. Las normas que regulan la educación en el país guían el desarrollo del quehacer como Institución de Educación Superior y el desarrollo de nuestros programas, en cumplimiento de nuestras funciones misionales y en la presentación del servicio público educativo. Las siguientes normas institucionales, se constituyen en la base para la gestión de registros calificados de programas académicos en función del otorgamiento, modificación y renovación de los mismos:

- Acuerdo Académico 50 de 2024, por el cual se establecen los lineamientos para la creación, inactivación, ampliación de lugar de desarrollo y la adición y/o cambio de modalidad de los programas académicos de pregrado y posgrado. El Acuerdo establece la revisión anual de la oferta académica de la institución, por parte del Consejo Académico, con el fin de tomar acciones relacionadas con la planificación y el fortalecimiento de la misma. De igual forma, define las condiciones para aprobación de las propuestas de nuevos programas, ampliaciones de lugar de desarrollo, y adiciones o modificaciones en la modalidad de los programas, previo al proceso de documentación para la radicación del trámite; buscando que dichos procesos se realicen en el marco de las capacidades institucionales y de lo establecido por la norma interna y externa.
- GAU06 – Guía para gestión de registros calificados y acreditaciones en alta calidad (disponible en la plataforma del Sistema Integrado de Gestión). Documento que describe de forma detallada las acciones conducentes al otorgamiento, modificación y renovación de registros calificados y el otorgamiento y renovación de acreditaciones en alta calidad para programas académicos, integrando lo establecido en la norma interna y externa.
- PAU06 – Procedimiento para adelantar trámite interno con fines de otorgamiento, modificación o renovación de registros calificados y acreditaciones en alta calidad. Explica el proceso que se realiza en la institución para obtener el Acuerdo Académico que autoriza la creación de un programa y/o la radicación de los trámites correspondientes para registro calificado y acreditación en alta calidad. Este proceso comienza a partir de la aprobación de la propuesta por parte del Consejo Académico, según lo establecido en el Acuerdo Académico 50 de 2024, con la elaboración de la documentación por parte de un equipo designado por la respectiva Facultad, y conduce a la aprobación de la misma por el Consejo de Facultad, el Comité Central de Autoevaluación y el Consejo Académico, como requisito para la expedición del Acuerdo y la autorización de la radicación del respectivo trámite.

- FAU32 - Plantilla Nuevo SACES para solicitud de otorgamiento, modificación y renovación de registro calificado. Guía a los equipos designados por las Facultades para la organización de la información correspondiente a los trámites de registro calificado, mediante un formato en Excel que simula la plataforma Nuevo SACES.
- FAU28 – Formato para elaboración de estudios de factibilidad de programas académicos. Guía a los equipos designados por las Facultades para la elaboración de los estudios que permite establecer la pertinencia y factibilidad de las propuestas relacionadas con la oferta académica. El producto obtenido es un insumo para la toma de decisiones, según lo establecido en el Acuerdo Académico 50 de 2024, y para la condición de justificación en las solicitudes de registro calificado.
- FAU20 – Formato para sustentación de solicitudes de inactivación de programas. Guía a los equipos designados por las Facultades para la elaboración de la justificación argumentada de las solicitudes de inactivación de programas académicos de la institución. Una vez que la solicitud de inactivación es aprobada por el Consejo Académico, según lo establecido en el Acuerdo 50 de 2024, y la documentación es elaborada, el proceso iniciará el trámite interno, según lo establecido en el procedimiento PAU06.

Ilustración 16. Proceso de creación y renovación de registros calificados



Fuente: Coordinación de Autoevaluación Institucional, 2025.

Entre el 2024 y el 2024, la institución ha logrado el otorgamiento de 18 registros calificados (nuevos programas); la modificación de más de 24 programas en los diferentes niveles formativos, con el fin de acogerse a la normativa interna y externa, actualizar los planes de estudio y ampliar su cobertura a otros municipios; y se encuentra en proceso de documentación para la inactivación de tres registros calificados y de dos lugares de desarrollo para uno de sus programas. Adicionalmente, se

debe tener en cuenta que algunos programas han realizado modificaciones en el proceso de renovación del Registro Calificado. Las tablas con los programas implicados en los procesos de creación, modificación e inactivación, se relacionan en el Anexo consolidado del Factor 5.

Como resultado de los análisis realizados por el Consejo Académico, en el marco del Acuerdo 50 de 2024, se solicitó a las Facultades desarrollar estrategias de fortalecimiento en programas que fueron identificados con bajos índices de inscripción y matrícula. Algunas de las acciones recomendadas fueron: cambios a denominaciones más atractivas y coherentes con las demandas del sector; ampliaciones transitorias de lugares de desarrollo; adiciones de modalidades no presenciales; actualizaciones curriculares, entre otras. Como ejemplos, se pueden mencionar: a) Las mejoras realizadas al Consultorio Financiero (ubicado en el P40 – 601 y 602 como un espacio físico dotado con equipos de cómputo, pantallas inteligentes, pantallas para proyección y equipos de audio y sonido con capacidad para 30 estudiantes en cada aula) y el laboratorio de Masoterapia; b) Los convenios firmados con Alcaldías e Instituciones locales para las ampliaciones transitorias del lugar de desarrollo; c) la dotación de seis aulas inteligentes para el fortalecimiento de programas en modalidades híbridas o apoyadas por TIC. Para dichas acciones se han destinado recursos del PIC y PFC principalmente.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la eficiencia de las políticas, estrategias y apoyos institucionales para la creación, modificación, implementación de lugares de desarrollo y cierre de programas académicos y sus modalidades, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 568 participantes, entre ellos directivos, empleados y profesores. Los resultados evidencian una percepción predominantemente positiva por parte de la comunidad académica. Más del 67 % de los participantes manifiesta su acuerdo en todos los ítems evaluados, destacándose la creación (75,70 %) y modificación (74,82 %) de programas académicos como los aspectos con mayor aprobación. Asimismo, la implementación de lugares de desarrollo y modalidades cuenta con un respaldo del 71,30 %, mientras que el cierre de programas, aunque con un nivel de acuerdo menor (67,25 %), también refleja confianza en los procesos establecidos. No obstante, los porcentajes de neutralidad, que superan el 25 % en algunos ítems, indican la necesidad de fortalecer la socialización, transparencia y participación en la toma de decisiones relacionadas con la configuración de la oferta académica.

Tabla 46. Resultados de la valoración del Factor 05

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 5. Estructura y procesos académicos	**9**	**4,07**	**81,48**	**Se cumple en alto grado**

Característica 17: Componentes formativos	25	4,18	83,60	Se cumple en alto grado
Característica 18: Componentes pedagógicos y de evaluación	25	3,87	77,30	Se cumple aceptablemente
Característica 19: Componente de interacción y relevancia social	25	4,22	84,40	Se cumple en alto grado
Característica 20: Procesos de creación, modificación y ampliación de programas académicos	25	4,03	80,60	Se cumple en alto grado

Fuente. Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 5

Fortalezas

Se destaca la existencia de lineamientos curriculares coherentes, sustentados en normativas internas y externas, y respaldados por documentos que definen criterios para la formulación de competencias, estructura de planes de estudio y asignación de créditos según el número de horas de interacción y trabajo independiente. Esta base normativa y técnica se traduce en planes de estudio actualizados, programas académicos pertinentes y una estructura de diseño curricular alineada con la misión institucional y el contexto socioeconómico.

Los procesos de monitoreo y evaluación continua, liderados por las unidades académicas y coordinados por instancias institucionales responsables del aseguramiento de la calidad, permiten ajustar los rediseños curriculares y nuevas propuestas de programas con base en el análisis de resultados de aprendizaje, tendencias disciplinares y cambios en el entorno. Esta capacidad de ajuste dinámico fortalece la pertinencia de la oferta académica, así como la proyección profesional de los egresados.

Se valora positivamente la existencia de espacios de encuentro académico en facultades, redes de apoyo para la innovación, y actividades culturales complementarias que fortalecen el desarrollo integral del docente. Asimismo, se identifica una diversidad de capacitaciones ofrecidas, muchas de ellas orientadas al uso de TIC, rediseño curricular y cualificación de la docencia.

Se destaca la existencia de currículos articulados con la misión institucional, una adecuada documentación técnica, una estructura organizativa que favorece el rediseño curricular y la actualización de programas, así como la participación efectiva de instancias como el CUUE, que facilita la vinculación con el sector productivo y la evaluación de pertinencia. Adicionalmente, la

inclusión de dimensiones éticas, científicas y tecnológicas en la estructura curricular aporta a la formación integral del estudiante y al cumplimiento del objeto social de la institución.

Se reconoce una respuesta positiva a las necesidades del mercado laboral, con programas académicos diseñados bajo criterios de pertinencia y con posibilidades de proyección a lo largo de la vida. La oferta académica institucional muestra capacidad para integrarse a contextos diversos mediante programas en territorio, convenios interinstitucionales y estrategias de articulación vertical que fomentan la continuidad académica y la formación avanzada.

Se reconoce un respaldo normativo vigente adecuado para apoyar la creación, modificación e inactivación de programas académicos; así como la existencia de guías, formatos, acuerdos académicos y procedimientos estructurados, la definición clara de roles y responsabilidades. Se resalta la presencia de una política institucional definida que ha permitido orientar procesos de crecimiento académico en distintas sedes, con énfasis en territorios estratégicos como Rionegro y Urabá. La estructuración de bancos de proyectos, estrategias de fortalecimiento presupuestal y convenios interinstitucionales dan cuenta de un enfoque progresivo hacia la ampliación de capacidades. Igualmente, se destaca el funcionamiento de comités de currículo activos, espacios de concertación académica, y una oferta consolidada que responde a las necesidades sociales y productivas de su entorno, mediante programas pertinentes y estructurados.

Oportunidades de mejora

Es necesario fortalecer la retroalimentación externa, mejorar la trazabilidad documental de los ajustes curriculares y revisar de forma periódica los microcurrículos para mantener su actualidad, relevancia y coherencia académica. La institución también debe avanzar en la interiorización de políticas y lineamientos por parte de todos los actores académicos, a través de estrategias de formación, asesoría continua y comunicación pedagógica.

Se requiere diversificar los espacios de capacitación docente, incorporando metodologías activas y formatos innovadores que incentiven la participación, como laboratorios pedagógicos, comunidades de práctica, o tanques de pensamiento docente, los cuales promueven la co-creación, el diálogo entre pares y la construcción de saber pedagógico institucional. Así mismo, se recomienda incrementar la oferta de formación para los docentes en temas relacionados con lo pedagógico, priorizando temáticas actuales, aplicables y alineadas con las necesidades de los programas académicos, con enfoque transversal y diferenciación por áreas del conocimiento.

Igualmente, se identifican oportunidades de mejora en torno a la participación efectiva del cuerpo docente. Es clave desarrollar estrategias que fortalezcan la convocatoria, promuevan la motivación e incentiven la asistencia a los espacios formativos, considerando su programación en periodos de receso académico y su diseño colaborativo. Asimismo, se recomienda avanzar en procesos de sensibilización institucional que posicionan la formación pedagógica no como una obligación, sino como un componente clave del desarrollo profesional docente y de la responsabilidad con la calidad educativa.

Se resalta la necesidad de generar procesos de reflexión pedagógica de mayor impacto, que integren las voces de los docentes y permitan retroalimentar los programas, enriquecer la docencia, innovar en los modelos de enseñanza y responder de forma proactiva a las transformaciones del entorno educativo.

Se hace necesario contar con mecanismos sistemáticos de medición del impacto de los programas en el medio, incluyendo estudios de seguimiento a egresados, retroalimentación de empleadores y análisis del desempeño de los estudiantes, que permitan ajustar los planes curriculares y asegurar la pertinencia académica. Esto implica mejorar la trazabilidad entre la evaluación del contexto y los ajustes curriculares, así como consolidar sistemas internos que documenten y evidencien los efectos formativos y sociales de los programas.

Se identifica la necesidad de fortalecer la infraestructura académica, especialmente en laboratorios y espacios de práctica, para asegurar que los nuevos programas mantengan condiciones de calidad desde su implementación. Se plantea además la urgencia de incrementar la financiación para sedes regionales, no sólo en términos de infraestructura, sino también en talento humano, dotación tecnológica y medios educativos. Esto requiere, a su vez, la realización de estudios de viabilidad más rigurosos, apoyados en datos actualizados, análisis de contexto, información del sector productivo y proyecciones sostenibles que respaldan decisiones de apertura, ampliación o cierre de programas.

Se recomienda avanzar en la automatización y digitalización de los procedimientos, con el fin de hacer más eficientes los flujos de información, mejorar la trazabilidad de los procesos, reducir tiempos operativos y asegurar el cumplimiento de requisitos internos y externos en cada etapa del ciclo de vida de los programas académicos.

3.6. Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno

3.6.1. Característica 21: Formación para la investigación, creación e innovación

El Sistema Institucional de Ciencia, Tecnología e Innovación de la institución, está integrado por las siguientes instancias: Los Grupos y Semilleros de Investigación, el Comité de Ética de Investigación (CEPI), el Comité de Propiedad Intelectual, Los Consejos de Facultad, El Consejo de Investigación, El Consejo Académico, El Consejo Directivo. Bajo esta normativa, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid propende por la articulación de procesos de investigación (búsqueda de nuevo conocimiento), de desarrollo tecnológico e innovación, de apropiación social del conocimiento y de formación integral de recurso humano (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, 2017). De acuerdo con lo anterior, la investigación en la Institución es entendida como:

- Un proceso de búsqueda de nuevo conocimiento, caracterizado por elementos fundamentales tales como la creatividad, la innovación, la rigurosidad científica y la validación por pares. Así mismo, la investigación debe operar en la institución tanto en las ciencias básicas con el fin de aumentar el conocimiento, como en las ciencias aplicadas con el fin de dar solución a problemas prácticos.
- Una investigación formativa, como lo asume el CNA, caracterizada por formar “en” y “para” la investigación, con la intención de familiarizar con la investigación, con su naturaleza como búsqueda, con sus fases y funcionamiento.

En este sentido, la institución desarrolla tanto la investigación formativa como la investigación orientada a los procesos de búsqueda de nuevo conocimiento, a través de estrategias curriculares y extracurriculares, que facilitan el desarrollo de competencias investigativas en el estudiante, así como el desarrollo profesoral y la productividad. La investigación formativa tiene como objetivo principal el desarrollo de competencias que le permitan al estudiante: Familiarizarse con el proceso de investigación; Desarrollar habilidades técnicas; Fomentar el pensamiento crítico; Fortalecer el trabajo en equipo y la colaboración multidisciplinaria; Explorar la realidad profesional. Entre las estrategias y actividades que pueden encontrarse en las Facultades se incluyen:

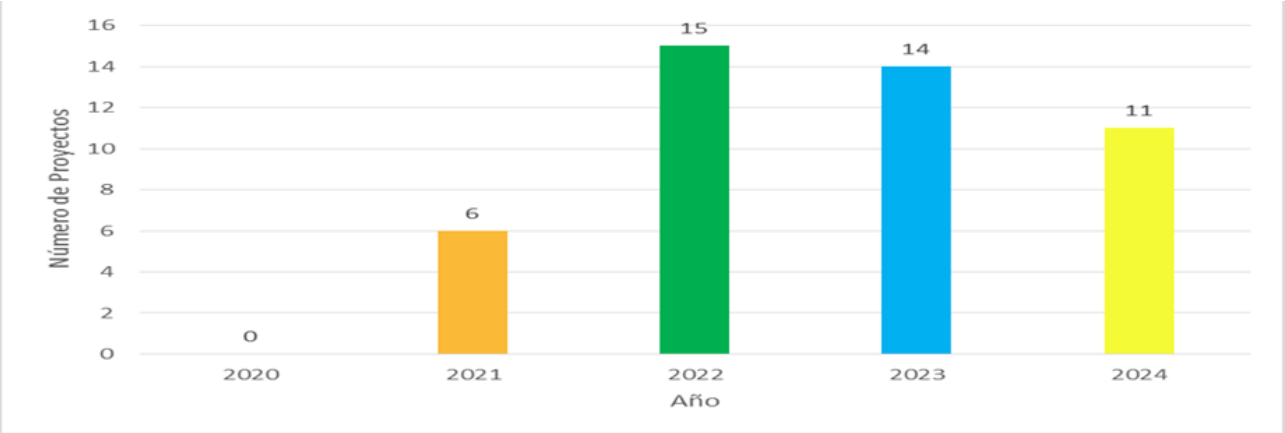
- Prácticas industriales, preprofesionales, trabajo de campo, pasantías, entre otros.
- Proyectos de investigación aplicada
- Semilleros de investigación
- Ejercicios de Grado
- Proyectos de aula o proyectos de fin de curso
- Concursos y desafíos tecnológicos
- Estrategia de aprendizaje por descubrimiento
- Ensayos teóricos

- Estudio de casos

Adicionalmente, según el Acuerdo Académico 16 de 2023, todos los programas de nivel de Tecnología y Profesional Universitario deben incluir la asignatura “Metodología de la Investigación” en el plan de estudios como parte del componente socio humanístico complementario, lo que contribuye a la formación de competencias investigativas en los estudiantes. Según la naturaleza, área de conocimiento y nivel de los programas, algunos planes de estudio incluyen asignaturas adicionales para enfocar el ejercicio investigativo al área específica. Para el caso de los posgrados, los planes de estudios pueden incluir asignaturas de Análisis de Datos, Escritura de Textos Científicos, Seminarios de Investigación, entre otros.

Los proyectos de investigación, generados a partir de la actividad académica e investigativa de docentes y estudiantes, son registrados a través de la plataforma del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación (SCTeI) - Universitas XXI Investigación. Para el caso de proyectos adjudicados a estudiantes de pregrado, se registran 46 proyectos entre el 2020 y el 2024, siendo 2024 el año con mayor actividad. En cuanto a la distribución de dichos proyectos por Facultad, se evidencia que las tres Facultades con mayor participación de proyectos de investigación de estudiantes son la Facultad de Ciencias Agrarias, la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes y la Facultad de Ingeniería.

Ilustración 17. Número de proyectos adjudicados a estudiantes 2020-2024



Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

En las diferentes maestrías que se ofertan en la institución, la formación en investigación se orienta hacia la producción de conocimiento especializado y el desarrollo de competencias investigativas avanzadas. A partir de diversas estrategias de formación en investigación (seminarios, tutorías, proyectos colaborativos, entre otras), los productos de investigación derivados de esta formación incluyen principalmente los trabajos de maestría (69 en total para el periodo 2020-2024).

Como parte de este compromiso, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid participa en diversas iniciativas, tales como encuentros de investigación, espacios de formación para docentes y estudiantes, talleres, simposios y ferias. Estas actividades representan un acercamiento por fuera del aula de los estudiantes a la metodología de la investigación, la escritura y la comunicación científica. A través de estas experiencias, los estudiantes logran un aprendizaje significativo, fortalecen su capacidad para aplicar el conocimiento y generan un impacto en su formación académica e investigativa.

Desde la Dirección de Investigación y Posgrados, se han implementado programas orientados al fortalecimiento de las capacidades investigativas, destacando el papel fundamental de los semilleros de investigación y las convocatorias dirigidas al desarrollo de proyectos de investigación formativa. En este contexto, la RedCOLSI se convierte en el escenario ideal para la socialización de la producción investigativa de los estudiantes. En promedio, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid presenta 70 proyectos en el Evento Departamental, de los cuales aproximadamente el 35% obtiene aval para el evento nacional. Además, varios estudiantes han logrado participar en eventos internacionales en países como Perú, México, Brasil y Paraguay.

La participación de la institución en los eventos RedCOLSI entre los años 2021 y 2024 ha ido creciendo, si bien en el año 2021 y 2022 las participaciones en el evento departamental y nacional se mantuvieron estables, para el año 2023 se nota un aumento del 168%, que continúa hasta el año 2024. En cuanto al encuentro nacional de semilleros se nota también un incremento en la participación, en el año 2021 con 6 proyectos hasta el año 2024 con 44 proyectos que lograron el aval, lo cual indica que la calidad de los proyectos ha aumentado igual que el significado de esta experiencia para los estudiantes semilleristas.

Adicionalmente, los estudiantes han participado en diferentes convocatorias entre el 2020 al 2025 tales como estímulos pecuniarios, auxiliares de investigación, micro cuantía, formativas, entre otras, tanto para estudiantes de pregrado como de posgrado. Los proyectos de investigación desarrollados por estudiantes tienen un impacto significativo en la sociedad, contribuyendo al avance de la educación, la promoción de la innovación tecnológica, el fortalecimiento de diversas áreas del conocimiento y la impulsión de la sostenibilidad. Estos proyectos, implementados en el ámbito académico, favorecen el desarrollo económico, social y ambiental, impulsando avances en sectores clave para el progreso del país. Los principales impactos generados a través de los proyectos de investigación de los estudiantes, se ven reflejados en el alcance de sus capacidades investigativas, en la formulación y solución de problemas del sector productivo, en la aplicación del conocimiento adquirido en el aula de clase, en los diferentes retos que se les presenten y los prepara para su

desempeño profesional, contribuyendo al desarrollo del sector y al desarrollo de la sociedad y por qué no, de la economía.

Semilleros de investigación

Los semilleros de investigación en el Politécnico Jaime Isaza Cadavid constituyen una estrategia de investigación formativa, integrada por docentes y estudiantes. Actualmente, todos los programas académicos cuentan con semilleros de investigación, promoviendo también el trabajo interdisciplinario. Sus miembros comparten el propósito de aprender haciendo, trabajando en los intereses investigativos de los estudiantes de acuerdo con la filosofía y la misión institucional.

Tabla 47. Participación de estudiantes en semilleros de investigación 2020-2024

Año	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
# Semilleros de Investigación	50	48	42	50	56
# Estudiantes	1094	610	677	1113	979

Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la eficiencia de las políticas y estrategias institucionales para favorecer la formación en investigación, creación e innovación en los estudiantes, se dirigieron 3 preguntas a una muestra de 712 participantes, entre ellos estudiantes y profesores. Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente positiva por parte de estudiantes y profesores frente a la eficiencia de las políticas y estrategias institucionales orientadas a la formación en investigación, creación e innovación. El 67,28 % de los participantes considera que estas son pertinentes, mientras que un 66,99 % las percibe coherentes con los programas académicos y la identidad institucional, lo que sugiere una alineación adecuada entre estas estrategias y el modelo educativo de la institución.

Sin embargo, el menor nivel de acuerdo respecto a la suficiencia de dichas políticas (57,58 %) y los porcentajes elevados de neutralidad (superiores al 26 % en todos los ítems) señalan oportunidades de mejora en términos de alcance, visibilidad y acceso a estas iniciativas, especialmente para que todos los estudiantes puedan participar en experiencias formativas significativas en investigación, creación e innovación.

En conjunto, los resultados muestran una base institucional favorable, con políticas pertinentes y coherentes, pero que requieren fortalecerse en cobertura y profundidad, para garantizar que la formación en investigación responda con mayor eficacia a los distintos niveles de formación, a las particularidades de los programas y a las expectativas de la comunidad académica.

3.6.2. Característica 22: Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha implementado diversas políticas institucionales para fomentar la investigación, la innovación y la creación, respaldadas por la normatividad y alineadas con su misión y visión, que buscan fomentar un ambiente propicio para el desarrollo de proyectos y actividades que contribuyan al avance del conocimiento y al desarrollo social y económico. Las principales normas institucionales en materia de investigación fueron relacionadas en la característica anterior. Para el desarrollo de las actividades investigativas, la Institución cuenta con una estructura organizacional liderada por la Vicerrectoría de Docencia e Investigación y la Dirección de Investigación y posgrados, integrada por 4 unidades: Unidad 1. Gestión de proyectos internos y externos (Coordinación de Investigación); Unidad 2. Fortalecimiento de capacidades investigativas; Unidad 3. Divulgación del conocimiento; Unidad 4. Transferencia del conocimiento.

La integración de los procesos liderados desde la Dirección de Investigación y Posgrados con las respectivas Facultades se realiza a través de la participación en convocatorias de investigación internas; los Comités Técnicos de investigación en cada Facultad; la expedición de vistos buenos para los trabajos relacionados con los planes docentes; la participación en el Comité Central de Posgrados; la participación en capacitaciones e integraciones de la comunidad institucional; y los mecanismos de comunicación a través de medios electrónicos.

En lo que respecta a la infraestructura destinada a la investigación, la Institución dispone de una variedad de recursos adecuados, que incluyen laboratorios, equipos especializados, herramientas informáticas y material bibliográfico, entre otros. La administración de los laboratorios está a cargo de la Coordinación del Centro de Laboratorios y Experimentación (CLE) en la sede de Bello, donde se concentra la mayor parte de estos espacios, incluyendo aquellos dedicados específicamente a la investigación. En cuanto a medios educativos, adicional a la dotación de laboratorios, el software específico requerido por algunos programas y los computadores, la biblioteca dispone de una gran cantidad de recursos bibliográficos físicos y digitales, suscripción a bases de datos, el descubridor PRIMO y plataforma ALMA, y el repositorio institucional. La información detallada sobre la infraestructura física y los medios educativos se desarrollaron en el Análisis del Factor 3.

En el año 2024 se impactó positivamente el indicador “Número de laboratorios intervenidos o mejorados en su aspecto físico o en su dotación“ para un total de 30 laboratorios: Riegos y maquinaria, Ruidos, vibración, Ventilación, Temperaturas extremas, Agrimensura, Biología, Microbiología, Genética, Química, Anatomía, Suelos y tejidos vegetales, Salas micro Bello, Salas micro Poblado, Centro regional oriente, Biotecnología Vegetal, Biotecnología Animal, Entomología,

Botánica, Bioquímica y nutrición, Suelos, Pavimentos, Concretos, Hidráulica, Electrónica, Electricidad, Física, Tecnología Química, Bioprospección regional, Industrial.

Según el Acuerdo Directivo 06 de 2017, por el cual se definen las políticas generales del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación -CTel- de la Institución, el presupuesto destinado para las actividades, proyectos y estrategias de investigación no podrá ser inferior al 2% del presupuesto total de la institución. Para este 2025, el Consejo Directivo aprobó el incremento de dicho presupuesto al 2.5%, y autorizó un incremento del 0.5% para los años siguientes acorde a la ejecución de los proyectos. (Acuerdo Directivo N° 03 del 12 de febrero del 2025. La siguiente tabla muestra la ejecución presupuestal de los últimos años, donde se evidencia una mejora significativa.

Tabla 48. Ejecución del presupuesto destinado a la investigación 2020-2024

Año	Total Presupuesto	Valor Ejecutado	Saldo disponible	Porcentaje
2024	$3.232.854.270	$2.117.199.174	$1.115.655.096	65,49%
2023	$1.945.832.308	$1.395.645.616	$550.186.692	71,72%
2022	$2.520.368.505	$1.670.368.505	$850.000.000	66,27%
2021	$2.333.345.220	$865.743.631	$1.467.601.589	37,10%
2020	$1.773.152.470	$559.277.683	$1.213.874.787	31,54%

Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

La ejecución presupuestal de la Dirección en el marco del eje misional de investigación, se distribuye para el pago del personal de apoyo a la gestión de la Dirección y el apoyo a las diferentes convocatorias que se abren con el objetivo de alcanzar los objetivos formalizados en el Plan de acción de la institución. Las Convocatorias de Micro y Menor cuantía formalizadas en cada una de las vigencias anuales, presentan un tiempo de operación en las propuestas, donde se involucra la publicación de los términos de referencia de cada convocatoria, recibo de propuestas, evaluación por pares externos y asignación del presupuesto a los proyectos aprobados por el Consejo de Investigación de las convocatorias de menor y micro cuantía, su ejecución se comienza en el segundo semestre de cada anualidad y principio de la siguiente, por términos de referencia de la convocatorias 2022, su ejecución se realizó en las vigencias 2022-2023. Las convocatorias del 2023, en las vigencias 2023-2024. Las convocatorias 2024, se ejecutan por términos de referencia en el 2024-2025.

Como parte del sistema de estímulos e incentivos para la actividad investigativa institucional, la Institución cuenta con: la reglamentación programa de Auxiliares de Investigación y la Estrategia de Sostenibilidad de Grupos de Investigación (Resolución Rectoral No. 0224 del 16 de mayo de 2007); el sistema de puntos para ascenso en el escalafón de docentes regulares y para las bonificaciones por productividad académica y científica de los docentes de tiempo completo regulares y

ocasionales; las convocatorias para financiación de proyectos de docentes y estudiantes, el apoyo y asesoría para la participación en diversos eventos de socialización, divulgación y actualización académica y científica, los reconocimientos, entre otros.

- Convocatoria pasantías de investigación: Dirigida a docentes regulares y estudiantes de pregrado y posgrado que deseen realizar pasantías cortas de investigación. Monto: $100.000.000. Cada pasantía entrante y saliente tendrá un monto máximo de $10.000.000
- Convocatoria Publicación de capítulos para la publicación seriada de libros como parte de los procesos académicos y de investigación. Cuantía: $50.000.000 (Cincuenta millones de pesos) - Publicación seriada de cuatro (4) libros de resultados de investigaciones realizadas y registradas en la Institución en diferentes áreas
- Convocatoria Estímulos pecuniarios para los estudiantes Investigadores de los programas académicos de pregrado. Cuantía: $25.000.000.
- Convocatoria Estímulos pecuniarios para los estudiantes Investigadores de los programas académicos de posgrado. Cuantía: $21.796.000
- Convocatoria Productos de Resultados de Investigación de los Grupos de Investigación 2025. Cuantía: $51.200.000, con un valor máximo de $5.000.000 por producto. Si el producto es tipología TOP, se podrá asignar hasta $10.000.000. Los productos deben estar indexados u homologados en Publindex.
- Convocatoria Proyectos de investigación enmarcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible Microcuantía 2025 - Dirigida a estudiantes de pregrado. Cuantía: $280.000.000, y por proyecto hasta $20.000.000.
- Convocatoria Proyectos de investigación enmarcados en los trabajos de grado de las maestrías - Microcuantía 2025. Cuantía: $280.000.000, y por proyecto hasta $25.000.000.
- Convocatoria Proyectos de Investigación Formativa para Estudiantes 2025.
- Convocatoria Proyectos de Investigación Formativa para Docentes 2025.
- Convocatoria Menor Cuantía 2025 - Proyectos de investigación enmarcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Cuantía: $700.000.000, y por proyecto hasta $70.000.000.

Entre 2020 y 2025, se han abierto diversas convocatorias dirigidas a los profesores, asignando recursos para incentivos económicos en investigación. Estos fondos han financiado proyectos, producción académica, salidas de campo y otras actividades relacionadas. A continuación se relacionan las convocatorias dirigidas a los profesores que se han abierto por cada año:

Tabla 49. Convocatorias internas en los últimos años

Convocatorias	Productos resultado CTI	Proyectos Investigación	Menor cuantía ODS	Banco proyectos SCTI
2020	1			
2021	1	1		
2022	1		1	
2023		1	1	
2024		1	1	1
2025		1	1	

Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

Reconocimientos académicos para la investigación de profesores (premios a la excelencia investigativa).

Tabla 50. Reconocimientos académicos para la investigación de profesores

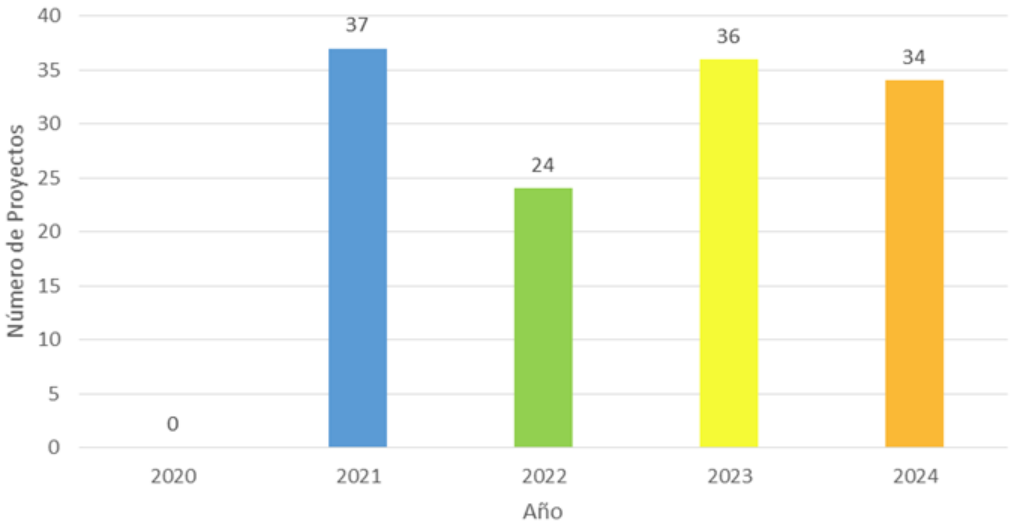
Grupo o Semillero	Docentes	2021	2022	2023	2024
AGPA	2				2
AGPA - COINDE	2				2
CAMER	5		1		4
CAMER - GICED	1				1
COINDE	4				4
COMAEFI	5				5
ENFOCAR - SMO	4				4
FITOTECNIA TROPICAL	8				8
GESTAS	6		1	1	4
GESTAS - COMAEFI	1				1
GHYGAM	2				2
GIBA	7				7
GICED	6		1		5
GICED - GHYGAM	1				1
GIS	16		2	1	13
LIKAPAAY	5	1			4
Mejoramiento Y Producción De Especies Andinas Y Tropicales	3				3
SAS - CYMA	1				1
SAS - GIBA	1				1
Total	**80**	**1**	**5**	**2**	**72**

Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025

Los proyectos de investigación con participación de los docentes, son registrados a través de la plataforma del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación (SCTeI) Universitas XXI Investigación. Entre el año 2020 y el 2024 se registran en total 131 proyectos adjudicados, con una participación similar en los años 2021, 2023 y 2024. En el 2022, se registra una disminución considerable que es recuperada al año inmediatamente siguiente. Los datos por Facultad Indican que 46 proyectos pertenecen a la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, 44 a la Facultad de Ciencias

Agrarias, 33 a la Facultad de Ciencias y Educación, 29 a la Facultad de Ingeniería, 18 a la Facultad de Administración, y 7 a la Facultad de Comunicación Audiovisual.

Ilustración 18. Proyectos de investigación de docentes 2020-2024



Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

Entre los años 2020 y 2024, los profesores de la institución han demostrado un fuerte compromiso con el desarrollo académico y científico, participando activamente en un total de 547 eventos académicos y científicos. Esta significativa participación refleja el interés y la dedicación de los docentes por mantenerse a la vanguardia de los avances en sus respectivas áreas de conocimiento. A lo largo de este período, los profesores han asistido a congresos, simposios, conferencias, talleres y seminarios tanto nacionales como internacionales, lo que ha permitido el intercambio de ideas, la actualización en nuevas metodologías y la colaboración con colegas de diversas instituciones. Esta interacción ha favorecido la ampliación de sus redes profesionales y el fortalecimiento de su desarrollo académico, lo que, a su vez, se ha traducido en una mejora de la calidad de la enseñanza y la investigación dentro de la institución.

En la institución, se reconoce la importancia de visibilizar y compartir los logros alcanzados por los docentes, ya que estos no solo reflejan el compromiso y la excelencia de los profesionales que integran la comunidad académica, sino que también contribuyen al fortalecimiento de la imagen institucional y al impulso de la cultura investigativa y educativa. Para garantizar que los logros de los docentes sean conocidos y celebrados tanto dentro como fuera de la institución, se ha implementado una estrategia de divulgación que utiliza diversos canales de comunicación (página web, boletín informativo Polinotas, redes sociales, comunicados internos y eventos especiales. La divulgación pública de la ciencia, es decir, la difusión de los productos de los docentes entre 2020

al 2024, se ha realizado por medio de 58 artículos (no indexadas - proceedings - conference series), 77 publicaciones en boletines y 161 publicaciones en plataformas digitales

Grupos de Investigación

La Institución cuenta actualmente con 15 grupos de investigación, de los cuales 4 grupos adscritos a la Facultad de Agrarias son interinstitucionales con la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín. La institución cuenta con el procedimiento para la participación en la convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y para el reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación - SNCTeI, el cual puede ser consultado en la plataforma Mejoramiso - Procedimiento MGI PIN09. En el anexo consolidado del Factor 6 se incluye la tabla con el código de cada grupo de investigación, el nombre, la Facultad a la que pertenece, las líneas de investigación a las que apunta, el año de creación la categoría 2021 y 2024, y el número de integrantes.

De acuerdo con los resultados preliminares de la convocatoria 957 del año 2024, se observa un crecimiento en las categorías A, donde la Institución pasó de tener el 29% de grupos en A1 y A a tener el 47%. Acorde a estos mismos resultados ya no se cuenta con grupos “No reconocidos”.

Tabla 51. Porcentaje de grupos de investigación por categoría MinCiencias

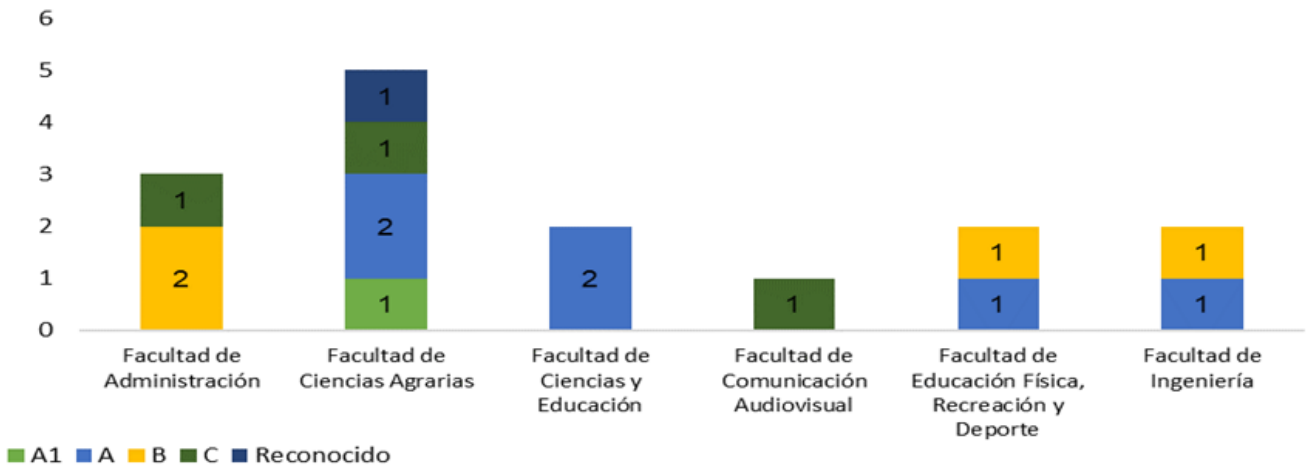
Categoría	2015	2017	2018	2021	2024 preliminar
A1	0%	0%	4%	6%	7%
A	8%	13%	4%	24%	40%
B	17%	13%	36%	18%	27%
C	46%	54%	44%	41%	20%
D	8%	0%	0%	0%	0%
Reconocido	0%	0%	0%	6%	7%
No reconocido	21%	21%	12%	6%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Resultados convocatorias medición de grupos de Minciencias, Convocatorias 2015 - 2024.

Una de las estrategias que es importante destacar como parte de la consolidación de los grupos y el fortalecimiento de sus resultados, es la fusión de grupos. Entre el año 2020 y el año 2024 15 grupos se fusionaron en 5 grupos más consolidados. En el anexo consolidado del Factor 6 se incluye la tabla con el detalle de las fusiones realizadas.

La siguiente gráfica muestra la distribución de los Grupos de Investigación por Facultad.

Ilustración 19. Grupos de Investigación por Facultad y por categoría.



Fuente: resultados preliminares convocatoria medición de grupos de Minciencias, 2024.

Durante los últimos años, la Institución ha dispuesto diferentes estrategias que permiten fortalecer la actividad de los grupos, sus investigadores y los semilleros institucionales, de tal manera, que pueda asegurarse la sostenibilidad de la producción de los grupos y semilleros y su participación en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología de Colombia. Algunas de ellas son: Lunes de Investigación, reuniones con los líderes de los grupos para verificar el estado de la producción académica y científica, con miras a hacer los ajustes y completar la información, convocatoria de productos y convocatoria de proyectos de investigación, reuniones para direccionamiento estratégico de productos de investigación, socialización de convocatorias externas en las líneas de investigación de los grupos, capacitaciones en manejo de la plataforma CvLAC de Minciencias, convocatoria para la reactivación del Fondo Editorial Institucional que permita la divulgación de los productos de investigación, entre otras.

