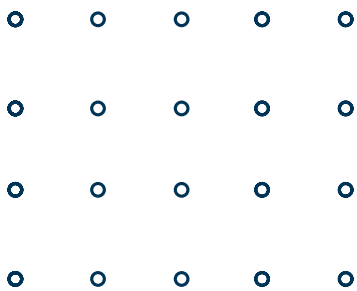


INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024



SOMOS DIFERENTES,
SOMOS POLI.
SOMOS PAÍS.



CONTENIDO

JUAN FERNANDO MONTAÑEZ MARCIALES
Rector

MARTHA LUCÍA BAHAMÓN JARA
Vicerrectora Académica

WILSON MANUEL MANTILLA VELASCO
Vicerrector del Estudiante

LUCIA SOLANO FELIZZOLA
Vicerrectora de Crecimiento

GUSTAVO ANTONIO MENDIETA GONZÁLEZ
Vicerrector Administrativo y Financiero

JAIME ALBERTO SARMIENTO MARTÍNEZ
Secretario General

LILIANA CONSUELO BERNAL HIGUERA
Gerente de Planeación y Gestión Institucional

SARA MARÍA ARAUJO CASTRO
Gerente de Talento Humano y Comunicaciones

ADRIANA LUCÍA ÁNGEL CUARTAS
Gerente de Educación Virtual

ÉDGAR EDUARDO GUALTEROS RINCÓN
Gerente Sede Medellín

DECANOS

DEISY DE LA ROSA DAZA
Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad

CARLOS AUGUSTO GARCÍA LÓPEZ
Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad

RAFAEL ARMANDO GARCÍA GÓMEZ
Facultad de Ingeniería, Diseño e Innovación

ELABORACIÓN DEL INFORME
Líderes de las unidades y los procesos de la Institución

ESTRUCTURACIÓN Y REVISIÓN DEL INFORME

LILIANA CONSUELO BERNAL HIGUERA
Gerente de Planeación y Gestión Institucional

EQUIPO GERENCIA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN INSTITUCIONAL

Cualquier inquietud o duda sobre este documento, por favor comuníquese al correo lbernal@poligran.edu.co

CORRECCIÓN DE ESTILO

CÉSAR FELIPE JEREZ SASOQUE
ANA MILENA CORTÉS MONCADA

DISEÑO EDITORIAL

ANA MILENA CORTÉS MONCADA
Directora Agencia Trompo

EQUIPO CREATIVO AGENCIA TROMPO

MAQUETACIÓN

DANIELA AMADO ARDILA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

Calle 57 3 - 00 este
PBX: (+57) 1 745 5555
Bogotá, D.C., Colombia

POLI.EDU.CO
2025



MENSAJE DEL RECTOR A LOS GRUPOS DE INTERÉS _____ 06

ACERCA DEL INFORME _____ 07

MATERIALIDAD _____ 08

1. IDENTIDAD INSTITUCIONAL _____ 14

1.1. Historia del Poli _____ 15

1.2. Arquitectura Organizacional _____ 16

1.3. Órganos de Gobierno _____ 16

1.4. Órganos de participación institucional _____ 17

1.5. Grupos de interés _____ 18

1.6. Estructura Académica-Administrativa _____ 18

1.7. Estructura por procesos _____ 20

1.8. Proyecto educativo institucional _____ 22

1.9. Facultades y Escuelas _____ 23

1.10. Portafolio de programas académicos _____ 23

1.11. Sedes _____ 29

1.12. PDI 2022-2026 _____ 32

1.12.1. Misión _____ 32

1.12.2. Visión _____ 32

1.12.3. Principios _____ 33

1.12.4. Valores Poli _____ 33

1.12.5. Líneas y objetivos estratégicos _____ 34

1.12.6. Direccionamiento estratégico _____ 36

1.12.7. Mejora continua institucional _____ 40

1.12.8. POLISIGS (Sistema Integrado de Aseguramiento y Gestión para la Sostenibilidad) _____ 41

1.12.9. Plan de mejoramiento _____ 43

2.	LÍNEA ESTRATÉGICA DE CALIDAD	50
2.1.	Objetivo estratégico: asegurar la alta calidad a nivel institucional	51
2.1.1.	Aseguramiento de la calidad	52
2.1.2.	Gestión profesoral	54
2.1.3.	Investigación, innovación y creación	61
2.1.4.	Visibilidad nacional e internacional	72
2.1.5.	Eventos académicos	75
2.1.6.	Consultorías y asesorías	76
2.1.7.	Reconocimientos	78
2.1.8.	Convenios	78
2.1.9.	Implementación del CREA	79
2.2.	Objetivo estratégico: fortalecer la oferta educativa y la innovación curricular	91
2.2.1.	Oferta de programas académicos	91
2.2.2.	Gestión, evaluación e innovación curricular	94
2.2.3.	Unidad de educación virtual	97
3.	LÍNEA ESTRATÉGICA DE EXPANSIÓN	102
3.1.	Objetivo estratégico: crecer con compromiso social	103
3.1.1.	Población estudiantil	103
3.1.2.	Centros de servicio universitario	106
3.1.3.	Comunicación y posicionamiento estratégico	110
4.	LÍNEA ESTRATÉGICA DE EDUCACIÓN PARA TODA LA VIDA	122
4.1.	Objetivo estratégico: incursionar en los niveles de educación media y de educación para el trabajo y el desarrollo humano	123
4.1.1.	Avance del proyecto creación de la institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano en alianza con Cafam	123
4.1.2.	Avance del proyecto de creación del colegio en modalidad semipresencial en alianza con Cafam	124
4.2.	Objetivo estratégico: impulsar y potenciar la educación continua	124
4.2.1.	Educación para toda la vida	125
4.2.2.	Servicios corporativos	126
4.2.3.	Opción de grado	127

5.	LÍNEA ESTRATÉGICA DE EXPERIENCIA	130
5.1.	Objetivo estratégico: garantizar una experiencia significativa y de valor agregado a la comunidad Poli	131
5.1.1.	Modelo de experiencia institucional	131
5.1.2.	Servicio	136
5.1.3.	Permanencia	138
5.1.4.	Bienestar universitario: un pilar en el desarrollo humano integral	144
6.	LÍNEA ESTRATÉGICA DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	154
6.1.	Objetivo estratégico: contar con un equipo humano feliz y apasionado, que trabaja de forma colaborativa para alcanzar las metas institucionales	155
6.1.1.	Gestión y desarrollo del talento humano	155
6.1.2.	Seguridad y salud en el trabajo	169
6.2.	Objetivo estratégico: asegurar una arquitectura tecnológica centrada en la experiencia de la comunidad educativa	174
6.2.1.	Gestión de la tecnología y la innovación digital	174
6.3.	Objetivo estratégico: fortalecer la gestión por procesos y la toma de decisiones basada en el análisis de los datos	181
6.3.1.	Fortalecimiento de la cultura de planeación y gestión	181
6.3.2.	Gestión de la calidad	183
6.3.3.	Gestión del riesgo	187
6.3.4.	Gestión de auditoría interna	190
6.3.5.	Datos y analítica	190
6.3.6.	Gestión de la infraestructura física	191
7.	LÍNEA ESTRATÉGICA DE SOSTENIBILIDAD	194
7.1.	Objetivo estratégico: promover una cultura de optimización de los recursos financieros como apalancadora de la estrategia	195
7.1.1.	Desempeño económico	195
7.1.2.	Gestión de abastecimiento	197
7.2.	Objetivo estratégico: contribuir a la inclusión, la proyección social y al cuidado del medio ambiente	197
7.2.1.	Desempeño social	197
7.2.2.	Desempeño ambiental	218

MENSAJE DEL RECTOR A LOS GRUPOS DE INTERÉS

QUERIDA COMUNIDAD:

En estos años en los que he tenido el honor de liderar esta hermosa Institución, lo más gratificante ha sido ser testigo de cómo transformamos vidas a lo largo del territorio colombiano, en un país que enfrenta enormes retos, donde la desigualdad y la falta de oportunidades siguen siendo realidades persistentes. En este contexto, nuestro compromiso con brindar educación pertinente y de calidad se hace cada vez más urgente y necesario.

Como parte de este compromiso con nuestra comunidad, hoy quiero presentarles el Informe de Sostenibilidad Anual, en el que, de manera transparente, damos cuenta de la gestión realizada, y que está enmarcada en las líneas estratégicas del PDI (Plan de Desarrollo Institucional) correspondientes al periodo 2024. Este ha sido un año lleno de desafíos, de retos y de logros gratificantes, frutos del verdadero significado del liderazgo colectivo, del compromiso y la dedicación de cada uno de ustedes, profesores y equipo administrativo, quienes tienen un impacto positivo y directo en la experiencia de nuestros estudiantes, docentes, graduados y demás grupos de interés.

Gracias a este esfuerzo conjunto, hemos logrado avances relevantes en objetivos claves como la Acreditación Institucional, la autoevaluación y la construcción del Plan de Mejoramiento, que constituye un punto de partida fundamental para la proyección del PDI hacia 2030. Asimismo, se destacan la reforma curricular, la apertura de nuevos programas virtuales que llegan a fortalecer nuestra oferta de posgrados, el desarrollo integral de las personas y el cuidado del medio ambiente, con una gestión responsable de los recursos en favor de la sostenibilidad financiera del Poli. Todas estas acciones, entre otras, se detallan y se encuentran en el presente informe, evidenciando el arduo y satisfactorio trabajo realizado para brindar una experiencia significativa a nuestra comunidad.

Este camino nos recuerda la enorme responsabilidad que tenemos en nuestras manos: los sueños de miles de jóvenes y sus familias que confían en nosotros. Por ello, los invito a seguir transformando y fortaleciendo nuestra sociedad, con la firme convicción que la educación es el motor fundamental para el desarrollo y el progreso de nuestro país.

**SOMOS DIFERENTES,
SOMOS POLI.
SOMOS PAÍS.**



**JUAN FERNANDO
MONTAÑEZ MARCIALES**
Rector

ACERCA DEL INFORME

Han sido tres años desde la puesta en marcha, apropiación y despliegue del PDI 2022-2026, cuya misión es la transformación de vidas de manera positiva y ubica en el centro a los estudiantes, profesores y administrativos como principales actores de la comunidad. Para 2026, el Poli se proyecta como una institución universitaria global, reconocida por su alta calidad, líder en el acceso, permanencia y graduación en las distintas modalidades de formación, con experiencias de aprendizaje flexibles e innovadoras para toda la vida; dicha visión es apalancada en seis grandes líneas, cuatro centrales: Calidad, Expansión, Experiencia, Educación para toda la vida; y dos líneas que las enmarcan: Transformación organizacional en la base, en donde el cambio en la cultura, la gestión y la tecnología apalancan el cumplimiento de la estrategia, y Sostenibilidad en la parte superior cerrando el círculo. Todo esto nos permite un entendimiento claro de ser una institución que impacta a la sociedad y entiende su compromiso en el ámbito mundial, aportando a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) 2030 y evidenciando su desempeño desde los puntos de vista económico, ambiental y social.

Para la construcción del Informe de Sostenibilidad del Politécnico Grancolombiano 2024 se utilizaron como marco de referencia los Estándares de la Iniciativa de Reporte Global GRI (por sus siglas en inglés Global Reporting Initiative) y el PDI 2022-2026.

Cada línea estratégica del Plan de Desarrollo Institucional representa un capítulo y cada capítulo es desarrollado a través de la consolidación de la gestión y los logros alcanzados durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, permitiendo evidenciar de una manera transparente el avance e impacto que han generado en los grupos de interés y la contribución a los ODS aplicables, entendiendo también este informe como una estrategia de rendición de cuentas a los diferentes actores de la comunidad.



MATERIALIDAD

Se encuentra representada en aspectos relevantes que influyen en los grupos de interés y generan un impacto significativo social, ambiental o económico. Fueron identificados siete asuntos materiales en 2024 que se alinean con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

LÍNEA ESTRATÉGICA

CAPÍTULO

1

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

DESCRIPCIÓN

Presentación de la Institución, su historia, Modelo Organizacional, PEI, PDI 2022-2026, entre otros.

IMPACTO MEDIO

GRUPOS DE INTERÉS

- Estudiantes
- Asociaciones y graduados
- Colaboradores
- Proveedores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

TEMÁTICAS

- Historia del Poli
- Arquitectura organizacional
- Órganos de Gobierno
- Órganos de participación institucional
- Grupos de interés
- Estructura Académica-Administrativa
- Estructura por procesos
- PEI
- Facultades y Escuelas
- Portafolio de programas académicos
- Sedes
- PDI 2022-2026
- El Poli en cifras

ODS



CAPÍTULO

2

CALIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Asegurar la alta calidad a nivel institucional

DESCRIPCIÓN

El aseguramiento de la calidad a nivel institucional, apalancado en el Polisigs, contempla el mejoramiento continuo de los programas académicos y procesos institucionales con el fin de obtener la Acreditación Institucional de Alta Calidad para la sede Bogotá.

IMPACTO ALTO

- Estudiantes
- Asociaciones y graduados
- Colaboradores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Sector educativo

- Aseguramiento de la calidad
- Gestión profesoral
- Investigación, innovación y creación
- Visibilidad nacional e internacional
- Eventos académicos
- Consultorías y asesorías
- Reconocimientos
- Convenios
- CREA



OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la oferta educativa y la innovación curricular

DESCRIPCIÓN

El Poli ha sido líder en educación virtual en el país. La Institución ha impulsado el diseño y la innovación curricular, así como el desarrollo de programas en nuevas modalidades.

IMPACTO ALTO

- Estudiantes
- Asociaciones y graduados
- Colaboradores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

- Oferta de programas académicos
- Gestión, evaluación e innovación curricular
- Unidad de Educación Virtual



CAPÍTULO

3

EXPANSIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Creer con compromiso social

DESCRIPCIÓN

La expansión institucional considera la cobertura como una variable integral del sistema educativo, que se constituye en un desafío en la medida en que brinda oportunidades de acceso para transformar vidas de manera positiva a través de la educación.

IMPACTO ALTO

- Estudiantes
- Asociaciones y graduados
- Colaboradores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

- Población estudiantil
- Centros de Servicio Universitario
- Comunicación y posicionamiento estratégico
- Agencia Trompo



OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incursionar en los niveles de educación media y de educación para el trabajo y el desarrollo humano

IMPACTO MEDIO

DESCRIPCIÓN

Este objetivo busca ampliar el alcance del Poli y pasar de ser una institución enfocada en educación superior, a contar con una nueva oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación media, con la creación de un colegio.

- Estudiantes
- Asociaciones y graduados
- Colaboradores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

Educación para toda la vida



(4.3 - 4.4 - 4.5 - 4.6)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Impulsar y potenciar la educación continua

IMPACTO MEDIO

DESCRIPCIÓN

Con este objetivo, se espera que el Poli como institución universitaria al servicio de la sociedad, sea vanguardista en satisfacer las necesidades del sector empresarial.

- Estudiantes
- Asociaciones y graduados
- Colaboradores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

Servicios corporativos



(4.3 - 4.4 - 4.7)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantizar una experiencia significativa y de valor agregado a la comunidad

IMPACTO ALTO

DESCRIPCIÓN

En este objetivo se contemplan principalmente los aspectos que permiten abordar la experiencia desde una perspectiva amplia, que contempla el diseño y la implementación del Modelo de Experiencia Institucional, la satisfacción en el servicio, la permanencia, y la innovación en el Modelo de Bienestar Universitario.

- Estudiantes
- Asociaciones y graduados
- Colaboradores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

Modelo de Experiencia Institucional
Servicio
Permanencia
Bienestar Universitario



(3.5 - 3.7)



(5.6)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contar con un equipo humano feliz y apasionado, que trabaja de forma colaborativa para alcanzar las metas institucionales

IMPACTO ALTO

DESCRIPCIÓN

La pasión, la actitud consecuente y el logro de los objetivos enmarcados en un ambiente de cordialidad, realización personal y crecimiento que conducen a la felicidad, son elementos necesarios en el quehacer del talento humano.

- Colaboradores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

Gestión y desarrollo del talento humano
Seguridad y salud en el trabajo



(3.5 - 3.6 - 3.9 - 3.a)



(4.c)



(5.1 - 5.2 - 5.5)



(8.5 - 8.6 - 8.7 - 8.8)



(10.2 - 10.3 - 10.4)



(11.2 - 11.5)



(16.7)

+ + + + + + + + + + + + + + +

LÍNEA ESTRATÉGICA

CAPÍTULO 6

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Asegurar una arquitectura tecnológica centrada en la experiencia de la comunidad educativa

IMPACTO MEDIO

DESCRIPCIÓN

El aseguramiento del desarrollo y despliegue de la arquitectura tecnológica busca brindar la experiencia requerida para satisfacer las necesidades en pro del crecimiento institucional, apalancando el logro de la Acreditación de Alta Calidad y permitiendo que el Poli llegue a ser una universidad digital.

GRUPOS DE INTERÉS

- Estudiantes
- Colaboradores

TEMÁTICAS

Gestión de la tecnología y la innovación digital

ODS



OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la gestión por procesos y la toma de decisiones basadas en el análisis de datos

IMPACTO MEDIO

DESCRIPCIÓN

En este objetivo se contempla la ampliación del alcance del Polisigs que conlleva a rediseñar el Modelo de Procesos Institucionales, de tal manera que permita ser un habilitador de la estrategia; así como fortalecer la cultura de mejora continua, su articulación con la planeación estratégica, el SIAC y con alcance a los procesos y los programas académicos, todo esto, orientado a los estudiantes, profesores y administrativos como actores centrales del Plan de Desarrollo Institucional.

- Estudiantes
- Asociaciones y graduados
- Colaboradores
- Proveedores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

Fortalecimiento de la cultura de planeación y gestión
Gestión de la calidad
Gestión del riesgo
Gestión de auditoría interna
Datos y analítica



Gestión de la infraestructura física



OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover una cultura de optimización de los recursos financieros como apalancadora de la estrategia

IMPACTO ALTO

DESCRIPCIÓN

Desde el punto de vista de sostenibilidad financiera, hace referencia a la consecución de recursos de diferentes fuentes y al uso racional de los mismos, de tal manera que permita contar con presupuesto para inversión en pro del cumplimiento de las metas establecidas por línea estratégica, y del desarrollo de las labores misionales de la Institución.

- Estudiantes
- Colaboradores
- Proveedores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

Desempeño económico
Gestión de abastecimiento



CAPÍTULO 7

SOSTENIBILIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir a la inclusión, la proyección social y el cuidado del ambiente

IMPACTO ALTO

DESCRIPCIÓN

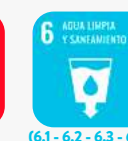
Velar porque las actividades que desarrolle la Institución tengan como fin principal la promoción del bienestar de la comunidad y la protección de los recursos naturales, aportando a la solución de los problemas sociales y ambientales por medio de procesos permanentes de interacción e integración con agentes y sectores sociales e institucionales, implementando alternativas respetuosas con el ambiente que permitan demostrar el desempeño ambiental y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

- Estudiantes
- Colaboradores
- Proveedores
- Órganos de gobierno y entes de vigilancia y control
- Entes gubernamentales y sociedad
- Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas)
- Sector educativo

Desempeño social
- Gestión de graduados
- Prácticas
- Monitorías
- Emprendimiento
- Huella Grancolombiana
- Gestión de la Responsabilidad Social



Desempeño Ambiental
- Energía
- Agua y efluentes
- Biodiversidad
- Emisiones
- Residuos
- Cultura de protección y cuidado del ambiente. Educación y comunicación ambiental



IDENTIDAD INSTITUCIONAL



1.1 HISTORIA DEL POLI

El Politécnico Grancolombiano, en adelante el Poli, fue fundado en 1980 como una institución tecnológica, atendiendo las necesidades de formación de talento humano para el sector productivo y de formación rápida para el desempeño laboral. Producto de la visión de sus fundadores, los doctores Jaime Michelsen Uribe y María Cristina Niño de Michelsen, y con el concurso de importantes empresas de los diferentes sectores productivos del país promulgaron la siguiente declaración:

“Los fundadores del Politécnico Grancolombiano impulsados por su fe en nuestra nación, convencidos de la necesidad de capacitar a nuestros compatriotas para que contribuyamos conjuntamente a mejorar los medios de nuestra vida social y seguros de que la educación enaltece y hace libre al hombre, han creado este centro de educación en el que prevalecerán los principios de la verdad, la igualdad y el respeto a todos los valores propios que nos distinguen, nacidos de las tradiciones de lo colombiano”.

El reconocimiento de la Personería Jurídica, expedida por el Ministerio de Educación Nacional y consignada en la Resolución No. 19349 del 4 de noviembre de 1980, da paso al inicio de las labores académicas como institución de educación superior, el 23 de marzo de 1981, bajo el carácter de institución tecnológica.

Con el objetivo de ampliar las oportunidades de formación para sus estudiantes del nivel profesional y posgradual, el Poli solicitó y obtuvo el reconocimiento como Institución Universitaria, por parte del Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución No. 8963 del 11 de septiembre de 1991. Tal reconocimiento vino acompañado de la reestructuración de los programas existentes y de la creación del ciclo profesional que permitieron la continuación de los estudios realizados por los graduados tecnólogos de la Institución, y abrieron las puertas para el ingreso de nuevos estudiantes. Por la misma época, el Poli inició la oferta de programas de especialización en diferentes áreas del saber.

En 1995, sus servicios se extendieron a la entonces denominada educación no formal o educación continua, con programas a la medida, estructurados con las empresas. A partir de la alianza con Whitney International University System en 2008, el Poli incorporó en sus procesos de formación las nuevas tecnologías digitales y se convirtió en una institución pionera en educación virtual en Colombia. Como miembro de la Red Ilumino, desde 2012, es uno de los centros de educación superior que hacen parte de esta red global.

En 2013, con el propósito de contribuir a la innovación de los procesos productivos de la región, inauguró su sede Medellín, una apuesta por programas pertinentes, acordes con las necesidades de la ciudad y del departamento.

Siete años más tarde, para 2020, se abren las puertas del City Campus en Bogotá, una sede centrada en la experiencia de la comunidad universitaria.

Así, en los últimos cuarenta y cuatro años el Poli ha transformado positivamente la vida de miles de jóvenes y adultos a través de la educación de calidad.

1.2 ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL

El Poli cuenta con el marco institucional y de gobierno corporativo necesario para adelantar sus actividades. Está fundamentado por el PEI (Proyecto Educativo Institucional), el PDI 2022-2026, la Política de Ética y Buen Gobierno, y los reglamentos internos que regulan sus distintas actividades. La Política de Ética y Buen Gobierno establece los principios, las políticas, las prácticas y las medidas de dirección, administración y control, orientados a instaurar, promover, fortalecer, reforzar y garantizar una cultura basada en actuaciones éticas, íntegras y transparentes, para asegurar que la comunidad educativa y las personas con las que tiene relación adopten estas prácticas, respondan y evidencien una gestión eficiente en cada una de las actividades desarrolladas.

1.3 ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los Órganos de Gobierno generan el direccionamiento de la Institución a nivel nacional, de conformidad con los estatutos que definen el alcance de las instancias de Gobierno y gobernabilidad del orden nacional, tanto en las sedes de Medellín y Bogotá, como para la oferta académica en las modalidades virtual y presencial, y los niveles de formación técnico, tecnológico, profesional, especialización y maestría.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto General, sus principales Órganos Colegiados de Gobierno son:

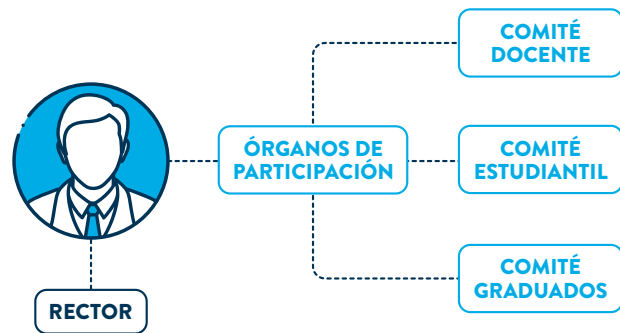


- **Consejo Superior:** este estamento vela por los principios, la tradición y el buen nombre de la Institución. Aprueba los presupuestos y las metas del Poli para el cumplimiento de su objeto social.
- **Consejo de Delegados:** aprueba las políticas institucionales, evalúa la pertinencia del desarrollo académico y administrativo, en coherencia con el PEI, los principios de Ley y de aquellos que definen los objetivos institucionales de la acción formativa como principio fundamental. Es de anotar que, el Representante de Graduados hace parte de este consejo en la calidad de invitado.
- **Consejo Académico:** es el órgano asesor proponente de las directrices académicas, pedagógicas y didácticas para el óptimo desarrollo de las funciones sustantivas en docencia, investigación y proyección social; así mismo, vela por el mejoramiento continuo de la calidad académica de la Institución.
- **Consejo Participativo:** propone y desarrolla políticas académicas tendientes al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y vela por el cumplimiento de los reglamentos Docente, Estudiantil y de Bienestar.

1.4 ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

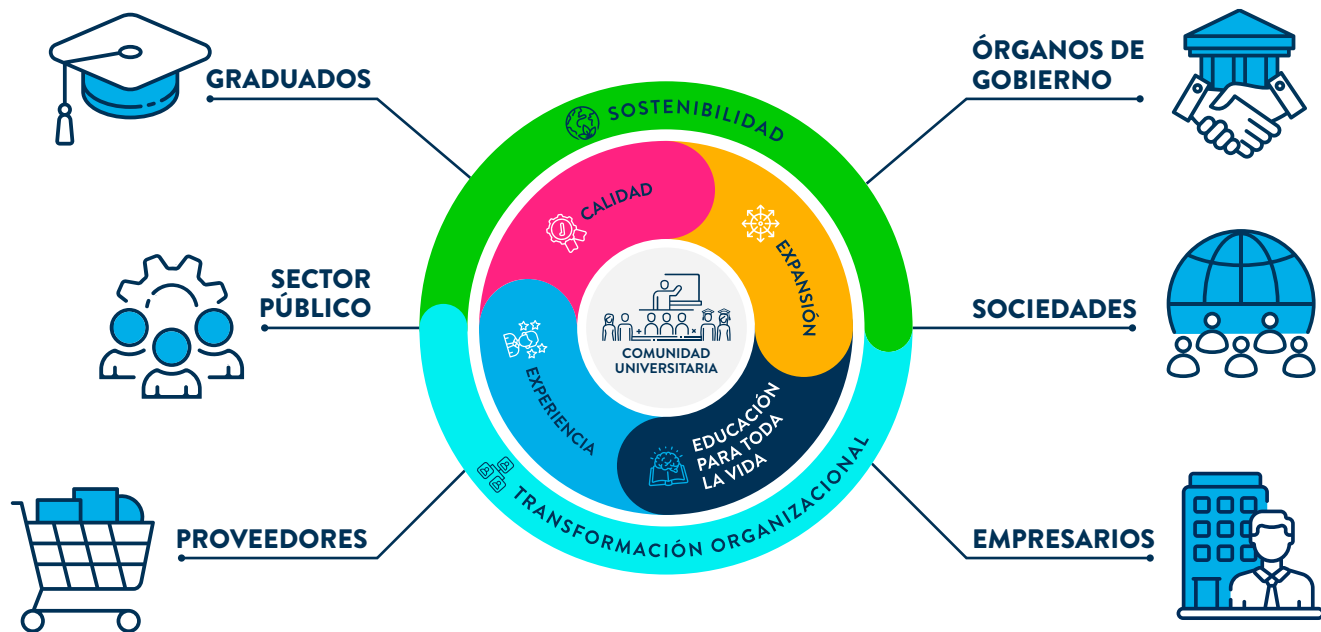
Son un escenario de acción para estudiantes, profesores y graduados. A través de sus voceros y representantes, realizan seguimiento y participan tanto en el desarrollo de los procesos académicos como en los temas institucionales que inciden en el grupo al que representan. Estos principios de participación, representación democrática y conformación de comunidad académica son parte de un proceso de mejoramiento continuo y de innovación académica, que permite avanzar en el cumplimiento del PEI.