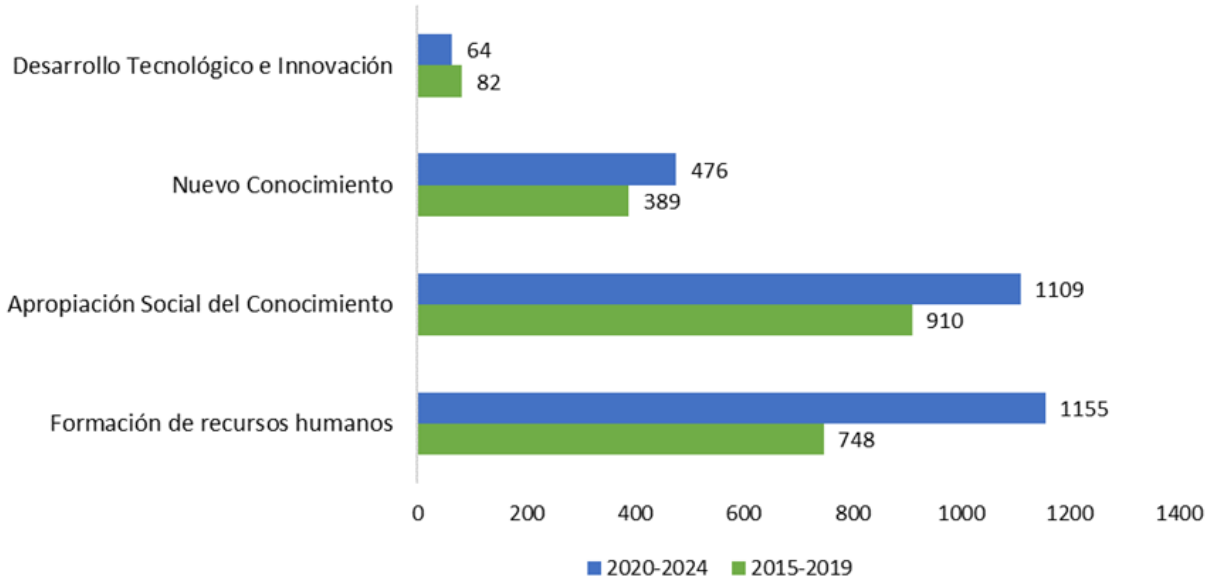
Evaluación y Reconocimiento en el SNCT&I

Durante el periodo 2020 a 2024, los investigadores de los grupos han desarrollado 2.804 productos en las cuatro tipologías definidas por Minciencias. Se han diseñado e implementado estrategias para la formulación, presentación y ejecución de proyectos de investigación a través de alianzas estratégicas con actores importantes del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, entre ellos: Minciencias, Fiduprevisora, ICETEX, Unimagdalena, Sistema General de Regalías y Universidad de Antioquia, entre otros.

El conocimiento y entendimiento del Modelo de Medición ha permitido, a partir de los proyectos de investigación, obtener diferentes tipologías de productos, estableciendo las estrategias necesarias

para maximizar el nivel de producción de los grupos, sobresaliendo la publicación de artículos en revistas indexadas y de alto impacto, realización de actividades de divulgación y de apropiación social del conocimiento y la formación de recurso humano en los niveles de maestría y pregrado.
La Institución ha avanzado en la tipología de productos asociados a Producción Artística y Cultural, a través de obras, exposiciones, y creaciones culturales realizadas por los profesores que han sido reportadas en el SNCTeI.

Ilustración 20. Productos de los grupos de Investigación 2020-2024 Vs. 2015-2019

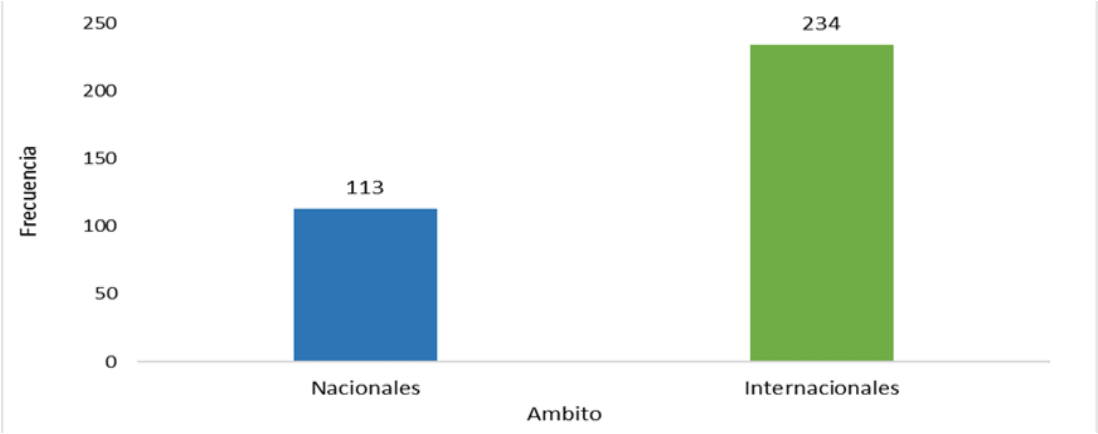


Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

Productividad académica

La publicación de artículos en Revistas indexadas y de alto impacto ha aumentado en el periodo de evaluación, toda vez que se publicaron 234 artículos en revistas internacionales, lo que aumenta la visibilidad de la los hallazgos de investigaciones realizadas por los grupos de investigación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Un aspecto relevante es que la mayor cantidad de indicadores de productos aportados corresponde a publicaciones en revistas internacionales. Dentro de estas, los países con mayor número de publicaciones son: Estados Unidos con 35, Suiza con 31 y España con 24.

Ilustración 21. Número de publicaciones de los investigadores en revistas nacionales e internacionales



Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

Por otra parte, la institución reporta 21 publicaciones tipo libro, 94 capítulos de libro y 551 memorias resultado de la investigación y la participación en eventos científicos.

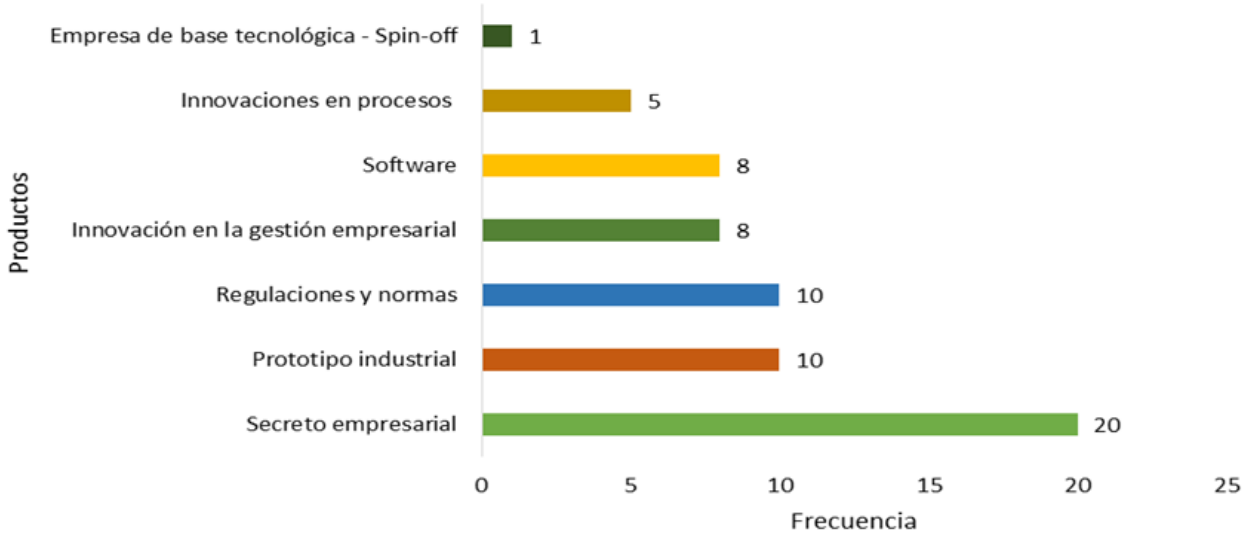
Patentes concedidas, registros de software y modelos de utilidad.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuenta con un total de 8 patentes de invención concedidas, de las cuales, tres se encuentran registradas en Colombia: 1) Dispositivo y método para evaluar y predecir características asociadas con la calidad de grano; 2) Estructura de fibra óptica; y 3) Diluyente para la conservación de semen. Esta última es una familia de patentes que se encuentra registrada bajo el Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT) en la región europea, en los países de Alemania, Francia, Suiza y España. Además, se encuentra registrada bajo el Convenio de París en Argentina, lo que suma un total de 5 patentes internacionales. La institución tiene, además, la concesión de un modelo de utilidad denominado: Dispositivo de conteo mediante visión artificial de objetos que fluyen en un fluido, particularmente peces.

Prototipos y desarrollos tecnológicos destacados.

Para el periodo 2020 a 2024, los investigadores de los grupos han venido realizando importantes desarrollos tecnológicos, con impacto en diferentes actores en el ámbito científico, académico, deportivo y social, donde los secretos empresariales han sido los productos de mayor frecuencia. Es importante resaltar el logro obtenido con la primera empresa de base tecnológica-Spin off de la Institución, titulada Reprofert SAS y creada a partir de la invención de Diluyente para la conservación de semen.

Ilustración 22. Desarrollos tecnológicos destacados de los grupos 2020-2024



Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

La empresa de base tecnológica -Spin off Reprofert surgió del interés por aprovechar la investigación y el desarrollo de innovaciones generadas por la Universidad Nacional de Medellín, el Politécnico Jaime Isaza Cadavid y la Universidad CES, como una opción para ofrecer productos y servicios de calidad derivados de la investigación científica. Reprofert está enfocada en la biotecnología de la reproducción de bovinos, equinos y pequeñas especies. La Spin-off tiene un amplio portafolio de servicios y productos relacionados entre los que se encuentran: evaluación andrológica, de semen, producción in vitro de embriones, inseminación artificial transcervical y laparoscópica, y banco de germoplasma que también puede ser aplicable a otras especies como lo pueden ser las de fauna silvestre. Otro de los productos que ofrece la empresa es el diluyente de semen equino Policryo, la cual en 2019 fue concedida como patente de invención por parte la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), cuenta también con protección en Europa y Argentina.

Principales logros e impactos

La ejecución de proyectos de investigación tiene un impacto tanto en la comunidad académica como en la sociedad en general. El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha desempeñado un papel fundamental en el impulso del desarrollo productivo, económico y social de la región, contribuyendo a la mejora de la competitividad empresarial, la dinamización de sectores estratégicos y el bienestar de las comunidades. A través de iniciativas de innovación, formación y colaboración, la institución fortalece la conexión entre la academia y el sector productivo, promoviendo soluciones sostenibles e inclusivas.

Uno de los principales aportes de la institución ha sido el fortalecimiento de la competitividad en sectores como la manufactura, la agroindustria y la ingeniería aplicada. A través de alianzas con empresas y el desarrollo de proyectos colaborativos, se han implementado mejoras tecnológicas y optimización de procesos productivos, lo que ha permitido a las empresas locales incrementar su eficiencia y capacidad de respuesta ante las demandas del mercado.

Asimismo, en el sector de la agroindustria, la institución ha contribuido con investigaciones sobre sostenibilidad y uso eficiente de los recursos, promoviendo prácticas más responsables y productivas. En el ámbito de la ingeniería, el desarrollo de materiales innovadores con aplicaciones en la construcción y la industria ha generado soluciones que optimizan costos y mejoran el rendimiento de productos finales. Si bien las transferencias tecnológicas aún están en proceso de consolidación, el Politécnico ha sentado bases sólidas para la generación de ingresos a través de la creación de patentes, modelos de utilidad y proyectos de innovación. Estas iniciativas buscan dinamizar sectores estratégicos como la biotecnología, la gestión ambiental y la transformación digital en pequeñas y medianas empresas.

El impacto en la economía regional se refleja en la formación de talento humano especializado que responde a las necesidades del sector productivo, asegurando una conexión efectiva entre la academia y la industria. De igual manera, la institución ha promovido el emprendimiento y la incubación de ideas innovadoras que, en el mediano plazo, pueden traducirse en nuevas fuentes de empleo y crecimiento económico.

En el ámbito social, la institución ha desarrollado proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de comunidades mediante soluciones accesibles y sostenibles. Un ejemplo de ello es la implementación de programas de educación técnica y formación complementaria en regiones con menor acceso a la educación superior, permitiendo que más personas adquieran habilidades relevantes para el mercado laboral. Además, el Politécnico ha impulsado la equidad a través de iniciativas inclusivas, como programas para el acceso a la educación de poblaciones en situación de vulnerabilidad y la promoción de la participación de mujeres en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como la ingeniería y la tecnología.

Durante el periodo 2020-2024 la institución reporta 16 proyectos desarrollados con financiación externa y 117 proyectos desarrollados con financiación institucional; 17 de la Facultad de Administración, 47 de la Facultad de Ciencias Agrarias, 12 de la Facultad de Ciencias y Educación, 4 de la Facultad de Comunicación Audiovisual, 15 de la Facultad de Educación Física Recreación y Deportes, y 22 de la Facultad de Ingeniería. El desarrollo de todos estos proyectos contribuye al

fortalecimiento de sectores clave y fomenta la competitividad, sostenibilidad y resiliencia del entorno productivo en Colombia.

Beneficiarios Directos:

- Empresas y asociaciones agroindustriales: Empresas agroindustriales de Hortensias en Oriente Antioqueño; Asociación de bananeros de Colombia y productores del sector; Industria platanera y bananera.
- Instituciones académicas y de investigación: Universidades como UPB, POLI JIC, UdeA, Unimagdalena, Universidad Nacional, entre otras, que participan en la ejecución de proyectos.
- Comunidades afectadas por riesgos ambientales: Poblaciones que habitan en áreas con vulnerabilidad a deslizamientos y avalanchas.
- Empresas de manufactura, industria química y medio ambiente: Sectores involucrados en la gestión de residuos, tratamiento de aguas, energía y biocombustibles
- Fundaciones y entidades sociales: Organizaciones como Territorio Amaí y CEIPA, beneficiadas con modelos de intervención e inclusión.

La Institución desarrolla promueve la creación, transferencia y uso estratégico de saberes, fortaleciendo su competitividad y aportando al desarrollo regional y nacional. En este sentido, se identifican 8 proyectos de investigación de iniciativas orientadas a resolver problemas locales y nacionales entre 2020 y 2024, clasificados en categorías de impacto local o nacional; 13 proyectos clasificados en categorías como innovaciones en procesos o procedimientos; 6 proyectos que aportan a la mejora en la productividad de sectores económicos clave mediante innovaciones; 4 proyectos con aportes en cultura, artes e innovación social; 6 innovaciones con enfoque social; entre otros. Las características de dichos proyectos se incluyen en el anexo consolidado del Factor 6.

Algunos resultados e impactos destacados son los siguientes:

- Proyecto “Análisis de ciclo de vida ambiental, económico y social para las empresas agroindustriales de Hortensias como estrategia para el desarrollo sostenible de la Providencia de la Paz en el Oriente Antioqueño” están relacionados con el empleo local y la contribución al desarrollo económico, puesto que ha mejorado las condiciones de vida de las personas que se dedican a la producción de hortensias tanto desde el punto de vista de los empleados como de los dueños de los cultivos y comercializadoras, en este último caso en la mayor parte de los pequeños y medianos productores. A partir de los resultados del proyecto se evidenció que quienes se dedican al cultivo de las hortensias deben dar un paso

significativo en la implementación de buenas prácticas en sintonía con enfoques de economía circular, la generación de valor compartido y la sostenibilidad de los sectores, para lo cual es necesario crear capacidades humanas que posibilitan un buen vivir y convivir con el entorno en el que se desarrolla la actividad.

- Proyecto "Desarrollo de un programa de Gestión del Conocimiento en contaminación atmosférica y sus efectos en la Salud en el Valle de Aburrá Antioquia": Se desarrolló un Metamodelo de datos como sistema de información para gestión integrada y análisis que produjo el conocimiento en salud y calidad del aire pertinente para los procesos de toma decisiones y como apoyo al fortalecimiento del Sistema de Vigilancia en Salud ambiental con énfasis en Calidad del Aire que actualmente se desarrolla para los municipios del Valle de Aburrá. Se estableció una base de indicadores validados prioritarios, que contribuyeron a la evaluación y seguimiento de las medidas implementadas determinantes para la prevención de episodios críticos de contaminación en el AMVA
- Proyecto "Valorización integral de residuos postconsumo e industriales para el desarrollo de materiales con potencial catalítico bajo un enfoque de economía circular": Obtención de Beca para estancia de investigación llevada a cabo entre el 20 de noviembre de 2023 y el 20 de mayo de 2024 en el Centro de Nanociencia y Nanotecnología (CNyN) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Consultoría científico- tecnológica titulada "Prestación de servicios profesionales para el procesamiento y análisis químico del barro producto del procesamiento de residuos de tereftalato polietileno (PET) como una alternativa de materia prima para la síntesis de materiales carbonosos" en el marco de las actividades conjuntas de investigación que se llevaron a cabo entre el Grupo de Investigación CAMER y la empresa. Instructivo del procedimiento experimental para la caracterización fisicoquímica y espectroscópica de la materia prima obtenida a partir de residuos urbanos industriales como llantas y/o plásticos para la obtención de materia prima para la síntesis de catalizadores metálicos. Protocolo experimental del procedimiento adecuado para la síntesis de catalizadores metálicos heterogéneos obtenidos a partir de residuos de llantas, textileros y/o plásticos.
- Proyecto "Desarrollar estrategias de manejo de arvenses que contribuyan a la sostenibilidad económica y ambiental de los sistemas de producción de banano en Colombia": Capacitaciones a estudiantes de pregrado de la Universidad Magdalena sobre aislamiento e identificación molecular de microorganismos.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la eficiencia de las políticas y compromisos explícitos en relación con la producción académica, investigativa, de desarrollo tecnológico, innovación y de creación, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 712 participantes, entre ellos estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una percepción

generalmente favorable por parte de la comunidad académica. El 64,61 % de los participantes considera que estas políticas son pertinentes, y un 61,66 % las percibe como coherentes con la información registrada en las plataformas de Minciencias, lo que sugiere un alineamiento adecuado entre las directrices institucionales y los sistemas nacionales de ciencia, tecnología e innovación. No obstante, los niveles de acuerdo disminuyen al valorar la suficiencia (53,93 %) y la eficiencia en la gestión (55,90 %) de estas políticas, mientras que los porcentajes de neutralidad se mantienen elevados, superando el 33 % en estos dos aspectos. Esto indica que, si bien existe una base normativa y estratégica reconocida, persisten desafíos relacionados con su implementación, alcance y efectividad operativa.

Tabla 52. Resultados de la valoración del Factor 06

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno	**8**	**4,07**	**81,47**	Se cumple en alto grado
Característica 21: Formación para la investigación, creación e innovación	50	4,06	81,20	Se cumple en alto grado
Característica 22: Investigación, desarrollo tecnológico, innovación y creación	50	4,09	81,73	Se cumple en alto grado

Fuente. Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 6

Fortalezas

La institución dispone de políticas de investigación y creación bien definidas, articuladas a su tipología y misión, que integran elementos del enfoque por competencias, la evaluación de resultados de aprendizaje, y la relación entre teoría, práctica e intervención en contextos reales. Se reconoce el fortalecimiento progresivo de un sistema de investigación con visión aplicada y compromiso social, que ha consolidado lineamientos institucionales, estructuras operativas y mecanismos de apoyo para incentivar una investigación conectada con las realidades regionales y nacionales.

Se evidencia un impacto creciente en términos de producción intelectual, generación de nuevo conocimiento y aplicación práctica, con proyectos orientados a problemáticas sociales, productivas y territoriales. Este vínculo entre la formación investigativa y el entorno permite que los estudiantes

comprendan su rol transformador y el valor de la investigación como herramienta de cambio social y desarrollo sostenible.

Uno de los avances más destacables está en la diversificación de las estrategias para fomentar la participación estudiantil, a través de mecanismos como los semilleros de investigación, las alianzas con redes como RedCOLSI, la oferta de espacios extracurriculares, y la vinculación a proyectos institucionales o interinstitucionales.

El acompañamiento por parte de docentes expertos y comprometidos representa una fortaleza clave. Su orientación metodológica y disciplinar permite encaminar los proyectos hacia resultados rigurosos, pertinentes y articulados a las líneas de investigación institucionales. Igualmente, se destacan esfuerzos por incorporar la investigación formativa como parte integral del currículo, articulándola con los trabajos de grado, las prácticas profesionales y la experiencia académica general de los estudiantes.

La obtención de patentes nacionales e internacionales, evidencian el tránsito de la institución hacia un enfoque de innovación con resultados verificables. A ello se suma el crecimiento de proyectos colaborativos, gracias a alianzas interinstitucionales y convenios estratégicos que permiten acceder a recursos compartidos, enriquecer el capital científico y ampliar el espectro de beneficiarios de los desarrollos investigativos.

El Politécnico cuenta con grupos y semilleros de investigación activos, vinculados a áreas de conocimiento priorizadas y alineados con políticas institucionales que orientan sus acciones hacia la generación de soluciones sociales y productivas. La existencia de un sistema de investigación organizado y operativamente funcional ha facilitado la planificación, financiación y seguimiento de los proyectos, promoviendo la participación docente, la vinculación estudiantil y el fortalecimiento de las capacidades investigativas de las facultades.

Se destacan como elementos diferenciadores la presencia activa en regiones como Rionegro y Urabá, donde ha desarrollado proyectos con impacto en áreas como salud, medio ambiente, cultura y emprendimiento, integrando a comunidades, empresas y entidades del sector público en procesos de co-creación e intervención.

La calidad de los investigadores, la participación activa de los docentes, y el respaldo administrativo a las iniciativas de innovación y creación son otras fortalezas que contribuyen al impacto de las acciones desarrolladas. Además, se resalta la implementación de proyectos con énfasis en la apropiación social del conocimiento, que promueven la visibilización, circulación y validación de los

resultados en escenarios no académicos, integrando a comunidades, sectores productivos y entidades gubernamentales.

Oportunidades de mejora

Aunque el Consejo Directivo aprobó un incremento en el presupuesto destinado a investigación en la institución, se identifica la necesidad de continuar en los esfuerzos por incrementar tanto la asignación de recursos financieros como tecnológicos para responder a las exigencias actuales de la investigación universitaria, especialmente en lo relacionado con infraestructura para semilleros, acceso a bases de datos científicas, software especializado y tecnologías emergentes como inteligencia artificial y análisis de datos.

Persiste el reto de ampliar la participación estudiantil, no solo en términos cuantitativos, sino en cuanto a su representatividad en los distintos niveles de formación, programas y modalidades. Esto exige una estrategia institucional de sensibilización, motivación e incentivos, que permita posicionar la investigación como un componente deseable, alcanzable y valioso para el desarrollo profesional y personal de los estudiantes.

Se requiere mejorar la articulación entre los semilleros de investigación y los trabajos de grado, permitiendo que los proyectos finales de los estudiantes estén integrados a líneas de investigación institucionales, tengan continuidad más allá del proceso formativo y puedan ser proyectados hacia escenarios de impacto social, empresarial o académico.

Se requiere fortalecer la estructura administrativa y financiera del sistema de investigación, dotándola de mayor autonomía, recursos especializados y personal técnico que facilite la gestión de convocatorias, la formulación de proyectos, la administración presupuestal y la rendición de cuentas. Es prioritario también avanzar en la sistematización, clasificación y documentación rigurosa de los productos generados, evitando la pérdida de información y garantizando la trazabilidad de los resultados.

Se identifica la necesidad de mejorar la medición del impacto social de los proyectos desarrollados. Para ello, se propone diseñar e implementar herramientas que evalúen el efecto directo e indirecto de las iniciativas en las comunidades, así como estrategias de socialización, retroalimentación y sostenibilidad a largo plazo, que permitan evidenciar transformaciones concretas asociadas al quehacer investigativo.

Se reconoce la necesidad de motivar de forma más decidida la participación docente y estudiantil, a través de incentivos académicos y económicos, reconocimiento formal de la producción, estrategias de formación metodológica y acompañamiento experto en la formulación de proyectos con impacto. La cultura investigativa debe ser promovida desde el aula, con un enfoque transversal que haga de la investigación una práctica cotidiana, significativa y valorada en todos los programas y niveles de formación.

3.7. Factor 7. Impacto social

3.7.1. Característica 23: Institución y entorno

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid organiza el relacionamiento con el sector externo desde la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social, reconociendo que en el cumplimiento de su misión ofrecerá soluciones a los problemas de diferentes sectores de la sociedad, en concordancia con las áreas académicas y con la participación de estudiantes, profesores, personal administrativo y graduados. La función de extensión, a la par de la docencia y la investigación, forma parte integral de la misión educativa de nuestra institución. Es por esto que, la actividad investigativa de docentes y estudiantes, deriva también en acciones de relacionamiento con el entorno, el sector productivo y otras instituciones de educación superior.

El Acuerdo Directivo 17 del 14 de septiembre de 2022, adoptó el Reglamento de Extensión o proyección social, el cual propicia y establece procesos permanentes de interacción e integración con la sociedad, fortaleciendo su vinculación con el medio social, por la formación y capacitación de la comunidad, por el intercambio de experiencias, culturas y saberes, por la construcción, asesoría y transferencia de conocimientos específicos, científicos, tecnológicos, artísticos, humanísticos y pertinentes en los procesos sociales, reconociendo e integrando experiencias sociales y de transformación social, comunitaria y conocimientos construidos en la academia. La Extensión Académica, la Social y la Productiva, abarcan: Cooperación Nacional e Internacional; Educación Continua; Servicios, programas y proyectos; Prácticas y/o pasantías académicas; Consultorios Tecnológicos; Extensión cultural, artística, recreativa y deportiva; Extensión solidaria.

Cooperación Nacional e Internacional

La internacionalización en el Politécnico es un proceso transversal, estratégico, articulado con los procesos misionales de Docencia, Investigación y Extensión, que incorpora la dimensión internacional y global a través de la cooperación para generar valor en la gestión de la vocación tecnológica institucional y contribuir a mejorar la calidad en la formación integral que se imparte, y

generar oportunidades de intercambio cultural, investigativo y académico a docentes, estudiantes y administrativos, para garantizar la integralidad, competitividad e innovación. Los resultados del desarrollo de las actividades propias de los procesos de internacionalización serán abordados en el análisis del Factor 8, a través de asuntos relacionados con las alianzas estratégicas (convenios y redes), la internacionalización de la extensión, la internacionalización de la Investigación y transferencia de conocimiento, la internacionalización en casa, intervención del currículo (Internacionalización y Flexibilidad del Currículo), movilidad y multilingüismo.

Graduados

La Oficina de Graduados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría de Extensión y busca fortalecer la relación existente con los Graduados de la Institución, por medio de la divulgación e intercambio de información y la prestación de servicios que permiten el contacto permanente entre la Institución y el Graduado y un acompañamiento continuo en el desarrollo de su proyección profesional. La política institucional de Graduados se encuentra definida en el Acuerdo Directivo 19 de 2017. Los resultados del desarrollo de las actividades propias de los procesos de interacción con los graduados serán abordados en el análisis del Factor 12.

Educación continua

Por medio de Educación continua se ofrecen programas de formación que tienen por finalidad agregar y actualizar la formación académica básica de la formación secundaria, pregrado y posgrado, y atender las necesidades del sector empresarial. A través de seminarios, simposios, pasantías, congresos, cursos, talleres, conferencias, diplomados bajo la modalidad presencial, clases con mediación virtual, a distancia, virtual, asesorías y asistencia técnica, entre otros; la institución interactúa con diferentes grupos de interés internos y externos. Actualmente, la institución cuenta con una oferta de educación continua de 16 diplomados y más de 40 cursos cortos, para contribuir a la especialización y el desarrollo de competencias clave que potencian la innovación y el liderazgo en diversas áreas. Toda la oferta se encuentra en la página web, micrositio de educación continua, link: https://www.politecnicojic.edu.co/educacion-continua

Tabla 53. Participantes en educación continua 2020-2024

Actividad / Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Público participante	8093	5672	3159	946	3749	1383
Estudiantes	857	694	119	201	1338	21
Docentes	1776	2214	17	31	837	1
Empleados	191	143	2	3	226	1292

Graduados	292	426	16	70	210	30
Particulares	4977	2195	76	641	1138	39
Cursos - Diplomados - Capacitaciones - Talleres Desarrollados	68	76	93	36	72	24

Fuente: Vicerrectoría de Extensión, 2025.

La formación en las diferentes etapas de la vida son fundamentales para el mejoramiento de la población, por ello conjuntamente con la Secretaría de Educación, se desarrolla un proyecto de Media Técnica laboral, programa que propende por la formación de estudiantes de 10° y 11° grado, desarrollen un serie de competencias que les permitan desempeñarse en el medio laboral, ya que por la situación económica de gran mayoría de familias, se requiere de manera pronta, las personas que componen la familia, apoyen a la economía de esta, adicionalmente que estos estudiantes puedan continuar su formación universitaria.

Servicios – Programas – Proyectos

Son actividades que atienden requerimientos de públicos externos para utilizar infraestructura y recursos de la institución, como: laboratorios, salas de sistemas, auditorios, granjas, escenarios deportivos u otros que puedan ser aprovechados, manteniendo las normas y propósitos institucionales. Estos son atendidos por las dependencias que tengan estas unidades bajo su responsabilidad. Los acuerdos y términos que regulan estas relaciones son orientados por la Vicerrectoría de Extensión. Todo lo anterior puede prestarse a través de las siguientes formas, entre otras, consultoría, asesoría, asistencia técnica, extensión agropecuaria, capacitación interventoría, asesoría y proyectos o alquiler de espacios.

Algunos resultados e impactos son los siguientes:

- Con la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural Departamento de Antioquia, se desarrolló agricultura familiar, la implementación de huertas familiares sostenibles a la población campesina, desarrollando los circuitos de proximidad sensibilización y capacitación a los líderes comunitarios, mujeres campesinas, emprendedores y asociaciones campesinas, entregando adicionalmente material e insumos para el mejoramiento de las unidades productivas.
- Con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se aplicó y desarrolló un Software para la comunidad para el manejo productivo, reproductivo y rentabilidad de unidades ganaderas lecheras en Antioquia, adicional del mejoramiento genético y capacitación en inseminación

artificial, impactando 150 predios del Departamento y por consiguiente sus planes de negocio.

- El proyecto de evaluación de aerosoles en América Latina y del Caribe desarrollado con recursos de Naciones Unidas y Ecopetrol ha representado para la institución una gran oportunidad de aportar en alianzas estratégicas al conocimiento sobre la calidad del aire y en especial el contaminante PM 2.5 de alta toxicidad, su gran impacto se enmarca en la medida en la que Ecopetrol ha podido validar su política de mejoramiento de calidad de combustibles, ya que se logró demostrar que el material particulado bajo su nivel de toxicidad en términos de componentes de azufre que fueron reducidos en el combustible y que se refleja en una menor cantidad de estas sustancias dañinas del aire respirable. Así mismo se pudo trabajar en conjunto con la validación de protocolos de medición de emisiones de fuentes móviles desarrollando un protocolo propio para la medición, tanto Ecopetrol como el Politécnico Colombiano JIC aportaron a la política de calidad del aire a partir de la evaluación de los aerosoles en conjunto con 16 ciudades de América Latina, enmarcan la Institución en el aporte investigativo a nivel internacional. Hace poco publicaron en una revista de carácter de alto nivel de clasificación (Q1), dónde se muestran estos resultados a la comunidad científica internacional.

Extensión cultural, artística recreativa y deportiva

Las actividades culturales, artísticas, recreativas y deportivas que ofrece la Institución, tienen por objeto contribuir a la afirmación de la identidad institucional, a la formación integral de la población universitaria y al crecimiento personal de los integrantes de la comunidad Politécnica y de las comunidades. Se puede dar mediante la formación, la promoción, producción y difusión de iniciativas, concursos, competencias, talleres, seminarios, conferencias, cursos eventos, producciones audiovisuales, actividades lúdicas, recreativas, deportivas y similares. Hoy la Dirección de Fomento Cultural cuenta con gran variedad de talleres divididos en tres áreas que reúnen en su totalidad las modalidades que se manejan en los talleres, ellas son el área de artes representativas y proyectos especiales, el área de danza, y el área de música.

Tabla 54. Participantes en talleres de Fomento Cultural 2020-2024

Identidad cultural y promoción inclusión social - estudiantes	**2020**		**2021**		**2022**		**2023**		**2024**	
ESTRATEGIAS, PROGRAMAS O SERVICIOS	**# actividades**	**# Participantes**	**# actividades**	**# Participantes**	**# actividades**	**# Participantes**	**# actividades**	**# Participantes**	**# actividades**	**# Participantes**
Talleres de fomento cultural	455	1796	840	1037	894	1292	842	1345	899	1484
Taller de Danza	12	507	12	538	11	773	11	796	11	826

Taller de Pintura y manualidades	8	389	8	449	7	555	7	613	7	637
Taller de Instrumentos	11	771	11	808	11	793	11	846	12	898
Taller de Expresión corporal	4	445	4	582	4	621	4	642	5	643
Totales	490	3908	875	3414	927	4034	875	4242	934	4488

Fuente: Vicerrectoría de Extensión, 2025

Por su parte, la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte cuenta con una oferta variada y diversa de disciplinas deportivas, para ser practicadas por los diferentes estamentos de la comunidad educativa. Por medio de la actividad deportiva se fomentan procesos que permiten alentar a la comunidad a tomar parte en la práctica del deporte y la recreación, desarrollando competencias para su ejecución desde el punto de vista del rendimiento, mejoramiento y mantenimiento de la salud, participación equitativa, inclusión social, desarrollo humano, con independencia de la programación académica que recae sobre la Facultad en el desarrollo de sus planes de estudio.

Tabla 55. Estadísticas de participación 2020 – 2024 Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes

FACULTAD DE EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTES	2021	2022	2023	2024
Deporte Universitario	198	518	640	695
Prevención en Riesgo Cardiovascular	38	92	65	63
SINDIS	80	201	184	233
Escuela de Iniciación Deportiva	216	624	647	682
Salud Psicofísica	435	868	864	897
Ludoteca	0	12	476	961
Entrenamiento y GYM	192	255	239	230
Graduados Fuerza Vital	0	2631	2714	2843
Total	**1.159**	**5.201**	**5.829**	**6.604**

Fuente: Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, 2025.

Extensión solidaria

Se entiende por extensión solidaria actividades, programas y proyectos artísticos y culturales de alto impacto social, que se desarrollan y financian total o parcialmente con recursos de la Institución en conjunto con la comunidad académica, comunidades vulnerables organizadas, y entes gubernamentales, buscando el mejoramiento de la calidad de vida de un grupo poblacional específico. Se desarrolla a través de diferentes líneas estratégicas como: Circulación acceso y consumo (presentación de artistas, agenda cultural y festivales); Proyección social e inclusión a la comunidad (Alianza con diferentes organizaciones e instituciones, mesa de género, SINDIS); Economía creativa (congresos, seminarios, asesorías, Mesa de Economía Creativa); entre otros.

Tabla 56. Actividades para fortalecer la identidad cultural y promover la inclusión social

Identidad cultural y promoción inclusión social.	2023		2024		2025	
Estrategias, Programas o Servicios	**# actividades**	**# personas**	**# actividades**	**# personas**	**# actividades**	**# personas**
SINDIS	15	200	22	220	18	448
Cultura parque	7	880	8	770	7	318
Violencias basadas en género	5	100	11	750	6	150
Festivales culturales	—	—	5	492	—	—

Fuente: Vicerrectoría de Extensión, 2025.

SINDIS: Semillero de Investigación en Discapacidad, promueve espacios de intervención e investigación en torno a la diversidad y a las barreras para el aprendizaje mediante actividades prácticas que conllevan a la reflexión y sistematización de los procesos pedagógicos con el fin de cualificar la formación integral de los profesionales que asisten al semillero de investigación SINDIS del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. A través de la ejecución de esta estrategia se ha observado una mejora significativa en la calidad de vida de los niños, jóvenes y adultos; tanto a nivel emocional, social, como en el desarrollo personal y familiar.

Violencias basadas en género: la Institución adoptó el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Sexual y Violencias basadas en Género, la cual busca atender lo dispuesto en las Leyes 1952 de 2019, 2094 de 2021, 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 1752 de 2015, así como las demás normas que resulten aplicables, definiendo rutas de atención intersectorial para garantizar la atención integral y la restitución de derechos, mediante la Resolución rectoral No. 202205000293 del 15 de mayo de 2022. Se resalta la creación de un diplomado gratuito para toda la comunidad politécnica y población en general.

Tabla 57. Diplomado de Violencia basada en género (80 horas)

	Inscritos 2024	Certificados 2024	Inscritos 2025*	Certificados 2025*
Personal adscrito a la institución	1620	539	482	81
Personas externas	843	158	402	96
Total	**2463**	**697**	**884**	**177**

Fuente: Dirección de Fomento Cultural, 2025.

Tabla 58. Curso de violencia basada en género (8 horas)

Inscritos 2024	Certificados 2024	Inscritos 2025*	Certificados 2025*
139	24	102	50

Fuente: Dirección de Fomento Cultural, 2025.

Fomento Empresarial

La Coordinación de Fomento Empresarial, adscrita a la Vicerrectoría de Extensión, es una unidad de trabajo que tiene como objetivo fomentar la cultura emprendedora y apoyar la generación de emprendimientos que proporcionen valor e impacten positivamente el desarrollo social y económico a nivel regional y nacional; mejorando la calidad de vida de nuestros emprendedores. Está dirigida a estudiantes, graduados, docentes, empleados, administrativos y jubilados, a quienes se brinda el acompañamiento necesario para el desarrollo de ideas o proyectos emprendedores, a través de la evaluación de pertinencia y viabilidad, asignación de asesores y participación en convocatorias de emprendimiento acorde a tus necesidades.

Tabla 59. Participación en actividades de Fomento Empresarial.

ACTIVIDAD	2020	2021	2022	2023	2024
Eventos de Emprendimiento - participantes	200	133	316	225	495

Fuente: Vicerrectoría de Extensión, 2025.

Consultorios Tecnológicos

Estrategias de transferencia de tecnología como eje de la gestión tecnológica, que articula a la institución con el sector productivo dando pleno conocimiento de su realidad. Son equipos de trabajo interdisciplinarios, en los que podrán participar todos los estamentos institucionales; también pueden ser reconocidos como nodos de investigación, conocimiento, innovación y desarrollo tecnológico, en los que se construyen bases de conocimiento orientados a la resolución de problemas tecnológicos, transferencia de conocimiento y gestión tecnológica en sectores productivos relacionados con la orientación académica de la institución, recurriendo a modos de servicio presenciales, virtuales o en red, optimizando el aprovechamiento de las capacidades existentes en investigación y servicios tecnológicos, racionalizando costos de operación y atendiendo las necesidades de los diferentes usuarios, estatales o privados, en modalidades de capacitación, asistencia técnica, consultoría e información, y en general todas aquellas actividades que son propias de la gestión tecnológica.

Prácticas y/o pasantías Académicas

Se refiere a actividades realizadas por los estudiantes de los programas académicos buscando la aplicación de los conocimientos adquiridos a situaciones concretas, con el fin de convalidar los saberes, y desarrollar habilidades y competencias útiles al desempeño profesional. Su programación es responsabilidad de cada una de las dependencias académicas y sus

características particulares deben ser establecidas por los Consejos de Facultad a partir de los respectivos reglamentos de prácticas.

Las prácticas

Las prácticas son un proceso académico de la formación profesional, que se constituye en requisito para la obtención del título respectivo; y permite al estudiante complementar, reforzar y ejercitar las competencias inherentes al perfil ocupacional, a través del ejercicio laboral en su área de desempeño, o bien, en el desarrollo de un proyecto, con pertinencia social en el sector productivo y/o de servicios, investigativo o de proyección social. Por tanto, el objetivo principal del trabajo de grado o la práctica profesional y empresarial es el de fortalecer los conocimientos y competencias inherentes al perfil profesional y ocupacional del estudiante, mediante su aplicación y confrontación con la experiencia de la empresa, en la solución de situaciones concretas, o en el mejoramiento de los procesos, en los sectores productivos, de servicios, investigativo o de proyección social, o bien, en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento.

Con las prácticas se busca contribuir al desarrollo de los resultados de aprendizaje de los programas académicos de acuerdo con el perfil del egresado, permitir el ejercicio del aprendizaje y facilitar la inserción laboral del estudiante, al investigar, intervenir, realizar, o prestar servicios referentes al área correspondiente, mediante la aplicación y/o implementación de conocimientos adquiridos a lo largo de su formación, haciendo énfasis en los elementos teóricos, metodológicos, técnicos y de investigación brindados por la Facultad en cada uno de sus programas. Los tipos y modalidades de práctica están definidos en el Reglamento Estudiantil.

La práctica está definida por la duración del período académico y el respectivo plan de estudios de cada programa, entendiendo así que en cada uno de ellos pueden existir especificidades propias del quehacer de cada profesión en particular. Para poder abordar las necesidades de las empresas y la vinculación de los estudiantes en las empresas, se cuenta con Coordinadores de Práctica y asesores de práctica en las diferentes Facultades.