Dentro del marco establecido en los reglamentos y políticas institucionales, estos cuentan con autonomía para la toma de decisiones y para la planeación de sus actividades, todo dentro del marco que fijan los reglamentos y políticas institucionales.



1.5 GRUPO DE INTERÉS

El Poli ha identificado y determinado los siguientes grupos de interés:

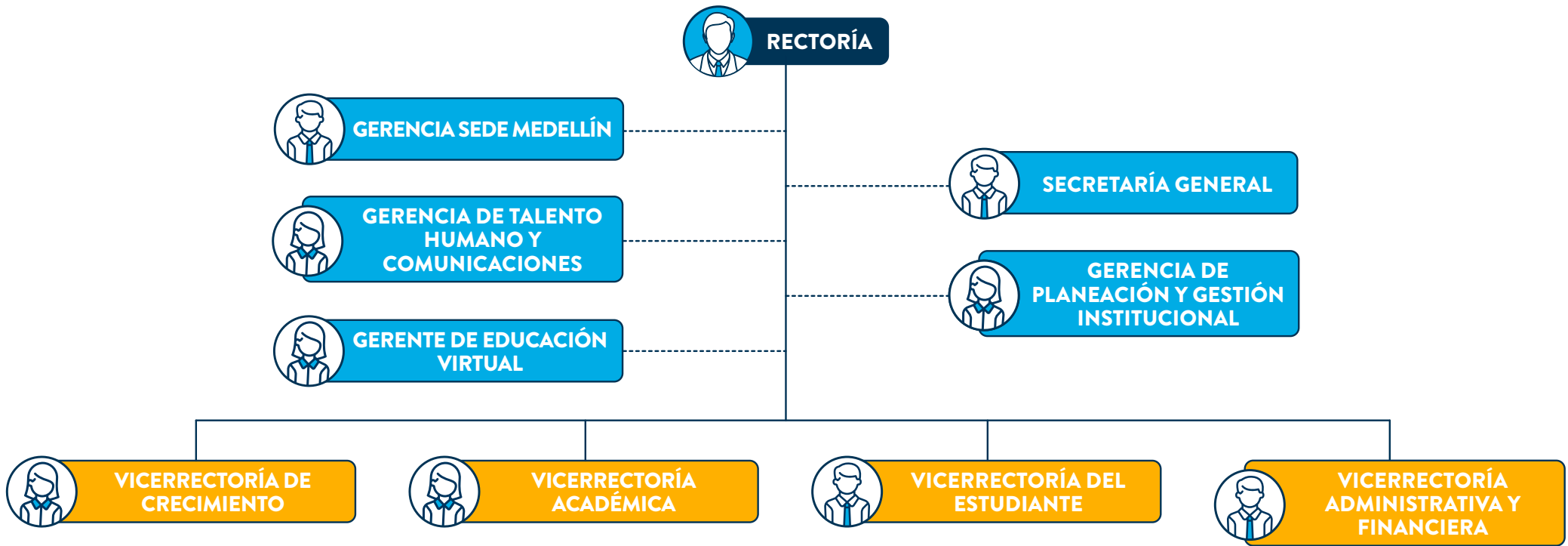


- **Estudiantes:** activos e interesados.
- **Asociaciones y graduados.**
- **Colaboradores:** directivos, profesores de planta, cátedra y tutoría, profesores por honorarios (posgrados, formación empresarial, educación no formal), administrativos y personal en outsourcing.
- **Proveedores:** contratistas, aliados estratégicos, CSU aliados y concesiones.
- **Órganos de Gobierno y entes de vigilancia y control.**
- **Entes gubernamentales y sociedad:** entidades del Estado con las que se desarrollan convenios, comunidades (entorno y localidades) y entidades sin ánimo de lucro.
- **Gremios de primer y segundo nivel, y sector productivo (empresas).**
- **Sector educativo:** instituciones nacionales e internacionales de educación media y superior con las que se desarrollan convenios.

+ + + + + + + +
+ + + + + + + +

1.6 ESTRUCTURA ACADÉMICA-ADMINISTRATIVA

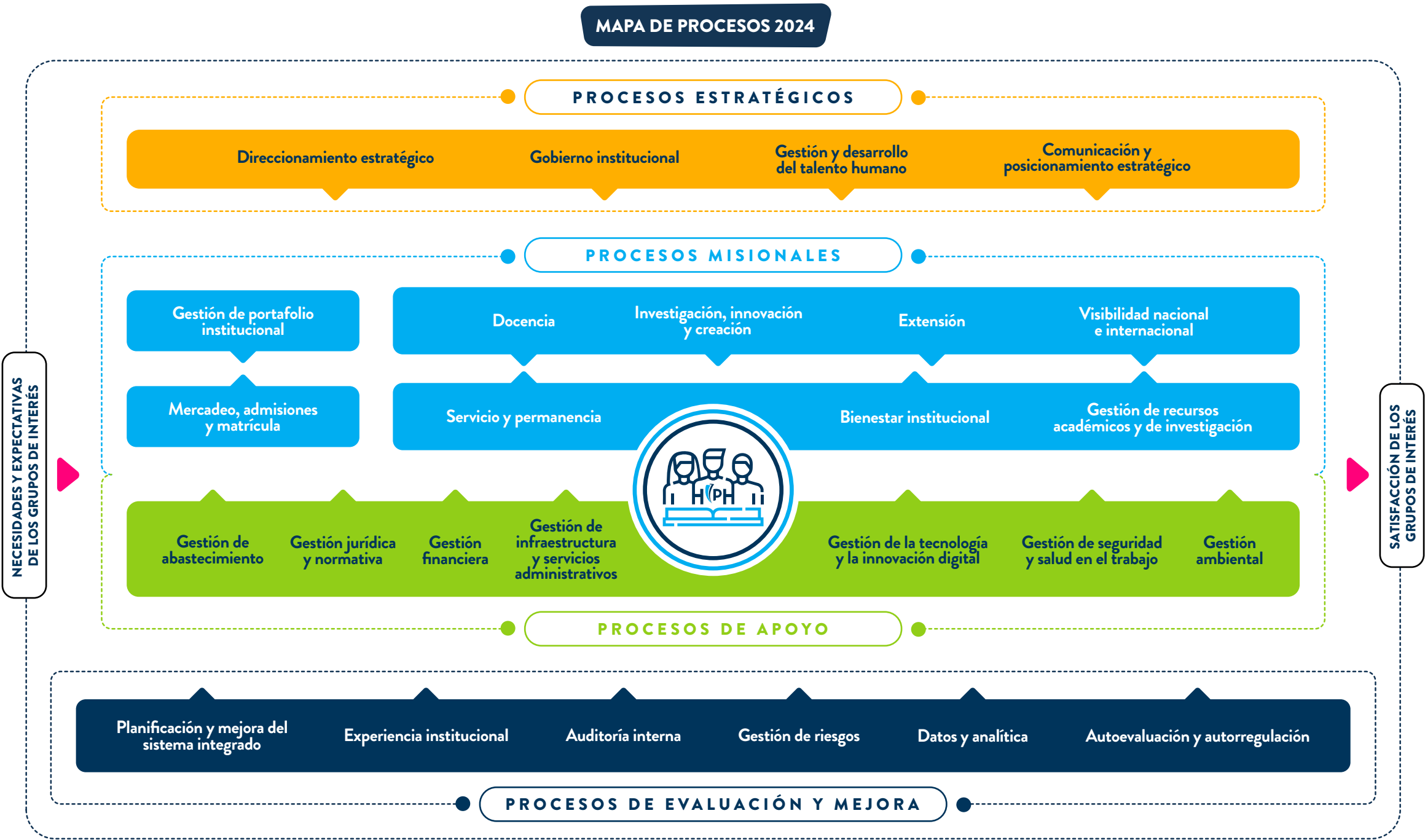
El Poli enfoca sus esfuerzos en garantizar la consolidación de las labores académicas, reflejadas en una oferta pertinente y de calidad. Por tal razón, la estructura organizacional está alineada con el PEI y el PDI 2022-2026, enmarcados en la búsqueda de indicadores de alta calidad de la educación superior. Con la orientación de los Estatutos y, a través de la arquitectura funcional y de procesos, desarrolla las actividades académicas y administrativas.



o o
o o
o o
o o
o o

1.7 ESTRUCTURA POR PROCESOS

El Poli ha definido su arquitectura institucional con un enfoque basado en procesos. En el marco del PDI 2022- 2026, se actualiza el mapa, donde se define una nueva tipología de procesos, la evaluación y mejora:



- **Estratégicos:** definen los lineamientos institucionales para dar cumplimiento a la misión y visión.
- **Misionales:** permiten el desarrollo de las laborales misionales y la prestación de los servicios de educación formal y no formal, orientados a brindar y mejorar la experiencia de los estudiantes y la comunidad Poli en general.

- **De apoyo:** brindan soporte a la academia y en general a la prestación de los diferentes servicios.
- **De evaluación y mejora:** diseñan e implementan herramientas de verificación como apalancadores de la toma de decisiones basadas en el análisis de datos, que conlleven a la mejora continua de la calidad institucional.

1.8 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

En septiembre de 2020, el Consejo de Delegados aprobó el nuevo PEI, en el que define el Poli como una institución de educación superior con vocación formativa, comprometida con:

- 1. El desarrollo de competencias y capacidades para que las personas puedan desempeñar responsablemente una actividad laboral satisfactoria, que les genere oportunidades de ingreso y crecimiento a lo largo de su vida.
- 2. El uso innovador de la tecnología en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- 3. La transformación del entorno mediante la investigación aplicada para el mejoramiento e innovación de la gestión de procesos sociales, empresariales y productivos.

Tener carácter de institución formativa redundante en que el aprendizaje y el desarrollo de las capacidades de las personas son los objetivos fundamentales de la acción educativa. En el corazón de la propuesta pedagógica del Poli está la creencia en la capacidad de todas las personas para aprender.

En este sentido, que los estudiantes completen con éxito su formación no solo depende de su esfuerzo y persistencia, sino que, es el resultado de un esfuerzo intencionado y organizado del Poli, dirigido a:

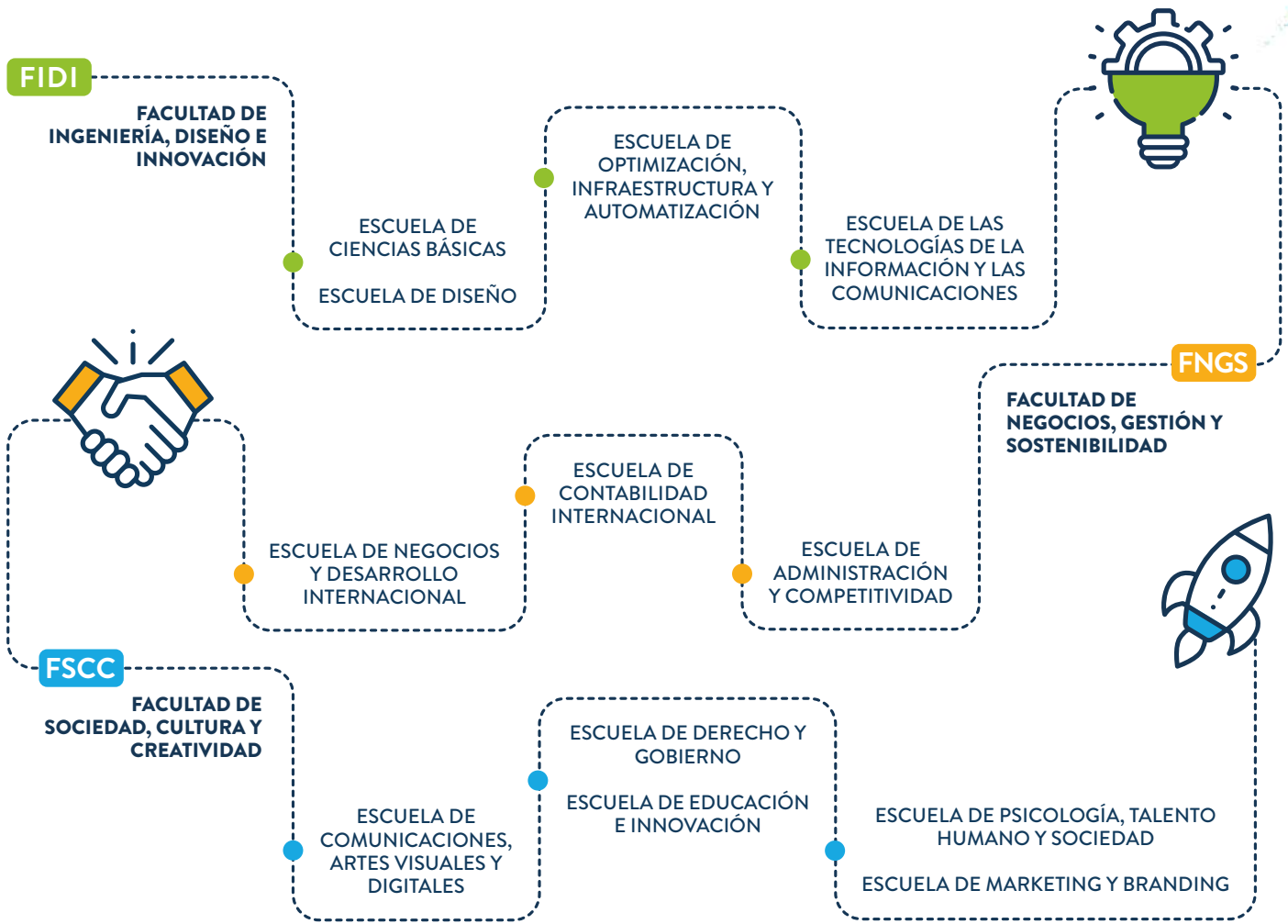
- 1. Asegurar que los estudiantes desarrollen sus competencias mediante el dominio de habilidades para aprender, resolver problemas complejos y actuar de manera autónoma y responsable en un marco de valores compartidos.
- 2. Ofrecer programas de formación que se adapten a las necesidades y expectativas de los estudiantes en distintos momentos de su ciclo de vida.
- 3. Brindar una experiencia educativa que genere en los estudiantes motivación y autonomía para aprender, así como confianza en las propias capacidades para elegir y realizar un proyecto de vida.

Más información del Proyecto Educativo Institucional aquí:



1.9 FACULTADES Y ESCUELAS

Actualmente el Poli cuenta con tres facultades: la FIDI (Facultad de Ingeniería, Diseño e Innovación), la FNGS (Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad) y la FSCC (Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad), que agrupan en escuelas los diferentes programas académicos y están compuestas de la siguiente manera:



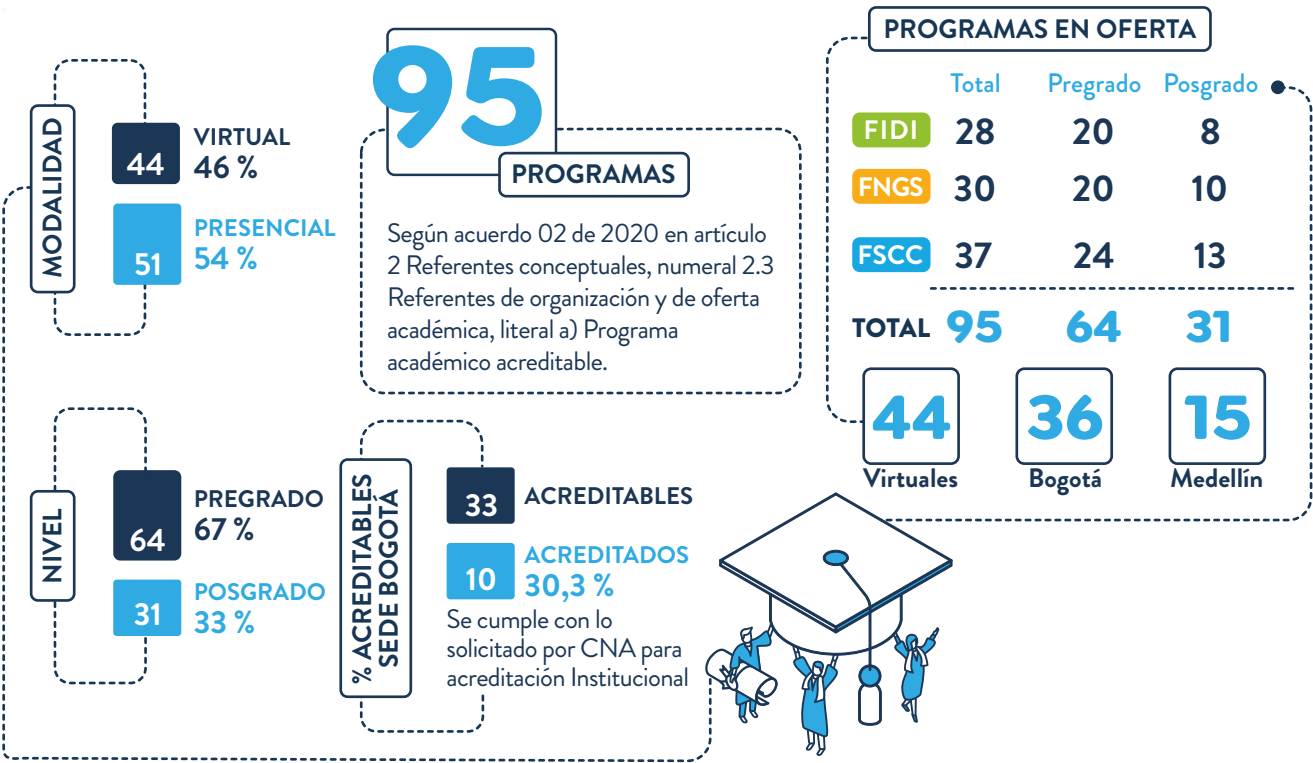
1.10 PORTAFOLIO DE PROGRAMAS ACADÉMICOS

El Poli cuenta con noventa y cinco programas académicos en oferta al cierre del año, de los cuales cuarenta y cuatro son virtuales, y cincuenta y un presenciales, distribuidos así:

+ +

+ +

+ +



El portafolio agrupado por Facultades y Escuelas se presenta a continuación:



FACULTAD DE INGENIERÍA, DISEÑO E INNOVACIÓN

ESCUELA DE CIENCIAS BÁSICAS

- PREGRADO

POSGRADO
- INGENIERÍA EN CIENCIA DE DATOS

Btá. Pres. Profesional
- MATEMÁTICAS

Btá. Pres. Profesional
- MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON STEM

Nal. Virt. Maestría

ESCUELA DE DISEÑO

- DISEÑO DE MODAS

Btá. Pres. Profesional
- DISEÑO DIGITAL

Nal. Virt. Profesional
- DISEÑO GRÁFICO

Btá. Pres. Profesional
- DISEÑO GRÁFICO

Med. Pres. Profesional
- DISEÑO INDUSTRIAL

Btá. Pres. Profesional
- DISEÑO INTERACTIVO

Btá. Pres. Profesional

ESCUELA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

- ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS DE TELECOMUNICACIONES

Nal. Virt. Especialización
- ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS DE TELECOMUNICACIONES

Btá. Pres. Especialización
- ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Nal. Virt. Especialización
- INGENIERÍA DE SISTEMAS

Btá. Pres. Profesional
- INGENIERÍA DE SISTEMAS

Med. Pres. Profesional
- INGENIERÍA DE SOFTWARE

Nal. Virt. Profesional
- INGENIERÍA EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Nal. Virt. Profesional
- INGENIERÍA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (INGENIERÍA EN CIUDADES INTELIGENTES)

Btá. Pres. Profesional
- INGENIERÍA EN TELECOMUNICACIONES

Med. Pres. Profesional
- INGENIERÍA EN TELECOMUNICACIONES

Btá. Pres. Profesional
- TECNOLOGÍA EN DESARROLLO DE SOFTWARE

Btá. Pres. Tecnológico

ESCUELA DE OPTIMIZACIÓN, INFRAESTRUCTURA Y AUTOMATIZACIÓN

- ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS EN INTELIGENCIA DE NEGOCIOS

Nal. Virt. Especialización
- ESPECIALIZACIÓN EN LOGÍSTICA Y GESTIÓN DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

Btá. Pres. Especialización
- INGENIERÍA INDUSTRIAL

Nal. Virt. Profesional
- INGENIERÍA INDUSTRIAL

Btá. Pres. Profesional
- INGENIERÍA INDUSTRIAL

Med. Pres. Profesional
- MAESTRÍA EN GERENCIA DE PROYECTOS

Nal. Virt. Maestría
- MAESTRÍA EN INGENIERÍA INDUSTRIAL

Btá. Pres. Maestría
- TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA

Nal. Virt. Tecnológico



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y COMPETITIVIDAD



| | | |
|--|--------------------------------|--|
| TECNOLOGÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL | Nal. • Virt. • Tecnológico | |
| TECNOLOGÍA EN GESTIÓN BANCARIA Y ENTIDADES FINANCIERAS | Nal. • Virt. • Tecnológico | |
| TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA | Nal. • Virt. • Tecnológico | |
| ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS | Nal. • Virt. • Profesional | |
| ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS | Btá. • Pres. • Profesional | |
| ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS | Med. • Pres. • Profesional | |
| ADMINISTRACIÓN EN AGRONEGOCIOS | Nal. • Virt. • Profesional | |
| ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | Nal. • Virt. • Profesional | |
| FINANZAS | Btá. • Pres. • Profesional | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE FINANZAS | Nal. • Virt. • Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE FINANZAS | Btá. • Pres. • Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL | Nal. • Virt. • Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL | Btá. • Pres. • Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGOS Y SEGUROS | Nal. • Virt. • Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RIESGOS Y SEGUROS | Btá. • Pres. • Especialización | |
| MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD | Nal. • Virt. • Maestría | |
| MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA | Nal. • Virt. • Maestría | |

ESCUELA DE CONTABILIDAD INTERNACIONAL

| | | |
|--|--------------------------------|--|
| CONTADURÍA PÚBLICA | Nal. • Virt. • Profesional | |
| CONTADURÍA PÚBLICA | Btá. • Pres. • Profesional | |
| CONTADURÍA PÚBLICA | Med. • Pres. • Profesional | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA TRIBUTARIA | Btá. • Pres. • Especialización | |

ESCUELA DE NEGOCIOS Y DESARROLLO INTERNACIONAL

| | | |
|---|------------------------------------|--|
| TÉCNICO PROFESIONAL EN GESTIÓN DE ADUANAS Y COMERCIO EXTERIOR | Nal. • Virt. • Técnico Profesional | |
| TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS PARA AEROLÍNEAS | Btá. • Pres. • Tecnológico | |
| TECNOLOGÍA EN GUIANZA TURÍSTICA | Nal. • Virt. • Tecnológico | |
| ADMINISTRACIÓN HOTELERA Y GASTRONÓMICA | Btá. • Pres. • Profesional | |
| ECONOMÍA | Nal. • Virt. • Profesional | |
| NEGOCIOS INTERNACIONALES | Nal. • Virt. • Profesional | |
| NEGOCIOS INTERNACIONALES | Btá. • Pres. • Profesional | |
| NEGOCIOS INTERNACIONALES | Med. • Pres. • Profesional | |
| MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN INTERNACIONAL | Nal. • Virt. • Maestría | |



ESCUELA DE COMUNICACIONES, ARTES VISUALES Y DIGITALES



| | | |
|---|--------------------------------|--|
| COMUNICACIÓN SOCIAL | Nal. • Virt. • Profesional | |
| COMUNICACIÓN SOCIAL-PERIODISMO | Btá. • Pres. • Profesional | |
| COMUNICACIÓN DIGITAL | Med. • Pres. • Profesional | |
| PROFESIONAL EN MEDIOS AUDIOVISUALES | Btá. • Pres. • Profesional | |
| ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y ESTRATÉGICA | Btá. • Pres. • Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN DIGITAL | Btá. • Pres. • Especialización | |

ESCUELA DE DERECHO Y GOBIERNO

| | | |
|---|------------------------------------|--|
| TÉCNICA PROFESIONAL JUDICIAL | Nal. • Virt. • Técnico Profesional | |
| DERECHO | Nal. • Virt. • Profesional | |
| DERECHO | Btá. • Pres. • Profesional | |
| DERECHO | Med. • Pres. • Profesional | |
| ESPECIALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL Y NEGOCIOS JURÍDICOS DE LA ADMINISTRACIÓN | Btá. • Pres. • Especialización | |
| MAESTRÍA EN CONTRATACIÓN ESTATAL | Btá. • Pres. • Maestría | |

ESCUELA DE EDUCACIÓN E INNOVACIÓN

| | | |
|---|----------------------------|--|
| LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES | Nal. Virt. Profesional | |
| LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA | Nal. Virt. Profesional | |
| LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL (ANTES LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA) | Nal. Virt. Profesional | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA | Nal. Virt. Especialización | |
| MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA | Nal. Virt. Maestría | |
| LICENCIATURA EN CIENCIAS NATURALES Y EDUCACIÓN AMBIENTAL | Nal. Virt. Profesional | |

ESCUELA DE MARKETING Y BRANDING

| | | |
|--|----------------------------|--|
| TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADEO | Nal. Virt. Tecnológico | |
| TECNOLOGÍA EN MERCADEO Y PUBLICIDAD | Med. Pres. Tecnológico | |
| MERCADEO Y PUBLICIDAD | Nal. Virt. Profesional | |
| MERCADEO Y PUBLICIDAD | Btá. Pres. Profesional | |
| MERCADEO Y PUBLICIDAD | Med. Pres. Profesional | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE MERCADEO | Nal. Virt. Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE MERCADEO | Btá. Pres. Especialización | |
| MAESTRÍA EN GERENCIA ESTRATÉGICA DE MERCADEO | Btá. Pres. Maestría | |

ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

| | | |
|---|------------------------|--|
| TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Nal. Virt. Tecnológico | |
| PSICOLOGÍA | Nal. Virt. Profesional | |
| PSICOLOGÍA | Btá. Pres. Profesional | |
| PSICOLOGÍA | Med. Pres. Profesional | |

| | | |
|---|----------------------------|--|
| TRABAJO SOCIAL | Med. Pres. Profesional | |
| PROFESIONAL EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL | Nal. Virt. Profesional | |
| PROFESIONAL EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL | Med. Pres. Profesional | |
| ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Nal. Virt. Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN NEUROPSICOLOGÍA ESCOLAR | Btá. Pres. Especialización | |
| ESPECIALIZACIÓN EN NEUROPSICOLOGÍA ESCOLAR | Med. Pres. Especialización | |
| MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO | Nal. Virt. Maestría | |

1.11 SEDES

El Poli cuenta con cinco sedes, tres se encuentran en Bogotá: el Campus, el City Campus y el edificio Calle 84; y dos en Medellín: Los Colores y Bienestar Universitario. Además, tiene presencia a nivel nacional con noventa CSU (Centros de Servicio Universitario) a diciembre de 2024.





SEDES POLI



CAMPUS

Calle 57 3 - 00 este

42.000 m²



CITY CAMPUS

Calle 61 7 - 69

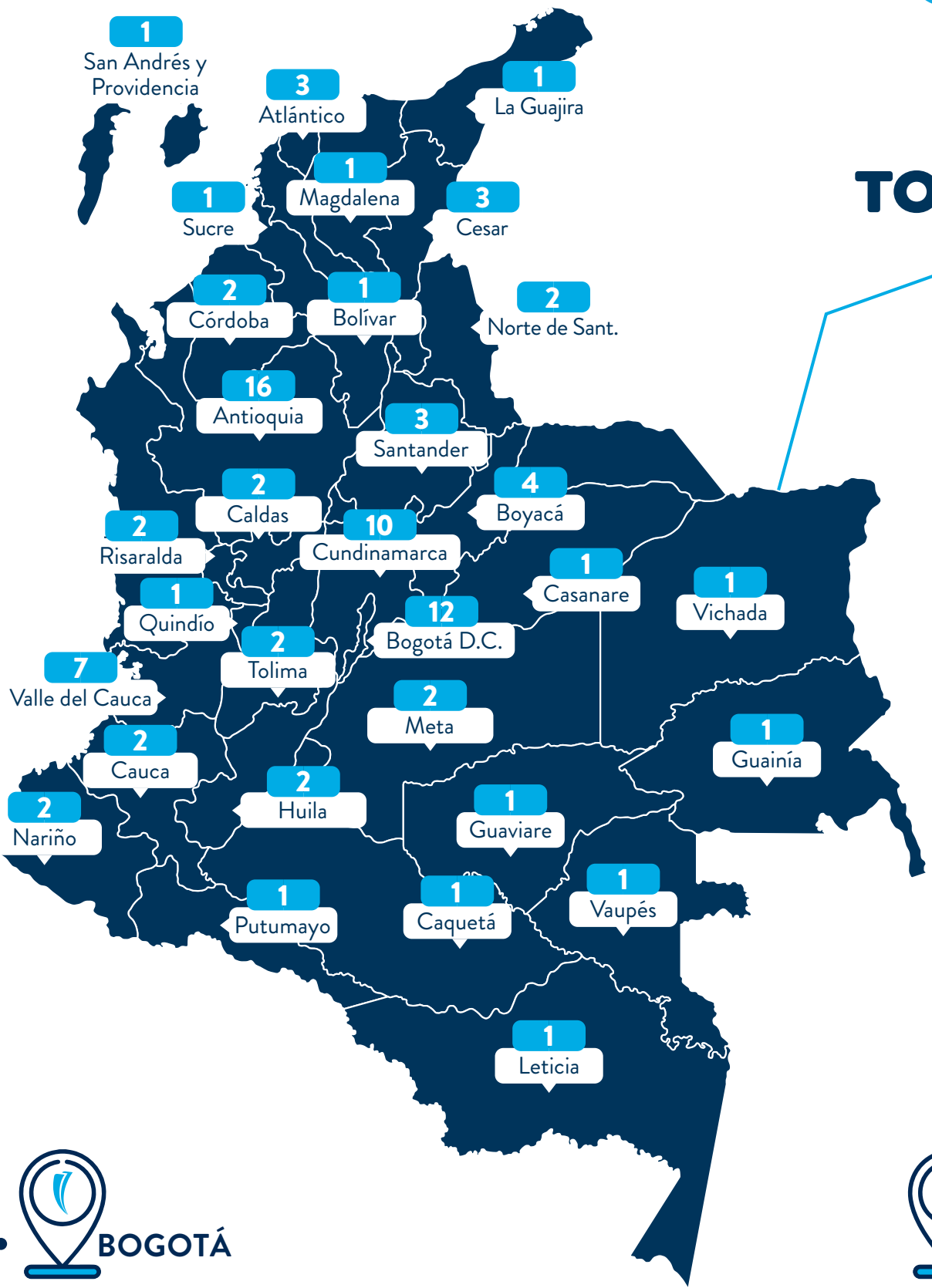
14.159 m²



EDIFICIO CALLE 84

Carrera 19 84 - 72

1.693 m²



TOTAL CSU

90



LOS COLORES

Oficinas administrativas, calle 53 73 - 79

Edificio académico, carrera 74 52 - 20

5.205 m²



BIENESTAR UNIVERSITARIO

Calle 50 70 - 108

725 m²



BOGOTÁ



MEDELLÍN

1.12 PDI 2022-2026

El Plan de Desarrollo Institucional del Poli fue el resultado del trabajo colaborativo de más de cuatrocientos cincuenta miembros de la comunidad. Uno de los puntos de partida fue el análisis del contexto interno y externo, lo que permitió la identificación de retos y desafíos, que junto con los principios y valores, marcan la ruta a seguir para el quinquenio 2022-2026.

El PDI fue aprobado el 17 de febrero de 2022 por el Consejo de Delegados y ratificado por el Consejo Superior en el mes de marzo de 2022.

1.12.1 MISIÓN

En el marco del PDI 2022-2026 la misión del Poli se define así.

“Somos una Institución de Educación Superior con vocación formativa, que trabaja apasionadamente para brindar más y mejores oportunidades de acceso a una formación integral, pertinente y de calidad, que transforma vidas y genera un impacto positivo en la sociedad”.

1.12.2 VISIÓN

La visión del Poli se plantea así:

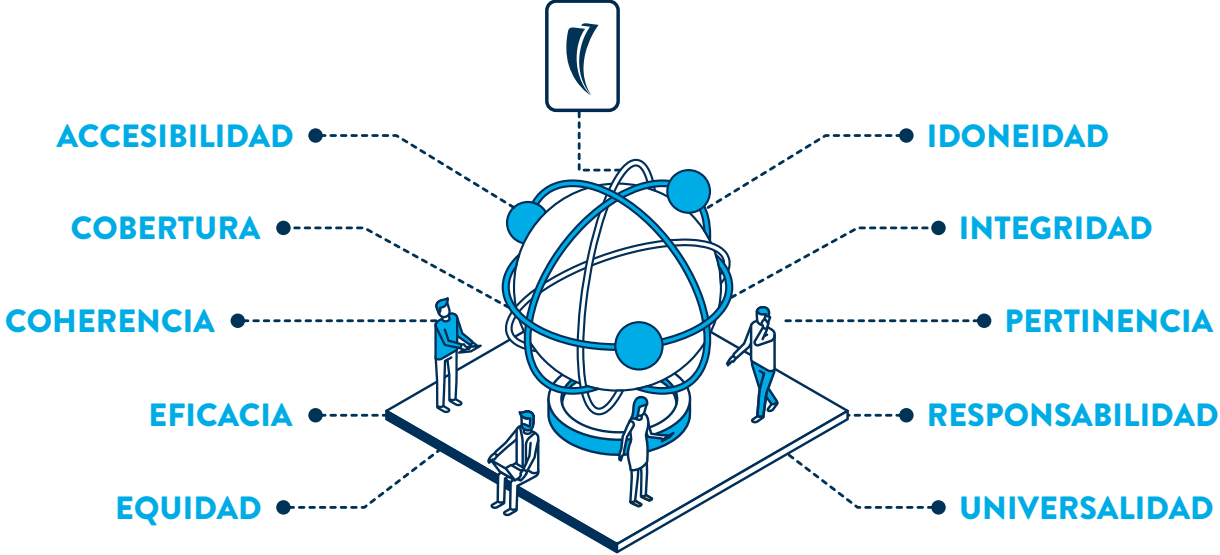
“Para 2026 el Politécnico Grancolombiano será reconocido por ser una institución universitaria global, de alta calidad, líder en el acceso, permanencia y graduación en distintas modalidades de formación, con experiencias de aprendizaje flexibles e innovadoras para toda la vida”.

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2022-2026



1.12.3 PRINCIPIOS

El Poli se rige por los siguientes principios institucionales:



1.12.4 VALORES POLI

Los valores son la base de la cultura organizacional. A continuación, se ilustran cada uno de ellos:



- ○
- ○
- ○
- ○

- + + + +
- + + + +

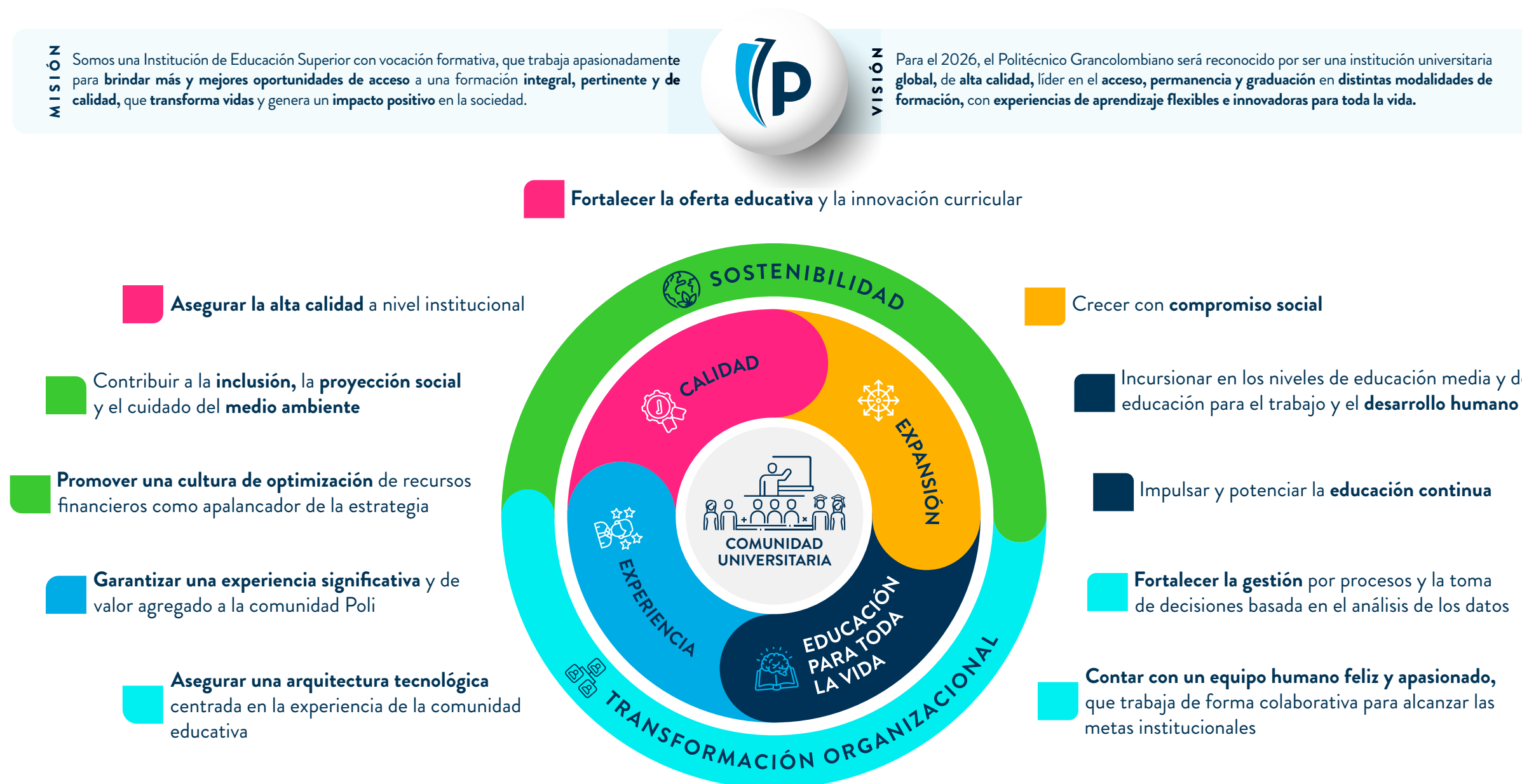
1.12.5 LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El PDI 2022-2026 establece un propósito común y una visión compartida, mediante la generación de estrategias y un liderazgo colectivo que facilita el cumplimiento de las metas institucionales trazadas, promoviendo así una verdadera transformación organizacional.

Considerando la importancia y la labor de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes, administrativos, egresados y graduados, en 2024 se ubica en el centro en el mapa estratégico, en correspondencia con la visión institucional.

En el Poli, la transformación de vidas se refleja en el desempeño de nuestros docentes y colaboradores, quienes, con su labor, acompañan la formación de grandes seres humanos y guían con éxito a los estudiantes a la culminación de sus programas, impactando en la construcción de la sociedad junto con la comunidad de egresados y graduados.

A continuación, se presenta el mapa estratégico con sus respectivos componentes:



1.12.6 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Gerencia de Planeación y Gestión Institucional, a través del proceso de direccionamiento estratégico, diseña e implementa el modelo de *Planeación*, que permite fortalecer la gestión académica-administrativa y garantizar la alineación de la comunidad universitaria en torno al cumplimiento de las metas definidas en el PDI 2022-2026.

1.12.6.1. ALINEACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS UNIDADES CON LA ESTRATEGIA

Con el objetivo de proporcionar enfoque y coherencia en las acciones planteadas por las diferentes unidades, y determinar su contribución al cumplimiento de las metas definidas en el PDI 2022-2026, se realizó un proceso de acompañamiento, seguimiento y control a la gestión de la estrategia en tres frentes: planes anuales de retos, proyectos estratégicos y los CMI (Cuadros de Mando Integral). Esto permitió generar una dinámica enfocada en el mejoramiento continuo.



Los siguientes son los principales resultados de la alineación de las unidades con la estrategia durante 2024:

1.12.6.1.1. PLANES ANUALES DE RETOS

1.12.6.1.1.1. AVANCES DEL PDI Y LOS RETOS ANUALES

Con el propósito de proporcionar alineación, enfoque y coherencia en las acciones planteadas por las diferentes áreas de la Institución, se implementó el modelo de *Planeación por Retos*, en el que se definen los compromisos de cada uno de los equipos de trabajo. Este modelo se apoya en el ciclo de gestión de la estrategia, que contempla planes anuales, proyectos estratégicos y, como herramienta de seguimiento, el cuadro de mando integral estratégico.

En 2024, se incrementó el número de áreas con retos definidos, pasando de cincuenta y cinco en el 2023 a ochenta y tres en el 2024, con cobertura total del 100 %. Esto resultó en un avance institucional real 98 % frente a una meta del 95 %. En términos de líneas estratégicas, se cumplió con la meta planteada del 97 %, a excepción de la línea de Educación para toda la vida que alcanzó al 100 %. Esto refleja el compromiso de los colaboradores con el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026.

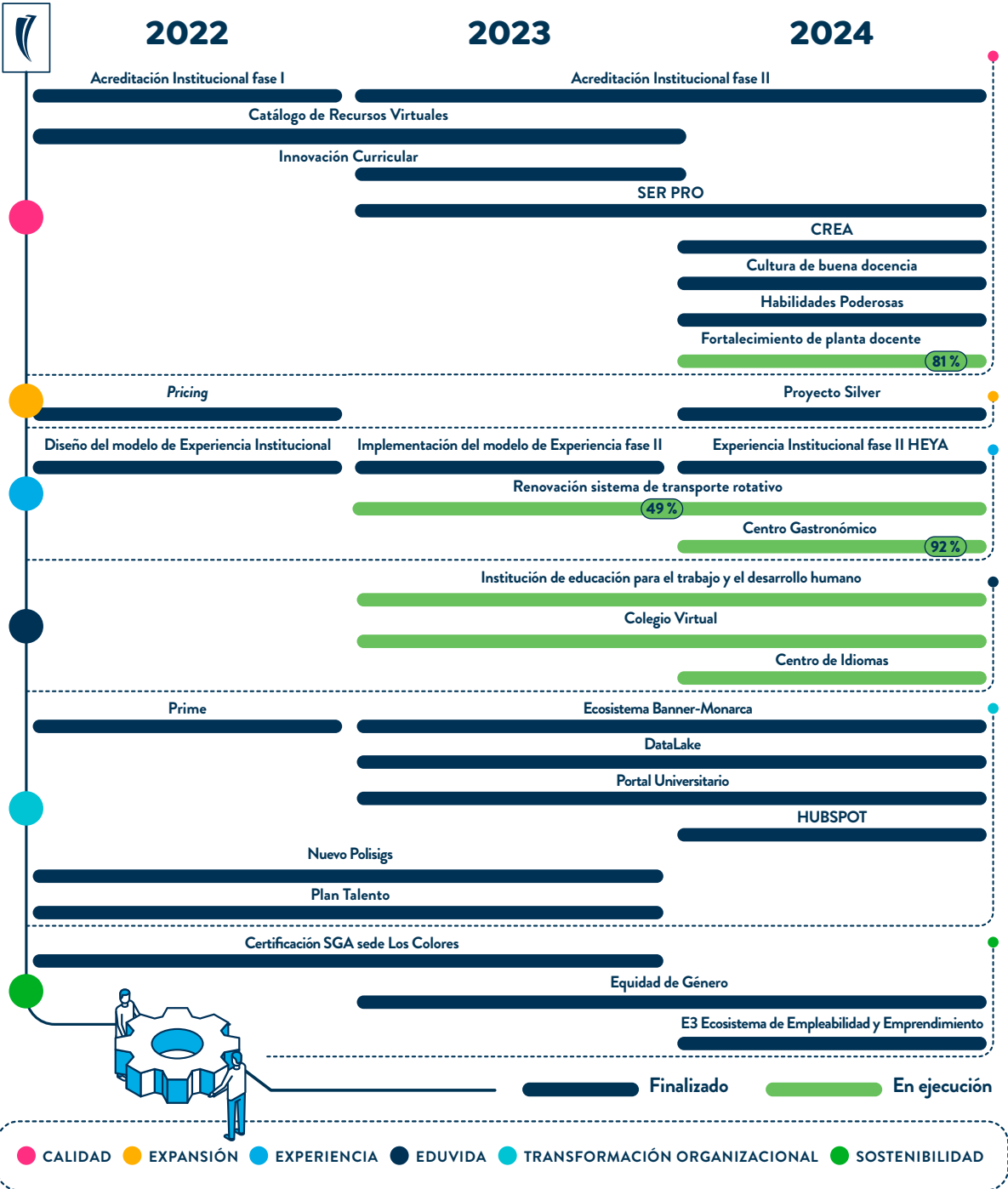
Un logro por destacar en 2024 fue el diseño e implementación de la herramienta para la estructuración de retos y el tablero de Power BI, que permite contar con información oportuna y veraz para la toma de decisiones más asertivas.



1.12.6.1.2. GESTIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS

A partir de 2022, con la aprobación del Plan de Desarrollo, se han adelantado un total de veintinueve proyectos. Trece de ellos se cerraron en 2024, cinco proyectos en la línea de calidad, uno en expansión, uno en experiencia, cuatro en transformación organizacional y dos en sostenibilidad; lo que representa un 44 % frente al total desde que inició el PDI.

A continuación, se presentan los proyectos por línea en correspondencia con las metas institucionales.



1.12.6.1.3. DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

En 2024 se diseñaron los tableros en Power BI para la evaluación del desempeño institucional, lo que permitió a la Institución contar con una herramienta para el seguimiento del cumplimiento del PDI 2022-2026 desde el punto de vista de línea, objetivo y proceso. Esta herramienta, a su vez, posibilita conocer la evolución histórica de los indicadores, facilita la toma de decisiones basada en datos, y promueve el seguimiento continuo, contribuyendo así a la mejora institucional. Durante 2024, se realizaron cuarenta y dos sesiones con noventa y cinco líderes y miembros de cincuenta y un subprocesos, en las que se definieron y actualizaron las fichas técnicas de doscientos setenta y ocho indicadores: treinta y seis estratégicos y doscientos cuarenta y dos operativos.

1.12.6.1.3.1. RESULTADOS CMI ESTRATÉGICO

Los indicadores estratégicos miden el desempeño institucional a través del avance de las líneas estratégica del PDI. En 2024 han mostrado un excelente desempeño alcanzando los siguientes resultados:



1.12.6.1.4. ESTUDIOS INTERNOS

Tiene como fin recolectar, analizar y publicar información estratégica, confiable y oportuna a través de estudios de tipo cualitativo y cuantitativo que permiten conocer la percepción, satisfacción y recomendación de la comunidad universitaria como fuente de la mejora continua institucional, transformación e innovación de los procesos.

Desde la Dirección de Estudios Internos, durante 2024, se adelantaron nueve estudios de tipo cuantitativo e inferencial, que aportaron información valiosa que dio a conocer los puntos de vista y el sentir de la comunidad universitaria. El trabajo realizado impactó diferentes áreas de la Institución como Bienestar y Relaciones Laborales, Currículo, Sistema Integrado, la Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional, generando más de ocho mil opiniones entre los diferentes grupos de interés. Igualmente, se prestó acompañamiento en sus investigaciones a las Direcciones de Graduados y Proyección Empresarial, Aseguramiento de la Calidad y Experiencia e Inclusión.

Los diferentes estudios permitieron conocer:

- + +

1.

La satisfacción y recomendaciones del evento de la rendición de cuentas.
- + +

2.

La percepción de los estudiantes, profesores y administrativos sobre el avance e impacto del Plan Desarrollo Institucional 2022-2026.
- + +

3.

El DOFA institucional.
- + +

4.

Las condiciones de riesgo público y cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel institucional por medio del *Plan Estratégico de Seguridad Vial*.
- + +

5.

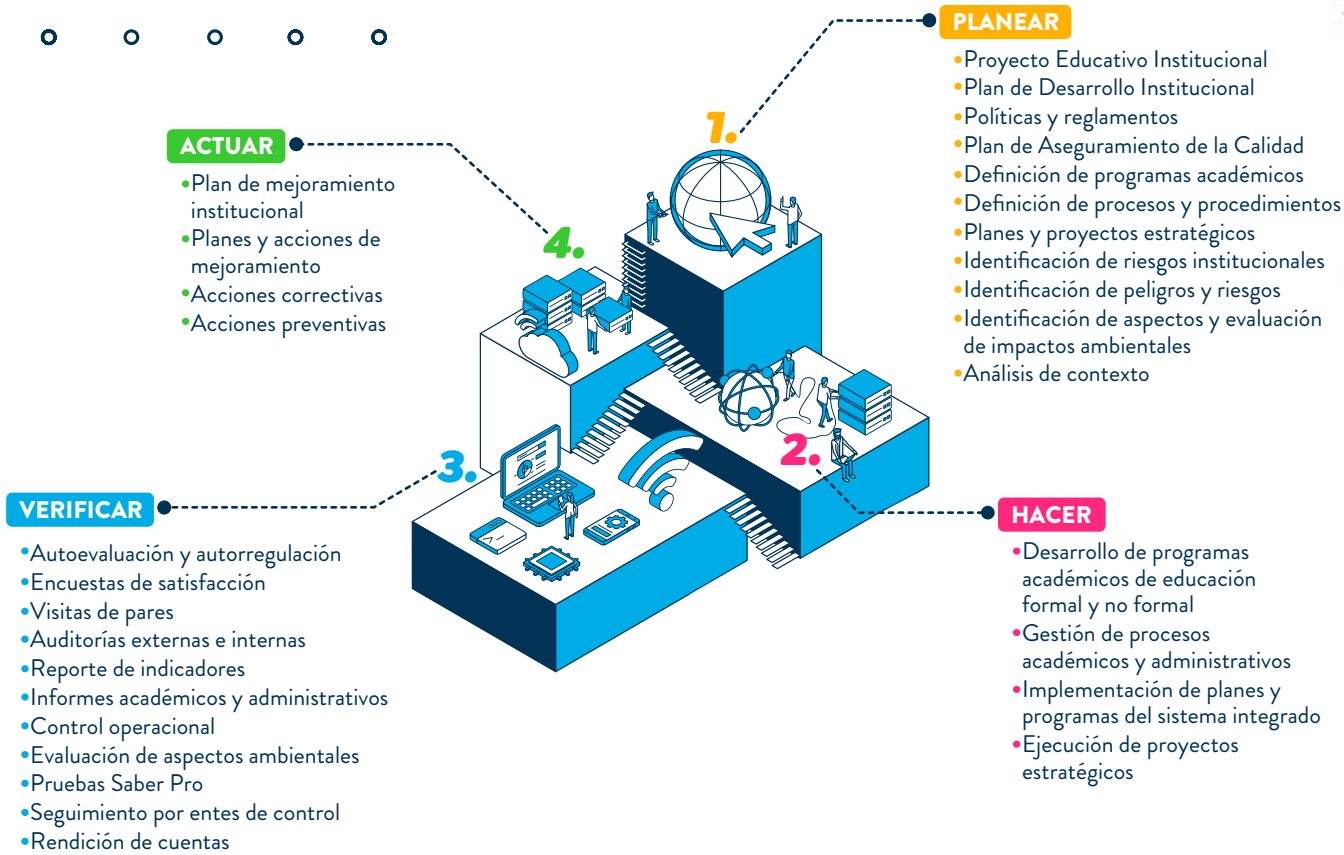
Las actividades de cuidado y de trabajo doméstico no remunerado que se realizan en el hogar (estudio *Economía del cuidado*).
6.

Las fortalezas y oportunidades de mejora en el ambiente laboral.
7.

El nivel de madurez del sistema de gestión de riesgos.

1.12.7. MEJORA CONTINUA INSTITUCIONAL

El ciclo de mejora continua es un proceso sistemático y participativo que busca el mejoramiento permanente de los diferentes procesos del Poli. Esto, mediante la identificación e implementación de oportunidades que fortalecen la gestión, para así asegurar la alta calidad en la prestación del servicio.



1.12.8. POLISIGS (SISTEMA INTEGRADO DE ASEGURAMIENTO Y GESTIÓN PARA LA SOSTENIBILIDAD)



Polisigs es el conjunto de elementos interrelacionados (políticas, procesos, información documentada, herramientas de gestión, entre otros) necesarios para alcanzar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, y los requisitos legales y técnicos adoptados por el Poli, con el propósito de promover el mejoramiento continuo de la Institución.