Los empresarios que han tenido estudiantes del Politécnico realizando práctica profesional han expresado su total satisfacción con ellos y en los procesos de selección que realizan les dan prelación por ser estudiantes que fácilmente se adaptan a las dinámicas de cada organización y por su alto contenido de asignaturas con laboratorios y/o horas de práctica en las diferentes asignaturas. Es así como la institución ha alcanzado un gran estatus en áreas como la producción de material audiovisual, los procesos de mejora en la salud ocupacional, los aspectos contables, la

automatización y control, los programas empresariales de recreación y deportes, sistemas agrarios sostenibles, entre otros.

El sector productivo mediante sus centros de prácticas, demanda constantemente a los practicantes de los diferentes programas académicos de la Institución. Empresas como Colorquímica, Andercol, PPG Industries, Laboratorios Ecar, Argos, EPM, constituyen centros de práctica frecuentes para los estudiantes de Tecnología en química industrial y de laboratorio; Grupo Bios y Premex, Contegral lo son para los programas de Ciencias agrarias, Crystal SAS, FEMTO SAS, Línea Directa, Haceb, Alico, Grupo Nutresa para las facultades de Administración y para Ingenierías. En la Facultad de Educación física recreación y deporte se hace sinergia con: ligas como la de baloncesto, natación, vela, y con entes deportivos municipales como el INDER Envigado, Medellín o La Estrella. Las Secretarías de educación del Área Metropolitana colaboran constantemente con los clubes, Jaula del Ángel con practicantes de Profesional en deportes. En la facultad de Comunicación audiovisual se presentan colaboraciones con empresas como Teleantioquia, Telemedellín, Cosmovisión, Hora 13 y otros sectores como Comfama, Emtelco, Atlético Nacional.

Las prácticas muestran gran coherencia con las necesidades institucionales y del sector, en la medida en que éstas son programadas, en sus objetivos, competencias y Resultados de Aprendizaje, acordes con el tipo de profesional requerido y las competencias que debe tener. Así mismo, obedecen a un planteamiento de planes de estudio, coherentes con las necesidades del medio y sector externo, con asignaturas que le ofrecen un desarrollo integral, de manera que le permiten desempeñarse eficientemente, una vez entran a desarrollar su práctica, aportando soluciones lógicas y coherentes, acompañados siempre de un asesor, que vela porque avance, cada vez más, para el logro de sus objetivos dentro de la empresa y del trabajo planteado, tendiente a mantener o mejorar procesos, gestionar, producir con responsabilidad social y manejo eficiente de los recursos naturales, en pro de los ODS y de la disminución del impacto de las prácticas, en el medio ambiente.

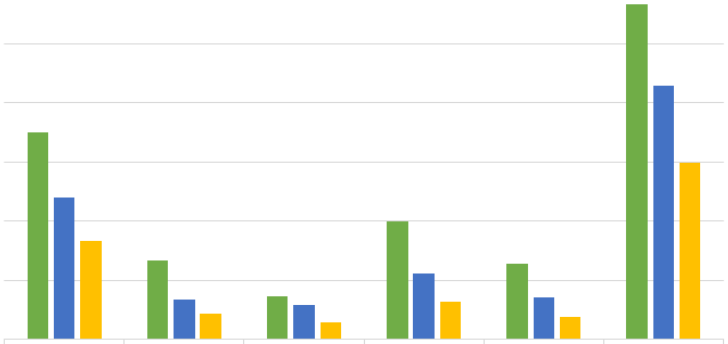
Las Pasantías

Una pasantía es una experiencia formativa que complementa la educación teórica de los estudiantes. Consiste en un acercamiento o inmersión en una empresa o institución para conocer el ámbito laboral real y puede darse desde los primeros semestres. Suele tener una duración determinada y no implica una relación laboral formal. En esta experiencia se tiene la oportunidad de conocer los procesos y metodologías del quehacer en un área específica, con lo cual los estudiantes pueden sentir una motivación especial hacia el programa académico escogido y ratificar su decisión de continuar sus estudios. En este orden de ideas, propone al estudiante realizar

durante el transcurso de su carrera, un modelo de inserción laboral al sector productivo, con una estrategia de doble escalera que comprende cuatro fases: pasantías, innovación abierta, prácticas empresariales y finalmente la vinculación laboral con las mejores empresas nacionales e internacionales, o contribuyendo a la creación de sus propios emprendimientos configurando así el modelo doble escalera.

El Comité Universidad Empresa Estado (CUEE) es una alianza estratégica que facilita la unión de voluntades y conocimientos entre empresarios, directivos universitarios, gremios y gobiernos local y regional, para la formulación de agendas de trabajo conjunto en temas de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i). El CUEE divide su trabajo por regiones del País. Para la región de Medellín, se encuentran aliadas 9 Instituciones de Educación Superior. El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es una de ellas y transversaliza el modelo a través de semilleros de investigación, graduados y posgrados. Para el 2024, se registraron 490 cupos asignados para pasantías CUEE en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, para un total de 320 constancias de participación.

Tabla 60. Participación de estudiantes en CUEE 2024 - PCJIC



	Administración	Ciencias Agrarias	Ciencias y Educación	Comunicación Audiovisual	Educación Física, Recreación y Deporte	Ingeniería
Inscritos	175	67	37	100	64	283
Cupos Asignados	120	34	29	56	36	215
Aptos Constancia	83	22	15	32	19	149

Inscritos Cupos Asignados Aptos Constancia

Fuente: CUEE - PCJIC, 2025

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se ha caracterizado por cubrir la demanda industrial a través de sus programas ofertados. A continuación, se describe la demanda del sector empresarial, industrial y social por facultades:

- Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte: hay una creciente demanda en empresas que promueven bienestar laboral (programas de salud, actividad física y calidad de vida). Las industrias con enfoque en seguridad y salud en el trabajo (SST) requieren profesionales para diseñar rutinas ergonómicas. También se tiene una alta demanda en clubes deportivos, gimnasios y centros de alto rendimiento. En el aspecto social, es importante los proyectos comunitarios y gubernamentales en prevención de enfermedades crónicas (sedentarismo, obesidad) y se requiere inclusión social a través del deporte (poblaciones vulnerables, discapacidad).
- Facultad de Administración: se tiene una alta demanda en gestión empresarial, logística, recursos humanos y finanzas. Se buscan perfiles con habilidades en transformación digital (análisis de datos, inteligencia artificial aplicada a negocios). Startups y empresas en crecimiento buscan administradores con enfoque en innovación y sostenibilidad. En el sector social, ONG y fundaciones requieren administradores para gestión de proyectos sociales. Gobiernos locales buscan expertos en políticas públicas y desarrollo económico.
- En la Facultad de Administración se tiene una demanda muy marcada para las Especializaciones en Finanzas públicas, en Gerencia Financiera, en Gerencia integral, en Logística y gestión de cadenas de abastecimiento.
- Facultad de Comunicación Audiovisual: las empresas requieren expertos capaces de gestionar estrategias en redes sociales, producción de video y tecnologías inmersivas (realidad aumentada/virtual), no solo para marketing, sino también para formación interna, responsabilidad social y promoción corporativa. Paralelamente, el sector social utiliza estas herramientas para educar, sensibilizar sobre problemáticas públicas y movilizar audiencias, especialmente en un país con alta conectividad como Colombia. Demanda de productores de contenido audiovisual de alta calidad para plataformas digitales, publicidad y comunicación corporativa.
- Facultad de Ciencias Agrarias: hay una creciente demanda en Agroindustria, ya que este sector se encuentra en expansión. Hay una necesidad de agricultura sostenible y seguridad alimentaria. Empresas de biotecnología agrícola requieren profesionales para innovación en cultivos. En el aspecto social, hay necesidades de programas de desarrollo rural y tecnificación del campo, así como una lucha contra la deforestación y una necesidad de promoción de prácticas ecológicas. En la Facultad de Ciencias Agrarias se aplica constantemente la modalidad de trabajo de grado y emprendimientos, pues la mayoría de los centros de práctica se encuentran por fuera de Antioquia, aunque de manera local se cuenta con el Grupo BIOS y Pemex, Contegral, entre otros. Empresas con las que se ha tenido un gran vínculo tanto para prácticas como para pasantías.
- Facultad de Ciencias y Educación: para el programa de Tecnología en Química Industrial y de Laboratorio, la principal demanda se encuentra en industrias farmacéuticas, cosméticas,

alimentos y bebidas, requieren en su mayoría control de calidad y desarrollo de productos. En el aspecto social, la industria busca apoyo a soluciones ambientales (tratamiento de aguas, reducción de contaminantes), y proyectos de energías alternativas (biocombustibles, química verde).

- Facultad de Ingenierías: en general, el sector empresarial/industrial tiene una alta demanda en Ingeniería Industrial, específicamente en la optimización de procesos en manufactura y servicios, en Ingeniería de Sistemas, ya que se tiene un Boom de la transformación digital (tech companies, bancos, retail, en Ingeniería Ambiental, demanda en infraestructura sostenible y energías renovables, en Ingeniería Mecánica/Eléctrica se demanda el mantenimiento industrial y automatización y Megatronica. En el sector social, se requieren proyectos de infraestructura pública (vías, acueductos) y soluciones de ingeniería social (tecnologías para comunidades rurales). La Facultad de Ingeniería del PCJIC, mediante sus programas de maestría, especializaciones y tecnologías presenta una alta demanda en Analítica de datos, Higiene ocupacional, Ingeniería en automatización y control, Ingeniería en seguridad de salud en el trabajo y Tecnología en instrumentación industrial.

Iniciativas de transferencia del conocimiento - Productos de la investigación y la extensión

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha consolidado un modelo integral de transferencia de conocimiento, articulando la investigación, la colaboración interinstitucional y la proyección social. Los grupos de investigación desempeñan un papel clave en la generación y aplicación de conocimiento. A su vez, las alianzas estratégicas, han fortalecido la infraestructura educativa y fomentado el intercambio académico y científico. La extensión universitaria se posiciona como un pilar fundamental, permitiendo que la docencia y la investigación tengan un impacto directo en la comunidad a través de talleres, seminarios y proyectos colaborativos. En conjunto, estas iniciativas no solo elevan la calidad educativa, sino que también contribuyen al desarrollo sostenible de la región, fortaleciendo el vínculo entre la academia, la industria y la sociedad.

En el caso de las patentes concedidas la transferencia del conocimiento científico y tecnológico a través de estas iniciativas no solo permite una integración efectiva en contextos locales y sociales específicos, sino que también contribuye al desarrollo social, económico y ambiental. Desde la mejora de la producción ganadera hasta la conectividad digital, estas innovaciones generan impacto positivo al fomentar la eficiencia, sostenibilidad y equidad en distintos sectores estratégicos.

El Politécnico promueve la extensión como función esencial, integrando docencia e investigación para responder a las necesidades sociales. Esto se materializa en programas de asesoría, consultoría y educación continua dirigidos a diversos sectores de la comunidad.

En el caso de Ingeniería se desarrollan soluciones tecnológicas para la industria y el sector productivo, participan en proyectos de innovación con empresas y entidades gubernamentales, se realizan convenios para prácticas profesionales y asesorías técnicas. La Facultad de Ciencias Agrarias interactúa con comunidades rurales y productores agrícolas, desarrolla programas de extensión agropecuaria y sostenibilidad ambiental, genera impacto en la seguridad alimentaria y la productividad del campo. La Facultad de Comunicación Audiovisual influye en el sector cultural y de medios, con producción de contenido y proyectos audiovisuales, forma profesionales que trabajan en la industria creativa, cine y televisión, y realiza proyectos de divulgación social y educativa. Finalmente, en el caso de la Facultad de Administración se aporta al fortalecimiento del sector empresarial con formación en gestión y emprendimiento, se desarrollan programas de capacitación y consultoría para empresas y se vincula con el sector público y privado en estrategias de desarrollo económico. Por otra parte, la Facultad de Ciencias y Educación tiene un impacto mayor a nivel interno porque allí se encuentran las asignaturas para la formación básica y socio humanística complementaria de la oferta académica del Politécnico. Su enseñanza es un pilar en programas de las áreas de la ingeniería, las ciencias y la tecnología dentro de la institución. No obstante, a partir del año 2023, la Facultad de Ciencias y Educación viene incrementando su oferta académica de programas de Educación Superior, pasando de 1 programa de nivel de Tecnología, a 5 programas, sumando 3 del nivel Profesional Universitario y 1 Especialización.

Por otra parte, la institución implementa modelos de gestión del conocimiento que facilitan la creación, transferencia y aplicación de saberes, fortaleciendo su competitividad y contribuyendo al desarrollo regional y nacional. En la siguiente tabla se relacionan los desarrollos tecnológicos y de innovación desarrollados por el PCJIC en el periodo 2020- 2024 tipificados como Innovaciones en procesos o procedimientos, secreto empresarial, prototipo, software, concepto técnico y empresa de base tecnológica.

Tabla 61. Desarrollos tecnológicos y de innovación desarrollados por el PCJIC en el periodo 2020-2024

Productos	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Total**
Innovación en procesos o procedimientos	2	1	1	1	---	5
Secreto empresarial	12	4	2	---	---	18
Prototipo industrial	---	1	2	4	---	7
Innovación en la gestión empresarial	---	---	2	6	---	8
Empresa de base tecnológica - Spinoff	---	---	---	1	---	1
Software	---	---	---	4	---	4
Producto nutracéutico	---	---	---	---	1	1
Concepto técnico	---	---	---	---	1	1

Fuente: Dirección de Investigación y Posgrados, 2025.

Algunas mejoras de la calidad de vida y bienestar de las comunidades se evidencian en los siguientes aspectos:

- Salud y Seguridad Pública: Protocolos de bioseguridad y retorno progresivo a la presencialidad. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Educación e Innovación Tecnológica. Analítica de datos y Machine Learning: Facilita la automatización de procesos, reduciendo la carga laboral y optimizando la toma de decisiones e impulsa la transformación digital en instituciones educativas y empresas. Proyectos STEM (LevSTEM, BioFUZ, ROME Robotics): Fomentan el aprendizaje interactivo en ciencia y tecnología, beneficiando a estudiantes y profesores e incentivan el interés por la ingeniería y la innovación en jóvenes, fortaleciendo el ecosistema de innovación de Medellín. Geovisores y Modelos de Análisis Socioambiental: Permiten visualizar conflictos socioambientales en Medellín para optimizar la planificación territorial y mitigar impactos negativos en comunidades afectadas por infraestructura energética. Apoyan la toma de decisiones en infraestructura y medio ambiente, beneficiando a la planeación urbana y a comunidades afectadas por conflictos ambientales.
- Desarrollo Deportivo y Recreativo: Creación y fortalecimiento de clubes deportivos. Cancha de Balonmano e Innovación en Juegos Estacionarios. Gerencia y administración de eventos deportivos, profesionalizan la gestión de actividades deportivas, fortaleciendo la cultura del deporte y benefician a entrenadores, deportistas y comunidades locales.
- Emprendimiento y Desarrollo Económico: Innovación en Supply Chain y Metaconfecciones optimizan procesos industriales y generan nuevas oportunidades de empleo y promueven la eficiencia en la producción y distribución de bienes. Gestión y Marketing Digital en Organizaciones Deportivas: Ayuda a clubes y organizaciones a modernizar sus estrategias comerciales y facilita la captación de recursos y la sostenibilidad económica de entidades deportivas. Direccionamiento Estratégico para la Fundación Territorio Amaí: Fortalece el impacto social de proyectos comunitarios y mejora la planificación de iniciativas de desarrollo local. Procesos para la innovación institucional (FACOLAC): Fortalecen la capacidad de gestión de entidades académicas y organizaciones en Medellín.
- Sostenibilidad y Medio Ambiente: Módulo de generación de energía fotovoltaica, reduce la dependencia de fuentes de energía convencionales y promueve el uso de energías limpias y sostenibles. Módulo para monitoreo de incubadoras de alevinos, mejora las condiciones de reproducción de peces, favoreciendo la acuicultura sostenible. Controlador Neuronal Auto Regulable para Producción de CMC, optimiza el uso de recursos en procesos productivos y reduce el impacto ambiental mediante el uso eficiente de la tecnología.

En cuanto a las patentes desarrolladas y registradas se pueden relacionar los siguientes impactos:

- Diluyente para la conservación de semen con agente citoprotector: En regiones con fuerte presencia de ganadería bovina, porcina y ovina, como Antioquia y otras zonas rurales de Colombia, esta patente podría contribuir a la mejora genética y la eficiencia reproductiva. Impacto social: Beneficia a pequeños y medianos productores al ofrecer una tecnología que optimiza la reproducción animal, reduciendo costos y mejorando la productividad.
- Dispositivo y método para evaluar y predecir características de calidad de granos: En zonas con alto cultivo de cereales como maíz, arroz y trigo (ej. departamentos del Tolima, Valle del Cauca y Meta), esta tecnología ayuda a garantizar la calidad del producto y aumentar la competitividad del sector. Impacto social: Aporta herramientas de control de calidad accesibles para productores, cooperativas agrícolas y empresas procesadoras de alimentos, permitiendo mejores precios y menos desperdicio de producto.
- Estructura de fibra óptica: Se implementa en áreas urbanas y rurales donde se busca mejorar la conectividad y el acceso a internet. Regiones con baja cobertura digital se beneficiarían de esta innovación. Impacto social: La fibra óptica es clave para la transformación digital, mejorando la educación, el acceso a la información y la competitividad de empresas en territorios con infraestructura limitada.
- Dispositivo de conteo mediante visión artificial de objetos que fluyen en un fluido, particularmente peces: Mejora la gestión de recursos pesqueros, evitando la sobreexplotación y optimizando la producción. También permite a las comunidades pesqueras monitorear sus cultivos con mayor precisión, reduciendo costos y aumentando la sostenibilidad.

Otros proyectos de interacción local e internacional

- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Aplicación y desarrollo de un Software para la comunidad para el manejo productivo, reproductivo y rentabilidad de unidades ganaderas lecheras en Antioquia, adicional del mejoramiento genético y capacitación en inseminación artificial, impactando 150 predios del Departamento y por consiguiente sus planes de negocio.
- Ecopetrol – Naciones Unidas. El proyecto de evaluación de aerosoles en América Latina y del Caribe ha representado para la institución una gran oportunidad de aportar en alianzas estratégicas al conocimiento sobre la calidad del aire y en especial el contaminante PM 2.5 de alta toxicidad, su gran impacto se enmarca en la medida en la que Ecopetrol ha podido validar su política de mejoramiento de calidad de combustibles, ya que se logró demostrar

que el material particulado bajo su nivel de toxicidad en términos de componentes de azufre que fueron reducidos en el combustible y que se refleja en una menor cantidad de estas sustancias dañinas del aire respirable. Así mismo se pudo trabajar en conjunto con la validación de protocolos de medición de emisiones de fuentes móviles desarrollando un protocolo propio para la medición, tanto Ecopetrol como el Politécnico Colombiano JIC aportaron a la política de calidad del aire a partir de la evaluación de los aerosoles en conjunto con 16 ciudades de América Latina, enmarcan la Institución en el aporte investigativo a nivel internacional. Hace poco publicaron en una revista de carácter de alto nivel de clasificación (Q1), dónde se muestran estos resultados a la comunidad científica internacional.

- Secretaría de Desarrollo Económico de la Gobernación de Antioquia, proyecto Sistemas Ganaderos Sostenibles, implementación de sistemas silvopastoriles en las subregiones de Urabá Antioqueño, Nordeste y Magdalena Medio. Fue fundamental para garantizar la transformación hacia prácticas ganaderas más sostenibles mediante modelos productivos amigables con el medio ambiente, se tiene prevista la siembra de 48.400 árboles en 88 hectáreas, con el fin de fortalecer 99 unidades productivas ganaderas en 11 municipios, distribuidos de la siguiente manera: Subregión de Urabá Antioqueño: San Pedro de Urabá, Turbo, Chigorodó, Necoclí; Magdalena Medio: Yondó, Puerto Berrío y Nordeste Antioqueño: Remedios, Amalfi, San Roque, Yalí, Yolombó. Las especies seleccionadas para la siembra incluyen Acacia mangium, Cedro, Guayacán rosado, Melina, Eucalipto y Matarratón, entre otras, que contribuirán a la sostenibilidad ambiental y productiva de estas regiones.
- Agencia Desarrollo Rural – EPSEA Politécnico Colombiano, su objetivo e impacto más importante, fue el fortalecimiento de capacidades productivas, sociales y organizativas a través de metodologías participativas, contextualizadas al territorio. Durante la ejecución del proyecto, los usuarios accedieron a procesos de formación y acompañamiento técnico mediante metodologías como el CTP (caracterización territorial participativa, guías y giras técnicas y curso de fortalecimiento en liderazgo.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre los aportes de la institución al estudio y a la solución de problemas de su entorno, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 981 participantes, entre ellos directivos, empleadores, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados obtenidos evidencian una percepción positiva por parte de los distintos grupos de interés. Más del 68 % de los participantes considera que dichos aportes son coherentes con la naturaleza, identidad y misión institucional (68,09 %) y que generan valor para la comunidad y su contexto (68,40 %). Estos niveles de acuerdo indican un reconocimiento al compromiso institucional con la responsabilidad social, la pertinencia académica y la proyección hacia el entorno. Asimismo, el 64,53 % de los encuestados afirma conocer estos aportes, lo que sugiere una apropiación aceptable

por parte de la comunidad académica. Sin embargo, los porcentajes de neutralidad, que superan el 26 % en todos los ítems, señalan oportunidades de mejora en la socialización, visibilización e impacto de estas iniciativas, especialmente entre algunos sectores que podrían no estar plenamente informados o involucrados en los procesos de interacción con el entorno.

Con respecto a la pertinencia y el alcance de los programas y de extensión o proyección social que se relacionan con contextos o áreas de acción de la institución que son objeto de reconocimiento por el servicio que presta en las comunidades, se dirigieron dos preguntas a la muestra anterior. Los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva por parte de la comunidad académica y los grupos de interés. El 72,58 % de los participantes considera que estas iniciativas son pertinentes y generan valor para el entorno y la comunidad, mientras que el 70,74 % reconoce el impacto positivo de los servicios prestados en los diferentes contextos de acción. Estos datos reflejan la consolidación de una oferta institucional comprometida con la transformación social, el desarrollo territorial y la articulación con las necesidades del entorno, en coherencia con la misión institucional. No obstante, los niveles de neutralidad (23,96 % y 25,28 %, respectivamente) evidencian la necesidad de fortalecer la visibilización, apropiación y seguimiento de estas estrategias entre los diversos públicos, con el fin de ampliar su impacto y generar un mayor sentido de pertenencia y participación.

3.7.2. Característica 24: Impacto cultural y artístico

El Acuerdo Directivo 17 de 2022, por medio del cual se adopta el Reglamento de Extensión o Proyección Social del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, presenta como uno de los objetivos de la Extensión y Proyección Social Institucional, el de promover la preservación de los valores culturales y artísticos en sus diversas formas, afianzando la identidad regional y nacional.

Para lograrlo, la Institución cuenta con la Dirección de Fomento Cultural, como dependencia adscrita a la Vicerrectoría de Extensión, a través de la cual se propician espacios para la formación artística y cultural. Las actividades y estrategias lideradas por la Dirección de Fomento Cultural están direccionadas a través de 5 líneas de acción: Formación Artística y Cultural; Circulación acceso y consumo cultural; Proyección social e inclusión; Transversalidad en la Académica; Economía creativa.

Las actividades culturales, artísticas, recreativas y deportivas que ofrece la Institución, tienen por objeto contribuir a la afirmación de la identidad institucional, a la formación integral de la población universitaria y al crecimiento personal de los integrantes de la comunidad Politécnica y de las comunidades. Se puede dar mediante la formación, la promoción, producción y difusión de

iniciativas, concursos, competencias, talleres, seminarios, conferencias, cursos eventos, producciones audiovisuales, actividades lúdicas, recreativas, deportivas y similares.

Con el apoyo de esta dependencia, la Institución realiza además procesos de extensión solidaria a través de actividades, programas y proyectos artísticos y culturales de alto impacto social, que se desarrollan y financian total o parcialmente con recursos de la Institución, en conjunto con la comunidad académica, comunidades vulnerables organizadas, y entes gubernamentales, buscando el mejoramiento de la calidad de vida de un grupo poblacional específico. Las acciones de este componente son lideradas a través de diferentes líneas estratégicas como: Circulación acceso y consumo (presentación de artistas, agenda cultural y festivales); Proyección social e inclusión a la comunidad (Alianza con diferentes organizaciones e instituciones, mesa de género, SINDIS); Economía creativa (congresos, seminarios, asesorías, Mesa de Economía Creativa); entre otros.

El trabajo articulado con instituciones públicas y privadas que trabajan en el área artística ha contribuido enormemente al bienestar de la comunidad politécnica y la proyección social de la institución, impactando más de 30 mil personas con programas como Cultura Parque de la Alcaldía de Medellín, Tomas Culturales con el Metro de Medellín, Prevención de violencias basadas en Género con la Subcomisión de la Alcaldía y la Gobernación de Antioquia. Programas para la prevención y atención de enfermedades de salud mental como CALMA que se lleva a cabo con la IU Digital y el Tecnológico de Antioquia, dan cuenta del compromiso por el bienestar de la familia politécnica. Así mismo la alianza con el MAMM, el pequeño Teatro, la Casa Italia, promueven la formación cultural del público interno.

Finalmente, desde el Sistema de Bibliotecas de la institución, la comunidad académica tiene acceso a publicaciones seriadas de carácter general y especializado mediante la colección de la Hemeroteca. Según la Resolución Rectoral 0382 de 2017, mediante la cual se expide el Reglamento Interno para el Sistema de Bibliotecas de la Institución, la comunidad académica puede acceder al préstamo de cinco materiales por cinco días. Al respecto, los periódicos locales y nacionales se conservan por un mes; y las revistas de periodicidad semanal o quincenal de carácter general se conservan por un año. La hemeroteca es un espacio fundamental para la preservación de la memoria histórica y el acceso a la información; ya que permite la consulta de periódicos, revistas y otras publicaciones periódicas, que son fuentes valiosas para entender el pasado y el presente.

Tabla 62. Resultados de la valoración del Factor 07

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 7. Impacto social	**9**	**3,9**	**78,05**	Se cumple aceptablemente

Característica 23: Institución y entorno	50	4,08	81,70	Se cumple en alto grado
Característica 24: Impacto cultural y artístico	50	3,72	74,40	Se cumple aceptablemente

Fuente. Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 7

Fortalezas

La institución ha demostrado una capacidad instalada robusta para operar territorialmente con pertinencia, construyendo relaciones estratégicas con entes departamentales y actores comunitarios, lo cual ha facilitado la identificación de necesidades sociales específicas y el diseño de respuestas formativas, asesorías técnicas, acompañamientos y programas de formación continua que contribuyen al desarrollo de los territorios. La articulación entre Facultades, semilleros y dependencias administrativas ha permitido la implementación de programas sociales consolidados que, más allá de tener una naturaleza asistencial, se proyectan como mecanismos de transformación social y fortalecimiento del tejido comunitario.

Se destaca la amplia programación de talleres y capacitaciones, el diseño de estrategias de intervención con alto impacto, el mantenimiento de programas permanentes en los territorios, y el compromiso activo de las unidades académicas con el enfoque de proyección social como eje transversal. Estas acciones, además de aportar al cumplimiento de los fines misionales, consolidan el vínculo universidad – sociedad y generan valor público desde la educación superior.

El compromiso institucional con la transformación social también se refleja en la voluntad manifiesta de incidir positivamente en las condiciones de vida de comunidades vulnerables, en la promoción del desarrollo territorial sostenible y en el fortalecimiento de los procesos de formación con enfoque regional. La participación de docentes y estudiantes en estas iniciativas ha generado un impacto significativo en la dinamización de las relaciones con los grupos de interés, contribuyendo así a la consolidación de una identidad institucional alineada con los principios de responsabilidad social, pertinencia y compromiso ciudadano.

Se reconoce un enfoque territorial explícito en varias iniciativas, así como la ejecución de programas orientados a las comunidades locales que fortalecen el vínculo entre la academia y el entorno, contribuyendo a la transformación social y al desarrollo productivo. Adicionalmente, se destaca el avance en el desarrollo de patentes como evidencia concreta del compromiso con la transferencia

tecnológica y la innovación, así como la disponibilidad de personal capacitado que lidera estos procesos con criterio técnico y pertinencia social.

Se reconoce la existencia de una estructura institucional robusta y funcional que lidera, acompaña y regula los procesos de práctica, asegurando su implementación en todos los programas académicos y promoviendo su coherencia con los perfiles de formación. Las prácticas se desarrollan en escenarios pertinentes, que reflejan una alineación clara entre la formación recibida por los estudiantes y las funciones que desempeñan durante su experiencia profesional. Adicionalmente, el prestigio institucional en el contexto regional ha favorecido la apertura y consolidación de vínculos con empresas de diversos sectores, ampliando los espacios disponibles para el desarrollo de pasantías y permitiendo una transferencia efectiva de conocimiento.

Se reconoce la existencia de un equipo de trabajo comprometido y con experiencia, que lidera iniciativas orientadas a la protección y promoción de la cultura y el arte, así como el respaldo de grupos de investigación y colectivos vinculados al deporte y al fomento cultural..

Asimismo, se resalta el papel del Politécnico como pionero en la formación técnica y tecnológica en Antioquia, hecho que le ha permitido acumular un legado patrimonial propio, no solo en términos de memoria institucional, sino también en la apropiación cultural de su comunidad universitaria y su relación con el entorno social y territorial.

Oportunidades de mejora

Se requiere mejorar la articulación con la educación continua para optimizar recursos, así como la mejora en las estrategias de comunicación, mercadeo y sistematización documental, lo cual facilitará una mayor visibilidad del compromiso institucional. También se recomienda incrementar la presencia institucional en zonas con baja percepción de impacto, diversificar las asesorías comunitarias, y consolidar mecanismos de coordinación interdependencias para fortalecer la eficacia y sostenibilidad de las acciones desarrolladas.

Es necesario reforzar aspectos como la documentación sistemática de los resultados de transferencia y la visibilización de los logros, para fortalecer su medición objetiva y proyectar buenas prácticas a otras regiones y sectores. La falta de una estrategia sólida y transversal de difusión y mercadeo de los productos generados también limita su apropiación social y su eventual escalamiento hacia procesos de innovación social o comercialización. De igual forma, es necesario fortalecer los mecanismos de seguimiento y medición de impacto, mediante indicadores que

permitan valorar el alcance real de las intervenciones y generar procesos de mejoramiento continuo sustentados en la evidencia.

Si bien existen iniciativas de articulación con sectores productivos, estas requieren mayor formalización y alineación estratégica para asegurar que los procesos de transferencia se traduzcan en beneficios tangibles para las empresas, comunidades y la propia institución. La creación de sistemas de información consolidados, el fortalecimiento de consultorios tecnológicos, la implementación de mecanismos de seguimiento al impacto de los proyectos y la mejora de los procesos administrativos vinculados a la gestión de la investigación son líneas de acción prioritarias para consolidar este aspecto.

Avanzar en el diseño de estrategias específicas que permitan asegurar que los productos de investigación se apliquen efectivamente en contextos reales, generando valor social y económico. Para ello, es indispensable fomentar una cultura institucional de transferencia, en la que los docentes, estudiantes, investigadores y aliados externos reconozcan estos procesos como parte integral de la misión institucional, orientada a la transformación de los territorios a través del conocimiento.

Se requiere ampliar la red de aliados estratégicos, promoviendo convenios con empresas de diferentes sectores y regiones que fortalezcan la diversidad y pertinencia de los escenarios de práctica. Asimismo, se requiere consolidar un sistema de información institucional robusto que permita registrar, analizar y evaluar de manera sistemática los resultados e impactos de las prácticas en las organizaciones receptoras y en el proceso formativo de los estudiantes.

Se requiere insistir en un aprovechamiento más estratégico de las redes y convenios internacionales para potenciar la co-creación de soluciones con valor contextual. Así mismo, la estructuración de una política institucional de interacción que integre resultados de investigación, docencia, proyección social y extensión en función de retos locales.

Se identifica la necesidad de diseñar y consolidar una política institucional específica para la protección del patrimonio cultural y artístico, debidamente alineada con la normativa nacional e internacional en la materia. Esta política debe estar acompañada de procesos claros de documentación, sistematización y divulgación del patrimonio existente, permitiendo visibilizar tanto las expresiones culturales históricas como las manifestaciones contemporáneas promovidas desde los diferentes estamentos de la institución.

3.8. Factor 8. Visibilidad nacional e internacional

3.8.1. Característica 25: Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales

En el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, la Dirección de Cooperación Nacional e Internacional (DCNI) es la unidad administrativa encargada de liderar la permanente dinámica que se desarrolla en las etapas precontractual (negociación, concertación de objetivos comunes de las partes y planeación), contractual (ejecución de los proyectos de Cooperación), pos contractual (cierre, evaluación de resultados, fortalecimiento de proyectos) y del permanente registro de los procesos de internacionalización institucional, los cuales son requeridos por la Comunidad Politécnica, con visión prospectiva y bajo el entendimiento de la internacionalización como pilar estratégico y transversal a toda la Institución, el cual busca fortalecer los procesos misionales de Docencia, Investigación y Extensión, en beneficio del proceso de formación de Estudiantes, Graduados y Docentes, incluyendo asimismo a los funcionarios administrativos. El proceso de internacionalización busca fortalecer la Comunidad Politécnica, aportando a la capacidad de resolver problemas globales a través de la vocación tecnológica, del aprender haciendo, investigación aplicada y entendimiento de Ciudadanía Global.

Según la Política de Internacionalización, expedida bajo el Acuerdo Directivo 02 de 2023, en la Institución la Internacionalización es gestionada bajo líneas estratégicas que se desarrollan con acciones puntuales en el contexto local, regional, nacional e internacional, impactando directamente territorios, sociedades y la formación de estudiantes desde los programas académicos, articulando integralmente la interculturalidad e interdisciplinariedad, para fortalecer los procesos formativos que impactan en el ser y quehacer de los estudiantes que como futuros graduados aportarán en la sociedad. Las siete líneas estratégicas de gestión lideradas por la DCNI, con la participación activa de las Facultades y algunas Unidades Administrativas, y que aportan integralmente al fortalecimiento de los procesos misionales de la Institución, en pro de adelantar programas, proyectos y acciones que propendan por el fortalecimiento son las siguientes: Alianzas estratégicas (Convenios y redes); Internacionalización de la extensión y proyección social; Internacionalización de la investigación y transferencia de conocimiento; Internacionalización en casa; Intervención del currículo (Internacionalización del currículo y Flexibilidad del currículo); Movilidad; y Multilingüismo

A continuación se resaltan algunos aspectos de cada una de las líneas.

- Alianzas estratégicas (Convenios y redes): Bajo la priorización estratégica institucional se promueve la celebración de alianzas, acuerdos, convenios y trabajo colaborativo en red, con entidades e Instituciones de Educación Superior, públicas y privadas, con vocación

tecnológica, de carácter local, regional, nacional e internacional, de acuerdo al relacionamiento estratégico requerido en el marco de las necesidades específicas a nivel institucional, por los requerimientos técnicos de las unidades académicas o administrativas y con el fin de realizar articulaciones mediante la cooperación para el fortalecimiento de procesos académicos, científicos e investigativos, administrativos y capacidades institucionales.

- Internacionalización de la extensión y proyección social: Desde las acciones planteadas y desarrolladas en cada uno de los ejes misionales y relacionadas a la proyección social, la Institución busca el fortalecimiento de todos los procesos para la generación de valor, desde la oferta institucional de Bienes y Servicios y la Proyección Social (Caracterizaciones competencia de la Vicerrectoría de Extensión, en las cuales se enmarca la gestión de la DCNI), siendo esta línea un factor articulador entre la Institución y la sociedad, propendiendo siempre por generar un impacto positivo.
- Internacionalización de la investigación y transferencia de conocimiento: En el marco de la responsabilidad social de la Institución se brindan los escenarios propicios para definir los lineamientos que permiten la generación y transferencia de conocimiento, orientando la formación y experiencias investigativas de administrativos, docentes y estudiantes a la solución de problemas en ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales, bajo una visión global, la vocación tecnológica, el aprender haciendo y la investigación aplicada, en concordancia con las Líneas Matrices de Investigación definidas por la Institución, orientando los procesos a la consecución de resultados abordando problemas reales y aportando soluciones a la sociedad.
- Internacionalización en casa: Esta estrategia permite abordar la Internacionalización de manera local e interna en la Institución, enfocada a la experimentación de actividades en y transversales al aula y a su vez relacionadas a la proyección social, el arte, la cultura, el deporte y la recreación, las cuales potencializan habilidades para el conocimiento propio y el relacionamiento, integrando a la Comunidad Politécnica en un contexto global siendo el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid la Institución anfitriona, propiciando espacios de interés principalmente para la Comunidad Interna, pero sin excluir la articulación con el sector externo y que fortalecen la Comunidad Internacionalista.
- Intervención del currículo (Internacionalización del currículo y Flexibilidad del currículo): La internacionalización del currículo (IoC) se define como la incorporación de dimensiones internacionales, interculturales y/o globales en el contenido del currículo, así como en los resultados de aprendizaje, las tareas de evaluación, los métodos de enseñanza y los servicios de apoyo de un programa de estudios (Zadravec & Kočar, 2024). Las universidades buscan perseguir la internacionalización del currículo y de las actividades extracurriculares para que los estudiantes no móviles, puedan beneficiarse de la internacionalización y

adquirir las competencias globales que necesitan como ciudadanos globales (Wimpenny et al., 2022).

- Movilidad: Esta estrategia tiene como objetivo incentivar y apoyar la movilidad de la Comunidad Politécnica para el cumplimiento de la misión Institucional, específicamente en la apertura de espacios que permitan generar interacciones enmarcadas en la vocación tecnológica, la regionalización, la sostenibilidad, la cooperación, la proyección social, la formación tecnológica de excelencia, el desarrollo tecnológico e investigación, la interacción permanente Politécnico-Sociedad y el fortalecimiento de procesos en los ejes misionales.
- Multilingüismo: Esta línea tiene el propósito principal de fortalecer las competencias de los estudiantes y futuros graduados, pero a su vez, propende por fomentar la Cultura de Multilingüismo en toda la Comunidad Politécnica, por lo cual se requiere promover procesos de cualificación para docentes y administrativos, y con incidencia directa en los programas y proyectos formulados y desarrollados desde las Alianzas Estratégicas, Internacionalización en Casa, Internacionalización del Currículo y Movilidad, formulando espacios de conocimiento y práctica de otras lenguas en la Institución y fomentando alianzas con instituciones internacionales.

La Dirección de Cooperación Nacional e Internacional acompaña el proceso de realización de convenios marco y específicos con distintas instituciones que permitan la cooperación de nuestra comunidad politécnica con otras entidades, este esfuerzo ha permitido fortalecer los procesos misionales de investigación, docencia y extensión en la Institución. En la siguiente tabla se puede observar los convenios firmados por la Institución entre el 2020 y el 2024.

Tabla 63. Convenios marco y específicos firmados por la Institución

Convenio /año	2022	2023	2024
Internacional	27	27	26
Local	43	46	47
Nacional	39	50	42
Regional	67	78	90
Total	**176**	**201**	**239**

Fuente: Dirección de Cooperación Nacional e Internacional, 2025.

Actualmente, el Politécnico Jaime Isaza Cadavid cuenta con treinta (30) convenios internacionales vigentes, de los cuales diecinueve (19) son con Instituciones de Educación Superior, con las cuales se posibilita la movilidad académica internacional. En el anexo consolidado del Factor 8 se presenta la tabla con la relación de los convenios, donde pueden identificarse instituciones de países como España, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Puerto Rico, Argentina, México y Perú. Convenios para Investigación y docencia (60%); convenios para la Movilidad académica (25%); convenios para el

Desarrollo tecnológico y extensión (15%). Algunos impactos de las interacciones se pueden evidenciar en: Proyectos conjuntos como "Detección de variaciones multitemporales en coberturas vegetales" (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria); Prácticas internacionales (ej. Universidad Jaume-I, España); Programas como Maestría en Biotecnología de la Reproducción Animal (con Universidad CES).

Actualmente, la institución cuenta con 21 convenios activos con Instituciones de Educación Superior del territorio Nacional, entre las cuales se encuentran: la Universidad Nacional de Colombia, Universidad CES, EAFIT, Universidad de Medellín, Universidad de Antioquia, Universidad Pontificia Bolivariana, Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria de Envigado, Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, Universidad del Magdalena, Fundación Universitaria CEIPA, Institución Universitaria Marco Fidel Suarez, Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, CIANDCO, Corporación Universitaria Lasallista, Corporación Universitaria Rafael Nuñez de Cartagena, Instituto Universitario de la Paz - Unipaz, Institución Universitaria Antonio José Camacho, Universidad CESMAG, Uniremington, Unisabaneta.