Está compuesto por el SIAC (Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad), el SGC (Sistema de Gestión de la Calidad), el SGA (Sistema de Gestión Ambiental) y el SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).

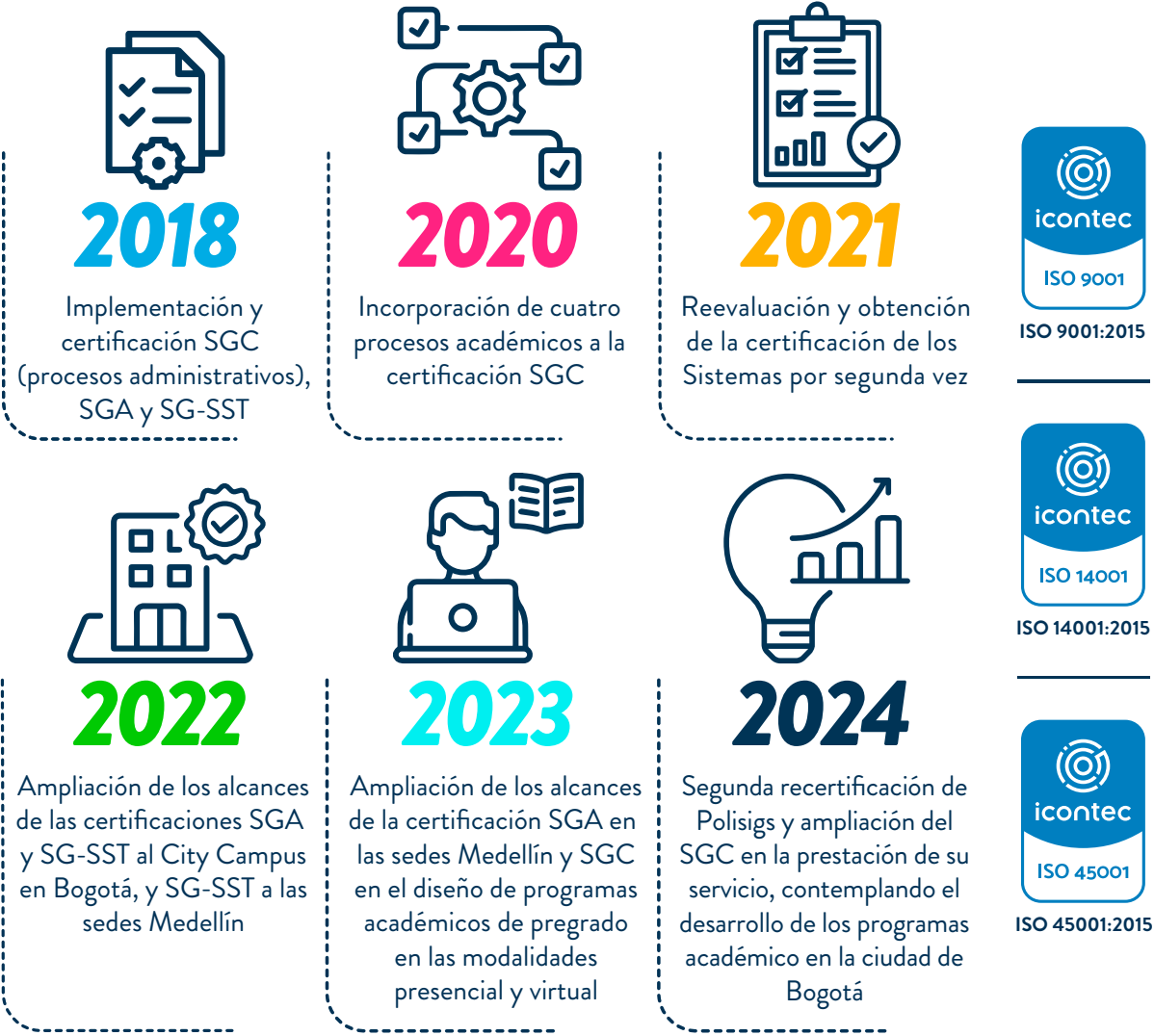
1.12.8.1. PLANIFICACIÓN Y MEJORA DEL POLISIGS

El sistema integrado garantiza el desempeño eficaz, mediante la planificación, el seguimiento y la identificación de oportunidades de mejora del modelo de *Gestión Institucional*.

MADUREZ DEL POLISIGS



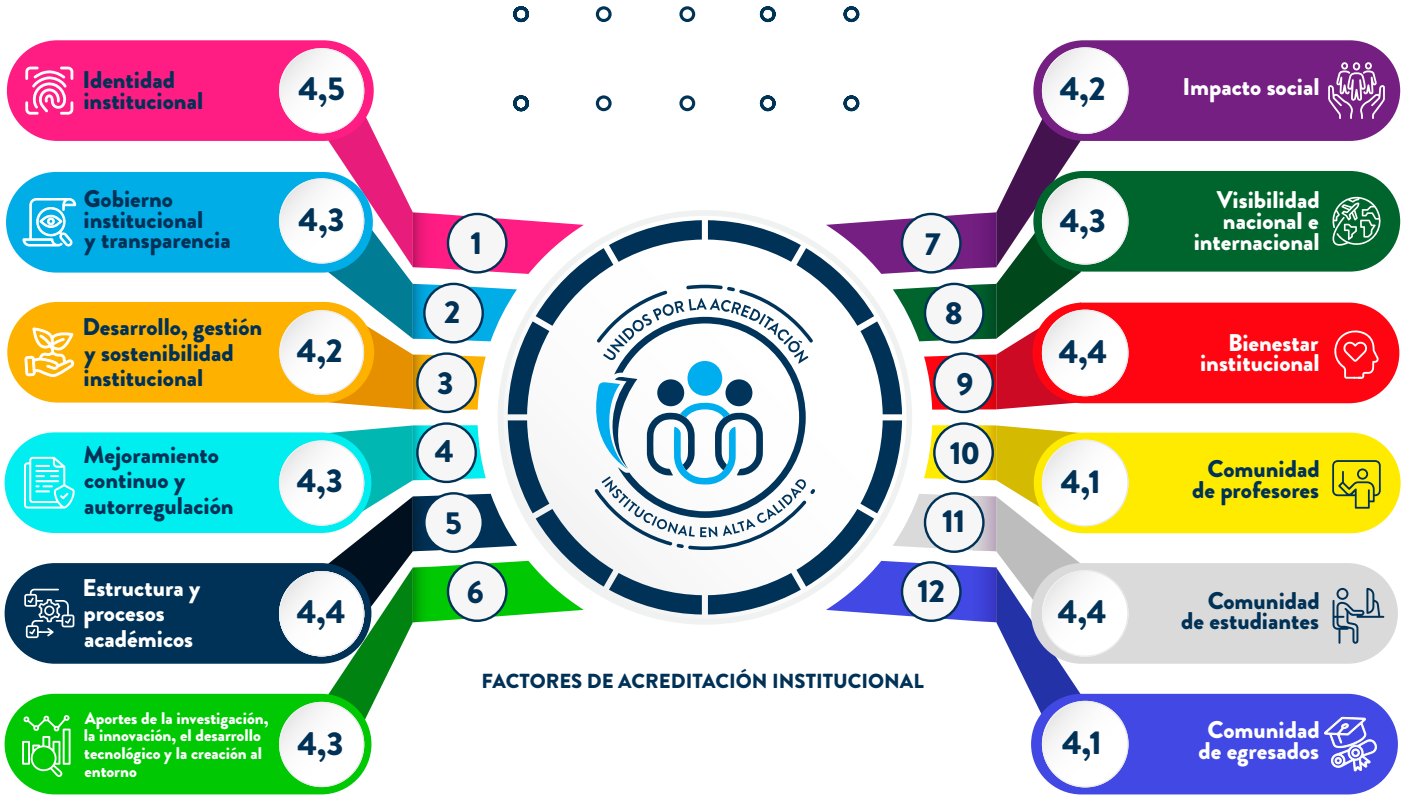
AMPLIACIÓN DEL ALCANCE DE LAS CERTIFICACIONES EN LAS DIFERENTES SEDES



1.12.9. PLAN DE MEJORAMIENTO

La construcción del *Plan de Mejoramiento y Consolidación Institucional* se enmarca en la planeación estratégica del Poli y se alinea con el Polisigs. Este sistema articula el ciclo de mejoramiento continuo, basado en el modelo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), en concordancia con las directrices del CNA (Consejo Nacional de Acreditación) y el modelo de *Autoevaluación Institucional*. Su enfoque promueve la ejecución, el monitoreo y el ajuste permanente de acciones, consolidando una gestión estratégica basada en evidencias y guiada por los principios de: *Diga lo que hace, Haga lo que dice, Pruébalo y Méjorelo*.

Bajo un enfoque colaborativo, se realizaron catorce jornadas de trabajo, en las que participaron más de ciento veinte líderes académicos y administrativos, los cuales analizaron los doce factores de acreditación, identificaron oportunidades de mejora y definieron estrategias alineadas con las necesidades institucionales y los estándares de calidad. Este ejercicio garantizó que las acciones establecidas respondieran tanto a los lineamientos normativos como a los objetivos del PDI.

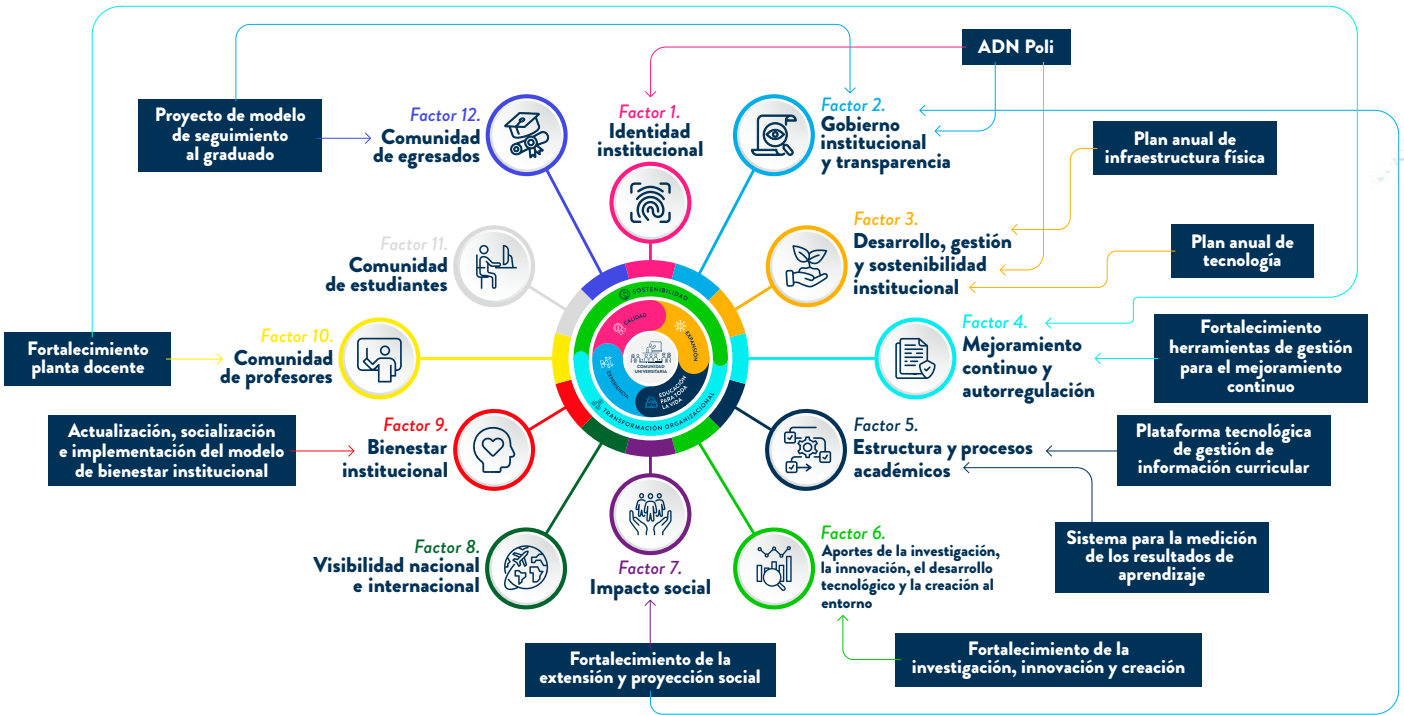


El propósito del plan es fortalecer las capacidades institucionales y atender las oportunidades de mejora identificadas en los procesos de autoevaluación. Para ello, las acciones definidas se integraron con los proyectos estratégicos de la Institución, priorizando aquellas iniciativas de mayor impacto. Su implementación se lleva a cabo de manera progresiva, en un horizonte temporal alineado con el PDI, garantizando así una evolución constante y sostenible.



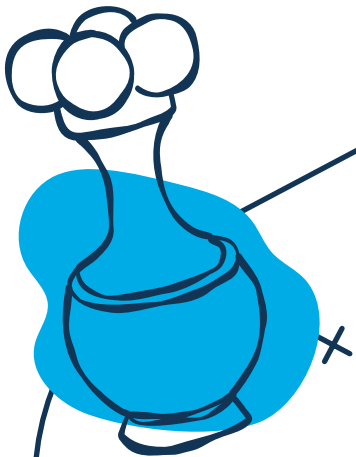
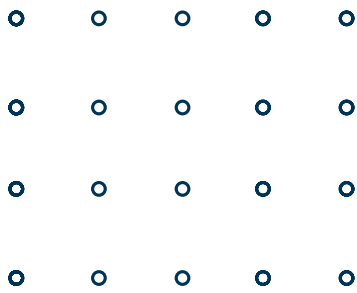
Este proceso permitió identificar iniciativas de alto impacto, traducidas en acciones concretas. Para su ejecución, se estructuró un portafolio de proyectos estratégicos, alineado con los estándares del CNA, priorizando iniciativas que fortalecen la calidad académica y la gestión institucional. Desde la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional, se lidera la administración del portafolio de proyectos, garantizando su ejecución en correspondencia con el Plan de Desarrollo Institucional y el ciclo de gestión de la estrategia. Este portafolio es revisado y ajustado anualmente, asegurando la optimización de los recursos y la alineación con las capacidades institucionales, consolidando así un modelo de mejora continua que fortalece la sostenibilidad de la Institución.

PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL



En su fase final, el plan fue socializado con diferentes estamentos de la comunidad, reforzando el compromiso del Poli con la calidad, la transparencia y la mejora continua. Este, fue revisado y aprobado en el Consejo de delegados del 12 de diciembre de 2024.

De esta manera, el proceso de mejoramiento institucional se convierte en un pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.



PROGRAMAS ACADÉMICOS 2024-II

| | | PRESENCIALES |
|----------|----|--------------|
| PREGRADO | 36 | 51 |
| POSGRADO | 15 | |
| | | VIRTUALES |
| PREGRADO | 28 | 44 |
| POSGRADO | 16 | |

TOTAL 95



COMUNIDAD DE ESTUDIANTES



| | | 2024-I | 2024-II |
|------------------------|----------|--------|---------|
| PROGRAMAS PRESENCIALES | PREGRADO | 7.837 | 7.557 |
| | POSGRADO | 587 | 608 |
| | | 8.424 | 8.165 |

TOTAL MATRICULADOS

| | | 2024-I | 2024-II |
|---------------------|----------|--------|---------|
| PROGRAMAS VIRTUALES | PREGRADO | 41.263 | 40.782 |
| | POSGRADO | 2.898 | 3.058 |
| | | 44.161 | 43.840 |

| | |
|---------|--------|
| 2024-I | 52.585 |
| 2024-II | 52.005 |

COMUNIDAD DE PROFESORES 2024-II*

| NIVEL DE FORMACIÓN | |
|--------------------|-----|
| DOCTORADO | 79 |
| MAESTRÍA | 761 |
| ESPECIALIZACIÓN | 99 |
| PREGRADO | 79 |

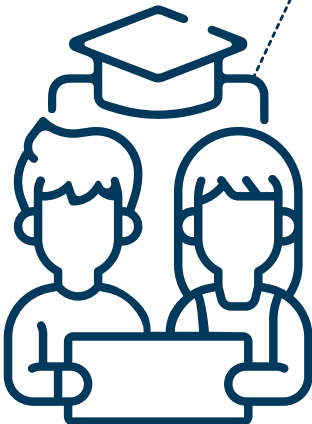
MUJERES 442 | 43 %

TOTAL 1.018



*Cifras de Julio a diciembre (contratos)

COMUNIDAD DE GRADUADOS



| | | 2024-I | 2024-II | TOTAL |
|-----------|------------------------|--------|---------|--------|
| GRADUADOS | PROGRAMAS PRESENCIALES | 989 | 1.156 | 2.145 |
| | PROGRAMAS VIRTUALES | 4.914 | 6.671 | 11.585 |
| | | 5.903 | 7.826 | 13.729 |

TOTAL GRADUADOS ACUMULADOS

| | | 2024-I | 2024-II | TOTAL |
|-------------------|------------------------|--------|---------|--------|
| TÍTULOS OTORGADOS | PROGRAMAS PRESENCIALES | 1.026 | 1.202 | 2.228 |
| | PROGRAMAS VIRTUALES | 5.040 | 6.959 | 11.999 |
| | | 6.066 | 8.161 | 14.227 |

2024-II 129.675

PERSONAL ADMINISTRATIVO 2024*



HOMBRES 292
MUJERES 368

TOTAL 660

*Personas activas a actubre

PROGRAMAS ACADÉMICOS 2024-II



TOTAL 15



COMUNIDAD DE ESTUDIANTES



TOTAL MATRICULADOS 2024-I: 2.624, 2024-II: 2.580

COMUNIDAD DE PROFESORES 2024-II*

NIVEL DE FORMACIÓN

| | |
|-----------------|-----|
| DOCTORADO | 7 |
| MAESTRÍA | 103 |
| ESPECIALIZACIÓN | 26 |
| PREGRADO | 24 |

MUJERES 65 | 41 %

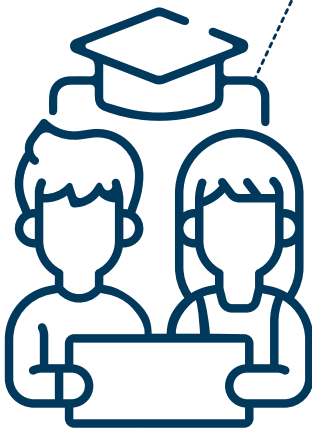
HOMBRES 95 | 59 %



TOTAL 160

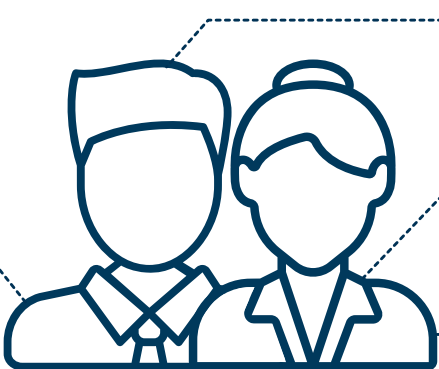
*Cifras de Julio a diciembre (contratos)

COMUNIDAD DE GRADUADOS



TOTAL GRADUADOS ACUMULADOS 2024-II: 3.165

PERSONAL ADMINISTRATIVO 2024



HOMBRES 31

MUJERES 42

TOTAL 73

*Personas activas a octubre

DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS



MUJERES 107 | 46 %

HOMBRES 126 | 54 %

TOTAL COLABORADORES 233

LÍNEA ESTRATÉGICA DE CALIDAD



SOMOS DIFERENTES,
SOMOS POLI.
SOMOS PAÍS.

Calidad significa el profundo compromiso con la Acreditación Institucional, a partir del mejoramiento de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, y el fortalecimiento de una oferta educativa innovadora y acorde con las necesidades de las empresas y la sociedad.

+ + + +
+ + + +



2.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO: ASEGURAR LA ALTA CALIDAD A NIVEL INSTITUCIONAL

El aseguramiento de la calidad a nivel institucional, apalancado en el SIAC (Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad) que forma parte del POLISIGS (Sistema Integrado de Aseguramiento y Gestión para la Sostenibilidad), contempla el mejoramiento continuo de los programas académicos y los procesos institucionales con el fin de obtener la Acreditación Institucional de Alta Calidad para la Sede Bogotá.



2.1.1 ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

2.1.1.1 RADICACIÓN DEL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL EN ALTA CALIDAD, SEDE BOGOTÁ

En la ruta hacia la obtención de la acreditación y tras recibir un concepto positivo en la etapa de condiciones iniciales en noviembre de 2023, el Poli culminó con éxito la segunda etapa del proceso autoevaluación institucional.

Esta etapa implicó una revisión sistemática de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión desarrolladas por la Institución, con énfasis en los resultados, logros e impactos alcanzados en los últimos cinco años.

El proceso destacó por su carácter participativo, involucrando a más de seis mil seiscientos cincuenta miembros de la comunidad Poli, incluidos estudiantes, profesores, administrativos y egresados, así como cincuenta mesas de trabajo con la participación de ciento veinte colaboradores.

El análisis de los insumos recopilados y el trabajo liderado por la Vicerrectoría Académica, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y el seguimiento del Comité de Rectoría, contribuyó a la elaboración del Informe Institucional de Autoevaluación que refleja el compromiso del Poli con la excelencia académica y la alta calidad, orientada a generar un impacto positivo y sostenible en la comunidad educativa y en la sociedad en general.



2.1.1.1.1 APROBACIÓN DE CONDICIONES INICIALES DE PROGRAMAS ACADÉMICOS

En abril, el Poli alcanzó un hito significativo al obtener la aprobación de condiciones iniciales por parte del CNA para tres programas académicos:

| MODALIDAD | SEDE | | | FACULTAD | | PROGRAMA | |
|-----------|------------|----------|--|----------|--|------------------------------------|--|
| | PRESENCIAL | BOGOTÁ | | FNGS | | CONTADURÍA PÚBLICA | |
| | VIRTUAL | NACIONAL | | FSCC | | LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL | |
| | PRESENCIAL | BOGOTÁ | | FIDI | | DISEÑO DE MODAS | |

2.1.1.1.2 ELABORACIÓN DE INFORMES DE AUTOEVALUACIÓN CON MIRAS A LA ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD DE PROGRAMAS ACADÉMICOS

La Institución reafirmó su compromiso con la excelencia educativa al iniciar la elaboración de informes de autoevaluación para tres programas académicos que aspiran a obtener acreditación en alta calidad por primera vez.

| MODALIDAD | SEDE | | | FACULTAD | | PROGRAMA | |
|-----------|------------|----------|--|----------|--|------------------------------------|--|
| | PRESENCIAL | BOGOTÁ | | FNGS | | CONTADURÍA PÚBLICA | |
| | VIRTUAL | NACIONAL | | FSCC | | LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL | |
| | PRESENCIAL | BOGOTÁ | | FIDI | | DISEÑO DE MODAS | |

2.1.1.1.3 PROCESOS DE RENOVACIÓN DE ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD DE PROGRAMAS ACADÉMICOS

Asimismo, se iniciaron los procesos de renovación de acreditación en alta calidad para tres programas académicos:



2.1.2 GESTIÓN PROFESORAL

Reconociendo el rol esencial de los profesores en el cumplimiento de las metas institucionales, se han enfocado los esfuerzos en garantizar la integridad de la docencia en todos los niveles de formación y todas las modalidades. A continuación, se destacan los principales logros alcanzados durante 2024:

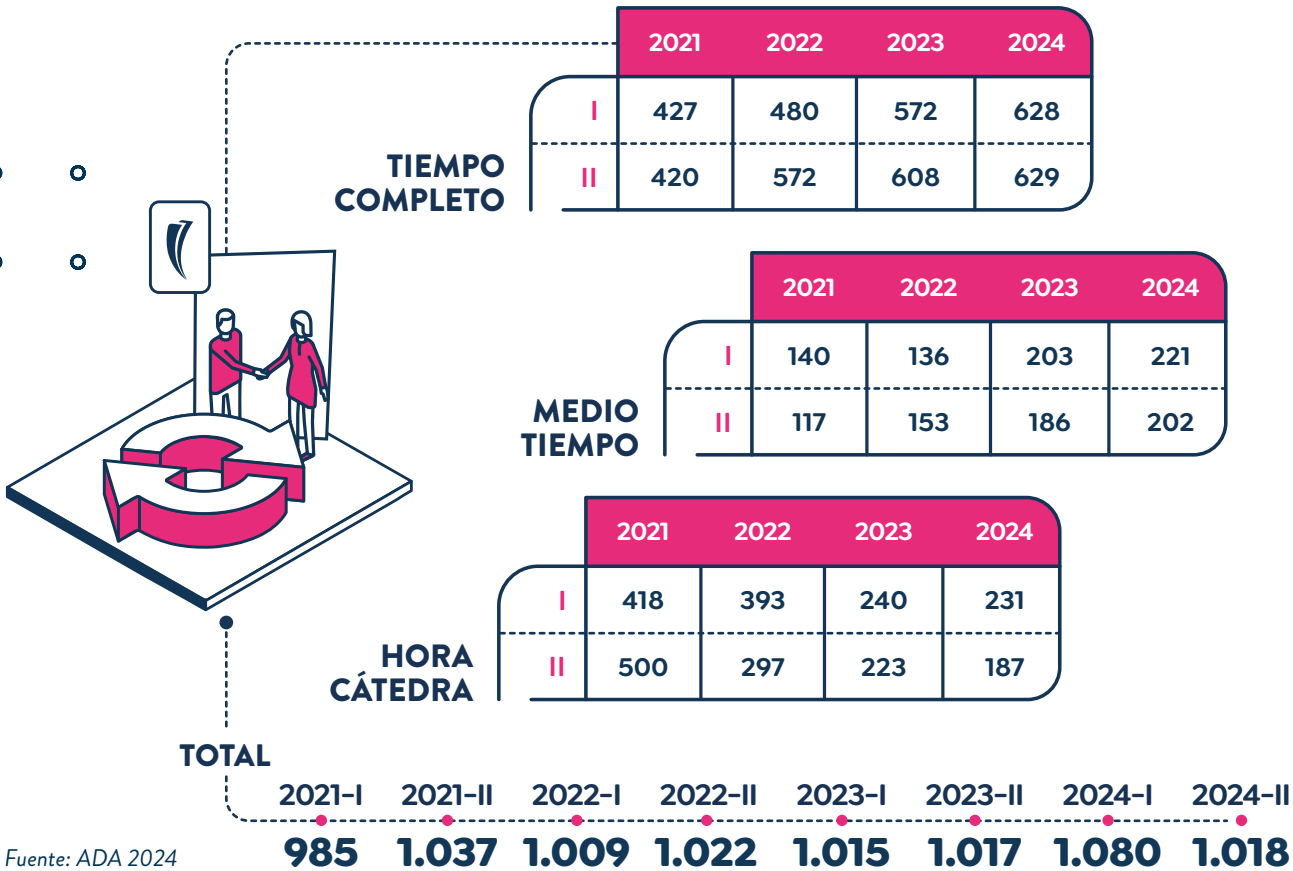


2.1.2.1 CRECIMIENTO EN LA PLANTA PROFESORAL

Comprometidos con el fortalecimiento de la planta profesoral, se presentó un crecimiento en la contratación de profesores de tiempo completo y medio tiempo, contribuyendo al cumplimiento de las labores académicas, científicas, culturales y de extensión. Al cierre de 2024, se contó con veintiún profesores de tiempo completo más que el año anterior, así como dieciséis nuevos profesores de medio tiempo, panorama que refleja el compromiso institucional con la calidad de cada uno de los programas académicos.



EVOLUCIÓN DE LA PLANTA PROFESORAL - CONTRATOS



Fuente: ADA 2024

+ +
+ +
+ +
+ +

2.1.2.2 PROFESORES POR NIVEL DE FORMACIÓN

La Institución alcanzó un notable fortalecimiento en el perfil académico de su planta docente, con un 83 % de los profesores con títulos de doctorado y/o maestría, reflejando el compromiso por incorporar expertos en áreas claves y mantener un enfoque en la contratación de personal altamente calificado. Esta tendencia, junto con la reducción de profesores con especialización y pregrado, destaca la apuesta institucional por mejorar la calidad educativa mediante la formación avanzada de su cuerpo docente.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESORES (CONTRATOS) SEGÚN SU ÚLTIMO NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO

| | 2021-I | 2021-II | 2022-I | 2022-II | 2023-I | 2023-II | 2024-I | 2024-II |
|-----------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| Doctorado | 52 | 45 | 57 | 56 | 52 | 62 | 76 | 79 |
| Maestría | 701 | 712 | 662 | 693 | 772 | 781 | 821 | 761 |
| Especialización | 156 | 179 | 232 | 210 | 128 | 108 | 104 | 99 |
| Pregrado | 76 | 101 | 58 | 63 | 63 | 66 | 79 | 79 |
| TOTAL | 985 | 1.037 | 1.009 | 1.022 | 1.015 | 1.017 | 1.080 | 1.018 |

Fuente: ADA 2024



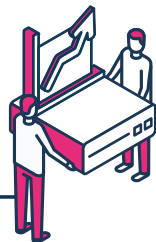
2.1.2.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE 360°

Tanto en el periodo 2024-I como en el 2024-II, se realizó la evaluación, alcanzando una cobertura del 97 % en ambos periodos, con una población total de mil cuarenta y dos docentes evaluados en el primer semestre, y novecientos ochenta y uno en el segundo, con un resultado promedio de 4,57 y 4,64, respectivamente. Estas calificaciones evidencian el compromiso con la excelencia académica y la mejora continua en la calidad educativa, resaltando la efectividad de las iniciativas institucionales para fortalecer el crecimiento y profesionalización del cuerpo docente.



EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN (CONTRATOS)

| | 2022-I | 2022-II | 2023-I | 2023-II | 2024-I | 2024-II |
|-------------------------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| Contratos | 1.009 | 1.022 | 1.015 | 1.017 | 1.080 | 1.018 |
| Profesores | 1.001 | 1.007 | 1.006 | 1.014 | 1.074 | 1.013 |
| Profesores evaluados | 928 | 952 | 976 | 987 | 1.042 | 981 |
| Cobertura | 93 % | 95 % | 97 % | 97 % | 97 % | 97 % |
| Calificación institucional promedio | 4,50 | 4,52 | 4,60 | 4,55 | 4,57 | 4,64 |



2.1.2.4 PLAN DE FORMACIÓN PROFESORAL



Con el fin de contribuir al desarrollo de las competencias profesionales y disciplinares de los profesores, en 2024 el Poli apoyó sus procesos en programas de posgrado y educación no formal en instituciones de educación superior nacionales e internacionales.

Setecientos noventa y dos profesores asistieron a los diferentes eventos de formación, sumando un total de siete mil ciento setenta y dos participaciones, como se registra a continuación:

ASISTENCIA A EVENTOS DE FORMACIÓN

LÍNEA DE FORMACIÓN

BILINGÜE 50 | COMPLEMENTARIA 405 | DIGITAL 273

DISCIPLINAR 1.653 | INVESTIGACIÓN 593 | PEDAGÓGICA 2.643

TOTAL 7.172
POLISIGS 1.555



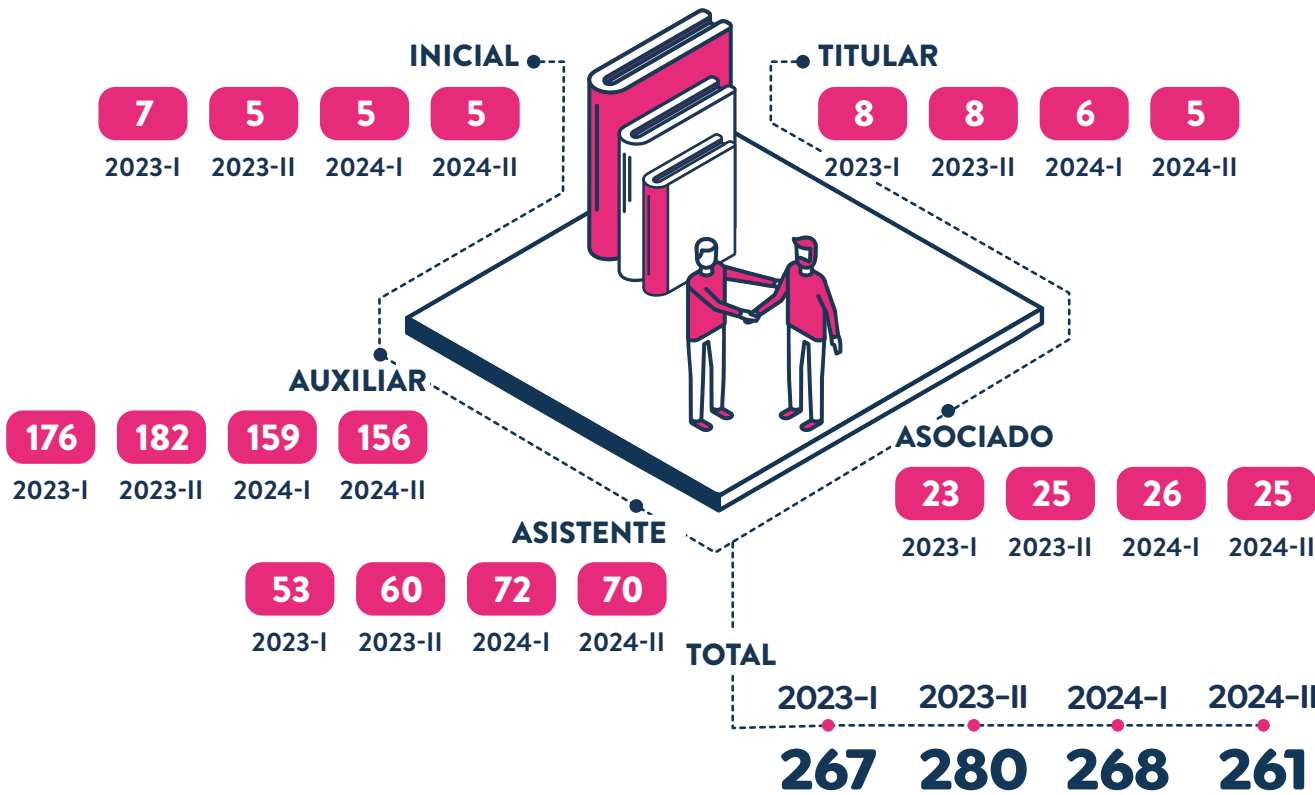
+ +
+ +
+ +
+ +

2.1.2.5 ESCALAFÓN DE PROFESORES



Es una estrategia para reconocer la dedicación y el esfuerzo de los docentes que cumplen con los requisitos establecidos en cada categoría. En 2024, un total de doscientos sesenta y un profesores fueron escalafonados, destacando especialmente veintiséis docentes en las categorías de Auxiliar, Asistente y Asociado.

DISTRIBUCIÓN DE PROFESORES ESCALAFONADOS POR PERIODO



2.1.2.6 RECONOCIMIENTO A PROFESORES

Con el fin de fortalecer la calidad del profesorado y reconocer su esfuerzo, se otorgaron diversos premios que destacan su dedicación, compromiso con la excelencia académica y contribución al desarrollo institucional. A continuación, se presentan los detalles de los reconocimientos otorgados:

FIDI

Cooperación Académica

Reconocimientos especiales

Dirección de Investigación

Calidad y Mejoramiento Continuo

Vida y Obra

Innovación Educativa

Excelencia Docente

Producción Intelectual

Desarrollo Académico con Impacto Social

Cooperación Académica con Visibilidad Nacional e Internacional

RECONOCIMIENTO

PROFESOR

Albeiro Hernán Suárez
Alix Johana Gaffaro
Elizabeth Montoya
Andrea Lorena Guerrero
Mauricio Gómez
Andrés Ignacio Zamudio
Édgar Alberto Barón
Jairo Castro
Leonardo Páez
Martha Helena Zambrano
Boris Mauricio Reveló
Emiliano Vagnoni
Iván Marino Zuluaga
Silvia Marcela Henao
Godward Escobar
Juan Camilo Cadavid
Luisa María Jiménez
Wilson Eduardo Soto
Mario Julián Cañón
Neider Xavier Vergara
Mónica Lizeth Sánchez

FNGS

Cooperación Académica

Reconocimientos especiales

Dirección de Investigación

Calidad y Mejoramiento Continuo

Vida y Obra

Innovación Educativa

Excelencia Docente

Producción Intelectual

Desarrollo Académico con Impacto Social

Cooperación Académica con Visibilidad Nacional e Internacional

RECONOCIMIENTO

PROFESOR

Luis Aníbal Álvarez
María Eugenia Morales
Ramón Gabriel Aguilar
Raúl Francisco Mateus
Diana Mercedes Valdés
Carlos Fernando Martínez
John Mario Martínez
Guillermo Roa
Alex Mauricio Madrid
César Augusto Hernández
Beatriz Helena Bedoya
Martha Milena Caicedo
Alexander Balzán
Jaime Andrés Wilches
Alejandra María Giraldo
Rubén Darío Martínez
Bernardo Roberto Montejo

FSCC

Cooperación Académica

Reconocimientos especiales

Dirección de Investigación

Calidad y Mejoramiento Continuo

Vida y Obra

Innovación Educativa

RECONOCIMIENTO

PROFESOR

Juan Manuel López
Julián Andrés Martínez
Yessica Alexandra Gómez
Carlos Fernando Amaya
Diana Marcela Botero
Andrés Antonio Duque
Jaime Vélez
Juan Carlos Blanco
María Constanza Rodríguez
Patricia Bustamante
Rodolfo Vargas
Román Andrés Romero
Alejandra Bedoya
Liceth Leidy Hernández

Excelencia Docente

Producción Intelectual

Desarrollo Académico con Impacto Social

Cooperación Académica con Visibilidad Nacional e Internacional

RECONOCIMIENTO

PROFESOR

Alejandra Jaramillo Garzón
Vladimir Díaz Mesa
Yesica Lorena Gaona Pineda
Patricia Bustamante
Juan Carlos Arias
Haidy Johanna Rodríguez
Johanna Marcela Lopera
Camilo Arturo Contreras
Germán Andrés Castro

2.1.2.7 POLÍMERO: SOFTWARE DE GESTIÓN INTEGRAL DE LA DOCENCIA

Con el objetivo de mejorar la experiencia del colaborador y optimizar la eficiencia operativa, se amplió el alcance del sistema integral de gestión docente *Polímero*, agilizando los procesos de Talento Humano como la administración de perfiles de cargo, la selección y la vinculación, alineándolos con los valores y políticas institucionales. Este sistema permitió además la sistematización de otras actividades relevantes: definición de perfiles, inducción, contratación, asignación de docencia directa, seguimiento a la política de asignación y planificación de labores académicas. Además, facilitó la implementación del modelo de *Centros de Costos de la Nómina Docente*, permitiendo optimizar la gestión financiera y operativa.



Con una cobertura del 100 % de programas, modalidades y docentes, Polímero ha permitido la generación de reportes, la trazabilidad en la gestión, la mejora en el acceso a la información, lo que ha llevado a promover la transparencia y a contribuir con la sostenibilidad institucional.

2.1.3 INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN

La investigación en el Poli se comprometió con estrategias orientadas al posicionamiento de una cultura de la innovación, al fortalecimiento de la iniciación científica y a la consolidación de proyectos de impacto en las regiones. Durante 2024, los profesores, estudiantes y aliados, apostaron por el trabajo interdisciplinar, la construcción de alianzas nacionales e internacionales y la generación de productos transformadores que respondan a los retos actuales.

Los siguientes hitos fueron los más relevantes:

2.1.3.1 SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN

Representan un espacio clave para la formación investigativa y la exploración académica. Estudiantes y profesores trabajan conjuntamente para abordar temas relevantes y proponer soluciones innovadoras a problemas actuales. Se contó con ciento veintiséis semilleros activos en el primer semestre y ciento veinticuatro en el segundo.

+ + + +
+ + + +

FIDI

| | | |
|--------|---------|--|
| 6 | 6 | CIENCIAS BÁSICAS |
| 7 | 6 | DISEÑO |
| 10 | 9 | OPTIMIZACIÓN, INFRAESTRUCTURA Y AUTOMATIZACIÓN |
| 7 | 8 | TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES |
| 2024-I | 2024-II | |

FNGS

| | | |
|-------------------------------------|--------|---------|
| ADMINISTRACIÓN Y COMPETITIVIDAD | 9 | 9 |
| CONTABILIDAD INTERNACIONAL | 9 | 9 |
| NEGOCIOS Y DESARROLLO INTERNACIONAL | 12 | 9 |
| | 2024-I | 2024-II |

FSCC

| | | |
|--------|---------|--|
| 10 | 10 | COMUNICACIONES, ARTES VISUALES Y DIGITALES |
| 14 | 17 | DERECHO Y GOBIERNO |
| 7 | 7 | EDUCACIÓN E INNOVACIÓN |
| 19 | 18 | PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD |
| 16 | 16 | MARKETING Y BRANDING |
| 2024-I | 2024-II | |

TOTAL 126 124
2024-I 2024-II

Como parte de los esfuerzos por fortalecer estos grupos, en 2024 se lanzó una convocatoria orientada a proyectos de grado, promoviendo en los estudiantes el desarrollo de investigaciones enfocadas en problemáticas locales. Se realizaron jornadas de capacitación, en las que se asignaron docentes mentores para acompañar a los estudiantes en la formulación y ejecución de sus proyectos. Los resultados preliminares evidenciaron un notable interés por parte de los estudiantes en las iniciativas regionales, junto con desafíos que fueron abordados mediante estrategias de apoyo específicas.

Adicionalmente, en el segundo semestre del año, se implementaron aulas virtuales a través de la plataforma Canvas, facilitando la interacción docente-estudiante, eliminando barreras geográficas y ofreciendo mayor flexibilidad horaria. Estas acciones refuerzan la responsabilidad institucional con el fortalecimiento de la investigación y buscan generar un impacto realmente significativo en las comunidades locales.

2.1.3.2 OBTENCIÓN DE RECURSOS EXTERNOS PARA LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS

En términos de recursos, el Poli aseguró financiamiento para el desarrollo de proyectos y consultorías a través de alianzas con actores relevantes del ecosistema, como Microlink, Uniminuto y WWF (Fondo Mundial para la Naturaleza). Además, el Centro de Consultoría, también asesoró a microempresas y llevó a cabo una capacitación en Formulación de Proyectos para el Sistema General de Regalías en Ciencia, Tecnología e Innovación, que permitió la formulación de dos proyectos por parte del CIIE (Centro de Investigación en Innovación Educativa) y el CIDES (Centro de Investigación para el Análisis de Datos Económicos y Sectoriales), para participar en las convocatorias de Minciencias. Como resultado, se consolidaron seis alianzas estratégicas y diez convenios con aliados del sector empresarial y gubernamental.

OBTENCIÓN DE RECURSOS EXTERNOS EN CIFRAS

+ DE
\$130.000.000
VALOR PROYECTOS
FINANCIADOS CON
RECURSOS EXTERNOS

180
CONSULTORÍAS
REALIZADAS

6
ALIANZAS
ESTRATÉGICAS

10
CONVENIOS

PROYECTOS FINANCIADOS

MICROLINK

Diseño, desarrollo y puesta en marcha de la plataforma en línea para la gestión de instalaciones con infraestructura de IoT

\$50.260.000

UNIMINUTO

Servicios profesionales para desarrollo de un hackatón y una aplicación móvil sobre Social Media 4 Peace

\$11.517.280

WWF

Construir un caso de negocio cárnico para sector minorista en Colombia

\$74.278.688

FUNDACIÓN
PROGRESANDO JUNTOS
POR COLOMBIA

Taller y consultoría a empresarios

\$3.000.000

TOTAL
139.055.968

2.1.3.3 INTERNACIONALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La Institución se destacó en el ámbito internacional con la presentación de diez ponencias realizadas en países como Portugal, Países Bajos, Uruguay, España, Perú, México y Panamá. Así mismo, se llevó a cabo una capacitación para docentes e investigadores sobre la internacionalización de la educación superior, abordando temas clave como financiamiento externo, creación de redes de investigación y formulación de propuestas internacionales. Este esfuerzo culminó con la elaboración de catorce propuestas de proyectos de investigación internacional, consolidando su impacto global.



2.1.3.4 REGIONALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En 2024, el Poli impulsó siete proyectos de investigación enfocados en generar impacto en áreas claves como Educación, Historia, Administración Pública, Contaduría, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Telecomunicaciones. Estas iniciativas, desarrolladas en colaboración con investigadores, beneficiaron seis departamentos del país: Cundinamarca, Bolívar, Cauca, Magdalena, Armenia y Quindío, fortaleciendo el compromiso con el desarrollo sostenible de las regiones.



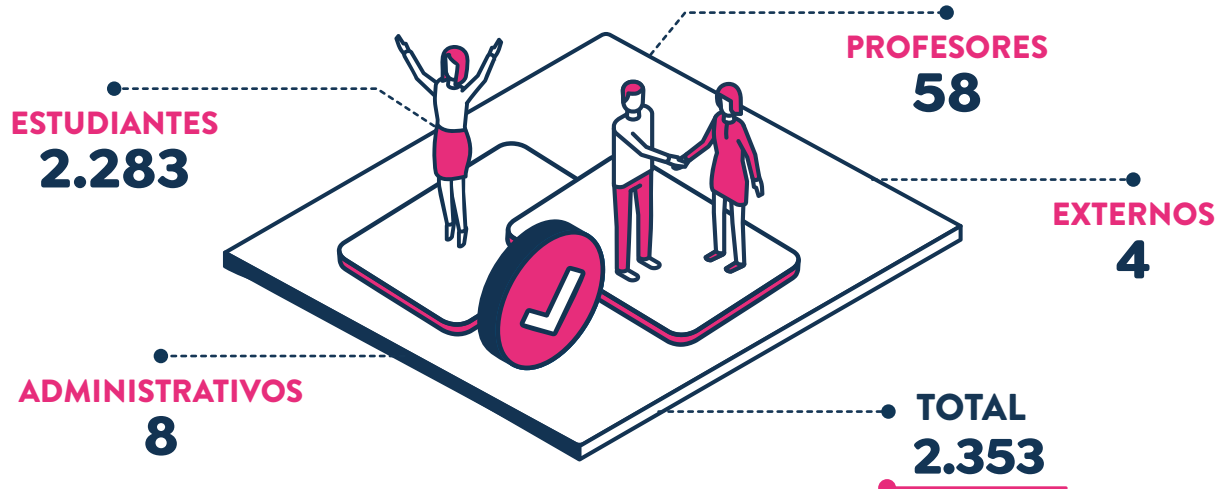
2.1.3.5 AULAS ABIERTAS DE INVESTIGACIÓN

Representan una iniciativa de aprendizaje práctico enfocada en fortalecer las competencias investigativas de los estudiantes, guiándolos desde la ideación inicial hasta la formulación de propuestas sólidas. Este espacio permite que profesores investigadores compartan experiencias, estrategias y caminos exitosos, brindando a los estudiantes herramientas valiosas para el desarrollo de sus proyectos.

En 2024, se realizaron dieciséis aulas abiertas de investigación, con una participación de dos mil trescientas cincuenta y tres personas, estas aulas fueron lideradas por docentes de la Sede Medellín y tanto la Sede Bogotá como la modalidad virtual tuvieron acceso a través de conexión remota, asegurando una mayor cobertura. Se evidencia el impacto positivo de esta iniciativa, clave para el aprendizaje colaborativo y el fortalecimiento de la cultura investigativa en la Institución.



AULAS ABIERTAS DE INVESTIGACIÓN



2.1.3.6 PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DELFÍN



Este programa fomenta la movilidad académica y la divulgación científica, lo que ratifica el compromiso del Poli con la internacionalización y el fortalecimiento de la investigación. En esta edición nueve estudiantes participaron, destacándose seis pasantías presenciales en universidades de México. Además, fue el primer año en el que el Poli recibió a seis estudiantes externos, dos de ellos participaron de manera presencial.

Los estudiantes del Poli también tuvieron la oportunidad de participar en el X Encuentro Internacional de Pasantías de Investigación Delfín en Manizales y en el Congreso Internacional Virtual del XXIX Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico, consolidando el impacto positivo de este programa en el ámbito académico y científico, y contribuyendo al desarrollo del capital intelectual de alto nivel.

2.1.3.7 PARTICIPACIÓN DE ESTUDIANTES EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

El Poli fomentó activamente la contribución estudiantil en actividades de investigación, innovación y creación, lo que permitió el desarrollo de habilidades críticas y creativas, esenciales para enfrentar los desafíos del mundo real. A través de estrategias de visibilización y apoyo, el 4,3 % de los estudiantes matriculados en primer semestre se involucraron en estas iniciativas. Esta cifra aumentó a 6,3 % en el segundo semestre, reflejando un crecimiento significativo en la cooperación estudiantil en proyectos de impacto académico y social.



2.1.3.8 PARTICIPACIÓN DE ESTUDIANTES EN EVENTOS CIENTÍFICOS REGIONALES, NACIONALES E INTERNACIONALES

Como resultado de la formación que los estudiantes reciben en los Semilleros de Investigación, en donde se fomentan el desarrollo de habilidades investigativas y el intercambio de conocimientos en escenarios científicos de gran relevancia, durante 2024, ciento cincuenta y dos estudiantes del Poli se destacaron por su participación en veintisiete eventos científicos a nivel regional, nacional e internacional, contribuyendo al posicionamiento de la Institución en el ámbito académico.

| EVENTO | |
|---|----|
| X Encuentro Internacional de Pasantías de Investigación Delfín 2024 | 9 |
| Congreso Internacional Virtual del XXIX Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico | 8 |
| Coloquio Internacional. Apropiación social del conocimiento, internacionalización y virtualidad. RedSICON | 7 |
| Xpoilers 2024 | 24 |
| XXII Encuentro Regional de Investigación. RedCOLSI, Bogotá | 24 |
| XXI Encuentro Regional de Investigación. RedCOLSI, Antioquia | 20 |
| XXVII Encuentro Nacional y XXI Internacional de Semilleros de Investigación. RedCOLSI, Nacional | 5 |
| Festival Cultural de Pueblos Originarios | 1 |
| 57.º Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente | 3 |
| V Encuentro Internacional de Experiencias Significativas en Investigación. Unicesar | 2 |
| Congreso Internacional Distrito IN 2024 | 2 |
| XIII Encuentro Nacional de Semilleros e Investigación Formativa. Uniremington | 1 |
| 12.º Simposio Internacional de Productividad y 1.er Encuentro Internacional de Semilleros y Jóvenes Investigadores. RedPROD | 4 |
| Seminario. Sembrar pedagogías violetas: semillas, riesgos y cuidados con responsabilidad | 6 |
| I Encuentro Nacional de Semilleros de Investigación en Salud Mental. Pontificia Universidad Javeriana | 1 |
| XLV Congreso Colombiano de Derecho Procesal y XXV Concurso Internacional para Estudiantes de Derecho y Semilleros de Derecho Procesal | 5 |
| Congreso IISE Región XVI 2024 | 1 |
| XXIV Encuentro de la Red de Grupos y Centros de Investigación Jurídica y Sociojurídica. Universidad Sergio Arboleda | 2 |
| II Simposio Internacional en Derecho Laboral. Nuevas tendencias del derecho laboral y reflexiones en torno a las propuestas actuales de la reforma pensional | 5 |
| XVIII Encuentro Regional, Red de Grupos y Centros de Investigación Jurídica y Sociojurídica | 2 |
| Encuentro Académico Redis | 1 |
| V Encuentro de Semilleros de Investigación. Universidad Militar Nueva Granada | 3 |
| Boot camp Laccei 2024 | 3 |
| V Congreso Internacional de Investigación, XII Encuentro Regional de Investigadores, III Coloquio de Maestría y VIII Encuentro de Semilleros. Riaco, Capítulo Oriente | 3 |
| Congreso Internacional Innovación, Tecnologías y Desarrollo. La transdisciplinariedad del derecho ante el desafío de los problemas contemporáneos. Universidad Santo Tomás, Tunja | 1 |
| Concurso estudiantil #legalstrategylab2024. Universidad Externado de Colombia | 2 |
| Cuarto Encuentro de Semilleros de Investigación de Facultades de Derecho. Hacia la consolidación de una nueva generación de investigadores. Universidad Militar Nueva Granada | 2 |
| Encuentro de Semilleros. Fenadeco, región centro | 2 |
| VIII Encuentro de Semilleros de Investigación y XI Encuentro de Investigación Semillero Pigmalión. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca | 3 |

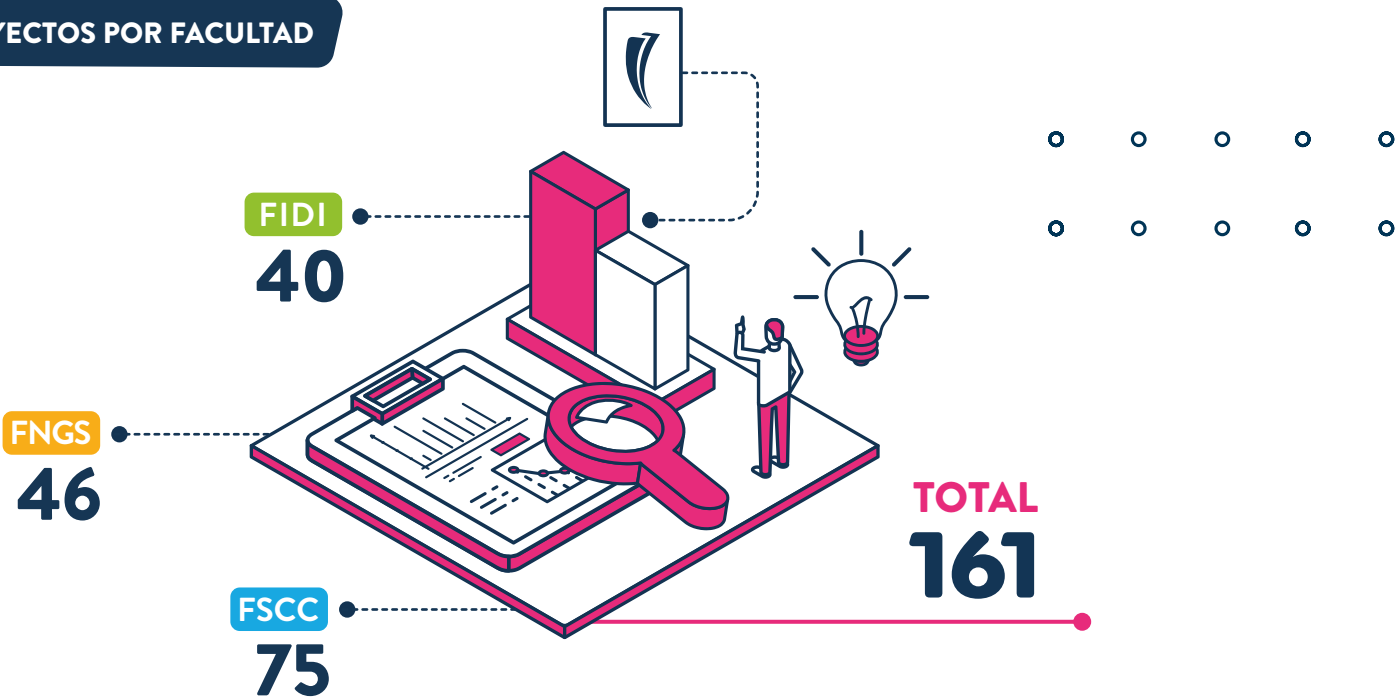
TOTAL 152



2.1.3.9 CONVOCATORIAS DE INVESTIGACIÓN

El Poli lideró la convocatoria para el *Financiamiento de Proyectos de Impacto Regional Orientados por Misiones*, que reunió propuestas de equipos interdisciplinarios para desarrollar iniciativas de investigación alineadas con las políticas del Gobierno nacional y así contribuir en la transformación de las regiones del país. Además, la convocatoria promovió el desarrollo de proyectos basados en capacidades instaladas, enfocados en fortalecer las competencias investigativas de los docentes y fomentar el trabajo colaborativo con aliados externos. Estos proyectos nuevos se suman a la cifra de ciento sesenta y un proyectos desarrollados en 2024.