Entre los logros obtenidos a partir del aprovechamiento de los convenios se pueden destacar los siguientes:

- La visita del docente de la Universidad Politécnica de Huatusco al grupo GESTIAGRO fortaleció la investigación sobre la cadena productiva de la panela, promoviendo el intercambio de conocimientos y metodologías. Esta colaboración impulsó estrategias tecnológicas para mejorar la competitividad del sector, cumpliendo con el propósito del convenio en investigación, docencia y difusión del conocimiento.
- La movilidad académica entre EL POLITÉCNICO y LA UNAQ permitió el intercambio de conocimientos y experiencias, fortaleciendo la formación de estudiantes y docentes. Esta colaboración optimizó recursos y promovió el desarrollo académico, cumpliendo con el propósito del convenio al impulsar la investigación, docencia y extensión en beneficio de ambas instituciones.
- El encuentro entre los cooperadores del convenio con la Universidade Federal De Viçosa (Ufv) permitió avanzar en la propuesta para posgrados de la Facultad participante, fortaleciendo la cooperación científica y educativa. Esta actividad promovió la integración de programas de investigación y enseñanza en los niveles de grado y posgrado, cumpliendo con el propósito del convenio.
- La movilidad de estudiantes y docentes, junto con el diseño de programas conjuntos y la realización de pasantías, fortaleció la cooperación entre EL POLITÉCNICO y LA UASLP. Estas acciones promovieron el intercambio de conocimientos y experiencias, impulsando la

investigación, la extensión y el desarrollo académico, en cumplimiento del propósito del convenio.

Durante el periodo de análisis, se ha registrado un aumento significativo en la participación de profesores y estudiantes en actividades derivadas de los convenios. La cantidad de interacciones ha crecido, evidenciando un mayor compromiso por parte de ambas partes. Se han llevado a cabo intercambios académicos, conferencias, talleres y proyectos de investigación colaborativa que han facilitado un entorno de aprendizaje dinámico y enriquecedor. Los profesores han tenido la oportunidad de colaborar con expertos internacionales, lo que ha permitido la incorporación de nuevas metodologías y enfoques en la enseñanza. Por su parte, los estudiantes han podido acceder a experiencias de aprendizaje únicas, como prácticas en el extranjero y proyectos de investigación conjunta, que no solo han enriquecido su formación académica, sino que también han ampliado su perspectiva cultural y profesional.

Los convenios de cooperación han contribuido de manera significativa al fortalecimiento de los programas académicos. La colaboración con instituciones de renombre ha permitido la actualización de currículos. Esto ha enriquecido la oferta académica de nuestra institución y ha garantizado que los programas se mantengan a la vanguardia de la educación superior. Además, la interacción con instituciones extranjeras ha facilitado el intercambio de buenas prácticas y la adopción de estándares internacionales en la enseñanza y la investigación. Esto no solo ha mejorado la calidad de los programas académicos, sino que también ha aumentado la competitividad de nuestros graduados en el mercado laboral.

Uno de los resultados más destacados de la participación en los convenios ha sido el incremento en la producción académica y la transferencia de conocimiento. Se ha observado la participación de profesores y estudiantes en conferencias y simposios internacionales. El impacto académico de los convenios se refleja en la mejora de los resultados de aprendizaje y en indicadores de investigación. Los estudiantes que participan en programas de movilidad y en proyectos de investigación conjunta han demostrado un rendimiento académico superior, así como una mayor satisfacción con su experiencia educativa. Asimismo, los indicadores de investigación, como el número de proyectos financiados y el impacto de las publicaciones, han mejorado notablemente. Esto evidencia no solo el éxito de las iniciativas de cooperación, sino también el compromiso de nuestra institución con la excelencia académica y la investigación de calidad.

Adicionalmente, la Institución hace parte de 143 redes que permiten la cooperación entre estudiantes y profesores de instituciones nacionales e internacionales, pero también la cooperación

de los diferentes grupos de interés desde las unidades de gestión. Se destacan las siguientes como aquellas con mayor participación de docentes:

Tabla 64. Redes y asociaciones en para la colaboración académica y la investigación en las que participan los docentes

Nombre de la red	Siglas	Tipo de red
Red Colombiana de Semilleros de Investigación	REDCOLSI	Nacional
Red de Investigación Multidisciplinar para la Cultura Investigadora	RIMCI	Nacional
Red de Cultura Investigativa	REDALYC	Nacional
Mesa de Educación Superior de Urabá (Mesu)	CIMESU	Regional
Comité de Ética de la Investigación Nacional - Nodo Antioquia	CEI	Nacional
Universidad-Empresa-Estado-Sociedad – Capítulo Urabá	CUEES	Regional
Mesa Nacional de Cacao y Chocolatería		Nacional
Mesa Nacional Sectorial de Musáceas		Nacional
Consejo Municipal de CTIE Del Municipio De Apartadó.		Regional
Comité Técnico Interinstitucional de Cacao Urabá		Regional
Clúster de Cacao – Seccional Antioquia		Regional
Comité Regional Interinstitucional Pecuario de la Región de Urabá.		Regional
Mesa Nacional de Biotecnología.		Nacional
Comisión de Investigación de la MESU.	CIMESU	Nacional
Mesa Ambiental Regional de Urabá	MAPU	Regional
Mesa Regional de Emprendimiento De Urabá.		Regional
Fundación de Protección de Animales		Regional
Jueces Sensoriales de Cacao		Regional
Mesa Institucional - Agencia Renovación del Territorio	ART – PDET	Nacional
Red de Semilleros de Investigación UDEA	RedSIN UdeA	Regional
Red Internacional de Investigación en Gestión del Conocimiento Empresarial	RED GCE	Internacional
Red Nacional de Investigación en Agronegocios	RENIAGRO	Nacional
Congreso Internacional de Agronegocios y Ganadería Sostenible	CIGAS	Internacional
NODO ANTIOQUIA DE ACOFI	REDIN	Nacional
Red Académica de Investigación en Calidad		Nacional
Asociación Latinoamericana y del Caribe para Estudios de Aerosoles	ALACEA	Internacional
Asociación Académica Colombiana de Acuicultura	ACCUA	Nacional
La Red de Productividad	REDPROD	Nacional
Red nacional e internacional de profesionales en administración de agronegocios y disciplinas afines	RENAIPA	Internacional
Red Interuniversitaria por la Paz	REDIPAZ	Nacional
Red Iberoamericana de Gestión Deportiva	Algede	Internacional
Red Americana de Investigación en Ciencias del Movimiento Humano	RAICIMH	Internacional
Asociación mundial de reconocimiento de patrones	ACORP	Internacional
Red Académica de Movilidad	RAM	Nacional
Sistemas Agroalimentarios Localizados	SIAL	
Asociación Colombiana de Botánica		Nacional
Asociación Colombiana de Ingenieros de Sistemas	ACIS	Nacional
Red Internacional de recreación		Internacional
Red Latinoamericana de Filosofa Medieval		Internacional
Centro de Estudios Clásicos y Medievales Gonzalo Soto Posada	CESCLAM-GSP	Nacional
Red de vigilancia de Calidad del Aire		Nacional
The Bio^{3}Science Research Network	BIO3SCIENCE	Internacional
ASCOFADE Asociación Colombiana de Facultades de Educación		Nacional
Red compasiva - transformación social para el cuidado		Nacional
Red de programas de Negocios Internacionales y Afines en Colombia	REDNICOL	Nacional
Sociedad Antioqueña de Ornitología	SAO	Regional
Red de Comités de Ética en la Investigación de Antioquia	REDCEIA – NODO ANTIOQUIA	Regional
Asociación de profesionales dedicados a la enseñanza de la electrónica	TAEE	Internacional

Fuente: Dirección de Cooperación Nacional e Internacional, 2025.

Por otra parte, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y la Universidad Internacional de la Rioja-UNIR, tienen vigente un convenio de cooperación para ofrecer actividades dentro del ámbito de formación y así proporcionar a los funcionarios y docentes las habilidades necesarias para realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente, además mejorar la productividad mediante la optimización de procesos y la adopción de nuevas técnicas. Los cursos ofertados fueron: Curso Internacional Competencias Docentes y Diseño de Materiales Didácticos para la Educación en línea; Curso Inteligencia Artificial Generativa Aplicada a la Educación; Programa universitario de Liderazgo y Gestión de Equipos; Curso Internacional en Cultura de la Investigación CICI; Curso Internacional de Calidad y Evaluación Universitaria; Curso en Gestión de Instituciones de Educación Superior.

Esta estrategia, se trabaja en conjunto con la posibilidad de abrir beneficios para docentes, estudiantes y administrativos que deseen realizar ciertos cursos específicos en Coursera, el cual obtendrán el certificado por medio de la DCNI quien realizará el pago correspondiente al demostrar la culminación exitosa del curso.

La Institución actualmente se encuentra en gestión para el funcionamiento de la unidad para el fortalecimiento de la Internacionalización de la Extensión e Investigación, mediante la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación_OTRI, acorde al crecimiento institucional y en correspondencia con la necesidad de gestionar los productos y servicios resultados de proyectos de investigación desde la permanente gestión por parte de los docentes, estudiantes, graduados y administrativos investigadores, fortaleciendo así la transferencia de conocimiento tanto al interior de la Institución, como hacia el exterior de la misma y posibilitando a la sociedad hacer uso de esta transferencia tecnológica.

En el 2024, ejecutaron ocho de 8 proyectos de investigación externos, que posibilitaron la cooperación y el trabajo colaborativo con otras entidades. Así mismo, dos proyectos de investigación se presentaron a la Convocatoria Alianza Oriente Sostenible en alianza con la Unión Europea, cuyo objetivo fue la “Implementación, desarrollo y sometimiento a publicación de los resultados de una investigación científica orientada a la generación de nuevos productos, servicios y/o procesos del Oriente Antioqueño, en el marco del proyecto Alianza Oriente Sostenible– AOS”. Las propuestas que se presentaron fueron:

- Detección de cambios en cuerpos de agua superficiales por medio de fusión de imágenes satelitales ópticas y de radar de apertura sintética (SAR) con técnicas de inteligencia artificial

para la sostenibilidad ambiental y la gestión de cuencas hidrográficas en la región del Oriente Antioqueño, investigador Juan Carlos Valdés.

- Biorrefinería Aplicada: Diseño de un Horno para la valorización energética y material de Residuos Agroindustriales del Oriente Antioqueño para la Producción de Energía y Productos de Valor, investigadora Alba Nelly Ardila Arias.

Desde la Línea de Movilidad se registran desplazamientos con propósitos investigativos. De forma específica para el 2024 se realizaron 31 movilidades de docentes de grupos de investigación, de la siguiente manera:

- Movilidad Saliente Nacional: 3 para el Grupo AGPA, 2 del Grupo GHYGAM, 1 del Grupo GIS, 2 del Grupo ENFOCAR, 2 del Grupo FITOTECNIA Tropical, 3 del Grupo COMAEFI, 2 del Grupo GIBA y 1 del Grupo SAS.
- Movilidad Saliente Internacional: 2 del Grupo CAMER, 1 del Grupo GESTAS, 3 del Grupo AGPA, y 3 del Grupo GIS.
- Movilidad Entrante Nacional: 1 del Grupo GHYGAM, 1 del Grupo CAMER, 1 del Grupo GIS, 2 del Grupo AGPA y 1 del Grupo COINDE

La intervención del currículo se plantea desde dos ejes fundamentales en articulación permanente con los Lineamientos Curriculares establecidos por la Institución: Internacionalización del Currículo y Flexibilidad del Currículo. La importancia de internacionalizar el currículo para la formación de los estudiantes se centra en algunos puntos clave tales como: Desarrollo de competencias globales, promoción de la inclusión y la justicia social, preparación para un mundo globalizado, mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y contribución a la sociedad.

Para el desarrollo del componente de la internacionalización del currículo se cuenta con un plan que incluye estrategias y actividades para internacionalización del currículo (inclusión de contenidos internacionales en asignaturas, creación de asignaturas con enfoque internacional, intercambio virtual de estudiantes y docentes); para el multilingüismo (Club de conversación virtual con Universidades aliadas, uso de recursos digitales gratuitos para aprendizaje de idiomas, incentivo a la publicación y presentación de ponencias en otros idiomas, movilización virtual o presencial con docentes extranjeros en idiomas diferentes al español); para la divulgación (Red de embajadores de internacionalización, foros y webinars, entre otros)

Como estrategia para identificar, organizar y proyectar las acciones de internacionalización que se integran en el currículo de cada asignatura, la Dirección de Cooperación Nacional e Internacional creó el formato FGE-F40 - Ficha Internacionalización del Currículo. Este formato permite hacer

seguimiento a los avances actuales y proponer nuevas estrategias que fortalezcan la dimensión internacional de los programas académicos. La ficha se compone de cuatro grandes bloques. El primer apartado recoge información general de la asignatura y del docente responsable. Los apartados 2 y 3, titulados Alianzas estratégicas y Fortalecimiento en red, respectivamente, están orientados a describir las acciones que ya se han implementado o que están en curso, tales como convenios, participación en redes, eventos, movilidades, interacciones en plataformas digitales y vínculos con pares académicos nacionales e internacionales. El apartado 4, titulado Visión global, se centra en las propuestas de internacionalización que pueden implementarse en el futuro. Aquí se espera que el docente plantee ideas concretas para abordar problemáticas disciplinares desde una perspectiva global, fomentar el trabajo con referentes internacionales, fortalecer competencias interculturales y promover el aprendizaje de lenguas extranjeras, entre otras iniciativas.

Por su parte, la movilidad es definida como el traslado temporal presencial, virtual o mediada por las Tecnologías de la Información y la Comunicación T.I.C., que permiten interacciones en el territorio local, regional, nacional o internacional; entrante o saliente; y puede ser realizada por estudiantes, graduados, docentes, comunidad de investigadores, expertos, administrativos o externos; a Instituciones de educación, laboratorios, centros de investigaciones, empresas, entre otros. Esta es una estrategia central para la Institución, la cual aporta visibilidad, potencia el aprendizaje de quienes participan de ellas a través de vivencias e interacciones con otras culturas y con otros modelos académicos, administrativos, investigativos y productivos y, en esa medida, cualifica los propios procesos académicos y misionales de Investigación, Docencia y Extensión, materializando la transferencia tecnológica, científica y Proyección Social, fortaleciendo los procesos de académicos y de Acreditación, afianzando relaciones y creando sinergias con Aliados Estratégicos, ampliando la visión de las partes involucradas, promoviendo nuevas acciones y fortaleciendo el perfil de estudiantes y graduados más calificados, mediante el intercambio de experiencias en diferentes contextos, generando y fortaleciendo una visión como “Ciudadanos del mundo”.

La Institución actualmente incentiva y apoya la movilidad mediante el fomento de cuatro (4) líneas principales de Acción: Investigación, Formación Tecnológica de Excelencia, Proyección Social, Gestión Administrativa. Las movilidades priorizadas y apoyadas por la Institución deben estar en el marco de procesos de formación y actualización de la Comunidad Politécnica, priorizando los países, instituciones y entidades de interés de la Institución, acorde a los requerimientos Estratégicos de las Unidades Académicas y Administrativas, y en concordancia con la vocación tecnológica de la Institución, facilitando que los miembros de la Comunidad Politécnica puedan acceder a los apoyos requeridos para la realización de procesos de movilidad por más de una (01) vez.

Tabla 65. Participaciones en actividades de movilidad entrante y saliente 2020-2024

Tipo de movilidad /año	2020	2021	2022	2023	2024
Movilidad Internacional Entrante	22	26	93	109	103
Movilidad Internacional Saliente	11	2	84	104	91
Movilidad Local Entrante	19	0	121	728	16
Movilidad Local Saliente	69	0	284	1339	33
Movilidad Nacional Entrante	0	0	100	109	566
Movilidad Nacional Saliente	0	0	263	501	794
Movilidad Regional Entrante	0	0	1782	4327	216
Movilidad Regional Saliente	31	0	199	341	1268
Total	**152**	**28**	**2926**	**7558**	**3087**

Fuente. Dirección de cooperación Nacional e Internacional, 2025.

Para la Institución el Multilingüismo es un factor determinante para el fortalecimiento de capacidades globales en los miembros de la Comunidad Politécnica, por lo cual se busca fortalecer los procesos para el aprendizaje de lenguas diferentes a la materna, enfocados principalmente en inglés, francés, italiano, portugués, alemán, lenguas ancestrales y lengua de señas, entre otros, estableciendo los mecanismos necesarios para el fortalecimiento de esta Línea Estratégica, la cual aporta de manera transversal a los procesos y estrategias institucionales correspondiendo a la Visión Global e interculturalidad por las cuales se propende desde la Internacionalización Institucional.

El Acuerdo Académico 38 del 28 de octubre de 2024 reglamenta los lineamientos del aprendizaje de una lengua extranjera en la institución, a través del programa de Lengua Extranjera. Bajo estos lineamientos, se establece el inglés como lengua extranjera para todos los programas de pregrado, con el objetivo de mejorar el desempeño estudiantil, facilitar la interacción en el ámbito académico y científico, aumentar la eficiencia en la finalización de estudios de pregrado, fortalecer las oportunidades de acceso al mercado laboral y aumentar la competitividad de los graduados.

Por su parte, el Acuerdo Directivo 21 del 13 de diciembre de 2024, crea el Centro de Idiomas de la Institución, como un área de apoyo académico y prestación de servicios dirigidos a la comunidad académica para el fortalecimiento de las competencias lingüísticas de los estudiantes, garantizando así una formación integral y competitiva en el ámbito académico y profesional y a la comunidad externa, para ofrecer cursos de lengua extranjera siguiendo los lineamientos del Marco Común Europeo de Referencia MCER.

A través del Centro de Idiomas los estudiantes de la institución pueden acceder a cursos regulares, evaluación de clasificación para reconocimiento de uno o varios niveles de inglés, homologación de uno o varios niveles de inglés, prueba de validación, cursos intensivos. Por otra parte, la Institución cuenta con el Centro de Comunicación y Lenguaje, adscrito a la Facultad de Ciencias y Educación,

el cual tiene la finalidad de promover el desarrollo y el fortalecimiento de habilidades comunicativas y de segunda lengua en los miembros de la comunidad del Politécnico Colombiano Jaime Isaza, a través del diseño e implementación de estrategias pedagógicas, material didáctico, apoyo y capacitación permanente a estudiantes, profesores y demás miembros de la comunidad que así lo requieran.

Para los programas de pregrado, los estudiantes tendrán la obligación y requisito de desarrollar o certificar competencia en una lengua extranjera, donde se garantice conocimientos académicos en B1 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia. Los estudiantes de los programas de formación técnica deberán aprobar los niveles 1 y 2 de inglés del programa de Lengua Extranjera. Los estudiantes de los programas de formación tecnológica y profesional deberán aprobar los niveles 1, 2 y 3 de inglés del programa de Lengua Extranjera.

Los estudiantes de posgrados tendrán como requisito desarrollar o certificar competencia en lengua extranjera en los programas Académicos de la Institución que lo demanden. Los estudiantes de los programas de Maestría y Doctorado deberán aprobar los niveles 4, 5 y 6 de inglés del programa de Lengua Extranjera.

Los estudiantes que hayan culminado su programa de estudios en la Institución, y que no hayan completado los niveles de lengua extranjera como requisito de grado, podrán realizar los niveles requeridos mediante cursos especiales, homologación o examen de clasificación. Los anteriores servicios se regirán por las tarifas vigentes de servicios académicos de la Institución. Para el caso de los cursos especiales, la tarifa por crédito será lo correspondiente a silla vacía.

Adicionalmente, durante el periodo 2020-2024, la Institución tuvo convenios con entidades que ofrecen cursos y programas en segundo idioma, otorgando descuentos y beneficios a los estudiantes, graduados, docentes vinculados, de cátedra, administrativos y contratistas que hacen parte de la Institución. Algunos instituciones relacionadas con dichos convenios son: GLOBAL TEAM HOLDING en los cursos y diplomados de extensión académica; SMART TRAINING SOCIETY S.A.S; GLOTTA ANTIOQUIA S.A.S (Winston Salem); GLOBAL TEAM HOLDING.

Análisis de referentes externos, nacionales e internacionales, para la actualización de la oferta académica

Los referentes académicos externos son insumo importante para la actualización y pertinencia de los planes de estudio, en coherencia con el contexto local y global. Los procesos evaluativos permanentes de los programas, a través de los Comités Curriculares y los procesos conducentes a

la creación y renovación de la oferta académica de la institución, incentivan la realización de estudios de referenciación en ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales; a través del análisis de tendencias disciplinares y cambios en las demandas externas de tipo local y global. En este orden de ideas, el análisis de referentes incluye los programas similares de otras instituciones, los estudios gremiales y de asociaciones profesionales; los planes de desarrollo gubernamentales, municipales y departamentales, entre otros, garantizando la pertinencia del programa desde la óptica de satisfacer las necesidades externas.

Para la configuración de la oferta académica, en coherencia con la Ley 30 de 1992, la Ley 1188 de 2008 y el Decreto 1075 de 2015, la institución cuenta con el Acuerdo Académico 50 de 2024, en el cual se definen los lineamientos para la creación, inactivación y modificación de programas en relación con la ampliación del lugar de desarrollo y la adición de modalidades. Bajo estos lineamientos, los procesos relacionados con el otorgamiento y modificación del registro calificado de los programas debe incluir en su justificación un Estudio de Factibilidad que incluya, entre otras cosas: a) el análisis del estado de la oferta educativa en el área del programa a nivel regional, nacional e internacional; b) caracterización de los programas existentes similares; c) análisis de la demanda; d) necesidades del país y la región a las que aporta el programa. Es decir que, tanto para la creación de un programa como para su modificación, el análisis de los referentes externos es un insumo principal que aporta a la pertinencia de los planes de estudio y a la justificación de la propuesta. Igualmente, la dinámica de los Comités de Currículo y los procesos de Autoevaluación de Programas Académicos, implican la revisión y actualización constante de los análisis realizados a los referentes externos locales, nacionales e internacionales, como parte de los procesos de renovación curricular.

Para ello, la institución cuenta con el Formato FAU28 - Estudios de Factibilidad, disponible en el Sistema de Gestión de la Calidad Mejoramiso, con el fin de orientar la realización de dichos análisis. Los Estudios de Factibilidad de cada uno de los programas de la oferta académica reposan en la plataforma Nuevo SACES como anexo de las solicitudes radicadas ante el Ministerio de Educación Nacional, pero también en el repositorio de la Coordinación de Autoevaluación Institucional y las respectivas Facultades. Dicha documentación evidencia procesos que se han encaminado a cambios o rediseños curriculares; cambios en metodologías de enseñanza – aprendizaje y de evaluación; incorporación de metodologías de trabajo más prácticas; incorporación de apoyos en la virtualidad y con el uso de TIC y de la IA; modelos de enseñanza basada en proyectos (ABP); entre otros.

3.8.2. Característica 26: Relaciones externas de profesores y estudiantes

La Institución actualmente incentiva y apoya la movilidad mediante el fomento de cuatro (4) líneas principales de Acción: Investigación; Formación Tecnológica de Excelencia; Proyección Social; Gestión Administrativa. Para las movilidades de docentes, además de lo anterior, se promueve la formación de alto nivel en las líneas de investigación institucional, así como en aquellos programas, proyectos o actividades de carácter estratégico institucional que requieran talento humano de alto nivel de formación; igualmente se debe establecer y documentar la priorización y viabilidad de apoyar las movilidades para graduados, administrativos y docentes de cátedra que aporten y participen en acciones puntuales en el marco de proyectos articulados a los ejes misionales y estratégicos, y en cada una de las Líneas de Internacionalización Institucional. Durante el año 2021, se observa una disminución en las movilidades por la pandemia del COVID-19.

Tabla 66. Movilidad de docentes 2020-2024

Movilidad docentes	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Movilidad Internacional	62	39	44	56	121
Movilidad Nacional	74	26	53	62	143
Movilidad Local	11	16	35	97	418
Movilidad Regional	4	1	19	30	118
Total	**151**	**82**	**151**	**245**	**800**

Fuente. Dirección de cooperación Nacional e Internacional, 2025.

En relación con el destino, los países más visitados fueron Argentina, España, México, Estados Unidos y Brasil. De forma específica para el 2024 se realizaron 31 movilidades de docentes de grupos de investigación, de la siguiente manera:

- Movilidad Saliente Nacional: 3 para el Grupo AGPA, 2 del Grupo GHYGAM, 1 del Grupo GIS, 2 del Grupo ENFOCAR, 2 del Grupo FITOTECNIA Tropical, 3 del Grupo COMAEFI, 2 del Grupo GIBA y 1 del Grupo SAS.
- Movilidad Saliente Internacional: 2 del Grupo CAMER, 1 del Grupo GESTAS, 3 del Grupo AGPA, y 3 del Grupo GIS.
- Movilidad Entrante Nacional: 1 del Grupo GHYGAM, 1 del Grupo CAMER, 1 del Grupo GIS, 2 del Grupo AGPA y 1 del Grupo COINDE

En relación con el tipo de actividad desarrollada en la movilidad, en encuentra que el 45% de las movilidades estuvieron relacionadas con participación en congresos (ej. Congreso Internacional de Creatividad y Pedagogía* en Cartagena); el 20% de los casos estuvieron relacionados con Cursos y Diplomados, como el Diplomado Internacional en Ingeniería Industrial en Venezuela; el 15% incluyeron proyectos de investigación o pasantías; el 10% estuvieron vinculadas a actividades deportivas (ej. Juegos Deportivos Nacionales); 10% restante correspondió a reuniones, talleres y

presentaciones artísticas. Gran parte de las capacitaciones y talleres estaban enfocados en actualización docente y metodologías educativas.

Para el caso de los estudiantes, a la fecha y de acuerdo a los términos de referencia de la última convocatoria de movilidad solo se permite un (01) apoyo por parte de la DCNI en su historia académica en un programa, lo cual se sugiere sea reevaluado, teniendo en cuenta la cantidad de propuestas que son allegadas en las convocatorias y la necesidad de apoyar los procesos de los estudiantes que puntualmente realizan investigación, fortalecen su proceso formativo generando impacto social y visibilidad institucional.

Tabla 67. Movilidad de estudiantes 2020-2024

Tipo de movilidad	2020	2021	2022	2023	2024
Internacional	26	165	69	61	41
Local	70	115	274	1162	21
Nacional	14	94	267	195	1462
Regional	1372	1905	1923	3553	4062
Total	**1482**	**2279**	**2533**	**4971**	**5586**

Fuente. Dirección de cooperación Nacional e Internacional, 2025.

La movilidad internacional de estudiantes tiene impactos positivos, tanto a nivel individual como colectivo, que benefician a los estudiantes, al POLI y la sociedad en general. Los principales beneficios son: Desarrollo de competencias interculturales; mejora de habilidades profesionales; fomento de la innovación y creatividad; impacto en la calidad educativa; fortalecimiento de la globalización y las relaciones internacionales; desarrollo personal y autonomía

De igual forma, en el 2024, ejecutaron ocho de 8 proyectos de investigación externos, que posibilitaron la cooperación y el trabajo colaborativo con otras entidades. Dichos proyectos fueron abordados en el análisis de la característica anterior.

Tabla 68. Resultados de la valoración del Factor 08

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 8. Visibilidad nacional e internacional	**8**	**3,88**	**77,63**	Se cumple aceptablemente
Característica 25: Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales	50	3,86	77,15	Se cumple aceptablemente
Característica 26: Relaciones externas de profesores y estudiantes	50	3,91	78,10	Se cumple aceptablemente

Fuente. Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 8

Fortalezas

Se evidencia que la Institución ha logrado consolidar un marco normativo y estratégico que sustenta las acciones de internacionalización, articuladas a su Proyecto Educativo Institucional (PEI), con una visión integral que abarca desde la movilidad académica y docente, hasta la construcción de redes de cooperación, la participación en escenarios académicos internacionales y la promoción de la interculturalidad como valor transversal en la formación. Cada programa académico ha emprendido acciones propias para internacionalizar su currículo, lo que ha permitido generar oportunidades concretas para la comunidad académica en términos de movilidad, vinculación a proyectos conjuntos y visibilidad internacional.

Se reconoce como fortaleza la existencia de equipos académicos comprometidos, con respaldo de las Facultades, que participan activamente en ejercicios de revisión curricular basados en estándares y buenas prácticas externas. Las dinámicas colaborativas entre docentes, directivos y actores académicos han permitido avanzar en procesos de actualización con enfoque disciplinar, articulados a referentes académicos de calidad reconocida. Además, algunas Facultades han evidenciado inserción en redes académicas nacionales e internacionales, lo que ha contribuido a enriquecer los procesos formativos con miradas comparativas y propositivas.

Se reconoce la existencia de convenios formales vigentes, la diversidad de acuerdos que cubren diferentes ámbitos de cooperación, el valor de la información sistematizada para su seguimiento, y el respaldo técnico y administrativo en los procesos de formalización. Se destaca la existencia de convenios activos con instituciones nacionales e internacionales, la presencia de un Centro de Idiomas que articula la formación en segundas lenguas, una variedad de oportunidades disponibles para estudiantes y docentes, y estrategias institucionales orientadas a fomentar la cooperación académica y el aprendizaje de idiomas.

La institución ha consolidado una base estructural que sustenta la gestión de procesos de movilidad, lo cual se evidencia en la existencia de convenios nacionales e internacionales activos, el respaldo administrativo y financiero para facilitar la participación, y la implementación de procedimientos definidos para la movilidad entrante y saliente. Se destacan como fortalezas el interés manifiesto por parte de docentes y estudiantes en acceder a estas oportunidades, la claridad institucional en cuanto a los ejes estratégicos que orientan las movilidades, y el incremento sostenido en el número

de registros de movilidad externa. Estos avances han contribuido a enriquecer los procesos formativos, la actualización pedagógica, la producción de conocimiento y la consolidación de redes académicas de cooperación.

Se destacan los incentivos existentes para el fortalecimiento del aprendizaje de una segunda lengua, la implementación de estrategias que apuntan al multilingüismo y la formulación de propuestas orientadas a integrar la dimensión internacional en los procesos sustantivos de la Institución. Asimismo, se reconoce la existencia de un plan de mejoramiento que orienta acciones específicas para fortalecer las competencias comunicativas, tecnológicas y multiculturales de docentes y estudiantes, en concordancia con los objetivos misionales y el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Oportunidades de mejora

Se requiere fortalecer la articulación académica con los objetivos de internacionalización, aumentar la disponibilidad de recursos para movilidad, unificar y sistematizar la información relativa a los procesos y resultados, mejorar la calidad de los datos reportados, y ampliar las estrategias de difusión y socialización para asegurar una mayor participación de docentes y estudiantes en estos procesos.

Se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la necesidad de consolidar una estrategia institucional que garantice el trabajo articulado entre todas las Facultades, superando la fragmentación actual y promoviendo dinámicas transversales que aseguren homogeneidad, coherencia y calidad en la actualización de los currículos. Es fundamental fortalecer la integración inter-facultades, así como garantizar que los resultados de los análisis realizados se traduzcan en ajustes concretos y oportunos en los planes de estudio, alineados con los estándares académicos nacionales e internacionales.

Se requiere establecer mecanismos institucionales que favorezcan el intercambio de conocimientos con otras instituciones, el análisis comparativo con programas líderes a nivel global y la adopción de prácticas innovadoras que contribuyan a elevar la calidad curricular. La creación de espacios permanentes para el diálogo académico, el uso de herramientas tecnológicas para el análisis comparativo y la participación activa en redes de conocimiento son elementos clave para avanzar hacia una mayor sistematización, visibilidad y efectividad de los procesos de revisión académica.

Es prioritario diseñar estrategias claras que faciliten el flujo, la consolidación y la aplicación de la información generada por los convenios. Esto incluye establecer mecanismos institucionales para

el reporte oportuno de resultados, fortalecer la comunicación interinstitucional entre las dependencias académicas y administrativas, y garantizar la trazabilidad de las actividades realizadas en el marco de los convenios. Así mismo, se requiere fomentar una cultura de participación activa de la comunidad académica en estos procesos, mediante la creación de incentivos, la promoción de espacios de difusión y el fortalecimiento de la articulación institucional.

Se identifica la necesidad de robustecer los canales de socialización y divulgación de los convenios, los estímulos y los programas de formación en segundas lenguas, así como en ampliar el acceso y la participación real de docentes y estudiantes en estas oportunidades. La baja apropiación de los beneficios existentes limita el impacto esperado en términos de inserción académica internacional, intercambio de saberes y fortalecimiento del perfil profesional con enfoque global. Asimismo, es prioritario diversificar la oferta de programas de segunda lengua, garantizando flexibilidad, pertinencia y continuidad, permitiendo que estas acciones se integren genuinamente en los currículos, las trayectorias formativas y los proyectos de vida de los estudiantes.

Adicionalmente, es indispensable ampliar y diversificar la red de cooperación académica, estableciendo alianzas estratégicas con nuevas instituciones tanto en el ámbito nacional como internacional, y asegurando que las experiencias de movilidad se articulen con los planes de estudio, los proyectos de investigación y las iniciativas de proyección social.

Es necesario consolidar estrategias que no solo incentiven el estudio de una segunda lengua, sino que promuevan su uso efectivo en contextos académicos y administrativos, lo cual demanda una transformación cultural y metodológica que incluya prácticas bilingües en la cotidianidad institucional.

Se identifica la necesidad de ampliar el presupuesto destinado al fomento de la movilidad, con el fin de garantizar una participación más representativa, sostenible y equitativa de la comunidad académica. Igualmente, se requiere fortalecer los sistemas de seguimiento, evaluación y divulgación de los impactos de la internacionalización en el currículo, los proyectos de investigación y las actividades de extensión.

3.9. Factor 9. Bienestar institucional

3.9.1. Característica 27: Estructura y funcionamiento del bienestar institucional

El Politécnico adopta su Política de Bienestar Institucional mediante el Acuerdo Directivo 05 del 09 de mayo de 2017, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de su comunidad. Este proceso es

gestionado por diversas dependencias: Dirección de Fomento Cultural: Encargada de la dimensión cultural, adscrita a la Vicerrectoría de Extensión. Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte: responsable del componente recreativo y lúdico, adscrita a la Vicerrectoría de Docencia e Investigación. Dirección de Gestión Humana: Desarrolla acciones de bienestar para empleados administrativos y docentes investigadores, adscrita a la Vicerrectoría Administrativa. Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social: Focaliza en servicios para la permanencia y graduación de estudiantes. Facultad de Ciencias y Educación con el "Programa Centro de Innovación de Políticas de Aprendizaje (CIPA)", responsable del componente académico, adscrita a la Vicerrectoría de Docencia. La interacción de dichas dependencias en pro del bienestar de la comunidad académica de la Institución conforma el Sistema de Bienestar Institucional - SIBI. En el anexo consolidado del Factor 9 se incluye la tabla con el marco normativo del SIBI.

A través de las unidades que conforman el SIBI, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuenta con una amplia oferta de estrategias, actividades y servicios encaminados al mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar y la formación integral de la comunidad académica.

Participación en Servicios de la Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social

En general los servicios de Apoyo Socioeconómico y de Divulgación e información de los servicios de Bienestar, son los que presentan un mayor volumen de beneficiarios en todos los períodos. Los primeros abarcan beneficios económicos como Fondo Alimentario el que incluye la entrega del complemento alimentario y el recipiente para servir el almuerzo, Monitor Administrativo, descuento en el tiquete Metro - Cívica en convenio con la Secretaría de Educación de Medellín y las diferentes becas a nivel nacional, departamental y municipal. El año 2024 ha presentado el número de beneficiarios en el componente socioeconómico más alto a partir de la gestión que se ha realizado en el aumento de cupos para transporte en Metro – Cívica lo que amplía la cobertura de beneficiarios, de igual forma se ha logrado ampliar el cupo de estudiantes en el programa del Fondo Alimentario.

Por su parte, la Divulgación e Información de los servicios de Bienestar abarca varias actividades, la primera es la asesoría personalizada en oficina a los estudiantes que requieren información sobre la participación e inscripción en los diferentes servicios, la segunda es la estrategia denominada "saloneo", a partir de la cual un equipo de funcionarios van por los salones y áreas comunes haciendo difusión sobre los diferentes servicios, fechas de convocatorias, requisitos y procedimientos para la inscripción y la tercera estrategia es la difusión por la página web de las convocatorias, las que se ven reflejadas en la base de datos de inscripciones a los diferentes beneficios.

El componente de apoyo Psicosocial, está conformado por un equipo de profesionales en el área de psicología, que presta sus servicios de atención individual, talleres en aula y campañas en campo abierto, con una actividad intensa en el 2022 a partir de la solicitudes de espacios de escucha, cuyo principal objetivo es brindar un espacio reservado, de acogida y acompañamiento en la expresión emocional para facilitar el retorno a la vida activa post pandemia y aportar en los procesos de salud mental. Durante el 2020, este componente presentó una alta participación a través de la virtualidad en los procesos de adaptación, manejo del estrés y apoyo académico a los estudiantes mientras la sociedad estaba en pandemia. Se realizaron muchas consultas individuales y se aprovechó el tiempo en actividades grupales con alta participación de los estudiantes.

Con respecto al servicio de Atención en Salud, el 2022 de igual forma la participación de la comunidad en las actividades de salud se presentó de forma masiva, aprovechando las actividades propuestas por la Secretaría de Salud de Medellín. El componente de estímulos académicos está conformado por los servicios de Monitor de docencia, Monitor Rizoma, Prácticas Creer en lo Nuestro cuyos beneficiarios demuestran calidades académicas para participar en las convocatorias y acceder a los servicios, que incluyen una bonificación económica y preparación y acompañamiento para la vida laboral.

Tabla 69. Estadísticas de participación 2020-2024 - Estrategias de la Dirección de Bienestar Institucional

BIENESTAR INSTITUCIONAL	2020	2021	2022	2023	2024
Apoyo socioeconómico	6.434	4.815	13.001	3.198	7.411
Apoyo psicosocial	2.632	1.595	5.762	2.657	4.487
Divulgación e información de los servicios de Bienestar	9.640	2.012	13.616	5.580	7.874
Atención en servicios en salud	458	658	2.151	881	1.029
Estímulos Académicos	110	71	222	104	100
Total	19.274	9.151	34.752	12.420	20.901

Fuente: Dirección de Bienestar e Interacción Social, 2025.

Participación en Servicios del CIPA y Aula Taller - Facultad de Ciencias y Educación

El aula taller de Ciencias durante el 2020, tuvo una gran asistencia de estudiantes a sus actividades a través de la virtualidad. En general, los estudiantes participan de esta actividad con regularidad, dada la estrategia que se tiene en ella de fortalecimiento de la lógica, la tolerancia a la frustración, la agilidad mental y la capacidad de resolver problemas.

Las actividades de los cursos especiales presenta diferentes elementos didácticos y académicos para el aprendizaje de las materias de ciencias básicas y está dirigida a los estudiantes que están en riesgo de deserción por rendimiento académico en alguna de estas materias; y el número de asistencia a estas actividades es muy similar a la asistencia a las actividades de los talleres didácticos, ya que compartes estrategias de corte pedagógico e implementación de actividades experimentales, desarrollo de proyectos como estrategia metodológica activa y promoción del trabajo colaborativo, dirigido a todos los estudiantes que quieran participar de las actividades.

Tabla 70. Estadísticas de participación 2020-2024 - Estrategias CIPA

ACTIVIDAD CIPA - AULA TALLER	2020	2021	2022	2023	2024
Aula Abierta	10.234	5.508	3.752	9.497	4.385
Cursos Especiales	498	229	163	354	283
Cine al Aula	-	17	22	25	29
Festivales Científicos	882	633	655	998	736
Talleres Didácticos	489	217	154	341	265
Total	12.103	6.604	4.746	11.215	5.698

Fuente: Facultad de ciencias y Educación, 2025.

Participación en Servicios de la Dirección de Fomento Cultural

En el año 2020, dada la condición de confinamiento del país por la pandemia, todos los servicios que se prestaron se hicieron a través de la virtualidad y se dio como resultado una alta demanda. El año 2021, presentó una alta participación de la comunidad en los servicios, en comparación con los años siguientes. Los años 2022 y 2023 han tenido un número de participantes muy similar, destacándose la alta asistencia a los talleres por parte de los estudiantes. El año 2024, presenta un repunte en las inscripciones y participación de la población, especialmente de estudiantes a los talleres artísticos que se ofrecen.

En cuanto a las alianzas estratégicas, se ha tenido un fortalecimiento de la articulación institucional con otras entidades tanto públicas como privadas, para trabajar mancomunadamente por la cultura y el arte en el departamento. Se destaca el trabajo con la Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín, ASCUN, Metro de Medellín, Pequeño Teatro, Red TTU, Instituciones de Educación Superior del departamento, entre otros. Esta articulación ha generado resultados muy positivos en el impacto y la proyección social y cultural del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Tabla 71. Estadísticas de participación 2020-2024 - Dirección de Fomento Cultural

FOMENTO CULTURAL	2020	2021	2022	2023	2024
Alianzas	14		21	15	19
Docente de cátedra	66	79	18	17	62
Docente de planta	29	28	20	32	31

Empleado	68	38	36	39	50
Estudiante	1.633	892	1.218	1.257	1.341
Graduado	111	255	77	68	169
Jubilado	2		1	1	2
Particular	1.766	2.342	126	129	114
Familiares	355	338	217	300	307
Total	4.179	3.972	1.734	1.858	2.267

Fuente: Dirección de Fomento Cultural, 2025.