PROYECTOS POR FACULTAD



HISTÓRICO INSTITUCIONAL



| | |
|----------------------------|-----|
| 2019 | 72 |
| 2020 | 143 |
| PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN | |
| 2021 | 144 |
| 2022 | 158 |
| 2023 | 146 |
| 2024 | 161 |

2.1.3.10 CATI (CENTRO DE APOYO A LA TECNOLOGÍA Y A LA INNOVACIÓN)

A través del CATI, se impactaron ochenta personas, entre emprendedores, estudiantes, docentes e investigadores, mediante programas de formación, asesorías personalizadas y gestión de productos tecnológicos. Se llevaron a cabo ocho charlas sobre propiedad intelectual, incluidas dos sesiones virtuales realizadas por un funcionario de la SIC (Superintendencia de Industria y Comercio). Además, se gestionaron tres solicitudes de registro de marca para emprendimientos con liderazgo femeninos y se obtuvo el registro de la marca *CR Carolina Reyes Confecciones*. Asimismo, se aprobó el Reglamento Institucional de Propiedad Intelectual, titulado *Transferencia de conocimiento y tecnología*, con el objetivo de establecer los lineamientos de aplicación de la Política de Propiedad Intelectual en la Institución.

Algunas marcas beneficiadas

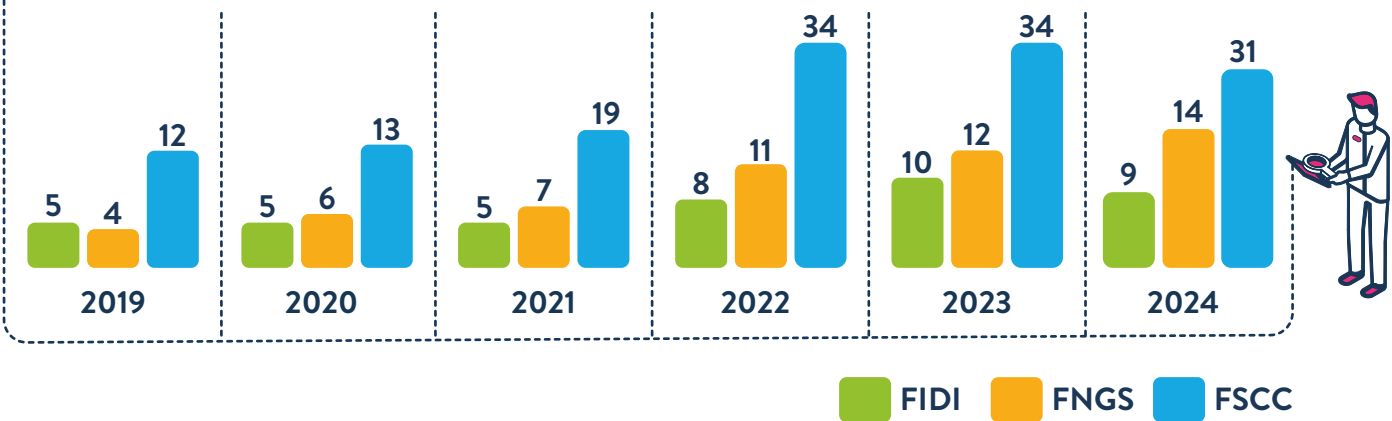


2.1.3.11 IMPACTO DE LAS REDES DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN



Estas redes fueron fundamentales en la apropiación social del conocimiento, reuniendo a expertos de diversas disciplinas para impulsar soluciones innovadoras. Este enfoque permitió consolidar un portafolio de redes, favoreciendo el trabajo colaborativo entre estudiantes y docentes, además de promover el avance de la ciencia y la transferencia de conocimiento. Las cifras reflejan este impacto: nueve redes en FIDI, catorce en FNGS y treinta y una en FSCC.

HISTÓRICO DE REDES DE INVESTIGACIÓN POR FACULTAD



○ ○ ○ ○ ○
○ ○ ○ ○ ○

Diseño de la Ruta de Innovación, Emprendimiento y Transferencia

Durante 2024, se fortaleció la Ruta mediante acciones claves que integraron el trabajo de áreas administrativas, centros de investigación y el Centro de Emprendimiento, consolidando el impacto institucional en innovación.

Algunas de ellas son:

Desarrollo de un diagnóstico integral en donde se identificaron tecnologías e innovaciones en los ámbitos social, educativo, empresarial y tecnológico, que permitió a docentes y representantes de iniciativas mejorar sus propuestas de valor en espacios como el Pretank y el Politank, con el apoyo de Connect.



Actividades como el encuentro empresarial, donde se reconoció Microlink por su colaboración en el proyecto Zafiro.

Participación en el Open Innovation Summit, generando redes de colaboración con empresas, universidades e inversionistas.

Concreción de un acuerdo de coinvestigación con Alquilería para el desarrollo de un modelo matemático en la producción de lácteos, así como la App del Cuidado, desarrollada por un docente y un estudiante, seleccionada por el Tecnoparque del SENA para su aceleración.



2.1.4 VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

Desde la ORII (Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales) se lideran iniciativas que dinamizan la planeación, la articulación y el apoyo a los procesos y proyectos de internacionalización y cooperación académica, en alineación con las políticas institucionales y el PDI 2022-2026.

A continuación, se ilustran las cifras del último quinquenio en este tema:

MOVILIDAD DE ESTUDIANTES Y PROFESORES

ESTUDIANTES ENTRANTES

| | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| 2019-II | 2020-I | 2020-II | 2021-I |
| 85 | 28 | 6 | 3 |
| 2023-I | 2022-II | 2022-I | 2021-II |
| 48 | 40 | 19 | 3 |
| 2023-II | 2024-I | 2024-II | |
| 118 | 43 | 91 | |

ESTUDIANTES SALIENTES

| | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| 2019-II | 2020-I | 2020-II | 2021-I |
| 287 | 60 | 6 | 8 |
| 2023-I | 2022-II | 2022-I | 2021-II |
| 85 | 127 | 120 | 19 |
| 2023-II | 2024-I | 2024-II | |
| 247 | 100 | 166 | |

DOCENTES ENTRANTES

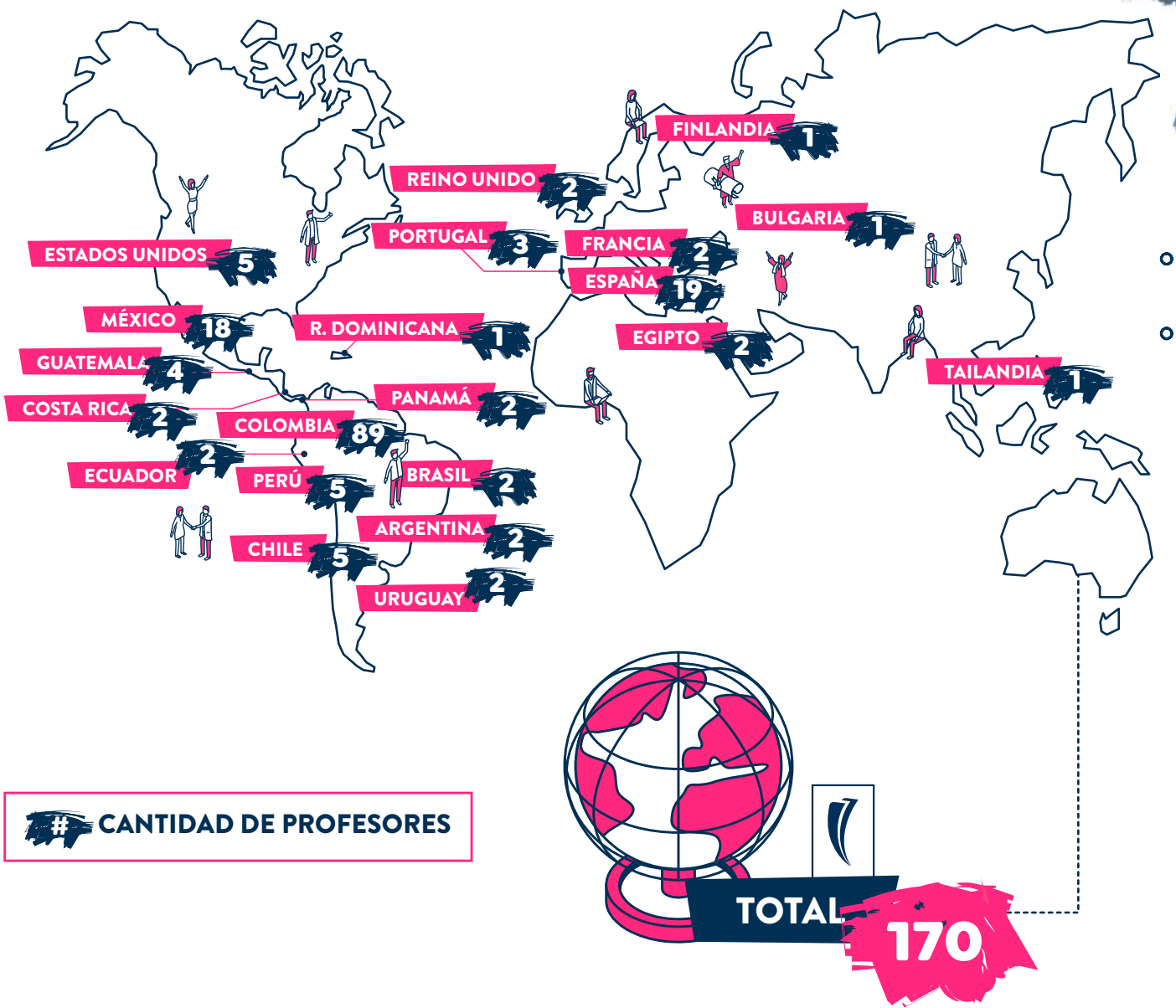
| | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| 2019-II | 2020-I | 2020-II | 2021-I |
| 46 | 13 | 0 | 0 |
| 2023-I | 2022-II | 2022-I | 2021-II |
| 27 | 49 | 19 | 0 |
| 2023-II | 2024-I | 2024-II | |
| 54 | 25 | 55 | |

DOCENTES SALIENTES

| | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| 2019-II | 2020-I | 2020-II | 2021-I |
| 54 | 0 | 0 | 0 |
| 2023-I | 2022-II | 2022-I | 2021-II |
| 27 | 27 | 29 | 2 |
| 2023-II | 2024-I | 2024-II | |
| 76 | 54 | 116 | |

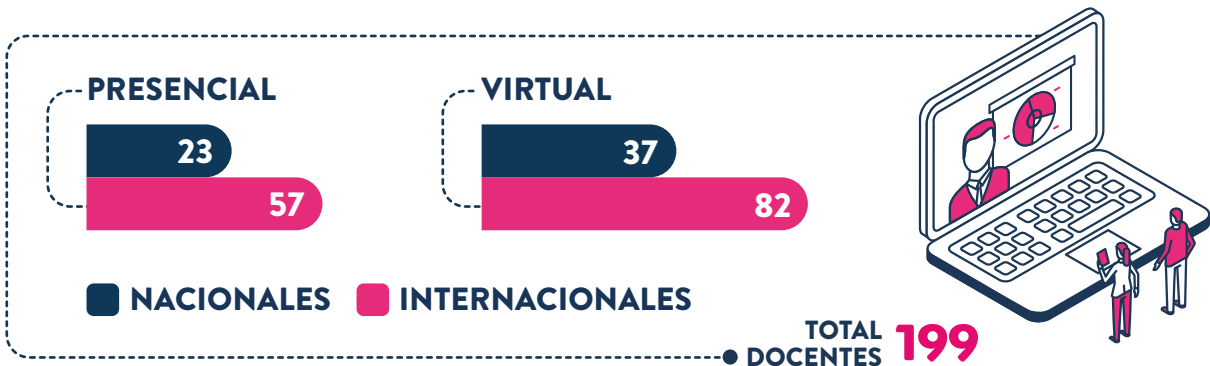
2.1.4.1 MOVILIDAD DOCENTE

A partir de las diferentes estrategias de la ORII en 2024, ciento setenta profesores participaron en actividades de movilidad física, veintiséis de la Sede Medellín y ciento cuarenta y cuatro de Bogotá. Ochenta y nueve de ellos a nivel nacional y ochenta y uno a nivel internacional, siendo España y México los países más visitados.



2.1.4.2 DOCENTES Y EXPERTOS INVITADOS

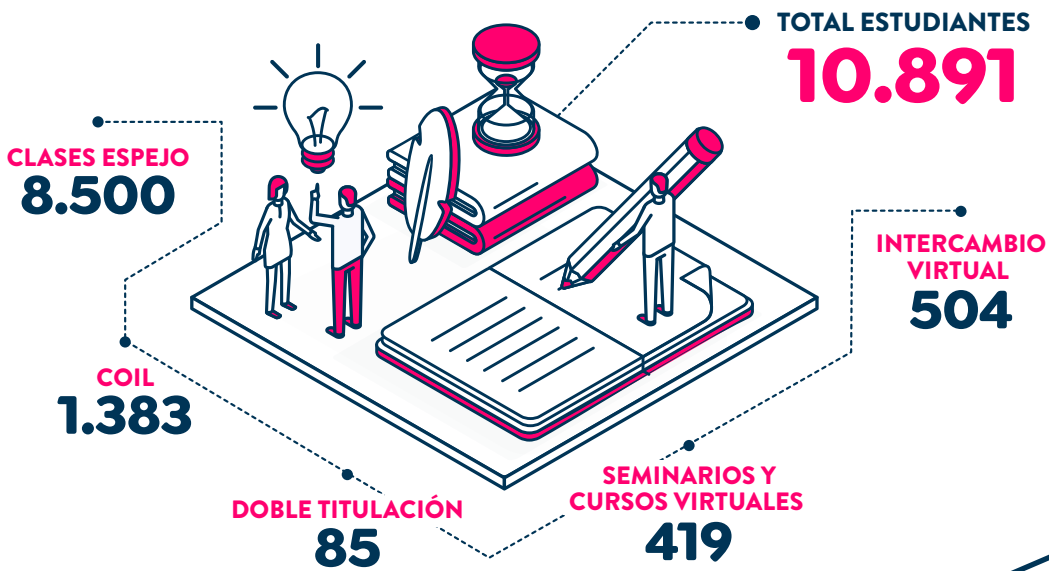
El Poli enriqueció su experiencia educativa mediante la participación, tanto presencial como virtual, de ciento noventa y nueve docentes y expertos invitados, quienes aportaron conocimientos prácticos, perspectivas profesionales diversas y oportunidades de *networking*. El 30 % de los invitados fueron nacionales y el 70 % internacionales, reflejando el enfoque internacional de la Institución, que busca fortalecer las dinámicas académicas y ofrecer a los estudiantes una formación integral y actualizada.



2.1.4.3 INTERNACIONALIZACIÓN DEL CURRÍCULO

Se impulsó la internacionalización del currículo por medio de actividades que fomentaron habilidades y competencias globales en los estudiantes. Se efectuaron doscientas sesenta y tres clases espejo, cincuenta y siete COIL (Collaborative Online International Learning) y se establecieron convenios con dos universidades para ofrecer programas de doble titulación, y con cuatro más para intercambio virtual. Además, se realizaron doce seminarios y cursos internacionales virtuales que fueron impartidos y certificados por entidades externas. Estas iniciativas impactaron a un total de diez mil ochocientos noventa y un estudiantes, promoviendo la integración de perspectivas internacionales en su formación académica.

IMPACTOS DE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS



2.1.5 EVENTOS ACADÉMICOS

Con el objetivo de gestionar el conocimiento y compartir experiencias en los diferentes ámbitos del saber a través de congresos, conferencias, foros y charlas para toda la comunidad de la Institución, las facultades y escuelas participaron (como organizadores o asistentes) en más de treientos eventos académicos, adicionales a los desarrollados en internacionalización e investigación. Se lograron más de cincuenta y siete mil participaciones por parte de estudiantes, profesores, administrativos, graduados y otros grupos de interés.

A continuación, se presentan algunos de estos eventos:

| NOMBRE DEL EVENTO | |
|--|---|
| • I Congreso Internacional de Hospitalidad y Gastronomía | • VI Congreso Internacional de Riesgos Laborales y Talento Humano |
| • I Congreso Internacional de Negocios, Gestión y Sostenibilidad | • VI Encuentro RAD de Investigación Formativa en Diseño |
| • I Congreso Internacional de Rehabilitación Integral, Inclusión y Calidad de Vida | • VII Coloquio en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo |
| • I Evento de Investigación: Creación y Exposición Telares para la Paz | • VII Congreso Internacional de Logística |
| • II Concurso de Cultura General y del Entorno Aeronáutico | • X Encuentro Universitario de Integrales y el III Coloquio sobre Educación Matemática a Nivel Superior |
| • II Simposio Internacional de Derecho Laboral | • XVIII Seminario de Economía y IV Simposio Internacional de Equidad de Género |
| • II Simposio y IV Coloquio en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo | • XXXVIII Maratón Nacional de Programación |
| • II Toma Pedagógica Medioambiental y I Feria de Emprendimientos Verdes | • Cine Club La Moviola |
| • III Foro Iberoamericano de Derecho | • Congreso Internacional de Escasez Hídrica y Energías Renovables |
| • IV Congreso de Intereses y Perspectivas de Estudio en el Ámbito de la Formación Matemática | • Congreso Polijurídico Intercambio de Experiencias |
| • IV Congreso Internacional de Ciencias y Tecnología para el Desminado | • Ecos de Colombia, Pasarela De Moda |
| • IV Seminario Internacional de Administración Pública | • ICPC Latam 2024. Maratón Regional Latinoamericana de Programación |
| • IV Simposio de Psicología | • Poli Music Fest |
| • V Encuentro de Investigación Escuela de Psicología, Talento Humano y Sociedad | • Precongreso Internacional de Investigación en Innovación Educativa 2024 |
| • V Semana Poliambiental | • Premios Persepoli |
| • V Simposio en Negocios Internacionales y Desarrollo | • Semana de Internacionalización Virtual |
| • VI Cátedra de Internacionalización | • Semana del Audio y de la Radio |
| • VI Coloquio en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo | • Semana del Cerebro |
| • VI Concurso Nacional de Proyectos de Investigación POLIPIF | • Semana del Diseño |
| • VI Congreso Internacional de Gerencia de Proyectos e Inteligencia de Negocios | • Semana del Saber |
| | • Semana TIC |
| | • Training Camp Colombia 2024 |

ASISTENCIA A EVENTOS POR FACULTAD Y ESCUELA

FIDI

| | ESTUDIANTES | DOCENTES | COLABORADORES | GRADUADOS | OTRO GRUPO DE INTERÉS | TOTAL |
|---|-------------|----------|---------------|-----------|-----------------------|-------|
| Escuela de Ciencias Básicas | 2.281 | 91 | 23 | - | 1.223 | 3.618 |
| Escuela de Diseño | 1.173 | 108 | 15 | 15 | 3.404 | 4.715 |
| Escuela de Optimización, Infraestructura y Automatización | 1.041 | 116 | 3 | - | 1.838 | 2.998 |
| Escuela de Tecnología, Información y Comunicación | 1.373 | 85 | - | - | 695 | 2.153 |

FNGS

| | | | | | | |
|--|--------|-----|----|-----|-------|--------|
| Escuela de Administración y Competitividad | 18.431 | 265 | 96 | 315 | 1.083 | 20.190 |
| Escuela de Contabilidad Internacional | 3.627 | 183 | - | 104 | 338 | 4.252 |
| Escuela de Negocios y Desarrollo Internacional | 2.440 | 239 | 73 | 5 | 2.216 | 4.973 |

FSCC

| | | | | | | |
|---|--------|-------|-----|-----|--------|--------|
| Escuela de Comunicación, Artes Visuales y Digitales | 3.110 | 161 | 16 | 4 | 4 | 3.295 |
| Escuela de Derecho y Gobierno | 1.488 | 9 | 28 | - | - | 1.525 |
| Escuela de Educación e Innovación | 727 | 319 | 13 | 37 | 288 | 1.384 |
| Escuela de Marketing y Branding | 335 | 59 | - | - | 283 | 677 |
| Escuela de Psicología, Talento Humano y Sociedad | 5.987 | 401 | 114 | 174 | 1.137 | 7.813 |
| TOTAL GENERAL | 42.013 | 2.036 | 381 | 654 | 12.509 | 57.593 |

IMPACTOS

Centro de Apoyo a la Gestión Emocional (Calma) 299 personas impactadas

Centro de Consultoría empresarial 371 consultorías

Centro de Liderazgo 360 168 talleres 3.823 participaciones

Centro de Pensamiento de Talento Humano y Organizaciones Saludables 26 participaciones en mesas técnicas de trabajo 54 participaciones en eventos 35 acciones de participación en divulgación de la ciencia

CEP (Consulta Externa psicológica) 828 usuarios de atención y orientación para el cuidado de la salud mental

GSSL Consultorio de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral 98 consultorías

Consultorio de Talento Humano 55 consultorías

Consultorio Jurídico Bogotá: 921 consultas Medellín: 559 consultas

Consultorio Exportador 2024 100 consultorías

NAF (Consultorio Tributario y Empresarial) 208 consultas

Programa de Mercadeo y Publicidad 32 consultorías

Programa de Neuropsicología Escolar Talleres y capacitaciones 100 participantes

2.1.6 CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS

Son un puente que conecta el conocimiento con las necesidades reales de la sociedad, desde diversas áreas del conocimiento, colocando el saber al servicio de la comunidad, generando un impacto positivo y duradero en la vida de las personas. A lo largo de 2024, los centros, consultorios y programas desarrollaron una gama de consultorías y atenciones que abarcaron diversas áreas.

2.1.7 RECONOCIMIENTOS

Las facultades y escuelas obtuvieron diferentes reconocimientos que llenan de orgullo y satisfacción a la Institución ya que simbolizan un testimonio del compromiso de la comunidad académica con la alta calidad, la formación integral de los estudiantes y la innovación educativa.



2.1.8 CONVENIOS

Durante el 2024, la Institución firmó cerca de treinta importantes convenios con universidades y otras entidades: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez , Universidad Autónoma de Tabasco, Unicaribe (Universidad del Caribe), Universidad de Nariño, Institución Universitaria Salazar Herrera, Universidad Complutense de Madrid, Universidad Autónoma Metropolitana de México y Universidad Austral de Argentina, entre otras. Esto permite al Poli generar intercambios de estudiantes, personal de investigación y enseñanza, acceso a bases de datos y a la biblioteca virtual, entre otros servicios.

Igualmente, se suscribieron convenios de cooperación con entidades como Amarilo, para el fortalecimiento de la educación financiera en los segmentos de mercado de esta compañía y de la comunidad Poli; la Biblioteca Pública Piloto de Medellín; el Centro de Inmunología y Genética, para el desarrollo de prácticas de docencia-servicio dirigidas a estudiantes del Programa de Psicología; y con el Museo de Memoria y Tolerancia de México, con el fin de fomentar investigaciones conjuntas.

2.1.9 IMPLEMENTACIÓN DEL CREA

El Centro de Recursos y Experiencias para el Aprendizaje ha jugado un papel fundamental en la gestión y divulgación de recursos y servicios para estudiantes, graduados y la sociedad en general. En 2024, se desarrolló y lanzó el ecosistema digital, disponible en el portal institucional desde mayo, alcanzando 132.795 usuarios en el segundo semestre, como se muestra a continuación:

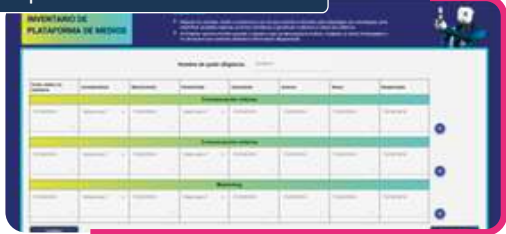


Como parte del plan de renovación, se incorporaron tres nuevas categorías en la caja de herramientas: investigación formativa con IA, herramientas de IA para producción multimedia, y recursos para docentes en la creación de contenidos pedagógicos, con tres mil ciento noventa y cuatro visitas registradas. También se implementaron veintidós experiencias de aprendizaje digitales, incluidas aplicaciones didácticas, gamificación y salas virtuales.