Participación en Servicios de la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes

En el 2020, los servicios que proyecta la Facultad, se vieron afectados por el confinamiento decretado a nivel nacional. Los diferentes instructores y líderes de los procesos, diseñaron y desarrollaron estrategias de acompañamiento para los entrenamientos deportivos, el Gimnasio, SINDIS, prevención del riesgo cardiovascular, salud psicofísica, Escuela de iniciación y formación deportiva, para que todos los usuarios de cada uno de los programas especiales, pudiera seguir su curso, lo cual se constituyó en un alivio para la salud y el bienestar por el estrés y la ansiedad que generó este fenómeno a nivel individual, familiar y social. A partir del 2021, se retoman todas las actividades de manera presencial, lo que causó un aumento significativo en la participación. Desde el año 2023, cada uno de los programas ofreció sus servicios de manera plena con alcance en su atención para los hijos de empleados, familiares, estudiantes, empleados, docentes y graduados. Los servicios de cada programa, se van renovando en razón de la evaluación constante que se hace de la atención prestada, a través de encuestas de percepción en la prestación del servicio, con un resultado altamente satisfactorio.

Tabla 72. Estadísticas de participación 2020 – 2024 Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes

FACULTAD DE EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTES	2021	2022	2023	2024
Deporte Universitario	198	518	640	695
Prevención en Riesgo Cardiovascular	38	92	65	63
SINDIS	80	201	184	233
Escuela de Iniciación Deportiva	216	624	647	682
Salud Psicofísica	435	868	864	897
Ludoteca	0	12	476	961
Entrenamiento y GYM	192	255	239	230
Graduados Fuerza Vital	0	2631	2714	2843
Total	**1.159**	**5.201**	**5.829**	**6.604**

Fuente: Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, 2025.

Servicios desde la Dirección de Gestión Humana

La Dirección de Gestión Humana del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuenta con el Fondo de Bienestar Social Laboral, en el cual integra los siguientes programas: Programa de vivienda; Programa de Educación; Programa de calamidad doméstica y necesidades especiales

- Programa de vivienda: Para la compra de inmueble, construcción de vivienda en lote o terraza, cancelación total de las obligaciones garantizadas con hipoteca, reparaciones o mejoras, cambio de vivienda, adquisición de segunda vivienda, por traslado por razones del servicio o alteración del orden público (desplazamiento).
- Programa de educación: pago de matrícula de educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, conducente al desarrollo de competencias laborales o para la adquisición de elementos que coadyuven con la educación.
- Programa de calamidad doméstica y necesidades especiales: para apoyar a los empleados en sucesos imprevistos de carácter económico o de atención y prevención de la salud que colocan al empleado en grave situación y afecta directamente su núcleo familiar.

Acciones orientadas al diagnóstico del Riesgo Psicosocial, medición del Clima organizacional y medición de convivencia laboral

Para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, el Plan de Bienestar e Incentivos anual organiza las acciones institucionales relacionadas con la medición del clima organizacional, la convivencia laboral y el riesgo psicosocial de sus empleados, a través de la Línea de Intervención denominada “Área Calidad de Vida Laboral y Personal”. Los programas de esta área se ocupan de las condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, con el objetivo de contar con un entorno de trabajo positivo. Esta línea de intervención contempla los siguientes programas, estrategias y sistemas: 1) Estrategia de Clima Organizacional 2022-2025; 2) Programa de estímulos e incentivos; y 3) Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos programas son liderados desde diferentes unidades administrativas de la institución, y en algunos de ellos, se cuenta con aliados estratégicos como la Aseguradora de Riesgos Laborales.

Estrategia del Clima Organizacional 2022 - 2025

En el marco de lo dispuesto por el numeral 1 del Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, que señala que la medición de clima laboral se debe hacer por lo menos cada dos (2) años, en el 2025 se realizará medición de Clima Laboral, toda vez que con ocasión a los resultados obtenidos en la medición de la vigencia 2023, se implementarán y ejecutarán acciones de intervención orientadas

a su mejoramiento, acciones que deben ser implementadas en 2024 para que su efectividad pueda ser evaluada en la vigencia 2025.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, intervendrá el ÁREA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERSONAL a partir de la ejecución de las siguientes actividades: Orientación al Retiro Laboral - Programa Desvinculación Asistida – Bienestar en el Camino; y Aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial 2025.

En cumplimiento del marco legal aplicable, el Politécnico Colombiano Colombiano Jaime Isaza Cadavid, aplica la Batería para evaluar el riesgo psicosocial presente en cada una de las Sedes de la Institución, con el fin de identificar los factores de riesgo y diseña planes de intervención que permitan minimizar dichos riesgos, con el objetivo de prevenir la aparición de patologías asociadas al estrés ocupacional, mejorando de esta forma la calidad de vida laboral de los funcionarios.

Tabla 73. Resumen de los programas, servicios y actividades - Clima Organizacional

2020	2021	2022	2023	2024
•No hubo medición de clima. La medición de Clima Organizacional en la Institución, se hace cada dos años. • Se realizaron actividades relacionadas con el riesgo psicosocial, salud mental y clima organizacional durante el año 2020. • Las dimensiones evaluadas incluyen: bienestar integral, física, mental, emocional, espiritual, ocupacional, social y ambiental. • Se capacitó a 154 personas en cada dimensión, con un 100% de cumplimiento en la mayoría de las actividades.	•El estudio se realizó con 219 (79%) personas de diferentes áreas y sedes. Al revisar los resultados del estudio de clima organizacional, se encontró que el puntaje obtenido en las variables contempladas se ubica como ALTO O MUY FAVORABLE, es decir que el clima organizacional de la INSTITUCIÓN se percibe de manera positiva por parte del personal encuestado. • Clima Organizacional: Se observaron áreas de mejora en el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, con un 96% de asistencia en algunas actividades, pero con un 27% en la celebración del día del empleado público.	No hubo medición, se hace intervención y se proyecta medición para el año 2023	El estudio se realizó con 186 personas de diferentes cargos y procesos. Dando como resultado un clima medio alto favorable. • Medición del Clima Organizacional: Se realizaron actividades de sensibilización y medición del clima organizacional en la institución. • Medición del Riesgo Psicosocial: Se llevó a cabo la medición del riesgo psicosocial, con programación y socialización de informes a la Dirección de Gestión Humana y Rectoría. • Medición de Convivencia Laboral: Se midió la convivencia laboral en áreas específicas como la Biblioteca y el Centro Regional Urabá (CRU).	No se hace la medición; se hace intervención desde lo planteado en la Estrategia de Clima Organizacional 2022 - 2025 con miras a impactar el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios de la Institución. Se proyecta medición para el año 2025

Fuente: Dirección de Gestión Humana, 2025.

El estudio realizado en el año 2023 (por Sede, por áreas y por facultades) arrojó que, en términos generales, el clima organizacional de POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID es percibido de manera POSITIVA por su personal desde la interpretación de la tabla de puntajes MEDIO - ALTO, quedando con un puntaje de 61%, indicador en el que se deben trabajar algunas variables organizacionales.

Para el caso de los estudiantes, la Dirección de Bienestar Institucional cuenta con los programas de atención psicosocial, como parte del SIBI, bajo los pilares de desarrollo humano, formación integral, calidad de vida, y permanencia estudiantil. A continuación se presenta una breve descripción de cada programa:

- Estilos de aprendizaje y métodos de estudio: apoyo en el proceso académico de los estudiantes, realizando actividades que tienen como objeto identificar puntos fuertes y débiles en las estrategias que los estudiantes utilizan a la hora de aprender y desde allí, diseñar planes que se adecuen a sus necesidades y les ayuden a mejorar su resultado académico. Se prestan asesorías individuales y grupales sobre estilos de aprendizaje y Campañas en campo abierto.
- Programa prevención de conductas adictivas y promoción de estilos de vida saludables: El programa tiene como objetivo prevenir la aparición y perpetuación de diferentes conductas adictivas y promocionar hábitos de vida sanos entre los estudiantes del PCJIC, con el fin de disminuir la deserción estudiantil, mejorar la convivencia de la comunidad educativa y disminuir el consumo de sustancias psicoactivas en puntos críticos de la institución. Se ejecuta mediante: Asesorías individuales y grupales en conductas adictivas; Talleres en aula enfocadas en la prevención, el manejo de estrés y ansiedad y la promoción de estilos de vida saludables; Campañas en campo abierto.
- Programa intereses profesionales y orientación vocacional: Esta línea brinda atención en cuanto a la Orientación Vocacional e Inserción Laboral. La Orientación vocacional busca alternativas de programas académicos en casos puntuales, implementando: Asesoría individual en tres sesiones; Campañas en campo abierto; Talleres en Aula. La Inserción Laboral instruye a los estudiantes para el correcto desempeño en un proceso de selección. Lo anterior desde: Asesoría individual en dos sesiones; Campañas en campo abierto; Talleres en aula.
- Educación inclusiva, diversidad y género: Proceso mediante el cual se articulan diferentes áreas de la Institución con el ánimo de identificar y superar barreras estructurales, pedagógicas e históricas existentes para el acceso a la educación de sus estudiantes. El proceso se estructura en consideración de criterios de: Articulación; Estudiantes en riesgo de exclusión / deserción; Diferencia integración / inclusión; Enfoques Diferenciales;

Diversidad; Discapacidad; Interculturalidad; Equidad; Accesibilidad; Barreras de aprendizaje. Adicionalmente, se cuenta con un comité de atención a Violencias Basadas en Género, el cual se reúne para analizar los respectivos casos y ya el profesional encargado de Bienestar se encarga de realizar las respectivas activaciones de ruta dependiendo el caso. Articula la acción mediante: Asesoría psicosocial a estudiantes; Asesoría pedagógica a estudiantes y docentes; Campañas en campo abierto de sensibilización e información sobre diversidad y discapacidad; Talleres en aula.

- Salud mental: Esta línea brinda atención en todo lo relacionado con salud mental, con el fin de prevenir, identificar y tratar aquellas situaciones que estén afectando a la comunidad y así impulsar un óptimo desarrollo personal. Se articula mediante Asesoría pedagógica a estudiantes y docentes; Campañas en campo abierto de sensibilización e información sobre salud mental; Talleres en aula.

Acciones orientadas al diagnóstico y prevención de Riesgos ambientales y de salud

Frente a la prevención de riesgos de salud y promoción de hábitos saludables, a través del SIBI, la institución cuenta con los programas de Deporte Universitario, Riesgo Cardiovascular, Salud Psicofísica, Asesoría biomédica, Ambiente de Aprendizaje Gimnasio, Escuela de iniciación y formación deportiva, entre otros.

En cuanto a los riesgos ambientales (seguridad en el entorno, exposición a riesgos ambientales), la Institución cuenta con un análisis detallado de la identificación de peligros y riesgos, y se tiene de manera detallada los riesgos ambientales en los entornos de trabajo, siguiendo las pautas establecidas en la matriz de peligros y riesgos. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 45% de los puntos evaluados se sitúan por debajo de los límites inferiores estipulados por el Reglamento Técnico de Iluminación y Alumbrado Público (RETILAP) en función del tipo de área evaluada. Este porcentaje se atribuye a la ubicación de las fuentes en el área de trabajo, las cuales no brindan los luxes necesarios para la labor que allí se realiza; situación que genera condiciones de iluminación deficientes en algunos puestos.

De acuerdo con lo mencionado en los párrafos anteriores, la institución ha implementado las siguientes acciones de prevención de riesgos ambientales y de salud: Programas y actividades orientados a mitigar los riesgos identificados; Sistema de vigilancia epidemiológica a nivel osteomuscular; Sistema de vigilancia epidemiológico conservación de la voz; Programa de inspecciones de seguridad con enfoque osteomuscular; Programa de trabajo en casa; Programa de teletrabajo; Exámenes médicos y seguimiento (Evaluaciones foniátricas, osteomuscular); Programas de capacitaciones; Programa de pausas activas.

Política de Educación Superior Inclusiva

El Politécnico cuenta con Lineamientos de Inclusión, creados en 2017, para apoyar a poblaciones vulnerables, en línea con los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional. Para atender las necesidades de los grupos poblacionales definidos como vulnerables, el Politécnico cuenta con unos Lineamientos de Inclusión, creados por Resolución Rectoral 0670 de 2017.

La Política de las Diversidades: inclusión, equidad y género, es un pilar estratégico y un proceso articulador e integrador dentro del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid que se construye a partir de visiones comunes, valores compartidos y un propósito orientado a valorar la diversidad existente en la institución, promover la participación activa y democrática de los estudiantes y la comunidad académica, prevenir y eliminar toda barrera estructural, forma de violencia y discriminación que impidan el acceso, la permanencia con calidad y la graduación de sus estudiantes en el marco de una educación inclusiva, diversa e intercultural que aporten a la construcción de una cultura de paz.

Así mismo, se cuenta con un proyecto para la población vulnerable que busca identificar y superar las barreras institucionales existentes para el acceso, la permanencia y la graduación de estudiantes que han sido considerados históricamente como población vulnerable. Algunas de las acciones significativas desarrolladas se refieren a: Talleres sensibilización e información sobre discapacidad; Talleres de co-creación de estrategias pedagógicas en el aula; Talleres sensibilización e información sobre diversidad; Acompañamiento y asesoría pedagógica a estudiantes y docentes; Acompañamiento y asesoría psico-social a estudiantes; Campañas de sensibilización e información sobre diversidad y discapacidad; Acciones de sensibilización en redes sociales sobre discapacidad y diversidad; Articulación con otras facultades; Construcción del fichaje psico-social; Entrevistas de caracterización a estudiantes que reportan una discapacidad; Apoyo al proceso de inscripción en el Aula Taller; Grupos focales cursos especiales; Realización de ciclo de foros sobre diversidad; Creación comité inclusión; Articulación semillero SINDIS; Participación en escenarios de ciudad.

La Línea de inclusión y Diversidad consecuente con la Política de Diversidades: Inclusión, Equidad y Género, más la Resolución 0670, busca reconocer la población a través de previos ejercicios de caracterización que permitan visibilizar nuestra comunidad y desde allí se desprendan las acciones necesarias. De acuerdo con el fichaje Psicosocial, se realizan procesos de análisis frente a los datos que aborda el fichaje psicosocial y para el 2024 se inició una nueva proyección de variables que puedan aportar de manera concisa y sólida más información de caracterización para la población

con discapacidad, siendo así para el 2025 se implementaría un ficha psicosocial actualizada, donde además se sugiera la necesidad de incorporar certificados de discapacidad y se promueva el registro para la localización de dicha población

Tabla 74. Estudiantes con Discapacidad

Semestre	Total Estudiantes	Estudiantes con Discapacidad	Porcentaje
2023-2	11170	75	0,70 %
2024-1	11123	73	0,66 %
2024-2	11081	79	0,71 %
2025-1	11346	100	0,88 %

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social, 2025.

Desde el enfoque de capacidades y de derecho, la institución aborda los siguientes ejes estratégicos para desarrollar las diferentes actividades a nuestros estudiantes con discapacidad:

- Orientación Académica y Pedagógica: Acompañamiento pedagógico con docente y estudiante, según el caso. Se realizan adaptaciones según previa evaluación.
- Acompañamiento integral psicosocial: Atención en espacios de escucha, orientación profesional (vocacional), espacios de orientación familiar, asesoría (habilidades blandas, ocupacionales), acompañamiento y seguimiento al caso.
- Acompañamiento socioeconómico: Se promueve la participación a las diferentes convocatorias institucionales de bienestar y no institucionales para el fortalecimiento y apoyo socioeconómico.
- Estrategias de formación para la atención integral: Se desarrollan talleres que fomenten el fortalecimiento de capacidades en las PcD. Se fomentan espacios de capacitación sobre estrategias pedagógicas para docentes y se realizan ejercicios de sensibilización.

En atención a casos focalizados de inclusión se apoya con acciones integrales el fortalecimiento pedagógico, psicológico y académico donde se promueve la permanencia estudiantil con los diferentes servicios de Bienestar como, fondo alimentario, beneficio metro, aspectos socioeconómicos, atención psicosocial entre otros que procuran una atención integral con enfoque diferencial. De acuerdo a los ejes estratégicos para las acciones afirmativas contamos con los siguientes casos atendidos y en seguimiento por la permanencia, estos casos son focalizados dado el grado de discapacidad, las solicitudes y necesidades específicas que a través de los diferentes entes y medios han sido recepcionados.

Tabla 75. Acompañamiento psicosocial integral a estudiantes con discapacidad

Semestre	Estudiantes con Discapacidad	Estudiantes en acompañamiento	Porcentaje
2023-2	75	5	6,7 %
2024-1	73	11	15,1 %
2024-2	79	11	13,9 %
2025-1	100	14	14,0 %

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social, 2025.

Como apoyo para los estudiantes con discapacidad desde un enfoque de capacidad, diferencial y de derecho se instaura la ruta metodológica frente a la atención y acompañamiento priorizada para nuestra población estudiantil protegida constitucionalmente, es decir, contamos con una estrategia de atención priorizada que permite abordar los casos más representativos a través de un acompañamiento integral.

Como acciones afirmativas desde el acompañamiento integral psicosocial desde la línea de inclusión y diversidad se pueden destacar, entre otros, los siguientes asuntos: 1) Para el 2024 se implementa la línea de inclusión y diversidad desde la Dirección de Bienestar Institucional e interacción Social con un profesional líder, como respuesta a la nueva apuesta a futuro de contar con un programa integral; 2) Se genera intervención pedagógica para la evaluación de estilos y formas de aprendizaje; 3) Se potencia el equipo psicosocial para dar acompañamiento oportuno a través de las diferentes líneas de servicio; 4) Se fortalecen las campañas y sensibilizaciones en el marco de la semana de la salud, generando espacios también de reconocimiento y cuidado; 5) Se promueven espacios de formación para el fortalecimiento de capacidades en los estudiantes a través de talleres y grupos focales; 6) Se articulan áreas de servicios y acompañamiento especializado, para apoyar acciones y casos específicos, como alianzas con entidades como Maestro Guillermo Vélez Vélez, comité de Rehabilitación, entre otros; 7) Se promueve la participación en las convocatorias de bienestar y se apoya el proceso de registro y seguimiento; 8) Se facilitan intérpretes y acompañamiento para las clases y demás actividades en torno a la academia a los estudiantes sordos.

Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género y violencias sexuales

El Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencia Sexual del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid fue creado mediante una serie de resoluciones rectorales desde el año 2022, en respuesta a la necesidad de intervenir las violencias basadas en género (VBG) dentro de la institución. En el año 2024, bajo la Resolución

Rectoral No 202435000655, el protocolo fue modificado y fortalecido conforme a los lineamientos técnicos del Ministerio de Educación Nacional, como una acción afirmativa en favor de la comunidad politécnica para la prevención y atención de las VBG.

Este protocolo se fundamenta en un enfoque integral que incluye: enfoque de género, derechos humanos, diferencial, acción sin daño, interseccional y global, los cuales orientan cada una de las acciones implementadas en beneficio de la comunidad educativa. Desde la institucionalidad, también se adoptan principios fundamentales que garantizan una atención adecuada y eficaz, entre ellos: debida diligencia, debido proceso, principio de buena fe, atención integral, confidencialidad y privacidad, progresividad y no regresividad, accesibilidad y coordinación interinstitucional.

Este documento cuenta con varios componentes fundamentales para garantizar una atención integral. El componente de prevención y detección compromete a la institucionalidad a desarrollar y fortalecer herramientas que permitan evitar la instauración de las Violencias Basadas en Género (VBG) dentro de la institución. Además, busca promover una transversalidad institucional que integre el enfoque de género en todas las áreas, garantizando la construcción de espacios seguros, equitativos e inclusivos para toda la comunidad. En el componente de atención se establece la ruta integral de atención a las violencias basadas en género y violencia sexual. En el componente de sanción, se designa a las Unidades Académicas y Administrativas competentes para la investigación y sanción de faltas disciplinarias. Finalmente, se establece un proceso de seguimiento y evaluación del protocolo a través de diversas instancias institucionales, como la Mesa Violeta, encuestas de percepción, el plan de acción anual, los indicadores de desempeño, el informe semestral de actividades y la revisión y actualización periódica del documento

La ruta integral de atención a las violencias basadas en género y violencia sexual, comprende 7 etapas organizadas de la siguiente manera: Etapa 1 - Detección; Etapa 2 - Atención inicial; Etapa 3 - Atención prioritaria de salud física y mental; Etapa 4 - Orientación, asesoría y acompañamiento jurídico; Etapa 5 - Remisión; Etapa 6 - Procedimiento Alternativo Pedagógico; y Etapa 7 - seguimiento y cierre del proceso.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, comprometido con la prevención y mitigación de la Violencia Basada en Género (VBG), ha desarrollado estrategias integrales para fortalecer la sensibilización, detección temprana y atención a víctimas, tanto en la comunidad académica como en la sociedad en general. Una de las principales iniciativas es la oferta de formación accesible y certificada, con programas diseñados para mejorar la comprensión y el abordaje de la VBG. Se destacan el Diplomado en Violencia Basada en Género y Violencia Sexual (80 horas) y el Curso en Violencias Basadas en Género (8 horas), dirigidos a estudiantes, docentes, personal administrativo

y otros actores clave. Estas capacitaciones, abiertas a toda la comunidad sin costo, han fortalecido el conocimiento sobre la identificación de violencias, el marco normativo vigente y las rutas de atención. En el marco de la transformación digital y el acceso a la información, se desarrolló la App de Género Institucional, una plataforma innovadora que reúne herramientas para la prevención, detección y atención de casos de violencia basada en género.

Así mismo, se han implementado campañas de comunicación permanentes, orientadas a visibilizar los diferentes tipos de violencia de género y promover una cultura de respeto, equidad y denuncia. Estas campañas incluyen material audiovisual, infografías, charlas y jornadas de sensibilización en diversos espacios académicos y comunitarios, con el propósito de generar un cambio cultural sostenible.

El impacto de estas acciones ha sido significativo, logrando una mayor concientización sobre la problemática, fortaleciendo la confianza en las rutas de atención institucional y promoviendo una cultura de denuncia y acompañamiento. A futuro, se busca continuar con el desarrollo de estrategias innovadoras, ampliar la cobertura de formación y fortalecer los procesos de atención a víctimas de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales, consolidando al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, como una institución referente en la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo.

La implementación de la ruta de atención para víctimas de Violencia Basada en Género (VBG) y Violencia Sexual ha sido una prioridad dentro de la comunidad educativa del Politécnico Jaime Isaza Cadavid. A través de un enfoque interdisciplinario y con perspectiva de género, se ha consolidado un sistema de respuesta integral que garantiza la protección y el acompañamiento a las víctimas, fortaleciendo la confianza en los mecanismos institucionales. Actualmente, la ruta de atención es gestionada por una dupla psicojurídica, conformada por una (1) abogada y una (1) psicóloga, ambas con conocimiento y experiencia en la atención de VBG; realizando una intervención oportuna y efectiva, brindando asesoría jurídica y acompañamiento psicosocial a las personas afectadas. La presencia de este equipo especializado ha contribuido significativamente a la consolidación de un proceso de atención claro, eficiente y eficaz, asegurando que las víctimas reciban apoyo integral desde la primera instancia de denuncia hasta el cierre del caso.

Programas y actividades tendientes a prevenir desastres y atender emergencias

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, consciente de la necesidad de cumplir los requisitos legales para el beneficio de la Comunidad Politécnica en los temas de calidad y en los de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ha determinado implementar y mantener un Sistema de

Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que garantice el control de los riesgos que puedan afectar las personas, la institución y el medio ambiente. Mediante el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen las directrices Institucionales, dirigidas en diferentes grados y niveles de compromiso a todos los integrantes de la comunidad Politécnica, quienes deberán acatarlas e implementarlas para mantener un ambiente de trabajo que garantice la seguridad y salud y así prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La Política del SG- SST vigente, establecida mediante Resolución Rectoral 202435000058, está acorde a los objetivos de la Institución. Aplica para docentes vinculados, docentes de cátedra, funcionarios administrativos, contratistas y subcontratistas y estudiantes que realizan la práctica en la institución, siendo responsables de demostrar comportamientos de seguridad y salud apropiados y de informar sobre los posibles riesgos para ellos mismos y para los demás. El objetivo principal es garantizar un ambiente de trabajo seguro mediante el control de los peligros y riesgos propios de cada cargo, desarrollando actividades de promoción y prevención que lleven a la eliminación o reducción de los riesgos evitables, controlar la ocurrencia de accidentes de trabajo y continuar sin presentar enfermedades laborales.

La Institución también cuenta con un Plan de Gestión del Riesgo de Desastres para cada una de sus instalaciones, concebido como un instrumento mediante el cual se realiza la identificación, priorización, formulación, planeación y seguimiento a las acciones necesarias para conocer y reducir las condiciones de riesgo (actual y futuro) de sus instalaciones y de aquellas derivadas de su propia actividad u operación que pueden generar daños y pérdidas en su entorno, así como dar respuesta a los desastres que puedan presentarse, permitiendo además su articulación con los sistemas de gestión del riesgo territoriales y demás instrumentos estipulados en la Ley 1523 de 2012.

En relación con el manejo de las situaciones de riesgo y emergencia, la Institución cuenta con el Comité Operativo de Emergencias (COE) y la Brigada de Emergencias. El primero, concebido como un grupo asesor de la alta dirección que propone las directrices para el manejo de situaciones de emergencia, bajo el objetivo de prevenir y enfrentar las situaciones de emergencia que puedan presentarse en la Institución, buscando minimizar el efecto sobre las personas y bienes que puedan ser afectados. El segundo, como un equipo de personas capacitadas para actuar ante situaciones de emergencia, como incendios, terremotos, inundaciones, entre otras; con el principal objetivo de contribuir a la prevención de accidentes y la atención inmediata a posibles emergencias en el campus. Las funciones de ambas instancias se encuentran definidas en la normatividad interna, el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Programa Gestión del Riesgo de Desastres

El programa incluye entre otros aspectos, el análisis específico de riesgos que considere los posibles efectos de los eventos de origen natural, socio-natural, tecnológico, biosanitario o humano intencional, sobre la infraestructura expuesta y aquellos que deriven de los daños de la misma en su área de influencia de posible afectación por la institución. El programa se encuentra dividido en procesos así: Proceso de conocimiento del riesgo, proceso de reducción del riesgo, y proceso de manejo de desastres.

El Plan de Gestión de Desastres de la Institución es una herramienta crucial para garantizar la seguridad y el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria en las diferentes sedes ante cualquier tipo de desastre o emergencia. A través de una planificación meticulosa, formación continua y simulacros regulares, hemos logrado establecer un protocolo que cubre de manera integral la prevención, respuesta y recuperación frente a desastres naturales, incidentes tecnológicos y otras situaciones adversas. Durante el año 2023 se atendieron por parte de la brigada de emergencias 74 casos por emergencias médicas, en el año 2024 se tuvo una cobertura de 177 personas, con un incremento de 139% con respecto al año anterior.

Tabla 76. Capacitación Brigada de Emergencias

Año	2021	2022	2023	2024
N° Capacitaciones realizadas	15	13	47	60
Cobertura capacitaciones	234	156	306	420

Fuente: Dirección de Gestión Humana, 2025.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre los servicios, programas, actividades, uso, calidad, inclusión y cobertura del bienestar institucional, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 1356 participantes, incluyendo directivos, egresados, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados obtenidos evidencian una percepción mayoritariamente positiva por parte de los distintos grupos de interés. El 81,12 % de los participantes considera que estos son pertinentes, mientras que un 75,88 % los percibe como incluyentes y un 71,09 % valora positivamente las oportunidades de participación según su grupo de pertenencia. Estos niveles de acuerdo reflejan un reconocimiento generalizado a la orientación del bienestar institucional hacia las condiciones, necesidades y diversidad de la comunidad académica. No obstante, la percepción sobre la suficiencia o cobertura de estos servicios es más moderada (66,30 %) y presenta el mayor porcentaje de desacuerdo (7,23 %), lo cual, sumado a los niveles de neutralidad superiores al 19 % en todos los ítems, señala oportunidades de mejora en términos de alcance, accesibilidad y comunicación de las estrategias de bienestar.

Igualmente, se realizaron dos preguntas a la misma muestra para medir la percepción sobre la calidad y pertinencia de los espacios destinados para la prestación de los servicios de bienestar. Los resultados evidencian una percepción positiva por parte de los diferentes actores. El 75,29 % de los 1.356 participantes considera que estos espacios son pertinentes, mientras que el 71,83 % los valora como espacios de calidad, lo que refleja una adecuada correspondencia entre la infraestructura institucional y las necesidades asociadas al bienestar de la comunidad académica. Sin embargo, los porcentajes de neutralidad, que se sitúan entre el 20,43 % y el 22,57 %, junto con los niveles de desacuerdo que, aunque bajos, están presentes (4,28 % y 5,60 %, respectivamente), indican la necesidad de seguir fortaleciendo la adecuación, accesibilidad y funcionalidad de estos escenarios, así como de mejorar su visibilidad y el conocimiento que tiene la comunidad sobre ellos.

Tabla 77. Resultados de la valoración del Factor 09

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 9. Bienestar institucional	**9**	**4,25**	**84,96**	Se cumple en alto grado
Característica 27: Estructura y funcionamiento del bienestar institucional	100	4,25	84,96	Se cumple en alto grado

Fuente: Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 9

Fortalezas

El modelo de bienestar institucional se destaca por su cobertura integral, su capacidad de articulación con otras dependencias y su oferta diversa que incluye salud, cultura, deporte, acompañamiento psicosocial y formación complementaria. Las estrategias implementadas han fortalecido el sentido de pertenencia, el clima institucional y la formación integral, logrando una participación activa y representativa de estudiantes, docentes, personal administrativo y egresados. Se reconocen como aspectos positivos la existencia de una estructura normativa actualizada, la sistematización de la información, la identificación precisa de la población objetivo y el compromiso de las Facultades con las actividades de bienestar, lo que contribuye a una gestión organizada, eficiente y coherente con las necesidades de la comunidad académica.

Se reconoce que el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha construido una estructura institucional sólida en torno a la salud integral y la inclusión, respaldada por políticas claras, programas preventivos, campañas periódicas y mecanismos de evaluación sistemática. La

existencia de diagnósticos frecuentes y registros actualizados ha permitido identificar necesidades concretas y diseñar respuestas oportunas en áreas como salud mental, clima organizacional, promoción del bienestar y prevención de factores de riesgo en ambientes laborales y académicos. Además, se evidencia un compromiso institucional con la equidad, la diversidad y la garantía de derechos, lo cual se manifiesta en la existencia de entornos educativos inclusivos y estrategias de intervención dirigidas a toda la comunidad educativa.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha desarrollado una arquitectura normativa y procedimental robusta para abordar de forma integral las situaciones asociadas a violencia y discriminación, destacándose la existencia de protocolos vigentes, rutas claras de atención, acciones de socialización, y la formalización de una dependencia específica para el tratamiento de violencias basadas en género (VBG). Esta estructura se acompaña de estrategias de prevención, canales de denuncia y seguimiento, así como del compromiso institucional en la consolidación de mecanismos orientados a la garantía de derechos y a la construcción de una cultura institucional fundamentada en la equidad y el respeto por la diferencia.

Asimismo, se resalta el diseño e implementación de procedimientos y comités estructurados, con una clara intencionalidad normativa y una buena interacción con la comunidad académica, que permiten avanzar en la solución pertinente de conflictos, salvaguardando la dignidad y el bienestar de las personas involucradas.

La institución ha demostrado un avance significativo en la implementación de políticas de emergencia, desarrollando planes específicos por sede, ajustados a las condiciones particulares de cada entorno. Se cuenta con una Brigada de Emergencias activa y equipada, así como con la articulación del Comité Operativo de Emergencias (COE), que garantiza la reacción oportuna ante eventualidades. Adicionalmente, se han fortalecido los espacios físicos e infraestructura, necesarios para la atención de emergencias, así como las políticas internas que guían estas intervenciones, en coherencia con la normativa nacional vigente.

La conformación de grupos especializados y la participación de distintos actores institucionales, configuran un ecosistema preventivo robusto que contribuye a la generación de ambientes seguros, resilientes y protectores. La evidencia de mejoras progresivas en la gestión de riesgos demuestra la existencia de un proceso de mejora continua, basado en la evaluación de prácticas, actualización de protocolos y adecuación de recursos.

Oportunidades de mejora

A pesar de los avances logrados en el Sistema de Bienestar, se identifica la necesidad de ampliar la cobertura hacia los estudiantes de posgrado, diversificar los programas de salud física y mental para los empleados, optimizar la infraestructura disponible y fortalecer las estrategias de divulgación para ampliar el alcance de los servicios ofrecidos. Así mismo, resulta prioritario mejorar la gobernabilidad de los datos, implementar evaluaciones sistemáticas de impacto, desarrollar un sistema robusto de información que permita el análisis predictivo y garantizar una atención equitativa entre las distintas sedes.

Se destaca la necesidad de fortalecer la asignación de recursos financieros y humanos para ampliar la cobertura, sistematizar con mayor precisión la información, mejorar las condiciones de infraestructura física y garantizar la aplicación efectiva de correctivos que trasciendan el diagnóstico. Adicionalmente, se requiere reforzar los enfoques diferenciales y la atención a los riesgos psicosociales, a través de estrategias sostenidas y articuladas con las dinámicas institucionales y territoriales.

Asimismo, se identifican retos en la planificación ergonómica de los espacios de trabajo, la ejecución de intervenciones con impacto medible y la participación activa de toda la comunidad académica en el diseño, implementación y evaluación de las acciones de bienestar.

Se identifica la necesidad de fortalecer la apropiación colectiva de los protocolos, fomentar una cultura de denuncia basada en la confianza institucional, y mejorar la sistematización de los casos para garantizar un seguimiento riguroso. Además, es prioritario agilizar los procesos investigativos, revisar la idoneidad de algunas medidas de protección, y asegurar la disponibilidad de infraestructura y recurso humano especializado para una atención psico-jurídica adecuada y oportuna. Igualmente, se identifican desafíos en la implementación de estrategias de prevención con enfoque educativo y cultural, especialmente dirigidas a los comportamientos masculinizados que perpetúan dinámicas de violencia estructural.

La consolidación de mecanismos diferenciados según los roles de las personas involucradas (víctimas, victimarios y testigos), la ampliación presupuestal para el sostenimiento de estos procesos, y el fortalecimiento de las acciones de divulgación y socialización continua, permitirán avanzar hacia una cultura institucional preventiva, formativa y restaurativa, que priorice la atención integral y garantice la no repetición.

Se requiere fortalecer la visibilidad y socialización de los protocolos en todos los niveles de la comunidad académica, especialmente en lo que respecta a los procedimientos de respuesta, los canales de comunicación y los enlaces de atención. Es fundamental optimizar la divulgación de

información crítica, incluyendo la ubicación estratégica de números de contacto y rutas de evacuación, así como incrementar las campañas de sensibilización y las charlas periódicas de inducción dirigidas al personal nuevo. Además, se identifica la necesidad de evaluar el desempeño del operador de atención de emergencias, mejorar la articulación con el personal administrativo y promover incentivos para estudiantes brigadistas, de manera que se incremente el sentido de corresponsabilidad en la gestión de riesgos.

3.10. Factor 10. Comunidad de profesores

3.10.1. Característica 28: Derechos y deberes de los profesores

En coherencia con el Estatuto General de la Institución, la regulación de la actividad relacionada con el cuerpo de profesores se encuentra establecida en el Estatuto Docente. Actualmente, se encuentran en vigencia dos normas que coexisten para dicho propósito: El Acuerdo Directivo 03 de 1994 y el Acuerdo Directivo 03 de 2024. El estatuto de 2024, construido mediante un proceso concertado y participativo entre el cuerpo docente y el equipo designado por la administración de la Institución, acoge a todos los profesores ocasionales y de cátedra de la institución, los docentes regulares vinculados con posterioridad a su expedición, y un total de 21 docentes regulares que realizaron el proceso de transición; para los demás docentes regulares, que fueron vinculados con anterioridad a su expedición, continúa vigente el estatuto de 1994.

En ambos estatutos se define con claridad la calidad del profesor de la institución; su dedicación a las funciones misionales de docencia, investigación y extensión; las condiciones de su incorporación al servicio; sus derechos y deberes; el escalafón docente y los factores de ascenso; así como las bonificaciones e incentivos salariales, entre otros.

Dada la expedición del nuevo Estatuto Docente y su coexistencia con el anterior Estatuto, como régimen de transición, la regulación de la remuneración docente asociada al Escalafón, se rige igualmente por dos normatividades: La Ordenanza 15 de 2003, para el Acuerdo Directivo 03 de 1994, en la cual se fijan los puntajes y factores de ascenso para dicho estatuto; y la Ordenanza 31 de 2023 para el Acuerdo Directivo 03 de 2024. Ambas normatividades parten de las categorías en el escalafón indicadas en la Ley 30 de 1992 (Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Profesor Asociado, Profesor Titular), y establecen los siguientes factores de ascenso: a. Los títulos correspondientes a estudios en el nivel de educación superior; b. La experiencia docente calificada; c. La productividad académica; y d. Las actividades de dirección académica - administrativa. La categoría de Profesor Especial se concibe como una categoría de enganche, para quien es nombrado producto del concurso de méritos, y está prevista como periodo de prueba con una

duración de un año. En el anexo consolidado del Factor 10 se incluye la tabla con el paralelo de requisitos contemplados en ambos Estatutos.

Los procesos de estudio, validación y valoración de los puntos obtenidos por los docentes para su ascenso en el escalafón, y los puntos presentados para bonificaciones no constitutivas del salario, creadas por el Acuerdo Directivo 03 de 2024, se realizan a través del Comité de Asignación de Puntaje - CAP. El sistema de puntos, los requisitos y los productos asociados se encuentran definidos en el Estatuto y las demás normas asociadas. A continuación se relaciona el número de profesores que han ascendido en el escalafón en el periodo comprendido entre 2020 y 2024 en relación con el número de docentes regulares que se encontraban vinculados para cada año.

Tabla 78. Ascensos 2020 - 2024

AÑO	NUMERO DE PROFESORES	NÚMERO DE ASCENSOS
2020	127	9
2021	126	58
2022	119	41
2023	114	51
2024	108	37

Fuente. Vicerrectoría de Docencia e Investigación, 2025.

Los docentes regulares del politécnico Jaime Isaza Cadavid son empleados públicos, a los cuales sus estatutos les permite un régimen prestacional legal y salarial flexible y móvil en proporción directa a la escolaridad y a la producción intelectual como un mecanismo para revalorizar la función docente y la producción intelectual. La institución demuestra la aplicación de un estatuto que promueve la trayectoria profesoral, la inclusión, el reconocimiento de los méritos y el ascenso en el escalafón, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico.

En cuanto al tipo de productos presentados por los docentes para la asignación de puntos entre el 2020 y el 2024, la mayoría se centran en: Artículos, Publicaciones Institucionales, Capítulos de libro, Títulos de Doctorado y Maestría, Experiencia Docente Calificada y Asesorías de trabajo de grado; evidenciando el impacto de la aplicación del estatuto en la trayectoria profesoral, el reconocimiento de los méritos, el ascenso en el escalafón y en la calidad de las funciones esenciales que oferta el programa académico.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la aplicación de un estatuto profesoral que posibilite la selección, vinculación, cualificación y promoción de los profesores de la institución, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 366 participantes, entre directivos y profesores. Los resultados obtenidos reflejan una apreciación mayoritariamente positiva por parte de los directivos académicos y profesores. El 71,04 % de los participantes considera que este instrumento permite

la selección y vinculación docente de manera clara y transparente, mientras que el 69,95 % reconoce su contribución a los procesos de cualificación y promoción del profesorado. Asimismo, el 66,12 % valora favorablemente su función en el fomento de estímulos asociados al desempeño académico y la producción investigativa, de desarrollo tecnológico, innovación y creación. Estos resultados evidencian que el estatuto profesoral constituye una herramienta normativa eficaz que respalda el desarrollo y fortalecimiento de la carrera docente en la institución, en coherencia con los principios de mérito, transparencia y mejora continua.

No obstante, los niveles de neutralidad —superiores al 22 % en todos los ítems— y los porcentajes de desacuerdo, aunque relativamente bajos, sugieren oportunidades de mejora en la socialización, aplicación efectiva y actualización del estatuto, así como en la percepción de los beneficios concretos que este genera en la práctica.

3.10.2. Característica 29: Planta profesoral

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, según el Estatuto Docente, la planta de profesores de la institución cuenta con las siguientes tipologías: El profesor de carrera o regular (con contrato a término indefinido, seleccionado por concurso público de méritos e inscrito al escalafón), el profesor especial (periodo de prueba del docente seleccionado por concurso abierto y público de méritos, por un año), el profesor ocasional (contrato laboral fijo inferior a 12 meses y seleccionado por convocatoria pública de méritos), el profesor de cátedra (contrato laboral a término fijo por períodos académicos), el profesor honorario (vinculado a otra entidad y vinculado a la institución por término inferior a 1 año mediante convenio o contrato interadministrativo), y el profesor ad-honorem (Profesor de cátedra sin vínculo laboral).

Actualmente, la institución cuenta con un total de 1463 docentes (datos a 2024-2), de los cuales 108 son regulares, 67 ocasionales y 1288 de cátedra. Dicha planta profesoral es diversa en su origen académico institucional, cuenta con altos niveles de formación y es apropiada para el desarrollo de la oferta académica vigente en los diferentes lugares de desarrollo. No obstante, con el fin de sostener la alta calidad de los programas y de los procesos misionales que se desarrollan en la institución es necesario continuar con los esfuerzos que conduzcan a incrementar el número de docentes regulares y ocasionales de la institución. La siguiente tabla describe la conformación de la planta docente por semestre, desde 2020 hasta 2024.

Tabla 79. Planta profesoral de la institución 2020-2024

# De docentes de la institución	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2
Docentes Regulares	126	126	126	122	118	115	113	111	108
Docentes Ocasionales	32	34	53	47	61	56	63	62	67
Total docentes TC de la institución	**158**	**160**	**179**	**169**	**179**	**171**	**176**	**173**	**175**
Total docentes TC Medellín	**154**	**155**	**174**	**166**	**177**	**169**	**174**	**171**	**170**
Docentes de cátedra	**1132**	**1235**	**1231**	**1301**	**1268**	**1308**	**1388**	**1319**	**1288**

Fuente: Dirección de Gestión Humana, 2025.

El total de docentes regulares y docentes ocasionales vinculados actualmente son de tiempo completo. Por su parte, los docentes de cátedra, que son contratados por periodo académico, son contratados por hora según la necesidad institucional; no obstante, tanto los docentes regulares y ocasionales como los de cátedra pueden participar en procesos de docencia, investigación y extensión, así como en otras actividades de apoyo a los programas académicos. Las actividades desempeñadas por los docentes regulares y los docentes ocasionales, son asignadas por medio de la concertación de planes de trabajo de 40 horas semanales, mientras que los contratos de hora cátedra indican el tipo de actividades para las cuales se realiza dicho contrato y la cantidad de horas semanales para su realización, por lo que se pueden encontrar docentes de cátedra con contratos entre 4 y 18 horas semanales.

El número de horas destinadas por los docentes de tiempo completo al cumplimiento de sus funciones, equivale en promedio al 45% de las horas contratadas por cátedra, de la siguiente manera:

- 2024-2: 175 docentes de tiempo completo con 7052 horas asignadas por plan de trabajo, frente a 1288 docentes de cátedra contratados por 16521 horas.
- 2024-1 173 docentes de tiempo completo con 6715 horas asignadas por plan de trabajo, frente a 1319 docentes de cátedra contratados por 14341 horas.
- 2023-2 176 docentes de tiempo completo con 6988 horas asignadas por plan de trabajo, frente a 1388 docentes de cátedra contratados por 17298 horas.
- 2023-1 171 docentes de tiempo completo con 6873 horas asignadas por plan de trabajo, frente a 1308 docentes de cátedra contratados por 15595 horas.
- 2022-2 179 docentes de tiempo completo con 7101 horas asignadas por plan de trabajo, frente a 1268 docentes de cátedra contratados por 13047 horas.

- 2022-1 169 docentes de tiempo completo con 6733 horas asignadas por plan de trabajo, frente a 1301 docentes de cátedra contratados por 15739 horas.

Por otra parte, en cuanto a la dedicación de los docentes a las funciones misionales a continuación se relaciona la distribución porcentual de las horas relacionadas en los planes de trabajo de los profesores de tiempo completo entre 2020 y 2024, en la que se puede evidenciar que en promedio el 54% es dedicado a la docencia directa, el 10,5% a la investigación, el 4% a la extensión, el 6% a actividades relacionadas con el aseguramiento de la calidad de los programas y el 25,5% restante a otras actividades, entre las cuales se incluyen las representaciones en instancias y organismos de decisión.

Tabla 80. Distribución de las actividades reportadas en planes de trabajo de docentes de Tiempo Completo

PERIODO	DOCENCIA	REPRESENTACIONES	AUTOEVALUACIÓN	INVESTIGACIÓN	EXTENSIÓN	OTRAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS	TOTAL
2024-2	58,27%	3,09%	7,05%	9,26%	3,15%	19,19%	100,00%
2024-1	51,23%	2,59%	8,58%	11,27%	3,41%	22,92%	100,00%
2023-2	53,61%	2,75%	7,77%	10,39%	3,76%	21,72%	100,00%
2023-1	53,45%	2,27%	7,25%	9,94%	4,19%	22,90%	100,00%
2022-2	52,44%	2,59%	7,08%	10,25%	4,54%	23,10%	100,00%
2022-1	52,92%	2,06%	7,07%	10,99%	4,69%	22,26%	100,00%
2021-2	53,99%	2,63%	4,63%	12,68%	4,61%	21,46%	100,00%
2021-1	53,38%	0,00%	1,25%	10,02%	5,00%	30,36%	100,00%
2020-2	55,71%	2,17%	6,29%	11,19%	5,14%	19,50%	100,00%
2020-1	54,96%	2,18%	6,51%	10,70%	3,35%	22,29%	100,00%

Fuente: Vicerrectoría de Docencia e Investigación, 2025.

Por su parte, la contratación de los docentes de cátedra muestra una distribución porcentual de las horas relacionadas con las funciones misionales entre 2021 y 2024, de la siguiente manera: que en promedio el 60% es dedicado a la docencia directa, el 7% a la asesoría de prácticas y trabajos de grado, el 12,5 para asesorías académicas, el 1% para asesoría metodológica en el aula taller, el 0,7% a la investigación, el 0,4% a la extensión, el 2% para actividades relacionadas con el aseguramiento de la calidad de los programas y el 16,5% restante a otras actividades, entre las cuales se incluye la coordinación de área.

Parte fundamental del aseguramiento interno de la calidad en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, lo constituye la planta docente de tiempo completo, conformada tanto por docentes regulares como ocasionales, toda vez que, a través de su quehacer, es que se desarrollan y consolidan las funciones sustantivas de la Institución y se materializa el aprendizaje de los estudiantes. El esfuerzo institucional por asegurar el crecimiento de dicha planta de profesores es

constante, no obstante, aún no se logra la aprobación de un aumento de la Base Presupuestal de la Institución por parte de la Gobernación de Antioquia, a pesar de las diversas solicitudes y reuniones realizadas para tal fin. A continuación se relacionan las convocatorias de docentes regulares y ocasionales entre el año 2020 y 2025, en coherencia con la ejecución del Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2025:

- Acuerdo Académico 34 del 14 de diciembre de 2020. Convocatoria para selección y nombramiento de 33 docentes ocasionales. Como resultado se nombran 4 docentes ocasionales por Resolución Rectoral 0060 del 12 de febrero de 2021.
- Acuerdo Académico 02 del 8 de febrero de 2021. Convocatoria para selección y nombramiento de 34 docentes ocasionales. Se realiza la convocatoria buscando proveer las 29 plazas desiertas de la convocatoria anterior y suplir 5 renuncias de docentes en 2020. Como resultado se nombran 20 docentes ocasionales por Resolución Rectoral 0250 del 30 de junio de 2021.
- Resolución 0290 del 20 de mayo de 2022. Convocatoria para la selección y nombramiento de 23 docentes ocasionales. Se realiza la convocatoria buscando proveer las 15 plazas desiertas de la convocatoria anterior, suplir 6 renuncias de docentes en 2022 y proveer 2 nuevas plazas. Como resultado se nombran 16 docentes ocasionales mediante Resolución 0501 del 12 de agosto de 2022.
- Resolución 0232 del 24 de abril de 2023. Convocatoria para selección y nombramiento de 11 docentes ocasionales. Se realiza la convocatoria buscando proveer las 4 plazas desiertas de la convocatoria anterior, suplir 5 renuncias, 1 fallecimiento y una jubilación. Como resultado se nombran 8 docentes ocasionales mediante Resolución 0482 del 8 de agosto de 2023.
- Resolución 0402 del 20 de junio de 2024. Convocatoria para selección y nombramiento de 9 docentes ocasionales en Medellín y en los Centros Regionales. Como resultado se nombran 7 docentes ocasionales mediante Resolución 0494 del 29 de julio de 2024.
- Resolución 0700 del 21 de octubre de 2024. Convocatoria para selección y nombramiento de 5 docentes regulares. Se realiza la convocatoria buscando proveer 5 plazas por ausencias definitivas. Como resultado se nombran 4 docentes regulares mediante Resolución 0087 del 8 de agosto de 2025.
- Resolución 0201 del 18 de marzo de 2025. Convocatoria para selección y nombramiento de 1 docente regular. Se realiza la convocatoria buscando proveer la plaza desierta en la convocatoria anterior.

- Resolución 0202 del 18 de marzo de 2025. Convocatoria para selección y nombramiento de 3 docentes regulares. Se realiza la convocatoria buscando proveer 3 plazas por ausencias definitivas.

Como se puede evidenciar en la anterior información, en el periodo comprendido entre 2020 y 2024 la institución ha nombrado 55 docentes, a través de las convocatorias relacionadas; no obstante, gran parte de dichos nombramientos se han direccionado para reemplazar las ausencias definitivas por pensión o renuncia voluntaria de docentes regulares y ocasionales. A pesar de lo anterior, en el periodo relacionado, la planta de docentes de tiempo completo, incluyendo regulares y ocasionales, tuvo un crecimiento de 17 nuevos docentes, pasando de 158 a 175. En este orden de ideas, es importante resaltar que el estatuto docente de la institución permite que, tanto regulares como ocasionales y cátedra, participen de actividades misionales diferentes a la docencia directa como investigación y extensión; pero también en asuntos administrativos relacionados con dichas funciones, como el aseguramiento de la calidad de los programas y la participación en diversos Comités y órganos asesores.

Finalmente, en cuanto a la participación de los docentes en los principales organismos de decisión se registraron los siguientes datos en el periodo comprendido entre 2020 y 2025. En la columna “programa académico” se relaciona el programa al cual pertenece el docente designado para la representación en el periodo correspondiente. Como ejemplo, para el Consejo Académico, el Estatuto General indica que debe designarse la representación de un docente; en el periodo comprendido entre el 2020 y 2025 dicho organismo ha contado con la representación de 3 docentes, cada uno en los periodos definidos en la columna “Periodo”

Tabla 81. Participación de Docentes en organismos de decisión 2020-2025

Órgano de Decisión	Programa Académico	Representaciones	Número de Profesores	Periodo
Consejo Directivo	Facultad de Administración	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo Académico	Facultad de Ingeniería	1	1	2020-1 a 2021-2
	Facultad de Administración		1	2022-1 a 2023-1
	Facultad de Ciencias Agrarias		1	2023-2 a 2025-1
Consejo Facultad de Administración	Costos y Auditoría	1	1	2020-1 a 2021-2
	Contaduría Pública		1	2022-1 a 2023-2
	Tecnología Industrial		1	2024-1 a 2025-1
Comités de Currículo Facultad de Administración	Área Contable (CP-TCA-EGF)	1	1	2020-1 a 2025-1
	Tecnología En Gestión Publica	1	1	2020-1 a 2025-1
	Administración Pública	1	1	2023-2 a 2025-1
	Tec. Gestión Aeroportuaria	1	1	2020-1 a 2025-1

	Tec. en Gestión Turística	1	1	2020-1 a 2025-1
	Ing Productividad y Calidad Tec Industrial Tec en Gestión Logística Integral	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo Facultad de Ciencias Agrarias	Administración de Empresas agropecuarias	1	1	2020-1 a 2021-1 2023-2 a 2024-1
	Ingenieria y Tecnologia Agropecuaria		1	2021-2 a 2023-1 2024-2 a 2025-1
Comités de Currículo Facultad de Ciencias Agrarias	Administración de Empresas agropecuarias	1	1	2020-1 a 2025-1
	Ingeniería y Tecnología Agropecuaria	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo Facultad de Ciencias y Educación	Transversal	1	1	2020-1 a 2025-1
Comité de Currículo Facultad de Ciencias y Educación	Tecnología Química industrial y de Laboratorio	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo Facultad de Comunicación Audiovisual	Comunicación Audiovisual	1	1	2020-1 a 2025-1
Comités de Currículo Facultad de Comunicación Audiovisual	Comunicación Audiovisual	1	1	2020-1 a 2025-1
	Tecnología en Producción Audiovisual	1	1	2020-1 a 2025-1
	Tecnología en Producción de Eventos	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte	Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes	1	1	2020-1 a 2025-1
	Profesional en Deporte		1	
Comités de Currículo Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte	Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes	1	1	2020-1 a 2025-1
	Profesional en Deporte	1	1	2020-1 a 2025-1
	Técnica Profesional en Masoterapia	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo Facultad de Ingenierías	Área de Automatización	1	1	2020-1 a 2020-2
	Área de Civil		1	2021-1 a 2022-2
	Área de Informática		1	2023-1 a 2025-1
Comités de Currículo Facultad de Ingeniería	Área de programas de Informática y telecomunicaciones	1	1	2020-1 a 2025-1
	Área de Civil	1	1	2020-1 a 2025-1
	Área de Automatización	1	1	2020-1 a 2025-1
	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	1	2020-1 a 2025-1
TOTAL		**27**	**35**	

Fuente: Facultades, 2025.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la existencia de un núcleo de profesores con vinculación a término indefinido de tiempo completo y de otros con al menos contratación a

término fijo anual, que sea suficiente y adecuado, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 737 participantes, entre directivos, estudiantes y profesores. Los resultados obtenidos reflejan percepciones mixtas por parte de los directivos académicos, profesores y estudiantes. Si bien el 61,60 % de los participantes considera que los docentes regulares y ocasionales cuentan con el perfil y las competencias adecuadas para el desarrollo de las funciones formativas, académicas, científicas, culturales y de extensión, los niveles de acuerdo respecto a la suficiencia numérica del profesorado son considerablemente más bajos. Solo el 45,05 % considera que el número de docentes es suficiente para el cumplimiento de las labores misionales, mientras que el 52,92 % cree que dicha planta docente permite alcanzar los resultados de aprendizaje de los programas académicos. Además, los niveles de desacuerdo (entre 11,94 % y 24,83 %) y de neutralidad (entre 26,46 % y 31,07 %) señalan que existe una preocupación significativa en relación con la cobertura y capacidad del cuerpo docente frente a las demandas institucionales.

Estos hallazgos evidencian una valoración positiva del perfil profesional de los docentes actuales, pero también una percepción crítica sobre la necesidad de ampliar y consolidar una planta profesoral suficiente, estable y articulada con los objetivos académicos y misionales de la institución. En síntesis, se reconoce el compromiso y la idoneidad del profesorado, pero se identifican retos importantes en términos de cantidad, estabilidad contractual y distribución, los cuales deben ser abordados mediante estrategias institucionales orientadas a fortalecer la relación profesor/estudiante, garantizar el logro de los resultados de aprendizaje y apoyar el desarrollo integral de las funciones sustantivas de la educación superior.

Frente a la existencia y aplicación de mecanismos de selección, vinculación y contratación de profesores que propendan por la consolidación de una comunidad académica calificada, diversa e inclusiva, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 366 participantes, incluyendo directivos y profesores. Los resultados obtenidos evidencian una percepción mayoritariamente favorable por parte de los directivos académicos y profesores. Más del 69 % de los participantes manifestó estar de acuerdo con los diferentes enunciados evaluados, destacando especialmente la claridad y transparencia de los procesos (69,67 %) y su orientación hacia la calidad y diversidad académica (71,86 % en el caso de docentes regulares y ocasionales, y 70,49 % para docentes de cátedra).

Estos niveles de acuerdo indican avances institucionales en la implementación de políticas docentes coherentes con las exigencias de un cuerpo profesoral comprometido y alineado con las funciones misionales. Sin embargo, los porcentajes de neutralidad, que se mantienen en torno al 22 % y 23 %, junto con niveles bajos pero constantes de desacuerdo (entre el 6 % y 6,56 %), sugieren la necesidad de fortalecer la socialización, seguimiento y mejora continua de dichos mecanismos, de manera que su aplicación sea ampliamente comprendida, valorada y respaldada por toda la

comunidad académica. En síntesis, la institución cuenta con bases normativas y procedimentales que contribuyen a una gestión docente transparente y orientada a la excelencia, pero debe continuar promoviendo espacios de diálogo, evaluación y retroalimentación que afiancen la confianza institucional y potencien la efectividad de sus estrategias de selección y vinculación docente.

En cuanto a la percepción sobre la aplicación de mecanismos de evaluación de las actividades asignadas a los profesores, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 366 directivos y profesores. Los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva por parte de los directivos académicos y profesores. El 74,04 % de los participantes considera que dichos mecanismos son claros, y un 73,22 % percibe que su aplicación es continua y transparente, lo que refleja un reconocimiento general al esfuerzo institucional por consolidar procesos evaluativos sistemáticos y coherentes con la labor docente. No obstante, se observa una menor proporción de acuerdo (66,39 %) respecto a la efectividad de estos mecanismos para incidir en la toma de decisiones relacionadas con la cualificación, promoción y otorgamiento de estímulos, acompañada de un porcentaje más alto de neutralidad (27,32 %). Esto sugiere la necesidad de fortalecer la articulación entre la evaluación del desempeño y la gestión del desarrollo profesional docente, así como de mejorar la retroalimentación y visibilidad de los resultados de estos procesos.

3.10.3. Característica 30: Trayectoria profesoral

La evaluación profesoral es un proceso permanente que se consolida cada vigencia, está regulado por el Estatuto Docente, y se compone de dos etapas: la calificación obtenida de ponderación en las diferentes funciones y actividades consignadas en el Plan de Trabajo semestral concertado por cada profesor de planta u ocasional con el Decano de cada Facultad, el cual deberá ser remitido para su aprobación al Consejo de Facultad, y la evaluación que los estudiantes realizan a los profesores. Adicionalmente, el Estatuto Docente expedido en el año 2024 contempla una tercera etapa que corresponde a la Autoevaluación del docente.

Toda actividad incluida por el profesor en el Plan de Trabajo será evaluada mediante fuentes válidas de información por el Consejo de Facultad, en las actividades de docencia, investigación, extensión y proyección, autoevaluación, comisiones de estudio, pasantías, representaciones, asesoría de trabajos de grado o práctica y comités de área. Dicha evaluación es fundamental para la asignación de categorías docentes, ascensos en el escalafón y la implementación de programas de desarrollo profesional.

El proceso de evaluación docente involucra algunas plataformas tecnológicas institucionales, con el fin de facilitar la gestión y uso de la información requerida. a) Universitas XXI - Plataforma de

gestión académica utilizada principalmente para la evaluación por parte de los estudiantes; b) Polidinámico - Plataforma utilizada para la gestión de documentos, planes de trabajo de los docentes y procesos administrativos relacionados con la evaluación docente; y c) Polivirtual - Plataforma para la gestión de cursos y contenidos virtuales.

En cuanto al resultado de la evaluación docente, el promedio general obtenido se ha mantenido en un rango alto (superior a 4,4 sobre 5), lo que refleja una percepción globalmente positiva de los docentes por parte de los estudiantes. A continuación se relaciona los resultados globales obtenidos entre 2022 y 2024:

Gracias a los resultados de la evaluación, los profesores pueden identificar sus fortalezas y necesidades pedagógicas, lo que orienta su participación en programas de capacitación, innovación didáctica y cualificación académica promovidos por la institución. De este modo, la evaluación docente no solo mejora las prácticas de enseñanza, sino que también contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales en términos de calidad educativa, pertinencia y compromiso con la excelencia educativa. A través de procesos sistemáticos y basados en evidencia, la evaluación permite identificar fortalezas y áreas de mejora en la práctica docente, facilitando la implementación de planes de desarrollo personal y profesional que contribuyen a la mejora de la calidad educativa.

Como parte de su compromiso con la excelencia académica, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha impulsado de manera decidida el fortalecimiento de las competencias pedagógicas y didácticas de sus profesores. A través de programas de formación continua, estrategias de innovación educativa y procesos de evaluación docente, la institución promueve una enseñanza centrada en el aprendizaje significativo, el uso de metodologías activas y el diseño de ambientes educativos inclusivos y participativos. Estas acciones, articuladas con el Plan de Desarrollo Institucional 2022–2025, han permitido a los docentes incorporar nuevas tecnologías, mejorar la planificación curricular y adoptar enfoques pedagógicos que responden a las demandas actuales de la educación superior. Como resultado, se ha evidenciado una transformación positiva en la práctica docente, orientada al desarrollo de competencias integrales en los estudiantes y al aseguramiento de la calidad académica.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la aplicación de un escalafón docente con categorías académicas que permitan la movilidad, cualificación, promoción profesional y la aplicación de criterios y mecanismos transparentes para la determinación de la asignación salarial y estímulos a los profesores, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 366 participantes, entre directivos y profesores. Los resultados evidencian una percepción moderadamente positiva por parte de los directivos académicos y profesores. Aproximadamente el 55 % al 57 % de los

participantes manifiesta estar de acuerdo en que existen mecanismos claros, aplicados de forma transparente y continua, que permiten tanto la promoción profesional como la determinación de asignación salarial y estímulos. Esto refleja un reconocimiento a la existencia de una estructura formal para el desarrollo y proyección del cuerpo docente. Sin embargo, los niveles elevados de neutralidad (cercanos al 40 % en todos los ítems) indican que una parte importante de los encuestados no tiene claridad o conocimiento suficiente sobre estos procesos, lo que puede estar relacionado con deficiencias en la comunicación institucional, la divulgación de los lineamientos o la experiencia directa con los mecanismos de ascenso.

3.10.4. Característica 31: Desarrollo profesoral

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, adopta el Manual de formación, actualización y perfeccionamiento docente, mediante el Acuerdo Directivo 05 de 2016, con el fin de contribuir al crecimiento profesional y pedagógico del profesorado, y el mejoramiento permanente y continuo de los procesos educativos de la institución. En dicho sentido, dicho Acuerdo: fija las áreas de cubrimiento de los planes de formación y desarrollo del personal docente; fija los criterios para garantizar que los profesores accedan a formación a nivel de posgrados y a programas de actualización y perfeccionamiento; reglamenta los apoyos económicos; reglamenta las comisiones de estudio, el año sabático y las pasantías; reglamenta las obligaciones que adquieren con la institución los beneficiarios de los diferentes programas; reglamenta la forma de acceder a los planes de formación y desarrollo.

De acuerdo con las políticas y lineamientos institucionales, los docentes regulares tienen derecho a participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, tecnológico, técnico y artístico, de acuerdo con los planes que adopte la institución. Por su parte, los docentes ocasionales y de cátedra, tienen derecho a participar en programas de desarrollo y perfeccionamiento académico promovidos y programados por la institución.

En cuanto a la cobertura, calidad y pertinencia de los programas de desarrollo profesoral y la aplicación de los criterios de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales, la Institución ordena desde cada Facultad, sus planes de capacitación, de acuerdo con las necesidades de los docentes y la actualización de los programas, sustentados en la normatividad. En estos planes de capacitación, cada Facultad diligencia el formato FGH67 (Necesidades de capacitación para el personal docente) y puede considerar capacitaciones enfocadas al fortalecimiento de la investigación, proyección o formación de altos niveles académicos; tendientes al logro de la Misión Institucional. Por ejemplo, como estrategia que fomenta el desarrollo de los

profesores y la movilidad y vinculación con el sector externo, las facultades solicitan también por este mecanismo, apoyo a la asistencia de los profesores a eventos, congresos, conferencias y demás actividades de impacto académico en los programas de la Institución.

La participación de los docentes en programas de capacitación ha sido significativa y constante, con reconocimiento institucional por su mejora en habilidades y conocimientos. Dichas capacitaciones han incidido positivamente en la calidad de las labores formativas, científicas, culturales y de extensión, al posibilitar la consolidación de una planta docente altamente cualificada. El 98,83% del cuerpo docente de tiempo completo cuenta con formación de posgrado, lo que reafirma el compromiso institucional con una educación superior de calidad.

- 102 docentes cuentan con nivel académico de Maestría (el 59,65% del total), lo que representa una base académica sólida para los procesos de docencia, investigación aplicada y extensión.
- 61 docentes cuentan con nivel académico de Doctorado (el 35,67% del total), lo que fortalece la capacidad investigativa y el liderazgo académico de la institución.
- 6 docentes cuentan con nivel académico de Especialización (el 3,51% del total), lo que complementa su perfil en áreas específicas del saber.

Entre el año 2020 y 2024, 10 docentes realizaron la Maestría en Comunicación Educativa en Convenio con la UTP, mientras que otros han realizado o están realizando su formación posgradual mediante el aprovechamiento de las comisiones de estudio.

Tabla 82. Docentes regulares en comisión de estudios

Facultad	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1
Administración	3	1	1	1	1	1	1
Ciencias Agrarias	---	---	---	---	1	2	1
Ciencias y Educación	1	1	---	---	---	---	---
Ingeniería	3	5	5	4	4	3	**4**
Total	7	7	6	5	6	6	**6**

Fuente: Dirección de gestión Humana, 2025.

Igualmente, en términos de cualificación, durante 2020 a 2024 desde la institución se apoyó la participación en 195 eventos académicos a nivel nacional e internacional. Las temáticas con mayor participación han sido metodologías de enseñanza-aprendizaje, evaluación educativa, integración de tecnologías en la educación, investigación, y desarrollo de competencias culturales y de extensión. Durante este período, se ha observado un aumento progresivo en la participación, que pasó de 13 a 65 docentes, lo cual evidencia el compromiso institucional con la formación continua y la existencia de una amplia oferta de espacios para el desarrollo profesional del cuerpo docente.

La capacitación continua de los profesores es fundamental para garantizar la calidad de la enseñanza y el desarrollo institucional. Facilita la actualización en las tendencias educativas, fomenta la innovación pedagógica, y contribuye a formar profesionales competentes, críticos y comprometidos con su comunidad. Las políticas institucionales de apoyo a la formación continua han fortalecido la cultura académica, mediante la oferta de diplomados en docencia universitaria, convenios para posgrados y cursos en competencias digitales. Estos programas han facilitado un mayor acceso a procesos de cualificación, reflejándose en la mejora de las prácticas pedagógicas y en el fortalecimiento de la función docente.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la existencia, cobertura, calidad y pertinencia del programa de desarrollo profesoral, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 366 participantes, entre directivos y profesores. Los resultados de la valoración muestran una percepción mayoritariamente favorable por parte de la comunidad académica, conformada por directivos y profesores. Entre el 56 % y el 62 % de los participantes reconoce que las políticas y lineamientos relacionados con la formación, capacitación y desarrollo docente son de su conocimiento, pertinentes, de calidad y con un nivel de suficiencia aceptable. Este panorama sugiere que la institución cuenta con una base normativa y programática que orienta adecuadamente el fortalecimiento de las capacidades del cuerpo profesoral. Sin embargo, los niveles de neutralidad, que oscilan entre el 33 % y el 38 %, junto con porcentajes bajos pero relevantes de desacuerdo (entre 3 % y 6 %), evidencian oportunidades de mejora, particularmente en cuanto a la cobertura, divulgación y claridad de los programas y lineamientos. La alta proporción de respuestas neutras puede interpretarse como un signo de desconocimiento, falta de acceso a la información o limitada experiencia directa con las acciones de desarrollo profesoral.

En conjunto, los hallazgos indican que, si bien la institución ha avanzado en el diseño y aplicación de políticas para el desarrollo profesoral, es necesario fortalecer los procesos de socialización, seguimiento e inclusión activa de los docentes, con el fin de garantizar un mayor impacto, apropiación y efectividad del programa, y así consolidar una planta docente cualificada, actualizada y comprometida con los retos institucionales.

Así mismo, sobre la percepción sobre las evidencias de las evaluaciones realizadas a la normativa sobre profesores, se dirigieron cinco preguntas a una muestra de 568 participantes entre directivos, empleados y profesores. Los resultados del análisis reflejan una percepción positiva, aunque moderada. Un promedio superior al 60 % manifiesta estar de acuerdo con el conocimiento, aplicación eficiente, eficaz y transparente del Estatuto Docente, así como con la existencia de procesos institucionales para su evaluación y actualización. Estos datos evidencian un

reconocimiento general a los esfuerzos realizados por la institución para establecer y mantener un marco normativo que apoye el desarrollo profesoral de forma coherente con su naturaleza jurídica y misión institucional. No obstante, los niveles de neutralidad —que se sitúan entre el 31 % y el 36 %— señalan una brecha importante en términos de apropiación, participación o visibilidad de los procesos relacionados con la normativa docente. Asimismo, aunque los niveles de desacuerdo son bajos (entre el 2,82 % y el 4,05 %), su presencia sugiere la necesidad de continuar fortaleciendo los mecanismos de difusión, implementación y seguimiento de estas políticas.

En conjunto, los hallazgos permiten concluir que la institución cuenta con un cuerpo normativo docente valorado como funcional y transparente, que sustenta el desarrollo profesional del profesorado. Sin embargo, se hace necesario incrementar los niveles de conocimiento y apropiación por parte de toda la comunidad académica, mediante estrategias de comunicación, formación y evaluación participativa, que aseguren una mayor eficacia, eficiencia y legitimidad de los procesos asociados al Estatuto Docente.

3.10.5. Característica 32: Interacción académica de los profesores

En cuanto a las políticas y estrategias orientadas a facilitar la constitución de comunidades académicas en la Institución y su interacción con homólogas del orden nacional e internacional, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid cuenta, entre otras, con la Política de Internacionalización (Acuerdo Directivo 02 de 2023) y el Reglamento de Extensión o Proyección Social (Acuerdo Directivo 17 de 2022). La Política de Internacionalización está dirigida a la Comunidad Politécnica (**docentes**, estudiantes, graduados, investigadores y administrativos), con el objetivo de fortalecer la institución con una cultura y visión internacional, fundamentada en la vocación tecnológica.

En cuanto a la internacionalización de la comunidad académica, la movilidad para los docentes de la Institución aporta como estrategia de interacción. Es así que se promueve en los docentes la formación de alto nivel en las líneas de investigación institucional, así como en aquellos proyectos de carácter estratégico institucional que requieran talento humano de alto nivel de formación; igualmente se apoya movilidad para procesos de investigación y actualización.

Tabla 83. Participación de los docentes en Redes

Nombre de la red	Siglas	Tipo de red
Red Colombiana de Semilleros de Investigación	REDCOLSI	Nacional
Red de Investigación Multidisciplinar para la Cultura Investigadora	RIMCI	Nacional
Red de Cultura Investigativa	REDALYC	Nacional
Mesa de Educación Superior de Urabá (Mesu)	CIMESU	Regional

Comité de Ética de la Investigación Nacional - Nodo Antioquia	CEI	Nacional
Universidad-Empresa-Estado-Sociedad – Capítulo Urabá	CUEES	Regional
Mesa Nacional de Cacao y Chocolatería		Nacional
Mesa Nacional Sectorial de Musáceas		Nacional
Consejo Municipal de CTIE Del Municipio De Apartadó.		Regional
Comité Técnico Interinstitucional de Cacao Urabá		Regional
Clúster de Cacao – Seccional Antioquia		Regional
Comité Regional Interinstitucional Pecuario de la Región de Urabá.		Regional
Mesa Nacional de Biotecnología.		Nacional
Comisión de Investigación de la MESU.	CIMESU	Nacional
Mesa Ambiental Regional de Urabá	MAPU	Regional
Mesa Regional de Emprendimiento De Urabá.		Regional
Fundación de Protección de Animales		Regional
Jueces Sensoriales de Cacao		Regional
Mesa Institucional - Agencia Renovación del Territorio	ART – PDET	Nacional
Red de Semilleros de Investigación UDEA	RedSIN UdeA	Regional
Red Internacional de Investigación en Gestión del Conocimiento Empresarial	RED GCE	Internacional
Red Nacional de Investigación en Agronegocios	RENIAGRO	Nacional
Congreso Internacional de Agronegocios y Ganadería Sostenible	CIGAS	Internacional
NODO ANTIOQUIA DE ACOFI	REDIN	Nacional
Red Académica de Investigación en Calidad		Nacional
Asociación Latinoamericana y del Caribe para Estudios de Aerosoles	ALACEA	Internacional
Asociación Académica Colombiana de Acuicultura	ACCUA	Nacional
La Red de Productividad	REDPROD	Nacional
Red nacional e internacional de profesionales en administración de agronegocios y disciplinas afines	RENAIPA	Internacional
Red Interuniversitaria por la Paz	REDIPAZ	Nacional
Red Iberoamericana de Gestión Deportiva	Algede	Internacional
Red Americana de Investigación en Ciencias del Movimiento Humano	RAICIMH	Internacional
Asociación mundial de reconocimiento de patrones	ACORP	Internacional
Red Académica de Movilidad	RAM	Nacional
Sistemas Agroalimentarios Localizados	SIAL	
Asociación Colombiana de Botánica		Nacional
Asociación Colombiana de Ingenieros de Sistemas	ACIS	Nacional
Red Internacional de recreación		Internacional
Red Latinoamericana de Filosofa Medieval		Internacional
Centro de Estudios Clásicos y Medievales Gonzalo Soto Posada	CESCLAM-GSP	Nacional
Red de vigilancia de Calidad del Aire		Nacional
The Bio^{3}Science Research Network	BIO3SCIENCE	Internacional
ASCOFADE Asociación Colombiana de Facultades de Educación		Nacional
Red compasiva - transformación social para el cuidado		Nacional
Red de programas de Negocios Internacionales y Afines en Colombia	REDNICOL	Nacional
Sociedad Antioqueña de Ornitología	SAO	Regional
Red de Comités de Ética en la Investigación de Antioquia	REDCEIA – NODO ANTIOQUIA	Regional
Asociación de profesionales dedicados a la enseñanza de la electrónica	TAEE	Internacional

Fuente: Dirección de Cooperación Nacional e Internacional, 2025.

Algunas redes han sido incluso fundadas o lideradas por docentes de la institución, consolidándose como referentes en sus respectivas áreas del conocimiento. Este liderazgo institucional ha contribuido a mantener una conexión activa con las dinámicas académicas globales, al tiempo que

promueve la pertinencia y actualización de las prácticas pedagógicas, científicas y sociales del Politécnico.

Tabla 84. Resultados de la valoración del Factor 10

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 10. Comunidad de profesores	**8**	**4,07**	**81,48**	**Se cumple en alto grado**
Característica 28: Derechos y deberes de los profesores	20	4,04	80,80	Se cumple en alto grado
Característica 29: Planta profesoral	20	3,98	79,55	Se cumple aceptablemente
Característica 30: Trayectoria profesoral	20	4,09	81,80	Se cumple en alto grado
Característica 31: Desarrollo profesoral	20	4,11	82,27	Se cumple en alto grado
Característica 32: Interacción académica de los profesores	20	4,15	83,00	Se cumple en alto grado

Fuente. Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 10

Fortalezas

Se reconoce la existencia de un estatuto profesoral actualizado y vigente, el cual ha sido ajustado para responder tanto a las políticas nacionales —como las directrices del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación— como a las necesidades internas del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Se destaca el reconocimiento institucional al mérito docente, expresado en procesos de ascenso estructurados, y en una relación coherente entre escalafón, remuneración y estabilidad laboral.

La institución ha respaldado de forma decidida la cualificación de su planta docente, reflejada en una alta proporción de profesores con formación doctoral y en el apoyo a procesos de formación post-gradual. La existencia de lineamientos normativos claros, el desarrollo de mecanismos de evaluación, la sistematización de la información y la creciente inclusión de criterios de investigación, extensión y docencia en la valoración de la carrera profesoral constituyen elementos clave que fortalecen la calidad del ejercicio académico.

Se destaca el crecimiento del cuerpo docente, la existencia de medidas para la reposición de vacantes y la alineación entre la vinculación profesoral y las funciones misionales. Se reconoce, además, la estabilidad laboral de docentes de tiempo completo y ocasionales, así como la

permanencia de docentes de cátedra con trayectorias superiores a una década, lo cual aporta continuidad a los procesos académicos. Igualmente, la institución ha comenzado a reconocer de manera más activa el rol de los docentes catedráticos en actividades complementarias como la investigación, la extensión y la autoevaluación, consolidando una mirada más integradora del quehacer profesoral.

La disponibilidad de información precisa y actualizada sobre el tipo de contratación, el escalafón y la carga académica, junto con una planta cualificada y comprometida con la triada misional, fortalece la capacidad institucional para responder con pertinencia a los desafíos académicos, garantizando una relación adecuada docente-estudiante y promoviendo la formación con altos estándares de calidad. Asimismo, se han implementado estímulos y estrategias de cualificación, lo cual ha permitido proyectar un cuerpo profesoral con competencias alineadas al desarrollo institucional.

Se destaca la existencia de una política clara y una normativa vigente que respaldan el proceso de evaluación docente, así como la aplicación periódica y sistemática de instrumentos que integran la perspectiva de diversos actores. Este enfoque ha permitido que la evaluación supere el enfoque tradicional centrado en la percepción estudiantil, convirtiéndose en un proceso integral, coherente con los planes de trabajo y orientado al fortalecimiento de las funciones misionales del docente.

La institución ha consolidado un enfoque sistemático y estratégico para la formación continua de los docentes, integrando un plan de capacitación definido por Facultad, gestionado semestralmente y soportado por herramientas virtuales que facilitan el acceso y seguimiento de la oferta formativa. Las temáticas desarrolladas se alinean con las tendencias académicas, pedagógicas y tecnológicas contemporáneas, generando impactos positivos en la actualización disciplinar, la innovación didáctica, el fortalecimiento de capacidades investigativas y la participación en escenarios de extensión y cultura científica.

De igual forma, el respaldo institucional en términos de recursos, infraestructura, normativas y programas específicos ha permitido construir una cultura organizacional orientada al desarrollo profesional docente, con una visión integradora que reconoce la capacitación como eje transversal del mejoramiento institucional. Esta apuesta se refuerza a través de la inclusión explícita de la formación continua en el Estatuto Profesoral y en los planes de desarrollo académico.

Las evidencias institucionales dan cuenta de una participación activa y sostenida del cuerpo profesoral en redes académicas nacionales e internacionales, así como de la existencia de mecanismos normativos, procedimentales y tecnológicos que permiten registrar, monitorear y gestionar dicha interacción. Esta vinculación ha propiciado la generación de sinergias para la

cooperación investigativa, el desarrollo de proyectos colaborativos, la movilidad docente y la visibilidad institucional, en especial en áreas estratégicas como la innovación, la tecnología, la sostenibilidad y la educación superior.

Oportunidades de mejora

Se identifica la necesidad de optimizar el funcionamiento del Comité de Asignación de Puntaje (CAP), particularmente en la celeridad de sus procedimientos, lo cual es fundamental para evitar rezagos y garantizar respuestas oportunas a los docentes.

Se resalta la necesidad de fortalecer el sistema de información institucional, que permita el seguimiento y análisis de los procesos asociados a la carrera profesoral, facilitando la toma de decisiones basada en datos confiables.

Se destaca la necesidad de revisar la proporción entre docentes de planta y de cátedra, a fin de evitar desequilibrios que afecten la consolidación académica y la sostenibilidad de los procesos institucionales. Se plantea como oportunidad estratégica implementar mecanismos efectivos de seguimiento y análisis de la información sobre contratación y desempeño docente, optimizando los sistemas de gestión, incluyendo herramientas digitales como el sistema Polidinámico.

Se requiere fortalecer las condiciones laborales, los incentivos y las posibilidades de ascenso y participación en procesos misionales para docentes de cátedra y ocasionales, lo cual contribuiría a una mayor equidad, reconocimiento y motivación profesional. Así mismo, se recomienda avanzar en procesos de acompañamiento académico, en la revisión de planes de trabajo y su coherencia con las actividades de docencia, investigación y extensión, así como en la diversificación y dinamización de las convocatorias docentes, todo ello articulado a una visión estratégica del talento humano como pilar del aseguramiento de la calidad institucional.

Se requiere articular de forma efectiva los resultados de la evaluación docente con los planes de desarrollo profesoral, de modo que se conviertan en insumos estratégicos para la toma de decisiones sobre calificación, promoción y fortalecimiento del rol docente en los tres ejes misionales. De igual forma, se hace necesario fortalecer la retroalimentación cualitativa, especialmente para profesores ocasionales y de cátedra, garantizando el acceso equitativo a los resultados, su comprensión y el acompañamiento en la implementación de acciones de mejora. La actualización y modernización de los instrumentos de evaluación también surge como una necesidad, en tanto deben alinearse con nuevas realidades pedagógicas, metodologías híbridas, escenarios de investigación y extensión, y características particulares de los distintos tipos de vinculación docente.