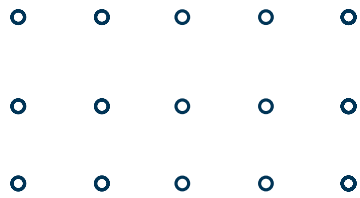
EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE DIGITALES



Aplicativo de comunicación



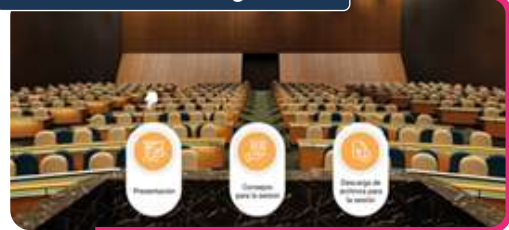
Aplicativos de seguridad y salud laboral



Salas virtuales de audiencias



Salas virtuales de negociación



Gamificación



Cápsulas de formación



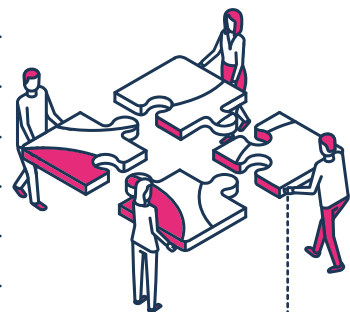
En su apuesta por el ABJ (Aprendizaje Basado en Juegos), el CREA capacitó a cincuenta y cinco docentes y lanzó un catálogo de juegos de mesa en las bibliotecas de Bogotá y Medellín. Este catálogo incluye juegos de estrategia, lógica, desarrollo de habilidades blandas y pensamiento crítico, para un total de seis cientos ochenta y ocho solicitudes realizadas.

CATÁLOGO

NOMBRE DEL JUEGO CANTIDAD SOLICITUDES

| | | | |
|-------------------------|----|---|-----|
| AKROPOLIS | 1 | 0 | 14 |
| CAPTAIN SONAR | 5 | 0 | 71 |
| CATAN | 10 | 8 | 208 |
| PISTAS CRUZADAS | 7 | 7 | 196 |
| ROLL FOR IT | 15 | 0 | 114 |
| SECRET HITLER | 3 | 0 | 10 |
| SNAKE OIL | 12 | 0 | 65 |
| THE SEARCH FOR PLANET X | 1 | 0 | 10 |
| POWER GRID | 5 | 0 | 0 |
| SET DE DADOS | 4 | 0 | 0 |
| NAIPES | 4 | 0 | 0 |
| CALABOZOS Y DRAGONES | 4 | 0 | 0 |
| PLANETA X | 1 | 0 | 0 |

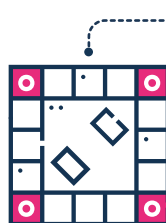
TOTAL 72 15 688



BOGOTÁ
MEDELLÍN

Además, en el Makerlab del CREA se diseñaron tres juegos de mesa didácticos: 1. ECPA; 2. Desafío financiero, 3. Entronque financiero. De estos, destaca el juego de ecuación patrimonial ECPA, que actualmente se encuentra en proceso de impresión, mientras los otros dos están en diseño y prototipado.

JUEGOS DE MESA



- 1. ECPA
- 2. Desafío financiero
- 3. Entronque financiero



2.1.9.1 SISTEMA NACIONAL DE BIBLIOTECAS

Su objetivo es fomentar el desarrollo de competencias y habilidades en toda la comunidad, promoviendo la formación de usuarios autónomos y éticos en la generación de nuevo conocimiento.

El Sisnab contribuye al desarrollo académico del Poli mediante la gestión, administración y difusión de información y cultura, ofreciendo recursos bibliográficos de alta calidad, garantizando la satisfacción de los usuarios a través de la excelencia en sus servicios.

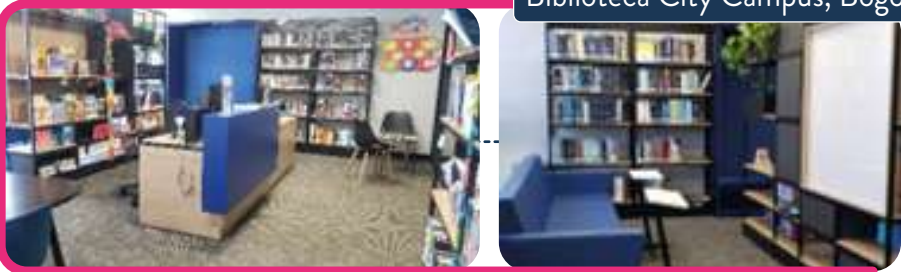
+ + + +
+ + + +

BIBLIOTECAS QUE CONFORMAN EL SISNAB

Biblioteca Campus, Bogotá



Biblioteca City Campus, Bogotá



Biblioteca Los Colores, Medellín



2.1.9.1.1 FORTALECIMIENTO DE LA UTILIZACIÓN EN EL USO DE LOS RECURSOS Y SERVICIOS

Comprometido con la autonomía en el manejo de herramientas de información, el Sisnab capacitó a trece mil novecientos cincuenta y cuatro usuarios mediante setecientos cuarenta y dos talleres y asesorías, tanto presenciales como virtuales, fortaleciendo las competencias informacionales en la comunidad Poli.

TALLERES Y ASESORÍAS

USUARIOS CAPACITADOS

| FORMACIÓN | EJECUTADOS | ESTUDIANTES | DOCENTES |
|--|------------|-------------|----------|
| Conoce tu biblioteca | 99 | 1.333 | 21 |
| Naveguemos en la biblioteca | 140 | 3.723 | 61 |
| Compartiendo ideas y protegiendo autores | 89 | 921 | 21 |
| Jugando con las TIC | 54 | 742 | 6 |
| Herramientas de análisis de impacto | 60 | 952 | 23 |
| Estrategias de publicación | 58 | 691 | 5 |
| Normas APA | 140 | 5.210 | 62 |
| Infometrics | 64 | 140 | 0 |
| Autoarchivo repositorio institucional Alejandría | 38 | 0 | 43 |
| TOTAL | 742 | 13.712 | 242 |

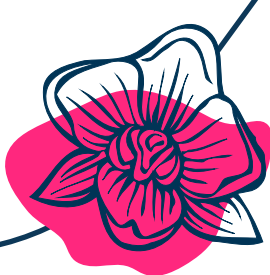


Se evidenció un aumento del 56,08 %, en comparación con el año anterior, en la consulta de recursos digitales, alcanzando más de setenta y seis millones de consultas en 2024. El uso de recursos físicos también creció 5,32 %, con un total de cincuenta y seis mil cuatrocientos cincuenta y una solicitudes.

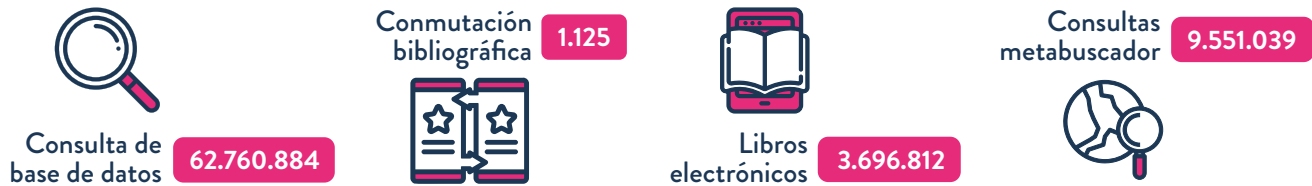
CONSULTA Y UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS FÍSICOS



Fuente: ADA 2024



CONSULTA Y UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS FÍSICOS



PRÉSTAMOS

TOTAL 76.009.860

Fuente: ADA 2024

2.1.9.1.2 REPOSITORIO INSTITUCIONAL ALEJANDRÍA



Las consultas en el repositorio aumentaron en 13,85 %, pasando de 418.222 en 2023 a 476.156. Además, los documentos relacionados con procesos de aprendizaje, creación e investigación registraron un incremento del 11,04 %, alcanzando cuatro mil setecientos noventa y seis en 2024, frente a cuatro mil trescientos diecinueve del año anterior. Entre los tipos de documentos, los trabajos de grado mostraron el mayor crecimiento, pasando de dos mil trescientos treinta y cuatro en 2023 a dos mil setecientos quince en 2024.

DOCUMENTOS DISPONIBLES

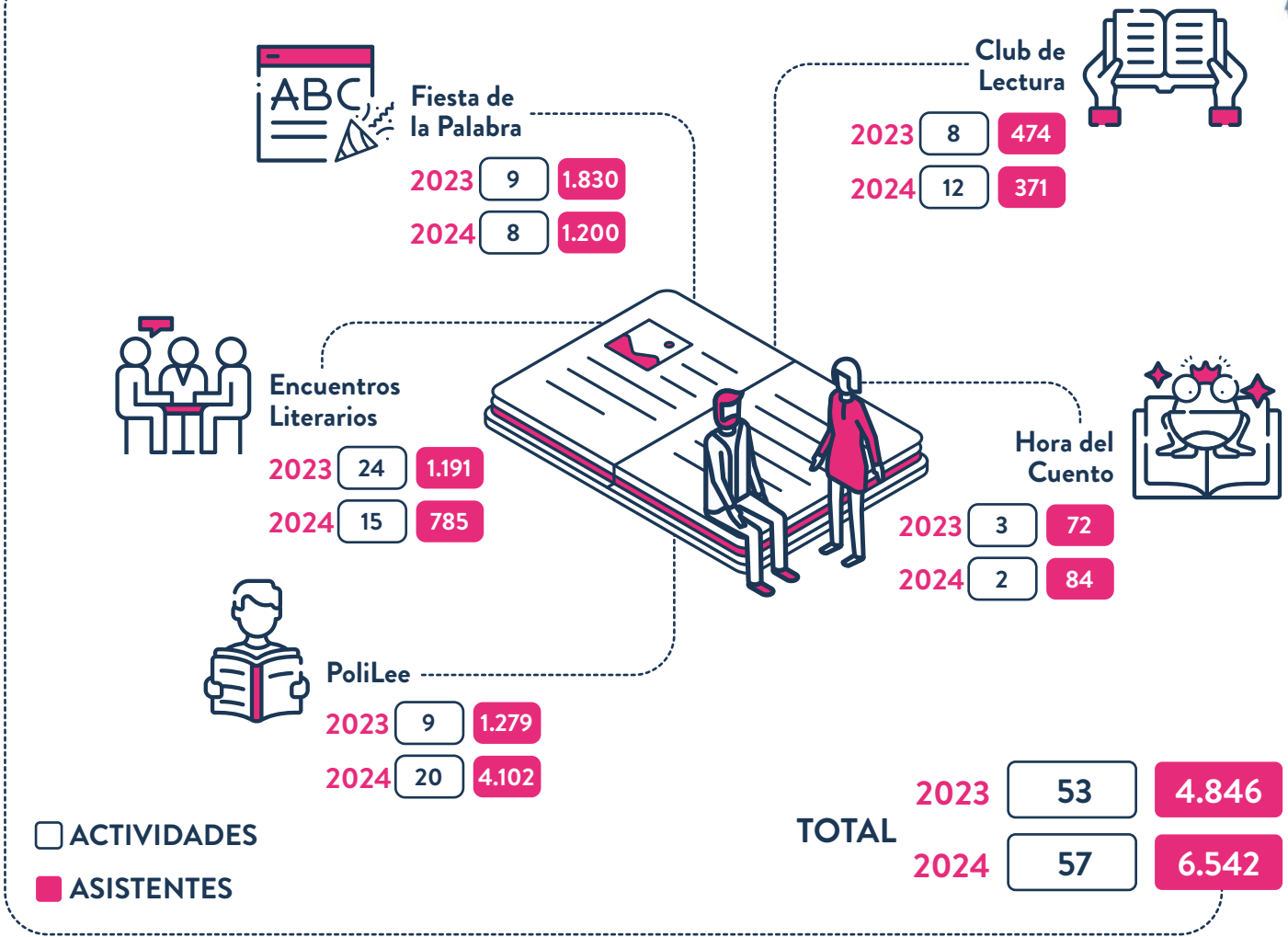


+
+
+

2.1.9.1.3 EVENTOS CULTURALES DEL SISNAB

En 2024, la agenda cultural del Sistema fomentó el acercamiento a la lectura y al desarrollo cultural a través de diversas actividades como expresiones académicas, culturales, artísticas y de proyección social. En total, fueron cincuenta y siete estas actividades, alcanzando un total de seis mil quinientos cuarenta y dos participaciones, lo que representa un aumento del 33,45 % en comparación con el año anterior, destacando el impacto positivo en la comunidad universitaria.

EVENTOS CULTURALES LIDERADOS POR EL SISNAB



ACTIVIDADES
ASISTENTES

Fiesta de la Palabra



Encuentros Literarios



Hora del Cuento

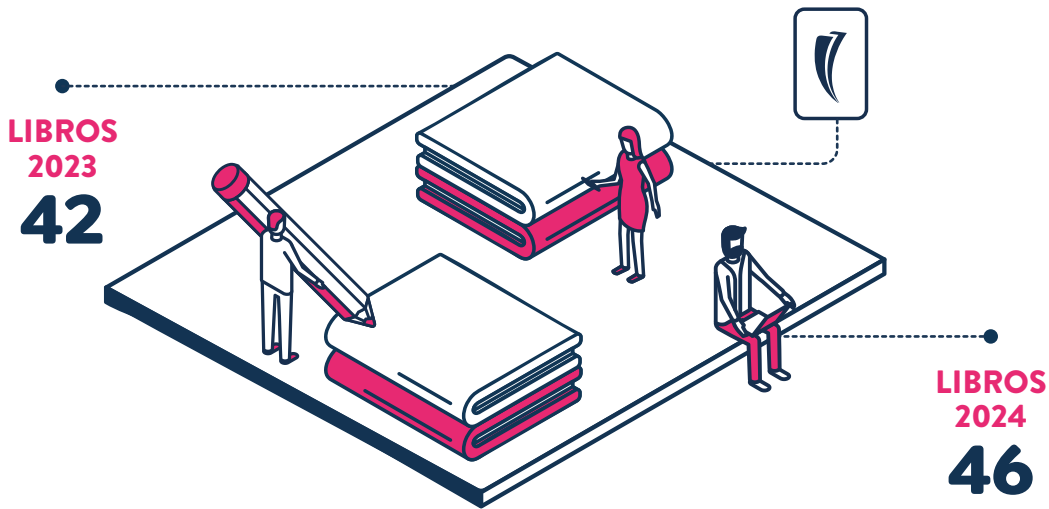


2.1.9.2 EDITORIAL

Ofrece acceso a conocimiento y creatividad a través de la publicación de obras académicas y científicas. Con un catálogo compuesto por trescientos sesenta y siete títulos originales, disponibles en formatos físicos y electrónicos, la editorial propende por la excelencia y contribuye al avance del conocimiento en diversas disciplinas. Los títulos son creados por autores altamente calificados y reconocidos, y su labor refuerza la formación de profesionales capacitados, promoviendo una sociedad más justa e inclusiva. A continuación, se presentan los temas más relevantes de la gestión editorial y las publicaciones realizadas durante 2024.

2.1.9.2.1 LIBROS

La Editorial Poli publicó cuarenta y seis nuevos libros, treinta de ellos títulos propios, dieciséis MI-Books (libros interactivos multimedia). En comparación con el año anterior, la producción de nuevos títulos se incrementó en 9,5 %. Asimismo, participaron ciento cuarenta y siete autores de la comunidad académica, entre ellos setenta y dos estudiantes que contribuyeron como autores, ilustradores y diseñadores, y setenta y cinco docentes que fueron esenciales en el desarrollo de estos proyectos editoriales. El 58 % de los autores pertenecen a la Institución.

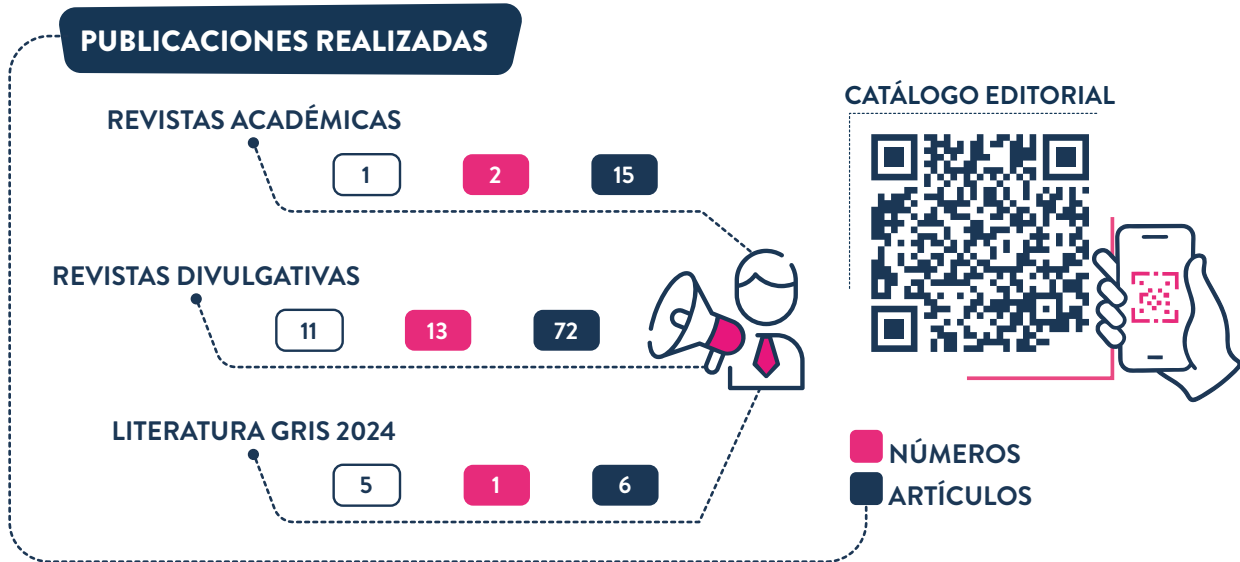


El catálogo editorial en OJS (Open Journal System) registró un total de 34.678 consultas en cincuenta y dos países, generando veinticuatro mil descargas digitales, lo que representó un incremento del 48 % en las consultas, gracias a la creación del nuevo portal CREA.

Los trabajos realizados en 2024 recibieron ochocientas cincuenta y tres nuevas citas, y el índice H de las publicaciones alcanzó 20, creciendo 2 puntos con respecto a 2023, según Google Académico.

2.1.9.2.2 PUBLICACIONES NO PERIÓDICAS

La editorial cuenta con el *Plan Anual de Publicaciones* que estructura diversos ejes y categorías en torno a la investigación aplicada, la investigación formativa, la creación, el material de apoyo académico, los trabajos de grado, las publicaciones colectivas y las coediciones, entre otros, desarrollados bajo procesos revisados, cualificados, controlados y participativos.



2.1.9.2.3 PUBLICACIONES PERIÓDICAS

Esta categoría incluye revistas científicas, divulgativas y culturales, memorias de encuentros académicos, contenidos en línea y literatura gris (*working papers*), entre otros. Su operatividad y estrategia están lideradas por los editores designados en cada unidad académica, quienes gestionan las convocatorias permanentes para asegurar el cumplimiento de requisitos de periodicidad, calidad e impacto. En 2024, se realizaron diecisiete publicaciones y trece volúmenes.

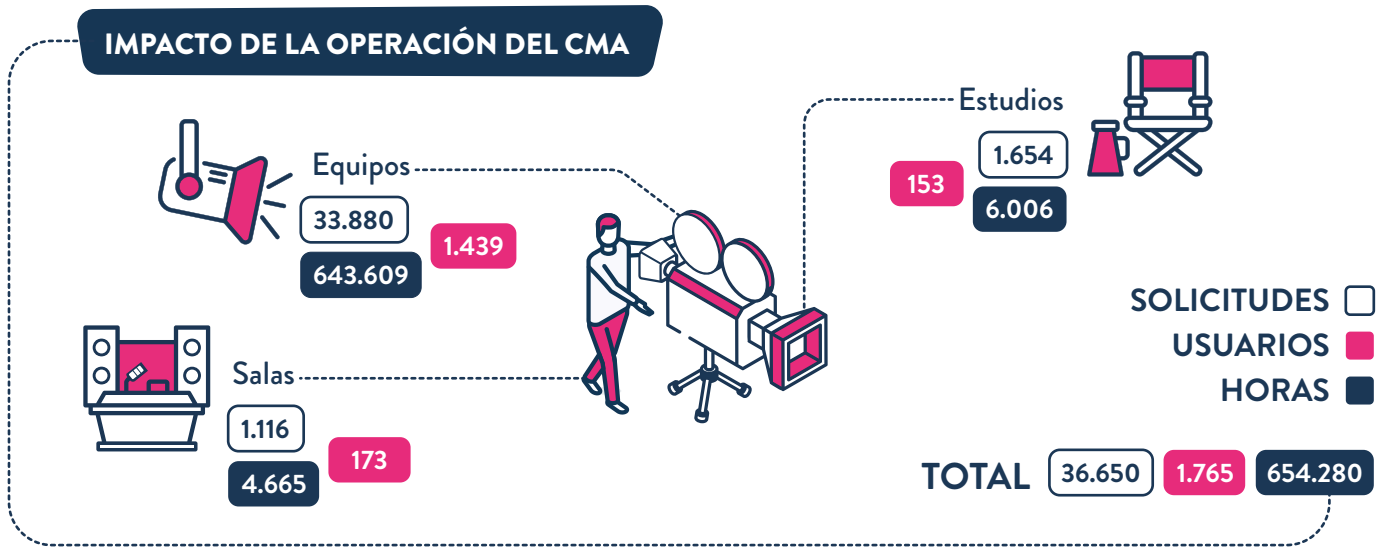
Más información aquí:



2.1.9.3 CMA (CENTRO DE MEDIOS AUDIOVISUALES)

Dispone de tecnología de vanguardia que garantiza el óptimo funcionamiento de los equipos y el apoyo a las diferentes unidades del Poli en la realización de eventos institucionales.

Durante 2024, registró un total de treinta y seis mil seiscientos cincuenta solicitudes, beneficiando a mil setecientos sesenta y cinco usuarios, acumulando seiscientos cincuenta y cuatro mil doscientas ochenta horas de uso en equipos, estudios y salas. Además, el CMA brindó apoyo en la realización de trescientos un evento, contribuyendo significativamente al desarrollo de las actividades académicas y culturales.



2.1.9.4 LEAI (LABORATORIO DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE INMERSIVO) Y MI-BOOKS

LEAI y los MI-Books han desempeñado un papel clave en la innovación educativa del Poli. En 2024, el laboratorio gestionó dieciocho ambientes inmersivos al aire libre y desarrolló tres recorridos 360 con fotografía esférica dentro de sus productos.



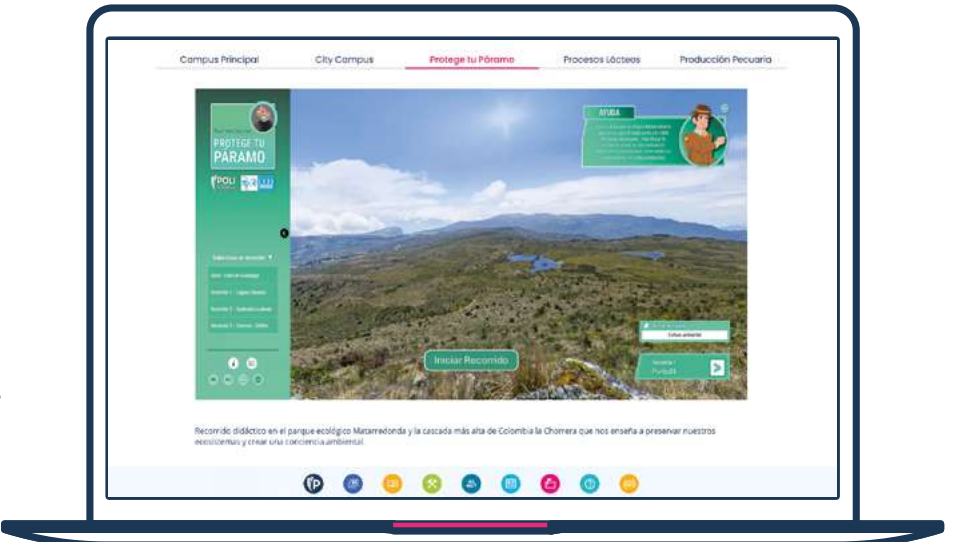
+ +
+ +
+ +

Por otro lado, el LEAI cuenta con un catálogo de simuladores conformado por ambientes inmersivos que los estudiantes utilizan en las aulas, los que han sido creados por nuestros docentes y desarrollados por el mismo Laboratorio de Experiencias de Aprendizaje Inmersivo.



En el marco de la COP-16, el recorrido *Protege tu páramo*, fue presentado y galardonado como mejor póster académico por el Consejo Colombiano de Seguridad. Además, fue utilizado por cinco mil setecientos ocho estudiantes en los cursos de cultura ambiental e introducción a los agronegocios. Los recorridos 360 acumularon un total de setenta y ocho mil visitas, de acuerdo con Google Analytics.

MÁS INFORMACIÓN RECORRIDOS 360



Recorrido didáctico en el parque ecológico Matarredonda y en La Chorrera (la cascada más alta de Colombia) que enseña a preservar los ecosistemas endémicos y crear conciencia ambiental.

Por su lado, los Mi-Books refuerzan los procesos de aprendizaje en las aulas virtuales. Se cuenta actualmente con una colección de ciento diecinueve libros interactivos multimedia, que incluye las dieciséis publicaciones que se realizaron en 2024. En total, han superado un millón de visualizaciones, mientras que los ambientes inmersivos registraron veintinueve mil cuatrocientos cuarenta y seis usos, con un notable incremento en la participación de los estudiantes.