Asimismo, se requiere diseñar e implementar mecanismos de seguimiento sistemático al impacto de las capacitaciones, con indicadores que permitan evidenciar cambios concretos en la labor académica y en los resultados institucionales. Adicionalmente, se plantea la necesidad de ampliar el alcance inclusivo y equitativo de estas estrategias, asegurando la participación de docentes de cátedra y ocasionales; y fortalecer la inversión en procesos formativos de vanguardia —como innovación educativa, tecnologías emergentes e inteligencia artificial— y garantizar que los docentes cuenten con espacios institucionales dentro de su carga académica para su participación activa en los procesos de cualificación formal e informal.

Se resalta la necesidad de ampliar la participación de docentes en redes estratégicas, particularmente en aquellas áreas del conocimiento que presentan menor vinculación o proyección internacional. Asimismo, es prioritario realizar estudios de pertinencia y efectividad diferenciados por área de conocimiento, que orienten con mayor precisión la toma de decisiones institucionales respecto a la cooperación académica.

Se requiere el fortalecimiento de las competencias docentes para la interacción global, promoviendo habilidades comunicativas, interculturales, tecnológicas y de gestión de proyectos internacionales. Para ello, se requiere una articulación más eficaz entre las dependencias académicas, administrativas y de cooperación, así como una asignación presupuestal más robusta que permita asegurar la sostenibilidad de las estrategias de movilidad y vinculación con redes académicas.

3.11. Factor 11. Comunidad de estudiantes

3.11.1. Característica 33: Derechos y deberes de los estudiantes

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid aplica con transparencia las disposiciones establecidas en el Reglamento Estudiantil en el que se define, entre otros aspectos, sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, su participación en los órganos de dirección de la Institución y los criterios académicos de ingreso y permanencia en la misma, así como su promoción, transferencia y grado. El Reglamento Estudiantil para estudiantes de pregrado se adopta mediante el Acuerdo Directivo 12 de 2022; para estudiantes de posgrado mediante el Acuerdo Directivo 08 de 2017.

Dentro de los derechos de los estudiantes, de pregrado y posgrado, se encuentran asuntos de vital importancia referentes a su participación en órganos de representación y decisión; el disfrute de los servicios de bienestar y extensión; la atención, asistencia y respuesta a sus inquietudes y

sugerencias; el trato respetuoso; el aprovechamiento de la infraestructura institucional, entre otros. En el marco de los deberes del estudiante el acatamiento y respeto a la Constitución, las leyes y los reglamentos de la Institución; el trato respetuoso hacia la comunidad institucional; la participación en actividades programadas por la institución; el buen comportamiento; el cuidado de las instalaciones, documento, materiales y bienes; entre otros.

En cuanto a la participación de los estudiantes en los organismos de decisión de la Institución, las normas institucionales vigentes, ubican sus representación en el Consejo Directivo, el Consejo Académico, los Consejos de Facultad y los Comités de Currículo, así como también en otras estructuras u órganos asesores para el funcionamiento de la institución. De acuerdo con lo anterior, la siguiente tabla presenta la información consolidada referente a los representantes estudiantiles en los órganos de decisión de la Institución.

Tabla 85. Participación de estudiantes en órganos de decisión

Órgano de Decisión	Programa Académico	Representación	Número de Estudiantes	Periodo
Consejo Directivo	Comunicación Audiovisual	1	1	2020-1 a 2021-2
	Ingeniería Informática		1	2022-1 a 2023-2
	Contaduría Pública		1	2024-1 a 2025-1
Consejo Académico	Comunicación Audiovisual	1	1	2020-1 a 2022-1
	Ingeniería Informática		1	2022-2 a 2024-1
	Contaduría Pública		1	2024-2 a 2025-1
Consejo de Facultad de Administración		1	1	2020-1 a 2025-1
Comités de Currículo Facultad de Administración	Tecnología En Gestión Pública	1	1	2020-1 a 2025-1
	Administración Pública	1	1	2023-2 a 2025-1
	Área Contable (CP-TCA-EGF)	1	1	2020-1 a 2025-1
	Ing. Productividad y Calidad	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo de Facultad de Ciencias Agrarias		1	1	2020-1 a 2025-1
Comité de Currículo Facultad de Ciencias Agrarias	Administración de Empresas Agropecuarias	1	1	2020-1 a 2025-1
	Tecnología e Ingeniería Agropecuaria	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo de Facultad de Ciencias y Educación	Tecnología en Química Industrial y de Laboratorio	1	1	2020-1 a 2025-1
Comité de Currículo Facultad de Ciencias y Educación	Tecnología en Química Industrial y de Laboratorio	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo de Facultad de Comunicación Audiovisual		1	1	2020-1 a 2025-1
Comités de Currículo Facultad de Comunicación Audiovisual	Comunicación Audiovisual	1	1	2020-1 a 2025-1
	Tecnología en Producción Audiovisual	1	1	2020-1 a 2025-1

	Tecnología en Producción de Eventos	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo de Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte		1	1	2020-1 a 2025-1
Comités de Currículo Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte	Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes	1	1	2020-1 a 2025-1
	Profesional en Deporte	1	1	2020-1 a 2025-1
	Técnica Profesional en Masoterapia	1	1	2020-1 a 2025-1
Consejo de Facultad de Ingenierías		1	1	2020-1 a 2025-1
Comités de Currículo Facultad de Ingeniería	Área de programas de Informática y telecomunicaciones	1	1	2020-1 a 2025-1
	Área de Civil	1	1	2020-1 a 2025-1
	Área de Automatización	1	1	2020-1 a 2025-1
	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	1	2020-1 a 2025-1
TOTAL		**25**	**29**	

Fuente: Facultades 2025.

Por otra parte, para el desarrollo e implementación de actividades consecuentes al fomento de la inclusión a través de los programas, líneas de acción y servicios especializados para la población que por Constitución Política se denomina priorizada, se toman desde las normativas internacionales, nacionales e institucionales que conversan con el Proyecto Educativo Institucional para disponer estrategias de reconocimiento poblacional que permiten la caracterización y acciones afirmativas consecuentes a la garantía de la educación inclusiva.

En gestión del fortalecimiento de los procesos de inclusión, permanencia y graduación con enfoque diferencial, desde la Política de Diversidades: Inclusión, Equidad y Género, promovida desde Bienestar, se desarrollaron ejercicios de reconocimiento, caracterización y análisis de datos que dan cuenta del plan de acción estratégico necesario y que se viene desarrollando en el marco de la educación inclusiva. Consecuente a ello actualmente desde Bienestar se proyecta la línea inclusión donde se identifican las diferentes acciones afirmativas y se promueve el acompañamiento a poblaciones priorizadas y en consideración de las necesidades específicas manifestadas por estudiantes y docentes, se focaliza el acompañamiento a personas con discapacidad de la comunidad educativa. La información referente a este asunto fue desarrollada en el Factor de Bienestar Institucional.

Para 2025-1, la cantidad de estudiantes con discapacidad identificados llegó a 100. La discapacidad motriz sigue siendo la más común, la discapacidad psicosocial ha tenido el mayor aumento proporcional en el último semestre, lo que indica tener una mayor visibilización de la salud mental y el grupo de "Otras discapacidades" ha crecido de manera considerable, lo que podría estar relacionado con una mejor identificación de condiciones diversas en las que se deberá profundizar.

En atención a casos focalizados de inclusión se apoya con acciones integrales el fortalecimiento pedagógico, psicológico y académico donde se promueve la permanencia estudiantil con los diferentes servicios de Bienestar como, fondo alimentario, beneficio metro, aspectos socioeconómicos, atención psicosocial entre otros que procuran una atención integral con enfoque diferencial. De acuerdo a los ejes estratégicos para las acciones afirmativas contamos con los siguientes casos atendidos y en seguimiento por la permanencia, estos casos son focalizados dado el grado de discapacidad, las solicitudes y necesidades específicas que a través de los diferentes entes y medios han sido recepcionados.

Adicionalmente, la Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social desarrolla diferentes convocatorias con los servicios para estudiantes durante el semestre académico; el estudiante tiene acceso a la inscripción de acuerdo al cumplimiento con los requisitos previos, donde la población priorizada como los estudiantes con discapacidad se tienen en cuenta como parte de las acciones afirmativas. La oferta de estos programas se enmarca en cada eje estratégico y se realiza a través de ecard, post, digitales, físicos, voz a voz, página web, boletín informativo digital a los correos electrónicos y saloneo. Teniendo en cuenta que la oferta es con un enfoque diferencial, y en atención a las diversidades y población priorizada, se les garantiza dentro del cumplimiento de la convocatoria seguimiento para la participación.

Tabla 86. Estudiantes con discapacidad que accedieron a servicios de bienestar

Semestre	Estudiantes con Discapacidad	Estudiantes que han recibido mínimo un servicio de Bienestar	Porcentaje
2023-2	75	30	40%
2024-1	73	42	57,5 %
2024-2	79	53	67,1 %
2025-1	100	73	73 %

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social, 2025.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la aplicación del reglamento estudiantil, se dirigieron 4 preguntas a una muestra de 939 participantes, entre directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados muestran que, si bien la mayoría de los miembros de la

comunidad institucional manifiestan conocer y comprender el contenido del reglamento estudiantil (68,69%) y lo consideran pertinente (59,00%), persisten percepciones de mejora en cuanto a su actualización (49,31%) y su aplicación conforme a lo establecido (56,34%). Los niveles de neutralidad observados en estos dos últimos aspectos, superiores al 32%, evidencian una oportunidad para fortalecer los procesos de socialización, revisión periódica y aplicación efectiva del reglamento.

Frente a la apreciación de la comunidad académica sobre el compromiso permanente y sistemático con el ciclo de vida del estudiante y el acompañamiento en su proceso formativo y su interés por el aprendizaje a lo largo de la vida, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 737 participantes, entre directivos, estudiantes y profesores. Los resultados evidencian que la mayoría de los miembros de la comunidad académica perciben un compromiso permanente y sistemático por parte de la institución con el ciclo de vida del estudiante (66,76%), su proceso formativo (67,03%) y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida (66,21%). Sin embargo, los niveles de neutralidad, cercanos al 26%, y los porcentajes de desacuerdo, aunque bajos, indican la necesidad de seguir fortaleciendo y visibilizando las estrategias de acompañamiento, orientación y seguimiento al estudiante.

Frente a la apreciación de la comunidad académica sobre la participación de los estudiantes en los organismos de decisión de la institución, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 939 participantes, entre directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva. Un 66,88% de los participantes afirma conocer las políticas y mecanismos establecidos, mientras que un 64,64% los considera suficientes y pertinentes, y un 67,41% percibe que la institución promueve efectivamente dicha participación. No obstante, los porcentajes de neutralidad, que se sitúan entre el 26% y el 29%, evidencian la necesidad de fortalecer los procesos de divulgación, formación y empoderamiento estudiantil frente a su rol en la toma de decisiones.

3.11.2. Característica 34: Admisión y permanencia de estudiantes

Las políticas de inscripción, admisión y matrícula de estudiantes en la institución se encuentran establecidas en el Reglamento Estudiantil; para estudiantes de pregrado adoptado mediante Acuerdo Directivo 12 de 2022 y para estudiantes de posgrado mediante el Acuerdo Directivo 08 de 2017. La implementación de dichas políticas, así como el seguimiento a los estudiantes es fundamental para mejorar las tasas de retención y graduación, y la identificación de factores que afectan el desempeño estudiantil.

El procedimiento para admisión regular de los estudiantes nuevos aplica desde la aprobación del calendario académico de admisiones por parte del Consejo Académico hasta el registro de las asignaturas (matrícula). El Consejo Académico, a través de Resolución, fijará para cada periodo académico, entre otros aspectos, los cupos disponibles por cada programa de pregrado, así como las fechas para la inscripción, admisión y matrícula de los aspirantes. El aspirante deberá realizar la inscripción a través de los medios definidos y divulgados en la guía correspondiente, de acuerdo con los valores establecidos por la institución. Una vez seleccionados los aspirantes admitidos de acuerdo con los cupos ofrecidos, si algunos de ellos desisten del ingreso a la institución o no se alcanzan a cubrir los cupos ofertados, estos podrán ser cubiertos a través de admisiones adicionales conservando el estricto orden descendente de los aspirantes por programa académico.

Adicionalmente, los estudiantes pueden aplicar a cupos mediante “Silla Vacía” después del cierre del proceso de matrícula en cada período académico, donde se ofertan los cupos disponibles de las asignaturas que se dictan en los diferentes programas de la Institución. “Silla Vacía” se ofrece a los estudiantes y graduados de la Institución y a aquellas personas con intereses específicos en un área del conocimiento, como una estrategia de extensión para la actualización y complementación académica.

Por otra parte, el Acuerdo Académico No. 08 de 2023 define las condiciones para el proceso de inscripción, admisión y matrícula en calidad de aspirante nuevo, de reingreso, graduado y de transferencia en sus etapas de inscripción, admisión y matrícula para los programas académicos de pregrado de la Institución. Este acuerdo académico considera que el proceso de admisión, por tratarse de una etapa de suma relevancia para la esencia misional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid como institución de carácter público, exige mayor responsabilidad en el cumplimiento de los principios de calidad, mérito, transparencia, pluralidad, equidad y compromiso social; y es por eso que el Consejo Académico define este régimen de ingreso en el cual se previenen conductas que puedan alterar los principios que rigen el proceso de admisión en la Institución.

Como apoyo a la aplicación equitativa y transparente de los criterios para la admisión y permanencia de los estudiantes, desde la Coordinación de Admisiones y Programación Académica se realiza un ranqueo de admisión para convocatorias en el sistema académico de la Institución y se realizan auditorías, controles y revisiones de autocontrol con el fin de validar el cálculo de los puestos de los admitidos; los resultados del proceso de admisión son siempre publicados en la página web del PCJIC de forma tal que se puedan consultar los resultados individuales pero también, los totales del ranqueo por programa académico, sin vulnerar la protección de datos individuales de los aspirantes.

El Acuerdo Académico 08 de 2023 incluye además la admisión especial de estudiantes nuevos, mediante cupos especiales creados por la Institución como reconocimiento a los deportistas y las comunidades especiales (comunidades indígenas, comunidades negras, víctimas del conflicto armado colombiano, firmantes del acuerdo final o gestores de paz. Para el caso de los cupos para deportistas, se define una cantidad para cada categoría “alto rendimiento, rendimiento o federado”; como ejemplo para los deportistas de alto rendimiento se disponen 4 cupos en programas adscritos a la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes y 3 cupos para cada uno de los demás programas de pregrado de la institución. Para el caso de las comunidades especiales, se disponen 10 cupos en los programas de la Coordinación de Ciencias Sociales y Humanas y 3 cupos para cada uno de los demás programas de pregrado de la institución.

Entre el 2020-1 y el 2024-2, se puede observar una disminución de la población estudiantil en la Sede Principal y un incremento de dicha población en los Centros Regionales,. Dicho fenómeno responde a diversos aspectos internos y externos relacionados, entre otros, con un control más estricto de cupos en relación con la capacidad institucional, el fortalecimiento del compromiso institucional con el acercamiento de la oferta académica a las regiones, la disminución del interés de la población por programas de larga duración y modalidades presenciales, el interés de las nuevas generaciones por oficios y actividades emergentes, entre otros. No obstante, actualmente, la institución se encuentra realizando diversas estrategias para el incremento de su población estudiantil en Medellín y sus Centros Regionales, como son la revisión y actualización de la oferta académica**;** la creación de nuevos programas**;** la ampliación transitoria del lugar de desarrollo**;** la ampliación de cupos; la inclusión de modalidades no presenciales**;** la exención transitoria de los derechos de inscripción. Estos asuntos se desarrollan con mayor detalle en el anexo consolidado del Factor 11.

Para la aplicación de los criterios de ingreso y permanencia en la Institución, y la ejecución de los procesos de inscripción, admisión y matrícula de estudiantes, la Institución cuenta con el sistema Universitas XXI versión internacional. Adicionalmente, la Institución cuenta con el Sistema “Te Oigo-PQRS”, en el que los estudiantes pueden presentar una queja o reclamo sobre alguna posible falla en un determinado proceso o procedimiento institucional, que pueda ir en contra de sus derechos como estudiante. En cuanto a la aplicación equitativa y transparente de criterios para la permanencia de los estudiantes, la Institución ha hecho esfuerzos importantes con el fin de soportar estos criterios con estrategias diversas, lideradas por el Sistema de Bienestar Institucional (SIBI).

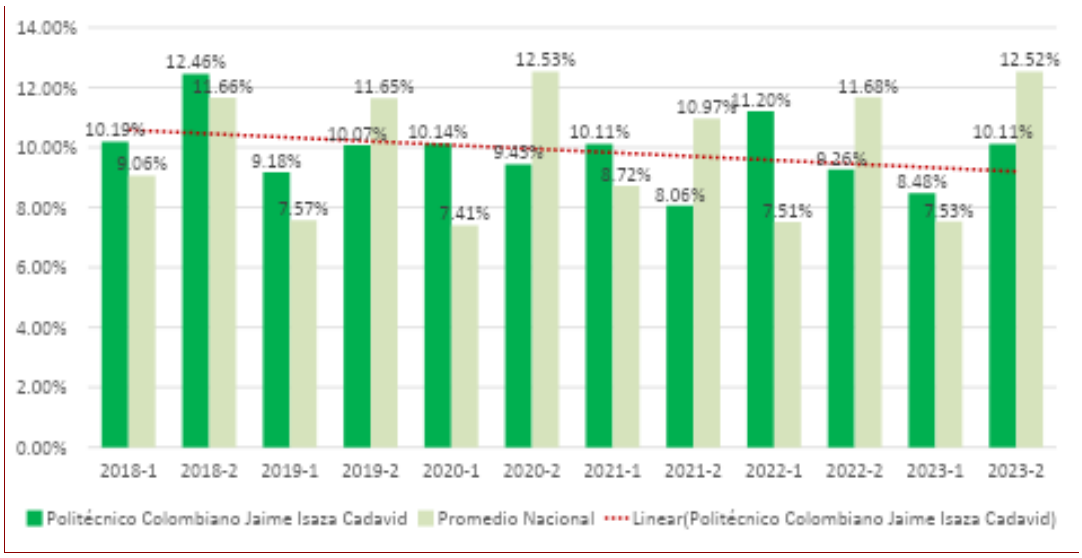
En cuanto al acompañamiento al estudiante por riesgos académicos, en atención a lo estipulado en el Reglamento Estudiantil - Artículo 21, los profesores presentan a la Dirección de Bienestar Institucional, a través del formato de Interconsulta académica, los estudiantes que se encuentran

en riesgo de deserción por dificultades académicas en alguna materia y se encuentran en semestre especial. De igual forma, los estudiantes en riesgo psico social o socioeconómico detectado por algún docente, son reportados por interconsulta académica, previa concertación docente – estudiante. Una vez que el estudiante accede a los servicios de Bienestar Institucional, es sujeto de acompañamiento y seguimiento a sus necesidades detectadas como factor de riesgo de deserción.

Análisis de datos estadísticos institucionales en comparación con los nacionales

De acuerdo con lo anterior, la institución dispone de gran variedad de estrategias y servicios de bienestar institucional orientados a la permanencia de los estudiantes, no obstante, la deserción anual, aunque viene en disminución, evidencia fluctuaciones que nos ubican un semestre por debajo del promedio nacional y el siguiente por encima de dicho referente. En este sentido, la institución continúa realizando esfuerzos constantes por mejorar la permanencia de los estudiantes. A continuación, se presenta el reporte de deserción anual del SPADIES 2018-1 - 2023-2.

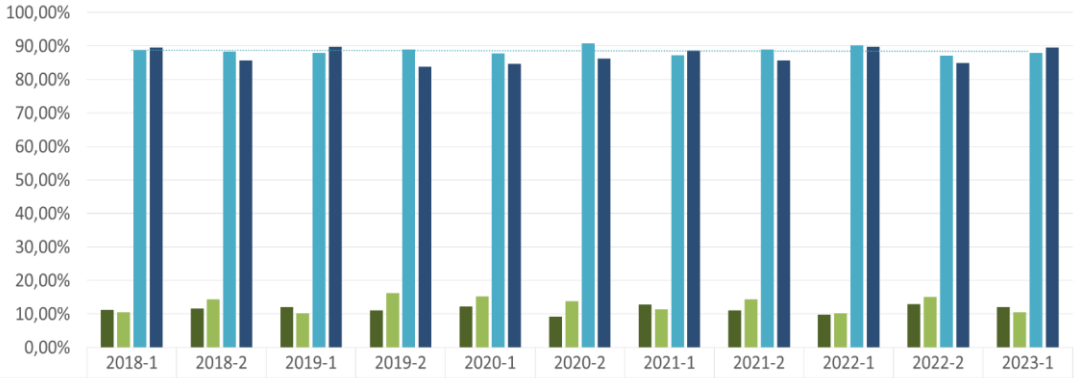
Ilustración 23. Deserción anual Institucional 2018-1 a 2023-2 - SPADIES



Fuente. SPADIES, 2025.

Se puede observar que, para los períodos de comparación, 2018 y 2024, existe una disminución del índice de deserción estudiantil en la institución para ambos semestres, gracias a las diferentes estrategias del Sistema de Bienestar Institucional enfocadas en la permanencia estudiantil; lo que puede ser corroborado en nuestra tasa de retención que se ha mantenido, con algunas variaciones, en un promedio de 88,54% frente a un 87,10% del promedio nacional. La siguiente ilustración muestra el comportamiento de la tasa de retención y la tasa de ausentismo de la institución frente a las tasas nacionales.

Ilustración 24. Tasa de ausentismo y tasa de retención institucional VS nacional - SPADIES



	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1
TASA DE AUSENTISMO PCJIC	11,26%	11,60%	12,09%	11,06%	12,23%	9,20%	12,74%	11,04%	9,76%	12,91%	12,12%
TASA DE AUSENTISMO NACIONAL	10,50%	14,41%	10,25%	16,21%	15,28%	13,84%	11,31%	14,30%	10,24%	15,07%	10,46%
TASA DE RETENCIÓN PCJIC	88,74%	88,40%	87,91%	88,94%	87,77%	90,80%	87,26%	88,96%	90,24%	87,09%	87,88%
TASA DE RETENCION NACIONAL	89,50%	85,59%	89,75%	83,79%	84,72%	86,16%	88,69%	85,70%	89,76%	84,93%	89,54%

Fuente: SPADIES, 2025.

Frente a la tasa de graduación, el promedio de la institución se encuentra por encima del promedio nacional en el semestre 9, como análisis de la tasa para el nivel de Tecnología; no obstante, en el semestre 14, nuestra tasa de graduación se encuentra por debajo del promedio nacional, correspondiente al nivel de profesional universitario. Lo anterior podría explicarse ya que muchos de nuestros estudiantes, que en su mayoría son de estratos 1,2 y 3, logran emplearse antes de culminar sus estudios, lo que incide en una disminución de su carga académica semestral matriculada en los últimos semestres. Tal es el caso de programas como Profesional en Deporte, Ingeniería Informática, Tecnología en Producción Audiovisual, entre otros.

Finalmente, frente al desempeño de los estudiantes en las pruebas Saber TyT y Saber Pro, para el año 2024 la Institución mantuvo su ubicación por encima del promedio nacional con una desviación estándar menor; lo que demuestra un mejoramiento no solo en el desempeño sino en la homogeneidad de los resultados. A través del Centro de Innovación en Políticas de Aprendizaje (CIPA) y sus diferentes componentes (Aula Taller de Ciencias Básicas, Laboratorio de Ciencias Sociales y Humanas, Centro de Comunicación y Lenguaje), la institución ha realizado diferentes estrategias y actividades para el fortalecimiento de las competencias relacionadas con las Pruebas Saber en los estudiantes. Algunas de ellas están relacionadas con estudios diagnósticos, estrategias de intervención mediante talleres formativos presenciales y virtuales, simulacros de las pruebas saber, orientación y acompañamiento en los procesos de inscripción para presentación de las pruebas, entre otros.

Los resultados de las pruebas Saber TyT y Prueba Saber Pro evidencian una disminución en el promedio nacional desde el año 2021 que comienza a recuperarse en 2023 para TyT y en 2024 para Saber Pro. En el caso del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, la disminución se presenta en el mismo año pero presenta una recuperación más rápida que la que refleja el contexto nacional. A continuación se relacionan dichos resultados para los años 2020-2024.

Tabla 87. Resultados pruebas Saber TyT y Saber Pro 2020-2024

Pruebas Saber TyT y Saber Pro	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Nacional TyT	94 (19)	93 (19)	89 (20)	93 (17)	91 (19)
Institucional TyT	102 (19)	101 (19)	97 (20)	102 (18)	102 (16)
Nacional Pro	149 (26)	145 (27)	145 (27)	145 (24)	146 (25)
Institucional Pro	150 (22)	145 (22)	146 (22)	147 (20)	149 (20)

Fuente: ICFES - Resultados Pruebas Saber, 2025.

Es importante destacar que, frente a los resultados de las pruebas Saber para el componente de Inglés, la Institución muestra una notable mejoría en los niveles A2, B1 y B2 para programas profesionales, y en los niveles B1 y B2 para programas tecnológicos, como se muestra a continuación:

Tabla 88. Comparativo nivel de inglés sobre resultados Saber TyT y Saber Pro

Comparativo Nivel de Inglés - Saber TyT								
Año	**A1**		**A2**		**B1**		**B2**	
	Nacional	**PCJIC**	**Nacional**	**PCJIC**	**Nacional**	**PCJIC**	**Nacional**	**PCJIC**
2020	33%	23%	27%	33%	14%	23%	3%	6%
2024	28%	19%	30%	29%	13%	**28%**	6%	**15%**
Comparativo Nivel de Inglés - Saber Pro								
Año	**A1**		**A2**		**B1**		**B2**	
	Nacional	**PCJIC**	**Nacional**	**PCJIC**	**Nacional**	**PCJIC**	**Nacional**	**PCJIC**
2020	26%	32%	28%	32%	22%	19%	10%	5%
2024	14%	11%	51%	**55%**	24%	**27%**	12%	**7%**

Fuente: ICFES - Resultados Pruebas Saber, 2025.

Para medir la percepción de la comunidad académica sobre la aplicación de los criterios de ingreso y permanencia de los estudiantes, se dirigió una pregunta a una muestra de 939 participantes, entre directivos, empleados, estudiantes y profesores. La mayoría de los miembros de la comunidad académica manifiesta una percepción favorable respecto a la transparencia en la aplicación de dichos criterios, con un 73,38% de acuerdo. Este resultado refleja un nivel significativo de confianza en los procesos institucionales, lo cual contribuye a la consolidación de una cultura de equidad y

meritocracia. Sin embargo, el 22,36% de respuestas en neutralidad sugiere la necesidad de continuar fortaleciendo la socialización y comprensión de dichos criterios, así como la comunicación de los procedimientos asociados. Las apreciaciones recopiladas deben servir como base para afianzar mecanismos de acceso y permanencia que sean inclusivos, transparentes y alineados con los principios institucionales.

Con respecto a la percepción sobre la aplicación de políticas y estrategias para la admisión y permanencia de los estudiantes, se dirigieron dos preguntas a una muestra de 939 participantes, entre directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva de la comunidad institucional frente al conocimiento (69,76%) y a la aplicación transparente (66,67%) de dichas políticas y estrategias. Estas cifras evidencian avances en la consolidación de procesos institucionales alineados con las directrices nacionales y orientados a garantizar el acceso y la continuidad en la trayectoria académica. No obstante, los niveles de neutralidad, que se sitúan entre el 27% y el 29%, indican la necesidad de fortalecer la divulgación y comprensión de estas políticas entre todos los actores institucionales. Las apreciaciones recogidas deben orientar acciones que refuercen la claridad, accesibilidad y eficacia de los mecanismos institucionales, favoreciendo condiciones de equidad, permanencia y éxito estudiantil.

En relación con la percepción sobre la existencia y aplicación de criterios y estrategias para admitir estudiantes procedentes de otras instituciones nacionales e internacionales, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 939 participantes, entre directivos, empleados, estudiantes y profesores. Los resultados reflejan una valoración positiva moderada por parte de la comunidad institucional respecto al conocimiento (60,92%) y a la percepción de claridad, equidad e inclusión (59,53%). Asimismo, un 58,47% considera que dichos mecanismos facilitan el intercambio estudiantil. Sin embargo, los niveles de neutralidad, que superan el 33% en todos los ítems evaluados, evidencian oportunidades de mejora en la socialización, visibilidad y comprensión de estas estrategias. Las apreciaciones recogidas deben orientar acciones institucionales dirigidas a fortalecer la internacionalización, promover la movilidad académica y garantizar procesos accesibles, transparentes e incluyentes para todos los estudiantes, tanto entrantes como salientes.

3.11.3. Característica 35: Estímulos y apoyos para estudiantes

La Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social, como estrategia de permanencia para los estudiantes y reconocimiento al mérito académico, ofrece los servicios de Estímulos Académicos a los estudiantes que estén interesados en participar en las convocatorias que se ofrecen para estos fines, conforme el Acuerdo N° 12 de junio del 2002, artículo 97: Monitor Administrativo, auxiliar de docencia, monitor Rizoma, prácticas Creer en lo Nuestro

En las actividades de apoyo económico: Se llevan a cabo actividades de mitigación de gastos para facilitar la permanencia de los estudiantes y mejorar sus condiciones de calidad de vida. Las actividades son: Fondo alimentario Luís Fernando Montoya, según el Acuerdo Directivo N°11 del 2008 y la Resolución Rectoral 0584 del 2015; Descuento tiquete cívica – Metro de Medellín, a través de la alianza entre la Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social, La Secretaría de Educación de Medellín y el Metro de Medellín.

Adicionalmente, la institución brinda acompañamiento a los estudiantes para la gestión de Becas y apoyos socioeconómicos externos, que permitan la financiación de los costos de matrícula como: Sapiencia, Generación E, Becas Regiones, Becas Fraternidad, JEA, Presupuesto Participativo, Gilberto Echeverry, Política de Gratuidad, entre otros. A continuación se presentan los datos de participación de estudiantes en las diferentes estrategias de incentivos y apoyo:

Tabla 89. Participación de estudiantes en estrategias de incentivos y apoyo para la permanencia.

COMPONENTE SOCIOECONÓMICO DIRECCIÓN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL		**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
ESTÍMULOS ACADÉMICOS	Auxiliar de docencia	22	18	49	18	18
	Auxiliar de investigación	23	-	43	35	29
	Monitor Rizoma	60	18	66	23	25
	Prácticas Creer en lo Nuestro	35	35	64	28	28
APOYO ECONÓMICO	Monitor Administrativo	380	172	336	113	131
	Fondo Alimentario	570	-	478	1.205	874
	Entrega de recipiente almuerzo	83	-	165	33	489
	Metro - Cívica	3.873	-	3.491	3.021	2.979
	Beneficiarios Becas	1.388	4.545	8.273	2.829	12.486
	Convocatorias apoyo ICFES	-	27	36	50	66
	Gestión de computadores	-	-	-	244	-
APOYO A GESTIÓN ECONÓMICA	Asesorías en becas	1.194	889	302	403	342
	Total	7.628	5.704	13.303	8.002	17.467

Fuente: Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social, 2025.

Tabla 90. Resultados de la valoración del Factor 11

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 11. Comunidad de estudiantes	**8**	**4,15**	**82,92**	Se cumple en alto grado
Característica 33: Derechos y deberes de los estudiantes	33,40	3,95	79,05	Se cumple aceptablemente
Característica 34: Admisión y permanencia de estudiantes	33,30	4,11	82,20	Se cumple en alto grado
Característica 35: Estímulos y apoyos para estudiantes	33,30	4,32	86,40	Se cumple en alto grado

Fuente. Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 11

Fortalezas

Se destacan, entre otros aspectos, la existencia de políticas claras de inclusión, la implementación de estrategias de caracterización, el acompañamiento brindado desde Bienestar Institucional y el desarrollo de acciones específicas orientadas a estudiantes con discapacidad. Este enfoque ha permitido no solo visibilizar a esta población dentro de la comunidad educativa, sino también implementar mecanismos que facilitan su permanencia y participación en igualdad de condiciones.

El carácter preventivo y adaptativo de las estrategias de apoyo, así como la ampliación del diagnóstico inicial mediante fichas de caracterización, han permitido identificar oportunamente a los estudiantes que requieren ajustes razonables, logrando un primer acercamiento a la garantía del derecho a la educación inclusiva. Asimismo, se reconoce la intencionalidad institucional orientada a la transformación de prácticas excluyentes y a la construcción de ambientes educativos más equitativos.

Entre los principales logros institucionales se destaca la diversificación de la oferta académica, la cual permite atender las particularidades de diversos perfiles poblacionales, generando condiciones más equitativas para el acceso a la educación superior. Esta amplitud programática se articula con políticas institucionales claramente definidas y estrategias operativas bien estructuradas, que han permitido consolidar un proceso de admisión transparente, eficaz y ajustado a las necesidades del contexto educativo actual.

La institución cuenta con una plataforma tecnológica robusta, que no solo facilita los procesos de inscripción, matrícula y gestión académica, sino que también permite el seguimiento a los

estudiantes durante su trayectoria formativa, contribuyendo al fortalecimiento de la trazabilidad institucional.

Entre los elementos más relevantes se encuentra la disponibilidad de información consolidada y confiable, la cual permite realizar un análisis riguroso de variables críticas como la permanencia, la deserción por cohorte, las tasas de graduación y los resultados en pruebas externas. Esta base de datos ha facilitado la generación de estudios comparativos con el promedio nacional, fortaleciendo los procesos de toma de decisiones informadas y permitiendo la identificación oportuna de patrones, alertas tempranas y áreas de mejora en el desempeño estudiantil.

Se destaca el desempeño satisfactorio de los estudiantes en las pruebas Saber TyT, indicador que refleja no solo la efectividad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sino también la coherencia entre los perfiles de formación propuestos en los programas académicos y los niveles de competencia exigidos a nivel nacional. Estos logros evidencian un trabajo sistemático en el fortalecimiento de las capacidades académicas y profesionales del estudiantado, así como la consolidación de prácticas evaluativas que aportan al aseguramiento de la calidad.

Se resalta la existencia de una política institucional orientada al mérito académico y la equidad, con una amplia variedad de apoyos económicos — becas, monitorías, auxilios, entre otros — que se otorgan con base en criterios objetivos y transparentes. Se destaca, además, la asignación de recursos institucionales para respaldar la participación estudiantil en actividades académicas, investigativas y de proyección social, así como el compromiso permanente por mejorar la cobertura de los estímulos dirigidos a estudiantes en condición de vulnerabilidad.

Oportunidades de mejora

Las condiciones de accesibilidad física, especialmente en lo relativo a infraestructura para movilidad reducida, requieren mejoras urgentes y sostenidas. La actualización periódica y confiable de los registros de caracterización, así como la formación continua del cuerpo docente y administrativo en enfoques de inclusión y trato adecuado, son aspectos que deben consolidarse como prácticas permanentes y transversales.

Adicionalmente, se requiere robustecer la estrategia comunicacional e institucional de divulgación, garantizando que toda la comunidad educativa conozca, comprenda y se apropie de las políticas, rutas y protocolos de atención diferenciada. También se resalta la necesidad de fortalecer la dotación de tecnologías de apoyo, especialmente aquellas dirigidas al acompañamiento de

estudiantes con discapacidad visual, auditiva o cognitiva, lo cual ampliará las posibilidades de interacción y aprendizaje autónomo.

Se identifica la necesidad de ampliar la oferta de programas en modalidad virtual o con mayores niveles de flexibilidad horaria, lo cual resulta clave para responder a las dinámicas de inclusión y a la diversidad de trayectorias educativas. Igualmente, se evidencia la conveniencia de fortalecer la infraestructura tecnológica y el soporte informático institucional, como medio para sostener un sistema ágil y confiable de información académica.

Por otro lado, se hace necesaria una revisión integral de los lineamientos pedagógicos y normativos, especialmente en relación con las sanciones académicas y la aplicación oportuna de calendarios y decisiones emitidas por los órganos colegiados. De igual forma, la realización de estudios más rigurosos y sistemáticos sobre las causas de deserción estudiantil constituye una prioridad, que debe complementarse con el desarrollo de un sistema de monitoreo en tiempo real para estudiantes en riesgo o beneficiarios de programas de permanencia.

Se identifica la necesidad de ampliar el presupuesto asignado para los apoyos estudiantiles, de modo que se incremente su cobertura y sostenibilidad en el tiempo, especialmente ante un contexto creciente de demandas sociales y económicas. Igualmente, se hace imprescindible fortalecer la divulgación y la socialización de la oferta de estímulos, mediante estrategias comunicativas inclusivas que aseguren que todos los estudiantes conozcan las oportunidades disponibles y los canales de acceso. Adicionalmente, se requiere implementar un sistema de información robusto que permita el control de la asignación, evitando la duplicidad de apoyos por estudiante y facilitando la trazabilidad de los resultados. También se señala la oportunidad de optimizar la gestión de programas como monitorías y prácticas, con el fin de ampliar su cobertura, mejorar la eficiencia en la contratación y garantizar una experiencia formativa coherente con los objetivos académicos.

3.12. Factor 12. Comunidad de egresados

3.12.1. Característica 36: Seguimiento a egresados

La política institucional de Graduados se encuentra definida en el Acuerdo Directivo 19 del 13 de septiembre de 2017, inspirada en la necesidad de consolidar la base social de Graduados de la Institución, como un Estamento clave, que requiere para su fortalecimiento una serie de parámetros que lo referencie, tanto en la vida Institucional como en el contexto laboral, cultural, académico, deportivo, que conforman el entorno social al cual pertenece.

Como resultado de la Política de Graduados, la Institución cuenta con un Programa Institucional de Egresados y una Oficina de Graduados que propenden por la articulación de dicha población con los respectivos programas académicos para la realización de acciones conjuntas que permitan valorar, revisar y estructurar el impacto social de los programas y el desempeño laboral de los graduados, estimulando el intercambio de experiencias profesionales e investigativas, con miras al fortalecimiento institucional y al bienestar de los graduados. Para atender a ese compromiso, la Oficina de Graduados enfoca su gestión en los siguientes 4 ejes: Eje 1. Fidelización; Eje 2. Oportunidades Profesionales; Eje 3. Administración y Análisis de la Información; y Eje 4. Normativa.

Los graduados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, a través de la ejecución de los ejes mencionados, pueden disfrutar de la infraestructura física de la Institución y participar en diferentes servicios y actividades como educación continua, descuento en los programas de posgrados, vacaciones Recreativas para los hijos de los graduados, formación artística, fomento a la iniciativa emprendedora, ferias y eventos, encuentro de graduados por Facultad, noche de la Excelencia, bolsa de empleo, participación en la vida institucional, entre otros.

Tabla 91. Participación de graduados en diferentes actividades 2024

N°	ACTIVIDAD/EVENTO	N° DE PARTICIPANTES
1	**X** Encuentro Deportivo Institucional (Futbol 8, Ajedrez, Tenis de Mesa).	220
2	Fútbol sala femenino: Intercambio Interuniversitario	12
3	**IV** Feria de Empleo **XX**I Emprendimiento	29
4	Encuentro de Graduados por Facultades	279
5	Charlas de tarjeta profesional	181
6	Feria del empleo y el emprendimiento Urabá	26
7	Feria laboral talento para el mundo	136
8	Reunión con el sector productivo	15
9	Charlas bolsa de empleo	15
10	Semana de la salud	5
11	Semana de la internacionalización del graduado	23
12	Encuentro deportivo de graduados Rionegro	23
13	Encuentro deportivo de graduados Urabá	30
14	Comfenalco: Charla socio laboral	25
15	Exaltación de graduados por Facultades	44
16	Happy Halloween (hijos graduados)	61
17	Encuentro Recreo-Deportivo hijos de graduados	23
18	Feria de Bienestar y Emprendimiento	31
19	Escuela de Iniciación y Formación Deportiva (hijos graduados)	85
20	Talleres de Formación Artística	126
21	Ferias de Emprendimiento	215
22	Graduados Fuerza Vital	2843
23	Educación continua	210
24	Formación en posgrados	163
	Total	**4820**

Fuente: Oficina de Graduados, 2025.

Algunas de las estrategias y actividades ofrecidas a los graduados hacen parte de las líneas de servicio del Sistema de Bienestar Institucional, relacionadas con el fomento del arte, la cultura y el deporte. Si bien, la cifra de graduados que participan de las actividades sigue en aumento, la institución continúa realizando esfuerzos para lograr cada vez más un relacionamiento efectivo y una participación más significativa de dichos graduados y sus familias.

Actualmente, la institución cuenta con una oferta de educación continua de 16 diplomados y más de 40 cursos cortos, para contribuir a la especialización y el desarrollo de competencias clave que potencian la innovación y el liderazgo en diversas áreas. Entre los años 2020 y 2024, la participación de graduados en cursos y diplomados ha mostrado variaciones significativas. No obstante, el esfuerzo institucional por mantener el interés de los graduados en la oferta de educación continua es constante.

Tabla 92. Participación de graduados en educación continua y programas de posgrado

Participación de graduados	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**Total**
Posgrados	47	34	63	94	163	401
Educación continua	292	426	243	70	210	1241

Fuente: Oficina de Graduados, 2025.

Por otra parte, la relación estrecha que guardan los programas de la institución en cuanto a la secuencialidad y coherencia de los diferentes niveles de formación, y que fue desarrollada en el capítulo de información general de la institución, permite que nuestros graduados de pregrado encuentren opciones para la continuación de su ciclo formativo en nuestra oferta de posgrados, como estrategia que contribuye a su desarrollo profesional. Actualmente, la Institución cuenta con 16 programas del nivel de Especialización, 6 Maestrías y 1 Doctorado. A continuación se presentan los datos de participación de graduados en la oferta de educación continua y posgrado de la institución entre 2020 y 2024..

La Institución cuenta con un módulo en la plataforma interna Polidinámico que permite la gestión de información utilizada para el registro, seguimiento y análisis de datos de egresados, y permite la gestión de la bolsa de empleo. Este sistema constituye una herramienta clave para el análisis institucional, la mejora de la relación con los egresados, y la toma de decisiones basadas en evidencias. Recientemente, el sistema ha sido objeto de un proceso de revisión y fortalecimiento que busca no solo modernizar su funcionamiento, sino también optimizar la gestión de datos y

ampliar las capacidades de análisis sobre la participación y trayectoria de los graduados en la vida institucional.

La bolsa de empleo institucional se encuentra regulada a través del Acuerdo Directivo 07 de 2017, por medio del cual se adopta el Reglamento de Prestación de Servicios de la Bolsa de Empleo; y la Resolución 130 de 2020, por medio de la cual se autoriza a una Bolsa de Empleo para la Prestación del Servicio Público de Empleo. Al cierre de 2024 la bolsa de empleo cuenta con más de 1.800 empresas inscritas. Durante este mismo periodo, se han publicado 228 ofertas laborales dirigidas a 72 programas académicos, generando un total de 868 postulaciones por parte de los graduados.

Tabla 93. Datos de la gestión de la bolsa de empleo 2020-2024

Bolsa de Empleo	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1
Inscritos, género masculino	290	394	1.238	457	117	683	425	447	295	143	84
Inscritos, género femenino	190	326	1.100	240	774	650	431	420	301	126	118
Total inscritos	480	720	2.338	697	891	1.333	856	867	596	269	202
Vinculados, género masculino	2	1	3	3	18	5	8	6	6	3	3
Vinculados, género femenino	1	0	3	8	2	5	8	3	4	2	1
Total vinculaciones	3	1	6	11	20	10	16	9	10	5	4
Empresas inscritas: 1.865											

Fuente. Oficina de Graduados, 2025.

Frente a la evaluación y seguimiento de la relación con nuestros graduados y su desempeño en el sector productivo, la Oficina de Graduados aplicó una encuesta estructurada a una muestra aleatoria de 443 graduados del PJIC. Los datos fueron organizados y analizados según los cuatro componentes del modelo IIE: formación disciplinar, competencias interpersonales, movilidad social y percepción de calidad de vida. Aunque algunas variables del modelo no están presentes en la encuesta aplicada, se identificaron aproximaciones válidas (por ejemplo, la disposición a recomendar el programa como proxy de calidad de vida). Los resultados se presentan en forma cuantitativa y cualitativa, con propuestas de mejora institucional. El estudio refleja una valoración positiva general por parte de los egresados, con especial fortaleza en la formación disciplinar, la pertinencia curricular y la satisfacción institucional.

3.12.2. Característica 37: Egresados y programas académicos

Como se mencionó anteriormente, la Institución cuenta con una política de Graduados (Acuerdo Directivo 19 de 2017), un Programa Institucional de Egresados y una Oficina de Graduados que propenden por la articulación de dicha población con los respectivos programas académicos para la realización de acciones conjuntas que permitan valorar, revisar y estructurar el impacto social de los programas y el desempeño laboral de los graduados. La Oficina de Graduados busca fortalecer la relación existente con los Graduados de la Institución, por medio de la divulgación e intercambio de información y la prestación de servicios que permiten el contacto permanente entre la Institución y el Graduado y un acompañamiento continuo en el desarrollo de su proyección profesional. La participación activa de los graduados es un puente entre el pasado, el presente y el futuro de la comunidad institucional, esencial para el crecimiento y la adaptación de la institución en un entorno en constante cambio.

En el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid existen diferentes mecanismos que invitan a los graduados a participar en la vida institucional no sólo en la Sede Principal sino en sus dos Centros Regionales: Urabá (Apartadó) y Oriente (Rionegro) dependiendo de sus intereses, necesidades y motivaciones.

En el área académica:

- Docencia: Participación a través de la vinculación de los Graduados como docentes de tiempo completo y Ocasionales, vía concursos abiertos para la provisión de las vacantes y la docencia de cátedra. Adicionalmente, desde la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social, y a través de las Facultades, son invitados para orientar los cursos, charlas Diplomados, seminarios que se ofrecen a la comunidad en general en temas de interés y de actualización.
- Investigación: Los Graduados son invitados a participar en los grupos de investigación y los semilleros, propendiendo por la producción del conocimiento, a través de la investigación, mediante la acción de las líneas definidas como fortalezas y gracias a metodologías de aprendizaje basadas en un pensamiento constructivo de los saberes. Administración Pública y Tecnología en Gestión Pública son los programas con mayor número de graduados vinculados a grupos de investigación.

Organismos Colegiados:

- Los Graduados participan con representación en el Consejo Directivo, Los Consejos de Facultad, Comités Curriculares, y los Comités de Autoevaluación de Programas, logrando un proceso de retroalimentación permanente que permita conocer de primera voz las

problemáticas del entorno laboral y su ejercicio profesional, mejorando los contenidos curriculares en concordancia con las demandas del sector productivo, que pueden ser el insumo para la formulación de nueva oferta académica de las Facultades (formación de posgrado y cursos de actualización).

En el Área Administrativa- Personal Administrativo:

- En la Institución se cuenta con un alto número de Servidores de Carrera Administrativa y Provisionalidad que apoyan de manera transversal a toda la Institución, en la administración y desarrollo de procesos en los ámbitos humanos, tecnológicos e informáticos, financieros y de servicios que ostentan el título de Graduados, debido a los incentivos que tiene definidos el Politécnico para facilitar a este personal su crecimiento profesional con cualificación académica en los programas de pregrado y posgrado. Esta misma situación se presenta en el personal de Libre Nombramiento y Remoción y contratistas que adelantan labores administrativas y en el desarrollo de proyectos especiales que lidera el Politécnico a través de la Vicerrectoría de Extensión por intermedio de contratos y convenios interadministrativos.

Participación en proyectos especiales:

- Se registran varios graduados vinculados a proyectos especiales mediante contrato interadministrativo, lo que sugiere una estrategia institucional centralizada para la inclusión de egresados en actividades académicas, técnicas o administrativas.

Participación de los Graduados- familias:

- Teniendo como premisa la relación existente con los Graduados de la Institución, por medio de la prestación de servicios que permiten el contacto permanente entre la Institución y el Graduado, involucramos también a su familia en las actividades con el fin de hacer más integral el acercamiento hacia la Institución.

Adicionalmente, se ha encontrado que una proporción significativa de graduados del Politécnico continúa su proceso de formación académica. Los datos indican que al menos 98 graduados actualmente cursan un nuevo programa de pregrado, destacándose egresados de programas como Tecnología Industrial, Técnico Profesional en Programación de Sistemas de Información, Tecnología en Gestión Pública, Tecnología en Construcciones Civiles, Tecnología en Costos y Auditoría, Tecnología en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Tecnología Agropecuaria, Tecnología en Sistematización de Datos.

Entre las estrategias empleadas para mantener el contacto con los egresados destacan: las Redes sociales y plataformas digitales (como Facebook, Instagram y LinkedIn), donde se comparte

contenido atractivo y de interés; envío de campañas a través de correos electrónicos institucionales; boletines informativos que ofrecen detalles sobre actividades en curso y de provecho para los egresados; Actualización constante de la página web de la institución, que proporciona información clara sobre actividades de bienestar.

3.12.3. Característica 38: Relación de los egresados con la institución

La inclusión de los graduados en actividades relacionadas con la actividad académica, la investigación y la extensión, permite mayores avances en los campos científico y académico; ya que su experiencia en el ámbito laboral puede aportar significativamente para complementar los procesos de formación de futuros profesionales. Asimismo, el contacto continuo con los egresados permite estrechar los lazos con entidades, tanto públicas como privadas, para viabilizar el acceso del estudiantado y complementar sus conocimientos aterrizados al área práctica.

La retroalimentación de los egresados es fundamental para la actualización y mejora continua de los programas académicos, asegurando su pertinencia y alineación con las necesidades del sector y la evolución del mercado laboral. En el caso del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, se han implementado diversas estrategias para fortalecer esta interacción:

- Oficina de Graduados: Esta dependencia se encarga de diseñar, desarrollar y evaluar estrategias que permitan una interacción permanente entre la institución y sus egresados, facilitando canales de comunicación directos y ofreciendo plataformas para el intercambio de información.
- Participación en procesos de autoevaluación: Los egresados aportan en la planificación y seguimiento de actividades relacionadas con el registro calificado y la acreditación en alta calidad de los programas académicos, contribuyendo con su experiencia y conocimientos al fortalecimiento institucional.
- Participación en cuerpos colegiados: Los Graduados participan con representación en el Consejo Directivo, Los Consejos de Facultad y los Comités Curriculares, logrando un proceso de retroalimentación permanente que permita conocer de primera voz las problemáticas del entorno laboral y su ejercicio profesional, mejorando los contenidos curriculares en concordancia con las demandas del sector productivo, que pueden ser el insumo para la formulación de nueva oferta académica de las Facultades (formación de posgrado y cursos de actualización)

Estas acciones reflejan el compromiso del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en integrar las perspectivas y sugerencias de sus egresados para mantener programas académicos

actualizados y relevantes, que respondan eficazmente a las dinámicas del mercado laboral y contribuyan al desarrollo profesional de sus estudiantes.

A continuación se relacionan algunos aportes de los graduados en el contexto nacional e internacional con impacto en la institución:

Facultad de Educación Física Recreación y Deportes

- Desarrollo de programas y proyectos: 1) Los egresados participan activamente en la creación y ejecución de programas de actividad física y deporte en comunidades locales, escuelas y organizaciones, promoviendo estilos de vida saludables. 2) Contribuyen, igualmente, a la gestión y administración de instalaciones deportivas y recreativas, mejorando el acceso y la calidad de los servicios para la población.
- Formación y educación: 1) Muchos egresados se desempeñan como educadores físicos, entrenadores y preparadores físicos en instituciones educativas y clubes deportivos de la región, formando a las futuras generaciones de deportistas y promoviendo la actividad física desde edades tempranas. 2) Participan en la capacitación de profesionales del deporte y la recreación, compartiendo sus conocimientos y experiencias.
- Investigación y consultoría: 1) Realizan investigaciones sobre temas relacionados con la actividad física, el deporte y la recreación, generando conocimiento relevante para el desarrollo de políticas y programas en la región. 2) Ofrecen servicios de consultoría a organizaciones deportivas y recreativas, asesorándolas en la planificación y gestión de sus actividades.
- Participación en eventos deportivos y académicos: 1) Algunos egresados se destacan como deportistas de alto rendimiento, representando a Colombia en competencias nacionales e internacionales. 2) Participan en congresos, seminarios y otros eventos académicos, presentando sus investigaciones y compartiendo sus experiencias con profesionales de todo el mundo.
- Desarrollo de proyectos de investigación: 1) Contribuyen a la generación de conocimiento científico en el campo de la educación física, el deporte y la recreación, publicando artículos en revistas especializadas y participando en proyectos de investigación a nivel nacional e internacional.
- Colaboración con organizaciones internacionales: 1) Algunos egresados trabajan en organizaciones internacionales relacionadas con el deporte y la actividad física, contribuyendo al desarrollo de programas y políticas a nivel global.

Facultad de Comunicación Audiovisual

- Publicaciones: Los egresados han participado en la publicación de artículos académicos en revistas indexadas y otros medios, sobre comunicación organizacional, estudios de audiencias televisivas en Medellín, y estrategias de comunicación desde sistemas abiertos.
- Proyectos de investigación: participación en diversos proyectos de investigación y creación artística, algunos de ellos asociados con instituciones importantes como Proantioquia, Pintuco, Bancolombia, entre otros.
- Participación en conferencias y talleres: Se realiza un evento anual denominado ACREDITATON, donde los egresados comparten experiencias con estudiantes y profesores, lo cual facilita la transferencia de conocimiento y experiencias profesionales.

Facultad de Ciencias Agrarias

- Desarrollo de la Investigación: El desarrollo de la investigación en la institución se fundamenta en una estrecha colaboración con sus egresados, quienes juegan un papel activo en la promoción de la investigación científica y tecnológica. Por ejemplo, el Semillero de Investigación en Biotecnología Animal GIBA, coordinado por una egresada, junto a otros graduados que impulsan proyectos y publicaciones que enriquecen el conocimiento en áreas de Biotecnología Animal y Producción Animal. Adicionalmente, los egresados desempeñan labores como docentes, investigadores y líderes en conferencias y talleres, trabajan de manera cooperativa entre la universidad pública y privada. Un caso destacado es el proyecto "Hoteles para abejas", que ha generado un impacto significativo en la concientización sobre la conservación de polinizadores en comunidades rurales, llegando incluso a ser noticia a nivel nacional.
- Impacto en la Extensión y Desarrollo Regional: Iniciativas colaborativas como la EPSEA y los Conversatorios Territoriales Participativos, liderados por egresados, facilitan la transferencia del conocimiento y la inserción laboral de nuevos profesionales en el sector. Esto no solo beneficia a las comunidades locales al impulsar prácticas sostenibles y agroecológicas, sino que también demuestra el compromiso de la institución con el desarrollo regional.
- Visibilidad y Alianzas Estratégicas a Nivel Internacional: La participación de egresados en proyectos internacionales y en la representación de la institución en eventos globales, como lo evidencian casos en el sector porcino y en la agroindustria, amplía el alcance de la institución.
- Contribuciones Culturales y de Extensión: Las actividades culturales y de extensión organizadas en colaboración con egresados, como la EPSEA del Poli, han generado un espacio de vinculación clave entre la universidad y la comunidad. Con más del 85% de los

extensionistas siendo graduados de la Facultad de Ciencias Agrarias, este proyecto colaborativo ha abierto cabida a una amplia participación laboral y formativa.

Facultad de Ciencias y Educación

Las reuniones que se han tenido con los graduados del programa de Tecnología en Química Industrial y de Laboratorio han puesto como manifiesto la necesidad de los egresados de continuar sus estudios con el objetivo de obtener títulos profesionales y posgraduales. En este sentido, desde el programa se adelantaron convenios de cooperación con el ITM y con la Universidad EAFIT con el objetivo de promover mecanismos que permitan a los y las egresadas del programa puedan continuar sus estudios de profesionalización en Química Industrial (para el caso del ITM) y en Ingeniería de procesos (Para el caso de la Universidad EAFIT). En ambos casos los egresados cuentan con un reconocimiento importante de los cursos vistos en el programa y, para el caso de la Universidad EAFIT, la posibilidad de acceder a descuentos importantes tanto en la matrícula y en la homologación de cursos.

Para la medición de la percepción sobre el funcionamiento y aplicación de un portafolio de servicios que presta la institución para facilitar la incorporación de los egresados al ámbito laboral, se dirigieron tres preguntas a una muestra de 985 participantes entre directivos, egresados, empleados y profesores. Los resultados muestran que una proporción significativa de los participantes reconoce la existencia (63,65%) y pertinencia (62,64%) del portafolio de servicios que la institución ofrece para facilitar la inserción laboral de sus egresados. No obstante, solo el 52,99% lo considera suficiente, y se observa una notable proporción de respuestas en neutralidad, especialmente en este último aspecto (36,65%), lo cual indica áreas de mejora tanto en la visibilidad como en la efectividad de dichos servicios. Estas apreciaciones evidencian la necesidad de fortalecer la articulación entre la formación académica y las oportunidades del entorno laboral, así como de diversificar, actualizar y promocionar de manera más efectiva los servicios ofrecidos a los egresados. Las acciones institucionales derivadas de este análisis deben orientarse a consolidar un portafolio más robusto, accesible y alineado con las demandas del mercado laboral, contribuyendo así al éxito profesional y la empleabilidad de los graduados.

En relación con la apreciación de la comunidad académica sobre la aplicación de mecanismos disponibles en la institución para la interacción con sus egresados, y los aportes de estos a la cualificación de las diferentes labores institucionales, se dirigieron cuatro preguntas a una muestra de 985 participantes, entre directivos, egresados y profesores. Los resultados indican que la comunidad académica reconoce en buena medida la existencia (64,37%) y pertinencia (59,59%) de dichos mecanismos. Sin embargo, se evidencia una percepción menos favorable respecto a su

suficiencia (52,08%) y a su efectividad para propiciar aportes significativos en los ámbitos formativo, académico, docente, científico, cultural y de extensión (55,84%). Además, los altos niveles de neutralidad, superiores al 33% en la mayoría de los ítems, reflejan una limitada apropiación y visibilidad de estos mecanismos por parte de los actores institucionales.

Estas apreciaciones plantean la necesidad de revisar y fortalecer las estrategias de vinculación con los egresados, promoviendo su participación activa y sistemática en los procesos institucionales. Las acciones que se emprendan deben orientarse a consolidar canales de comunicación más efectivos, diseñar espacios de colaboración permanente y reconocer el valor estratégico de los egresados como aliados en la mejora continua de la calidad educativa y la proyección social de la institución.

Tabla 94. Resultados de la valoración del Factor 12

Factor y Características	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 12. Comunidad de egresados	**8**	**3,88**	**77,65**	**Se cumple aceptablemente**
Característica 36: Seguimiento a egresados	33,40	4,12	82,33	Se cumple en alto grado
Característica 37: Egresados y programas académicos	33,30	3,65	73,00	Se cumple aceptablemente
Característica 38: Relación de los egresados con la institución	33,30	3,88	77,60	Se cumple aceptablemente

Fuente: Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Calidad del Factor 12

Fortalezas

Se destaca la existencia de una Oficina de Graduados con funciones definidas, que lidera la relación institucional con los egresados y gestiona un programa estructurado para su atención. Igualmente, se ha fortalecido la base de datos institucional, mejorando la actualización de la información, lo cual ha facilitado una comunicación más eficiente con los graduados y ha permitido identificar una demanda activa de servicios. A ello se suma la existencia de una política de egresados vigente desde 2017, con lineamientos claros y articulados con la misión institucional, así como un sistema de información que, aunque susceptible de optimización, contribuye al seguimiento y evaluación periódica de trayectorias profesionales y académicas.

Se evidencia la generación de espacios de participación, estrategias de retroalimentación desde los graduados hacia la institución, y vínculos con el entorno regional y nacional, lo que demuestra una intención institucional clara de proyectar a sus egresados como actores relevantes del desarrollo territorial.

Se destaca la existencia y uso sistemático de herramientas tecnológicas como Polidinámico, que permiten el seguimiento actualizado de los egresados, así como la integración de una bolsa de empleo institucional que dinamiza la relación con el sector productivo, fortalece la intermediación laboral y consolida un banco de hojas de vida que potencia la empleabilidad de los graduados. Así mismo, se han estructurado mecanismos formales como encuestas de inserción laboral, análisis de desempeño e informes periódicos que sirven como insumos clave para la toma de decisiones académicas y administrativas, reforzando el principio de mejora continua y pertinencia de los programas ofrecidos.

La articulación entre la Oficina de Graduados y las diferentes unidades académicas y administrativas ha favorecido el diseño de actividades conjuntas que promueven la participación activa de los egresados en espacios de formación continua, eventos institucionales, redes profesionales y procesos de evaluación institucional, fortaleciendo su sentido de pertenencia y la conexión de la Institución con el entorno social, económico y territorial.

Entre las principales fortalezas identificadas se destaca la consolidación de una oferta académica diversa, pertinente y flexible, que incluye programas de educación continua, diplomados, especializaciones y posgrados que responden a las necesidades de formación actual del entorno. Se reconoce, además, que algunas facultades han avanzado en procesos de innovación curricular que consideran la voz de los graduados, y que existe una comunidad activa de egresados con la cual se mantiene un vínculo estratégico a través de esfuerzos conjuntos con la Oficina de Graduados.

Se reconoce, además, que los egresados han tenido un impacto visible en sectores como el deporte, la innovación, el emprendimiento y el desarrollo productivo, consolidándose como referentes por su trayectoria y logros. En especial, los profesionales formados en áreas relacionadas con la cultura física han logrado un reconocimiento destacado que fortalece la proyección institucional.

Oportunidades de mejora

Es fundamental mejorar la divulgación de la política de egresados y fomentar una mayor apropiación por parte de toda la comunidad académica. Así mismo, se identifican oportunidades para robustecer

la continuidad operativa de la Oficina de Graduados, reduciendo la rotación de personal, asegurando la custodia de la información histórica y consolidando procesos de apoyo transversal con las facultades.

Se hace necesario potenciar estrategias de vinculación sostenida con los egresados, tales como la participación en semilleros de investigación, proyectos de extensión, encuentros académicos y mecanismos de consulta y representación, para afianzar su sentido de pertenencia y fortalecer el principio de corresponsabilidad entre la institución y su comunidad graduada.

Se identifica la necesidad de optimizar y estandarizar las metodologías para la evaluación de impacto, lo cual permitirá medir con mayor precisión el efecto de la formación institucional en los contextos profesionales, sociales y regionales. Así mismo, se requiere fortalecer la interoperabilidad del sistema de información, garantizando accesos seguros, usabilidad adecuada y articulación con los sistemas de las facultades, para una gestión más integrada y orientada a resultados.

Se requiere continuar diversificando la oferta formativa para graduados, especialmente en áreas emergentes o de alta demanda sectorial, así como el fortalecimiento de estrategias de promoción y fidelización, que aseguren una mayor cobertura e impacto de las iniciativas. Igualmente, se requiere seguir fortaleciendo la articulación entre la Oficina de Graduados y las Facultades, de modo que los insumos generados desde el contacto con los egresados se integren eficazmente en los procesos de análisis de pertinencia, rediseño curricular y evaluación de resultados de aprendizaje.

Se requiere fortalecer la sistematización y trazabilidad de la participación de los egresados en los distintos espacios académicos y decisionales. La generación de informes claros y basados en evidencias, el desarrollo de instrumentos de seguimiento con criterios objetivos y la promoción de actividades conjuntas que propicien una vinculación activa y sostenida, son elementos fundamentales para escalar el nivel de cumplimiento de este componente.

Se identifica la necesidad de fortalecer los sistemas de seguimiento y visibilización del impacto profesional de los graduados, así como de diseñar y aplicar instrumentos robustos que permitan evaluar de manera sistemática sus contribuciones a la transformación curricular, al logro de los resultados de aprendizaje y a la pertinencia de los programas académicos. Asimismo, es fundamental mejorar las estrategias de convocatoria, difusión y reconocimiento de experiencias significativas, que permitan integrar con mayor fuerza el aporte de los egresados en los procesos institucionales.

4. Juicio sobre la calidad Institucional - Valoración Global

Una vez finalizado el proceso de Autoevaluación Institucional se logra evidenciar que, de manera global la institución tiene un **nivel de cumplimiento en alto grado,** en relación con los Factores y Características expresadas en el modelo de Acreditación en Alta Calidad del Acuerdo CESU 02 de 2020. Aunque se han identificado diversas oportunidades de mejora, se reconoce que la institución posee también un conjunto de fortalezas que ratifican su esfuerzo continuo por lograr altos estándares de calidad. En tal sentido, se considera que la Institución tiene el mérito y los logros suficientes para conservar su reconocimiento como Institución Acreditada en Alta Calidad, y se compromete a continuar trabajando de manera contundente en los aspectos por mejorar.

El resultado de este proceso evidencia que, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en cumplimiento de su misión institucional, continúa enfocando esfuerzos en lograr el mejoramiento continuo y ratifica su compromiso con la Educación Superior de calidad. A continuación se presenta el resultado del ejercicio de autoevaluación para cada factor y el resultado global. Posteriormente, se presentarán las principales fortalezas y oportunidades de mejora encontradas y el juicio explícito de la calidad de la Institución.

Tabla 95. Resultado de la autoevaluación por Factor

Factor	Ponderación Asignada	Valor Alcanzado	Porcentaje Alcanzado	Nivel Alcanzado
Factor 1. Identidad institucional	9	4,26	85,28%	Se cumple en alto grado
Factor 2. Gobierno institucional y transparencia	8	4,4	88,07%	Se cumple en alto grado
Factor 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional	8	4,06	81,21%	Se cumple en alto grado
Factor 4. Mejoramiento continuo y autorregulación	8	4,21	84,18%	Se cumple en alto grado
Factor 5. Estructura y procesos académicos	9	4,07	81,48%	Se cumple en alto grado
Factor 6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno	8	4,07	81,47%	Se cumple en alto grado
Factor 7. Impacto social	9	3,9	78,05%	Se cumple aceptablemente
Factor 8. Visibilidad nacional e internacional	8	3,88	77,63%	Se cumple aceptablemente
Factor 9. Bienestar institucional	9	4,25	84,96%	Se cumple en alto grado
Factor 10. Comunidad de profesores	8	4,07	81,48%	Se cumple en alto grado
Factor 11. Comunidad de estudiantes	8	4,15	82,92%	Se cumple en alto grado
Factor 12. Comunidad de egresados	8	3,88	77,65%	Se cumple aceptablemente
Total	100	4,11	82,03%	Se cumple en alto grado

Fuente: Resultados del proceso de Autoevaluación Institucional -SAGA-, 2025.

Principales fortalezas Institucionales identificadas

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid tiene su Misión y Visión claramente formuladas, son de dominio público, y han sido presentadas a la comunidad académica en diferentes medios. Se reconoce que la misión expresa con fidelidad lo que la institución es, hace y proyecta, evidenciando un compromiso institucional sostenido con la formación integral, la innovación, la inclusión, la calidad académica y el impacto regional y nacional. La Misión es coherente con la naturaleza jurídica, identidad y tipología de la Institución, así como con su contexto territorial, social y cultural; y funciona como un eje articulador del Proyecto Educativo Institucional, que orienta las funciones sustantivas con un enfoque centrado en la equidad, la productividad, el desarrollo territorial y la transformación social.

La institución cuenta con Sistema de Planificación sólido, coherente y articulado con su Proyecto Educativo Institucional, que facilita el cumplimiento de las metas y los proyectos institucionales. Así mismo cuenta con una estructura de gobierno claramente definida y articulada, con instancias participativas y representativas de los diversos estamentos, lo cual asegura la gestión transparente. De igual manera, se reconoce la contribución activa de los diferentes órganos de gobierno a la construcción colectiva de políticas y lineamientos institucionales.

La Institución cuenta con un cuerpo docente diverso, altamente cualificado e idóneo para los objetivos de los programas académicos. Se reconoce la existencia de un estatuto profesoral actualizado y vigente, ajustado recientemente, que permite el reconocimiento institucional al mérito docente, expresado en mecanismos de ascenso estructurados, y en una relación coherente entre escalafón, la remuneración y la estabilidad laboral. Así mismo, la institución ha respaldado de forma decidida la cualificación de su planta docente, reflejada en una alta proporción de profesores con formación doctoral y en el apoyo a procesos de formación post-gradual. Se reconoce, además, la estabilidad laboral de docentes de tiempo completo y ocasionales, así como la permanencia de docentes de cátedra con trayectorias superiores a una década, lo cual aporta continuidad a los procesos académicos

La Institución cuenta con una oferta amplia y diversa de programas académicos, así como de estrategias y espacios para la formación cultural, deportiva e investigativa, que reflejan el compromiso institucional con una formación centrada en el desarrollo humano, social y profesional de los estudiantes. Así mismo, se reconoce la consolidación de espacios accesibles e inclusivos.

Se reconoce una respuesta positiva a las necesidades del mercado laboral, con programas académicos diseñados bajo criterios de pertinencia y con posibilidades de proyección a lo largo de la vida.

La Institución ha logrado el fortalecimiento progresivo de su sistema de investigación con visión aplicada y compromiso social, a través de la consolidación de lineamientos, estructuras operativas y mecanismos de apoyo para incentivar una investigación conectada con las realidades regionales y nacionales. Así mismo, se evidencia un impacto creciente en términos de producción intelectual, generación de nuevo conocimiento y aplicación práctica, con proyectos orientados a problemáticas sociales, productivas y territoriales. Se destaca la obtención de patentes nacionales e internacionales que evidencian el tránsito de la institución hacia un enfoque de innovación con resultados verificables; y el crecimiento de proyectos colaborativos que permiten acceder a recursos compartidos, enriquecer el capital científico y ampliar el espectro de beneficiarios de los desarrollos investigativos. Igualmente, se destaca la presencia activa de la Institución en regiones como Rionegro y Apartadó, donde ha desarrollado proyectos con impacto en áreas como salud, medio ambiente, cultura y emprendimiento, integrando a comunidades, empresas y entidades del sector público en procesos de co-creación e intervención.

La Institución cuenta con diversas alianzas estratégicas y convenios activos con instituciones nacionales e internacionales que fomentan la movilidad y la cooperación académica y científica; a la vez que cuenta con un Centro de Idiomas y un Centro de Comunicación y Lenguaje que promueven la formación en una segunda lengua. Así mismo, se reconoce el incremento en la participación de docentes y estudiantes en estrategias de movilidad y cooperación con resultados en producción académica y científica colaborativa, y en ejecución de proyectos de investigación conjuntos.

La Institución cuenta con un Sistema de Bienestar Institucional –SIBI- que se destaca por su cobertura integral, su capacidad de articulación con otras dependencias y su oferta diversa que incluye salud, cultura, deporte, acompañamiento psicosocial y formación complementaria. Las estrategias implementadas han fortalecido el sentido de pertenencia, el clima institucional, la formación integral y la permanencia de los estudiantes, logrando una participación activa y representativa de los diferentes grupos de interés.

La institución ha avanzado en la modernización tecnológica orientada hacia una educación superior de calidad y de vanguardia, a través de la adquisición de equipos, renovación de laboratorios, adquisición de aulas inteligentes y procesos de inmersión en el metaverso; así mismo, se reconoce

la existencia de una infraestructura física y tecnológica fortalecida, con mejoras en conectividad, dotación bibliográfica y plataformas tecnológicas de apoyo académico.

Se destaca el desempeño satisfactorio de los estudiantes en las pruebas Saber Pro y Saber TyT, como evidencia de los esfuerzos institucionales para el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la coherencia entre los perfiles de formación propuestos en los programas académicos y los niveles de competencia exigidos a nivel nacional. Estos logros evidencian un trabajo sistemático en el fortalecimiento de las capacidades académicas y profesionales del estudiantado, así como la consolidación de prácticas evaluativas que aportan al aseguramiento de la calidad.

La Institución ha desarrollado una arquitectura normativa y procedimental robusta para abordar de forma integral las situaciones asociadas a violencia y discriminación, destacándose la existencia de protocolos vigentes, rutas claras de atención, acciones de socialización, y la formalización de una dependencia específica para el tratamiento de violencias basadas en género (VBG). Esta estructura se acompaña de estrategias de prevención, canales de denuncia y seguimiento, así como del compromiso institucional en la consolidación de mecanismos orientados a la garantía de derechos y a la construcción de una cultura institucional fundamentada en la equidad y el respeto por la diferencia.

La Institución ha logrado un avance importante en la consolidación de una cultura institucional centrada en la mejora continua, la autorregulación y el principio de autocrítica como fundamentos para la transformación organizacional; así como en la participación activa de los estamentos institucionales en la formulación, actualización y seguimiento de lineamientos, lo cual refleja un compromiso colectivo con la gestión del cambio.

Principales oportunidades de mejora institucionales identificadas

Aunque el Estatuto General y el Proyecto Educativo Institucional, reflejan la naturaleza, la identidad y los objetivos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, y a su vez estos son coherentes con el sistema de planificación, la evolución de la institución y del mundo en los últimos años, demandan una revisión y actualización de dichas políticas en coherencia con las nuevas visiones, las nuevas tendencias y los nuevos contextos del ámbito educativo y del mundo. En ese sentido, el Modelo Educativo y el reglamento estudiantil también deben ser intervenidos, buscando que la proyección institucional incorpore las transformaciones institucionales recientes, los avances en desarrollo académico y organizacional, y los retos del contexto social, político, económico y tecnológico

Es necesario robustecer los mecanismos para la gestión del conocimiento y la comunicación institucional con el fin de lograr un mayor nivel de apropiación de las políticas, lineamientos y estrategias institucionales en todos los estamentos; con el fin de lograr una participación más significativa en las diferentes actividades y una mayor articulación entre los procesos académicos y los procesos administrativos de la institución. Así mismo, se requiere fortalecer la planeación del relevo generacional para evitar retrasos y afectaciones en el servicio.

Se requiere continuar con los esfuerzos institucionales dirigidos al incremento de la planta de docentes de tiempo completo (regulares y ocasionales), con el fin de impactar positivamente el desarrollo de las funciones misionales y el indicador de la relación entre docentes y estudiantes en todos los lugares de desarrollo. Así mismo, es necesario desarrollar mecanismos que permitan la aplicación más ágil de los ascensos, incentivos y bonificaciones dirigidos a dichos docentes.

Aunque la Institución cuenta con una amplia oferta de estrategias y servicios enfocados a la formación integral y al Bienestar de los diferentes grupos de interés, es necesario desarrollar mecanismos que permitan garantizar una mayor participación de los estudiantes de programas en modalidades no presenciales, los estudiantes de regiones y los estudiantes de posgrado. Así mismo, se debe continuar con los esfuerzos para sostener e incrementar la participación de los diferentes grupos de interés. Esta diversificación y fortalecimiento de la oferta de bienestar y de formación integral debe ir acompañada del fortalecimiento de las políticas institucionales, la infraestructura física y tecnológica, los recursos humanos, y la apropiación de las Nuevas Tecnologías Educativas.

Aunque existen estructuras y órganos colegiados para la toma de decisiones, es necesario crear mecanismos que permitan incrementar la participación activa de actores internos y externos, especialmente en procesos de planeación y rendición de cuentas, como lo exigen los principios de gobernanza democrática y transparencia. Esto permitirá fortalecer las dinámicas institucionales hacia una toma de decisiones más dialogadas y constructivas, con mayor apropiación colectiva y reducción de tensiones internas.

Aunque se han realizado inversiones significativas en materia de renovación y adquisición de medios educativos e infraestructura física y tecnológica, se requiere fortalecer la ejecución y seguimiento de los planes de mantenimiento preventivo y renovación, que garanticen continuidad operativa y eviten la obsolescencia de los recursos. En este orden de ideas, se plantea la necesidad de involucrar más activamente a las unidades académicas y administrativas en el diagnóstico, apropiación y sostenibilidad de los recursos. Así mismo, se identifica la necesidad de robustecer los

sistemas de información para el registro y análisis del uso de los espacios, optimizando su planificación y adecuación.

Se requiere continuar fortaleciendo la estabilidad y proyección financiera de la institución; así como las acciones destinadas a la disminución progresiva del déficit, el incremento de la base presupuestal, la diversificación de las fuentes de financiamiento con ingresos externos sostenibles y la consolidación de esquemas de generación de ingresos fijos adicionales que mitiguen la dependencia de recursos limitados. Así mismo, es necesario optimizar los mecanismos de comunicación interna para divulgar de forma clara y oportuna la situación financiera, fomentando una cultura institucional de transparencia y corresponsabilidad.

Aunque el Consejo Directivo aprobó un incremento en el presupuesto destinado a investigación en la institución, se identifica la necesidad de continuar en los esfuerzos por incrementar dichos recursos, buscando impactar positivamente asuntos relacionados con infraestructura para semilleros, acceso a bases de datos científicas, software especializado y tecnologías emergentes como inteligencia artificial y análisis de datos. Adicionalmente, es necesario avanzar en la sistematización, clasificación y documentación rigurosa de los productos generados, evitando la pérdida de información y garantizando la trazabilidad de los resultados.

Es necesario continuar desarrollando acciones para sostener y mejorar la clasificación de los grupos y los investigadores de la institución en el SNCTeI, así como la producción académica y científica, y la divulgación de los productos y resultados de la actividad investigativa.

Se requiere diversificar los espacios de capacitación del personal docente y administrativo, incorporando metodologías activas y formatos innovadores que incentiven la participación y promuevan el diálogo entre pares y la construcción de saber pedagógico institucional. Así mismo, se recomienda incrementar la oferta de formación para los docentes en temas relacionados con lo pedagógico, priorizando temáticas actuales, aplicables y alineadas con las necesidades de los programas académicos. Adicionalmente, es necesario generar procesos de reflexión pedagógica de mayor impacto, que integren las voces de los docentes y permitan retroalimentar los programas, enriquecer la docencia, innovar en los modelos de enseñanza y responder de forma proactiva a las transformaciones del entorno educativo.

Aunque la Institución ha logrado diversificar sus canales y mecanismos de comunicación dirigidos a públicos internos y externos, es necesario seguir trabajando en mecanismos más ágiles y segmentados que permitan generar un mayor impacto. Así mismo, se deben fortalecer los mecanismos de evaluación y seguimiento del impacto y efectividad de dichas estrategias.

Adicionalmente, se recomienda avanzar en acciones pedagógicas, comunicativas y estratégicas que traduzcan la identidad institucional en prácticas cotidianas significativas, visibles en la cultura organizacional. Se considera indispensable fortalecer los procesos de formación, sensibilización y compromiso institucional en torno a la autorregulación como práctica organizacional.

Aunque la Institución cuenta con Planes de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional y de Programas que permiten orientar mejoras significativas, y dichos planes cuentan con mecanismos de seguimiento permanente; es necesario optimizar la priorización y suficiencia de recursos financieros asignados para la ejecución de las acciones allí consignadas. Así mismo, se requiere continuar fortaleciendo el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad – SIAC- para el logro de una cultura de mejoramiento continuo más sólida y con indicadores más claros que faciliten el seguimiento permanente y la toma de decisiones institucionales. Adicionalmente, se recomienda avanzar en la automatización y digitalización de los procedimientos, con el fin de hacer más eficientes los flujos de información, mejorar la trazabilidad de los procesos, reducir tiempos operativos y asegurar el cumplimiento de requisitos internos y externos.

Aunque la Institución cuenta con diversos sistemas de información que facilitan el reporte y organización de la información generada por las áreas académicas y administrativas, se requieren mecanismos que permitan integrar y sistematizar los datos, con el fin de facilitar el análisis oportuno, fortalecer el seguimiento y facilitar la gestión basada en evidencia. Así mismo, se requiere fortalecer identificación y medición de los impactos logrados a través de la gestión institucional en diferentes ámbitos como la docencia, la investigación, la proyección social, el bienestar, los graduados, entre otros.

Se requiere insistir en un aprovechamiento más estratégico de las redes y convenios internacionales para potenciar la movilidad, la cooperación académica y científica y la co-creación de soluciones con valor contextual. Así mismo, se requiere la creación de mecanismos y estrategias orientadas garantizar una participación más representativa, sostenible y equitativa de la comunidad académica en las estrategias de la política de internacionalización; y el fortalecimiento en los mecanismos para el reporte oportuno de resultados, y garantizar la trazabilidad de las actividades realizadas.

Es necesario consolidar estrategias que no solo incentiven el estudio de una segunda lengua, sino que promuevan su uso efectivo en contextos académicos y administrativos, lo cual demanda una transformación cultural y metodológica que incluya prácticas bilingües en la cotidianidad institucional. En segundo lugar, la oferta y ejecución de programas de multilingüismo deben ser ampliadas y diversificadas, contemplando enfoques flexibles y recursos que faciliten la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa.

Se hace necesario potenciar estrategias de vinculación sostenida con los egresados, tales como la participación en semilleros de investigación, proyectos de extensión, encuentros académicos y mecanismos de consulta y representación, para afianzar su sentido de pertenencia y fortalecer el principio de corresponsabilidad entre la institución y su comunidad graduada.

Se requiere fortalecer la sistematización y trazabilidad de la participación de los egresados en los distintos espacios académicos y decisionales; la generación de informes claros y basados en evidencias; el desarrollo de instrumentos de seguimiento con criterios objetivos y la promoción de actividades conjuntas que propicien una vinculación activa y sostenida de dicho grupo de interés.

5. Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional

Se anexa Plan de Mejoramiento y Mantenimiento Institucional actualizado, incorporando acciones relacionadas con los resultados del presente informe de Autoevaluación Institucional.