MÁS INFORMACIÓN
MI-Books



HISTÓRICO EN LA PRODUCCIÓN DE LEAI Y MI-BOOKS

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|
| Ambientes inmersivos | 4 | 8 | 10 | 8 | 1 | 2 |
| MI-Books | 37 | 20 | 14 | 15 | 17 | 16 |

USO Y CONSULTA DE EXPERIENCIAS INMERSIVAS Y MI-BOOKS

| USO POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | |
|----------------------------------|-------|-------|--------|---------|---------|---------|
| USO EN EL AULA | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Ambientes inmersivos | 1.119 | 8.970 | 23.269 | 28.783 | 28.639 | 29.431 |
| Recorridos 360 | | | | | | 5.608 |
| MI-Books | | | | 177.000 | 343.331 | 436.975 |
| VISUALIZACIONES | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Recorridos 360 | | | | | | 77.080 |
| MI-Books | | | | 328.516 | 520.331 | 541.141 |

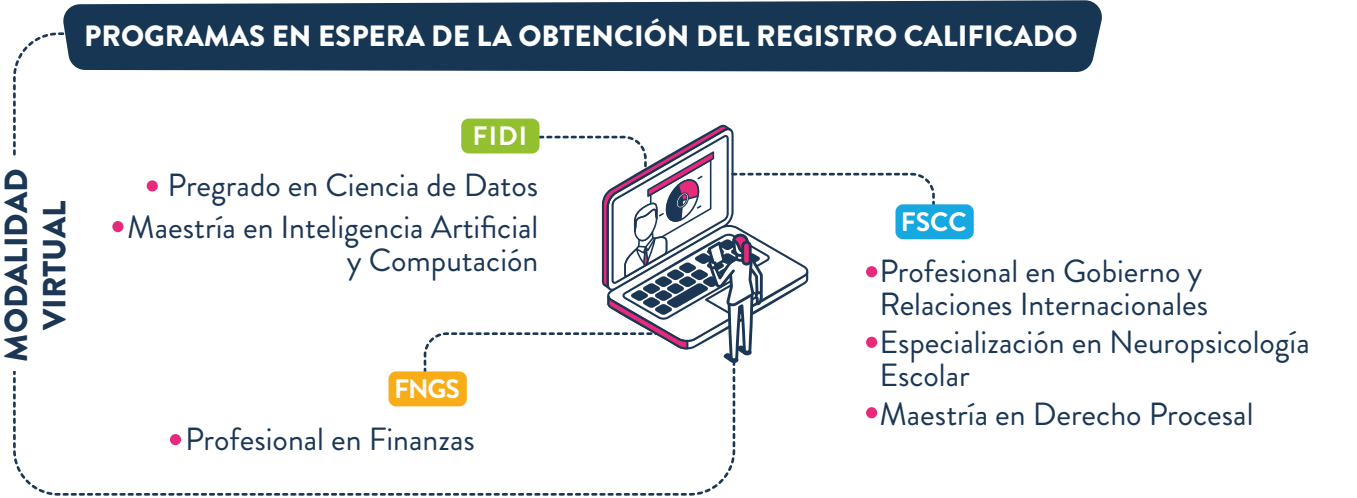
2.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO: FORTALECER LA OFERTA EDUCATIVA Y LA INNOVACIÓN CURRICULAR

El Poli ha sido líder en educación virtual en el país. La Institución ha impulsado el diseño y la innovación curricular, así como el desarrollo de programas en nuevas modalidades.

2.2.1 OFERTA PROGRAMAS ACADÉMICOS

2.2.1.1 FORTALECIMIENTO LA OFERTA EDUCATIVA Y LA INNOVACIÓN CURRICULAR

La oferta académica del Poli se ha diversificado para responder a las necesidades del entorno y a las tendencias del mercado laboral. Durante 2024, la Institución amplió su catálogo con seis nuevos programas de modalidad virtual ante el MEN (Ministerio de Educación Nacional). Actualmente, estos programas están en proceso de evaluación, a la espera de obtener su registro calificado en el transcurso del año.



2.2.1.2 RENOVACIONES DE REGISTROS CALIFICADOS RADICADAS ANTE EL MEN

Durante 2024, se radicaron catorce solicitudes de renovación de registro calificado ante el MEN, en cumplimiento de la Ley 1188 de 2008, decreto 1330 de 2019, que establecen un período de siete años para la validez de los registros. Estas solicitudes, gestionadas a través de la plataforma SACES (Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior), corresponden a programas académicos tanto en modalidad presencial como virtual, asegurando la continuidad y actualización de la oferta educativa de la Institución.

SOLICITUDES DE RENOVACIÓN DE REGISTRO CALIFICADO

| Facultad | Programa |
|----------|--|
| FSCC | Técnica Profesional Judicial |
| | Derecho |
| | Especialización en Neuropsicología Escolar |
| | Maestría en Gerencia Estratégica de Mercadeo |
| FIDI | Tecnología en Logística |
| | Tecnología en Desarrollo de Software |
| | Diseño Industrial |
| | Ingeniería en Telecomunicaciones |
| | Diseño Gráfico |
| | Ingeniería Industrial |
| | Especialización en Gerencia de Proyectos en Inteligencia de Negocios |
| FNCS | Negocios Internacionales |
| | Administración Hotelera y Gastronómica |
| | Especialización en Gerencia Tributaria |



VIRTUAL
PRESENCIAL

2.2.1.3 NUEVOS PROGRAMAS CON REGISTRO CALIFICADO APROBADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Con el fin de garantizar una oferta académica actualizada y alineada con las demandas del entorno y del mercado laboral, en 2024, el Poli obtuvo el registro calificado de ocho nuevos programas en modalidad virtual. Esta iniciativa refleja el compromiso de la Institución con el diseño de programas innovadores, sustentados en el uso de tecnologías como mediadoras en los procesos de enseñanza, adaptándose así, a los intereses y necesidades de los estudiantes de educación superior.

NUEVOS PROGRAMAS CON REGISTRO CALIFICADO APROBADO

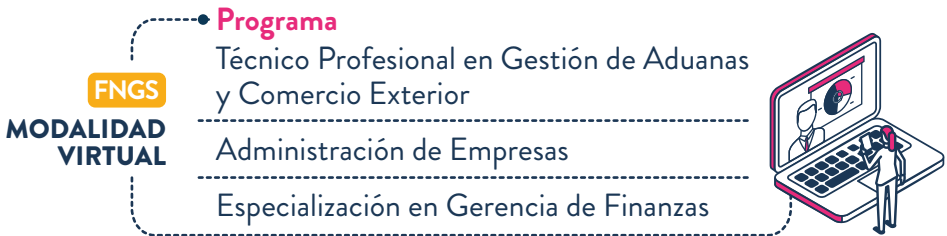
| Facultad | Programa |
|----------|---|
| FSCC | Licenciatura en Ciencias Naturales y Educación Ambiental |
| | Licenciatura en Lenguas Extranjeras |
| | Maestría en Neuroeducación e Inclusión |
| FIDI | Ingeniería en Seguridad de la Información |
| | Maestría en Educación con Stem |
| FNCS | Maestría en Gestión Pública |
| | Maestría en Administración en Salud |
| | Maestría en Pensamiento Estratégico, Prospectiva e Innovación |



MODALIDAD
VIRTUAL

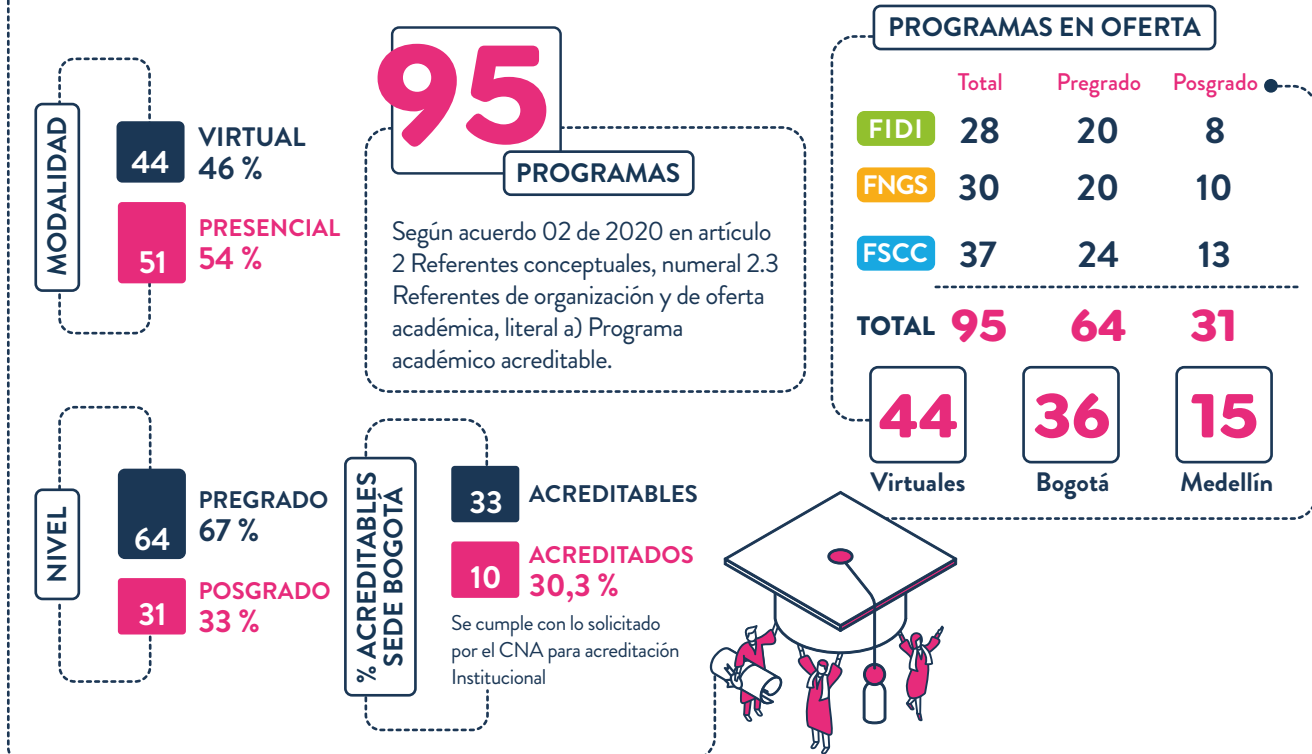
2.2.1.4 RENOVACIONES DE REGISTRO CALIFICADO APROBADAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

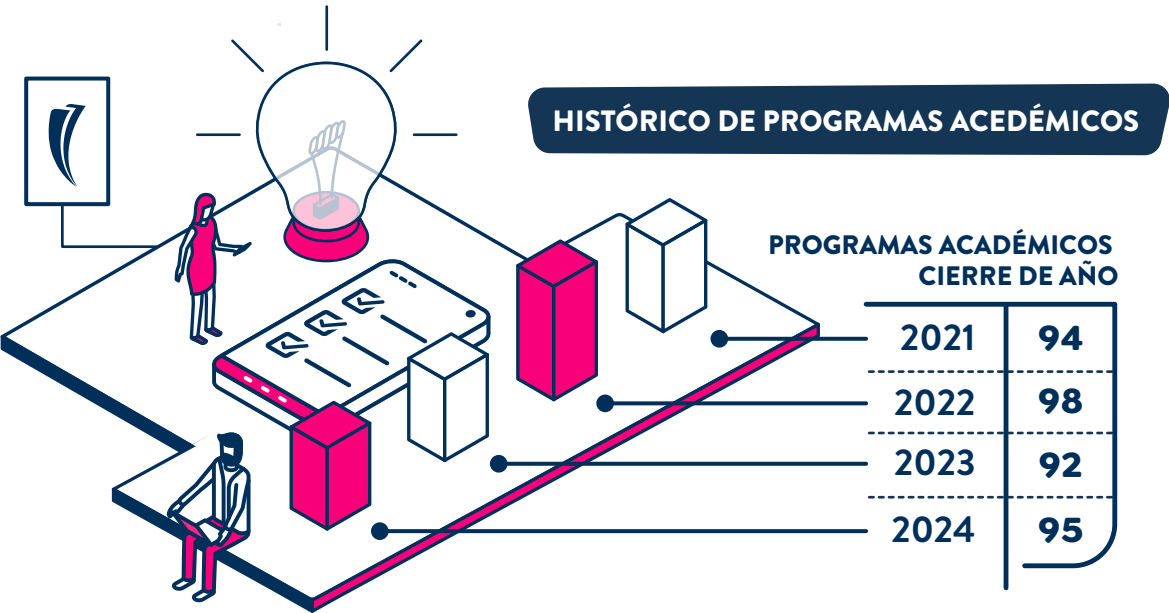
El Poli renovó tres registros calificados, correspondientes a programas que habían iniciado su proceso en 2022 y 2023, reafirmando su enfoque en pertinencia, actualización y calidad de su oferta académica.



Al cierre de 2024, la oferta académica de la institución fue de noventa y cinco programas académicos, cuarenta y cuatro de ellos en modalidad virtual y cincuenta y uno presenciales, distribuidos entre la Sede Bogotá (treinta y seis) y la Sede Medellín (quince). Esta oferta incluye sesenta y cuatro programas de pregrado y treinta y uno de posgrado, organizados en tres facultades: Facultad de Ingeniería, Diseño e Innovación: veintiocho, Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad: treinta, y Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad: treinta y siete programas.

OFERTA ACADÉMICA POLI





Asimismo, la Institución logró el umbral de programas acreditables para optar a la acreditación institucional, contando con diez acreditados de treinta y tres programas acreditables, alcanzando el 30,3 % de oferta acreditada en alta calidad.

2.2.2 GESTIÓN, EVALUACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR

El proceso de gestión, evaluación e innovación curricular, liderado por la Dirección de Currículo, tiene como propósito diseñar e implementar políticas y lineamientos curriculares en los niveles macro, meso y micro. Estas acciones aseguran la calidad de los programas académicos y su concordancia con los estándares nacionales e internacionales.

En 2024, los principales logros de este proceso incluyen:

2.2.2.1 MODELO DE GESTIÓN, EVALUACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR

Para dar sentido práctico a los lineamientos y principios fundamentales declarados en la política curricular institucional, se diseñó este Modelo que, de manera concreta, guía y orienta los procesos académicos del Poli, promoviendo la mejora continua y la comunicación de las modificaciones o de los logros alcanzados, a partir de la intervención en los siguientes factores:

- Pertinencia y actualización de los programas.
- Conocimientos que los programas abordan.
- Procesos de acompañamiento docente.
- Procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- Incorporación y de metodologías activas.
- Adquisición, establecimiento y uso de los medios, los recursos y las mediaciones en apoyo a las acciones formativas.
- Declaración de actividades asociadas a las labores académicas, formativas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de proyección social.

En el siguiente gráfico se describe el ciclo de la gestión, evaluación e innovación curricular, con sus fases e instrumentos:

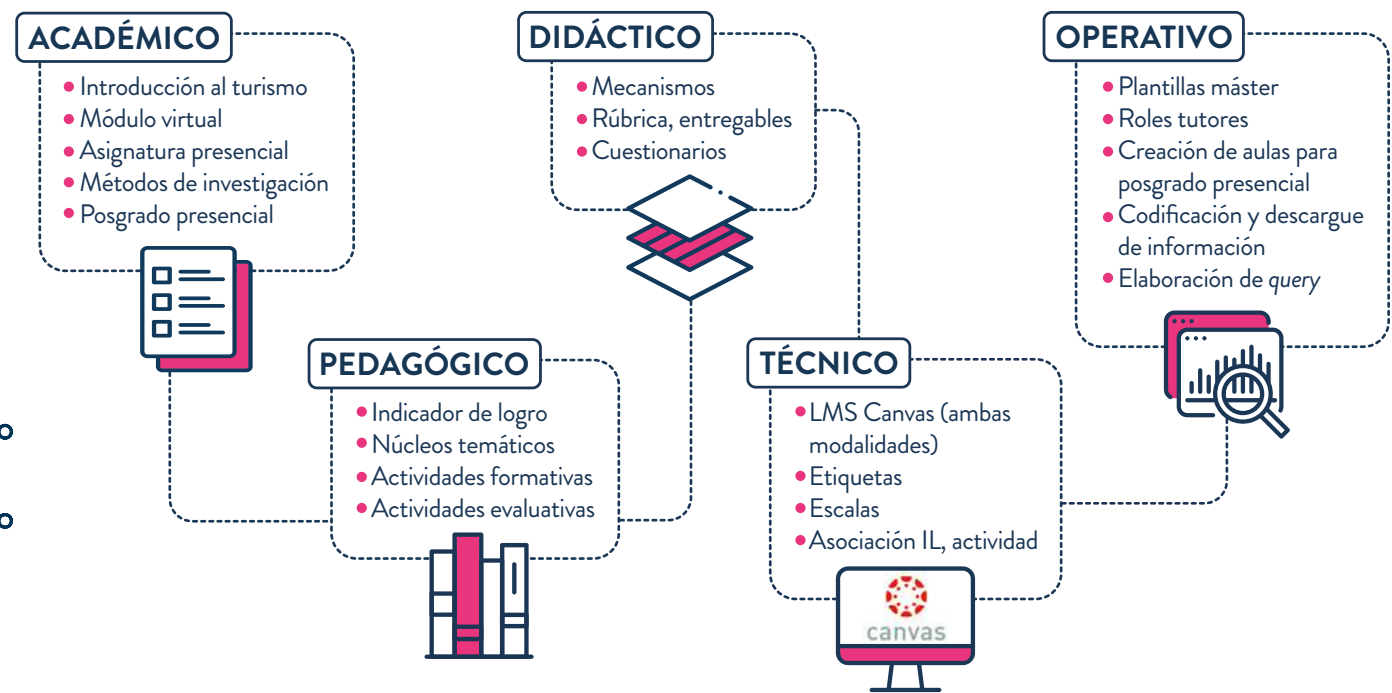


2.2.2.2 PRUEBA PILOTO PARA LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE

En el marco de la metodología institucional de resultados de aprendizaje y luego del proceso de análisis de implementación en los programas académicos de pregrado y posgrado en las dos modalidades, durante 2024 se diseñó e implementó una prueba piloto para evaluar, a nivel micro curricular, los indicadores de logro asociados a las asignaturas o módulos.

Esta iniciativa, liderada por la Dirección de Currículo, contó con la colaboración de diversos actores clave, como la Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad, la Escuela de Negocios y Desarrollo Internacional, la Gerencia de Operaciones, la Gerencia de Educación Virtual, la Gerencia de Tecnología y la Dirección de Datos y Analítica.

A continuación, se presenta la ruta trabajada:



Resultados obtenidos:

- Definición de una rúbrica modelo para las actividades de entrega, facilitando el seguimiento de los indicadores de logro.
- Definición de la estructura de los reportes descargables de Canvas para la generación de informes.
- Caracterización de los ajustes en las aulas de Canvas para las dos modalidades.

2.2.2.3 DISEÑO DE LA RUTA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA CURRICULAR Y PRIMER GRUPO DE PROGRAMAS IMPLEMENTADOS

Dando continuidad al proyecto de innovación curricular, cuya Fase 1 concluyó en 2023, en 2024 se diseñó la ruta de implementación que dio origen al primer grupo de programas renovados. Estos programas fueron seleccionados para ser ajustados y adaptados a las nuevas exigencias académicas y del mercado, contribuyendo al fortalecimiento curricular. A continuación, se detallan los programas implementados:

| MODALIDAD VIRTUAL | SNIES | Programa |
|-------------------|--------|----------------------------|
| | 90399 | Administración de Empresas |
| | 101389 | Ingeniería Industrial |
| | 101492 | Negocios Internacionales |
| | 53632 | Contaduría Pública |

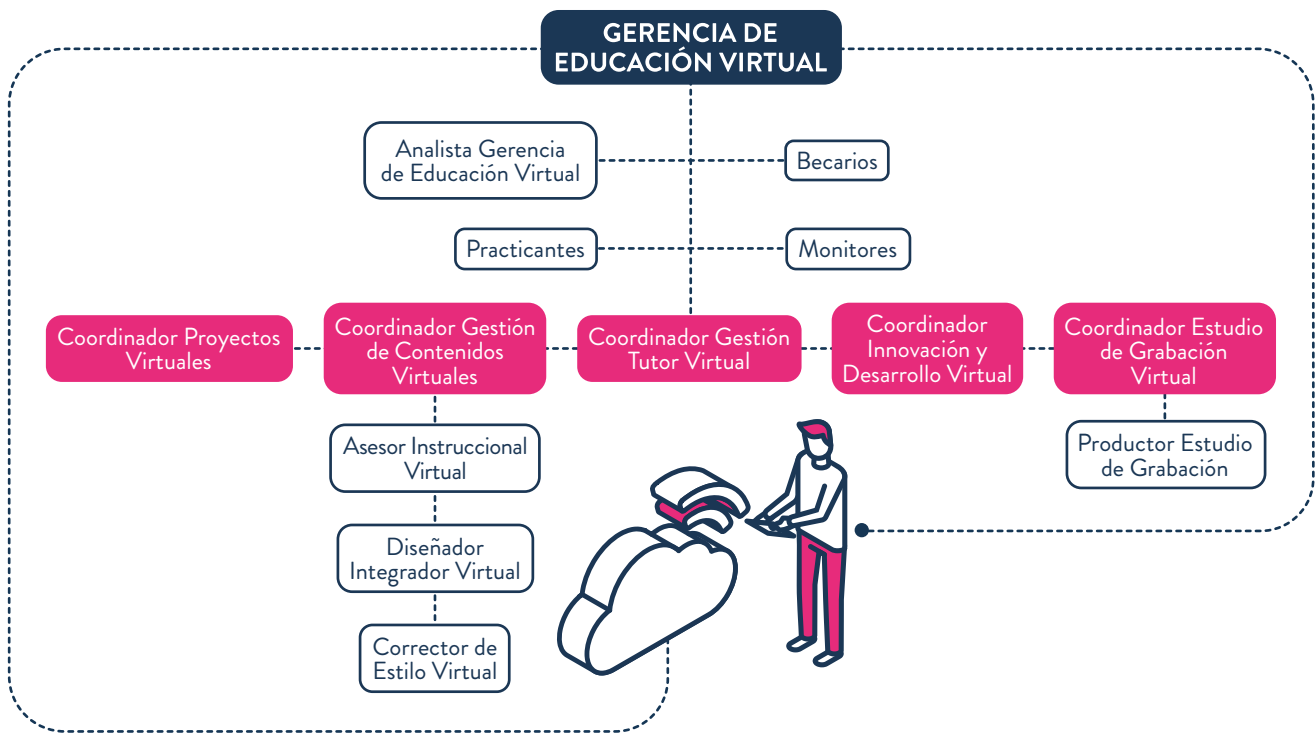
Los entregables correspondientes a la implementación incluyeron:

- Plan de estudios con la estructura curricular ajustada a la Política de Gestión, Evaluación e Innovación Curricular.
- Syllabus actualizado.
- Planes de virtualización.
- Formato de resultados de aprendizaje.
- Acto administrativo del Consejo de Delegados.
- Acta curricular aprobada por el Consejo de Facultad, incluyendo el plan de transición.

2.2.3 UNIDAD DE EDUCACIÓN VIRTUAL

2.2.3.1 NUEVA ESTRUCTURA DE LA GERENCIA DE EDUCACIÓN VIRTUAL

Con el propósito de asegurar una experiencia educativa exitosa para los estudiantes de la modalidad virtual, a través de productos de alta calidad, la Gerencia de Educación Virtual ha fortalecido su estructura organizacional en 2024. Esta iniciativa refuerza los procesos fundamentales para el desarrollo y la operación de esta modalidad, así como el control de las actividades formativas, en colaboración con la academia y demás áreas transversales. Su estrategia se alinea con los valores institucionales, priorizando la empatía como eje central.

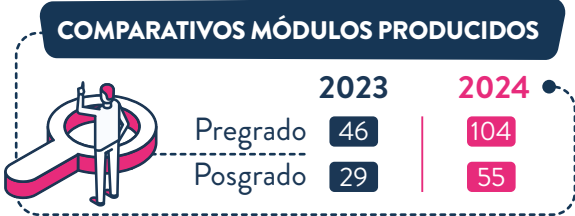


2.2.3.2 DISEÑO DE CONTENIDO VIRTUAL

En el marco del fortalecimiento del sistema de educación virtual del Poli, se reestructuró el subproceso diseño de contenido virtual. Este ajuste tuvo como objetivo optimizar la producción de materiales educativos, promoviendo la eficiencia en el uso de recursos humanos y tecnológicos, para garantizar la calidad de la oferta académica virtual.

El impacto se evidenció en la reducción tiempos de producción que pasó de 180 a 90 días, permitiendo el incremento en la producción de contenidos en 126 % para módulos de pregrado y 89 % para módulos de posgrado, en comparación con el año anterior. Este logro fue posible gracias al compromiso de las decanaturas y los directores de las escuelas, quienes participaron activamente en la selección de autores y pares, asegurando el cumplimiento de los cronogramas establecidos.

Además, el estudio de grabación virtual produjo la totalidad de los videos requeridos para las aulas virtuales, logrando una optimización en la producción de ocho veces lo producido en el año anterior. Este incremento refleja el fortalecimiento del proceso de generación de contenido audiovisual como complemento clave en la experiencia de aprendizaje virtual.



 CALIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO:
ASEGURAR LA ALTA CALIDAD A NIVEL INSTITUCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO:
FORTALECER LA OFERTA EDUCATIVA Y LA INNOVACIÓN CURRICULAR

 **RADICACIÓN INFORME DE AUTOEVALUACIÓN** con fines de **ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD**
Sede Bogotá

 Creación y actualización **9 POLÍTICAS y 6 REGLAMENTOS**

 Cierre proyecto de la **CULTURA DE LA BUENA DOCENCIA CENTRADA EN EL ESTUDIANTE** consolidando prácticas pedagógicas innovadoras

83 % de profesores con **DOCTORADO O MAESTRÍA**

 **31 % CRECIMIENTO** CONTRATACIÓN DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO entre 2022 y 2024

 Construcción de la **RUTA DE INNOVACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO**

124 SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN 

 **INCREMENTO 4,7 % A 6,3 %** participación estudiantil en actividades de investigación entre 2022 y 2024

 Por **2.ª** vez el Poli obtiene el **PREMIO NACIONAL DE PERIODISMO SIMÓN BOLÍVAR**

 **HABILIDADES PODEROSAS** del Centro de Liderazgo 360°: **+ de 36.000** impactados

 Diseño del modelo de **EVALUACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR**

NUEVOS PROGRAMAS EN 3 PREGRADO MODALIDAD VIRTUAL: 5 POSGRADO

 **3 PROGRAMAS** con **RENOVACIÓN DE REGISTRO CALIFICADO**

Cierre proyecto de la **CULTURA DE LA BUENA DOCENCIA y SER PRO**

 Consolidación del **CREA**

 **10 AÑOS DE LA ORII** FORTALECIENDO LA INTERNACIONALIZACIÓN

+ de 300 EVENTOS ACADÉMICOS 
Internacionalización del currículo: **10.891 ESTUDIANTES**

Factor 3 **F3**
● Desarrollo, Gestión y Sostenibilidad Institucional

Factor 5 **F5**
● Estructura y procesos académicos

Factor 6 **F6**
● Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno

Factor 7 **F7**
● Impacto social

Factor 10 **F10**
● Comunidad de profesores

Factor 8 **F8**
● Visibilidad nacional e internacional



LÍNEA ESTRATÉGICA DE EXPANSIÓN



Expansión significa crecer con compromiso social, siendo ejemplo de dedicación y empeño por brindar más y mejores oportunidades de acceso a una educación pertinente y de calidad.



3.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO: CRECER CON COMPROMISO SOCIAL

La expansión institucional considera la cobertura como una variable integral del sistema educativo, que se constituye en un desafío en la medida en que brinda oportunidades de acceso para transformar vidas de manera positiva a través de la educación.

3.1.1 POBLACIÓN ESTUDIANTIL

3.1.1.1 ESTUDIANTES NUEVOS

El Poli continúa consolidando su crecimiento, cerrando el año 2024 con veintitrés mil quinientos cincuenta y seis estudiantes nuevos, lo que representa un aumento del 2 % en comparación con 2023, año en el que se alcanzó el mayor número de nuevos estudiantes en la historia de la Institución.

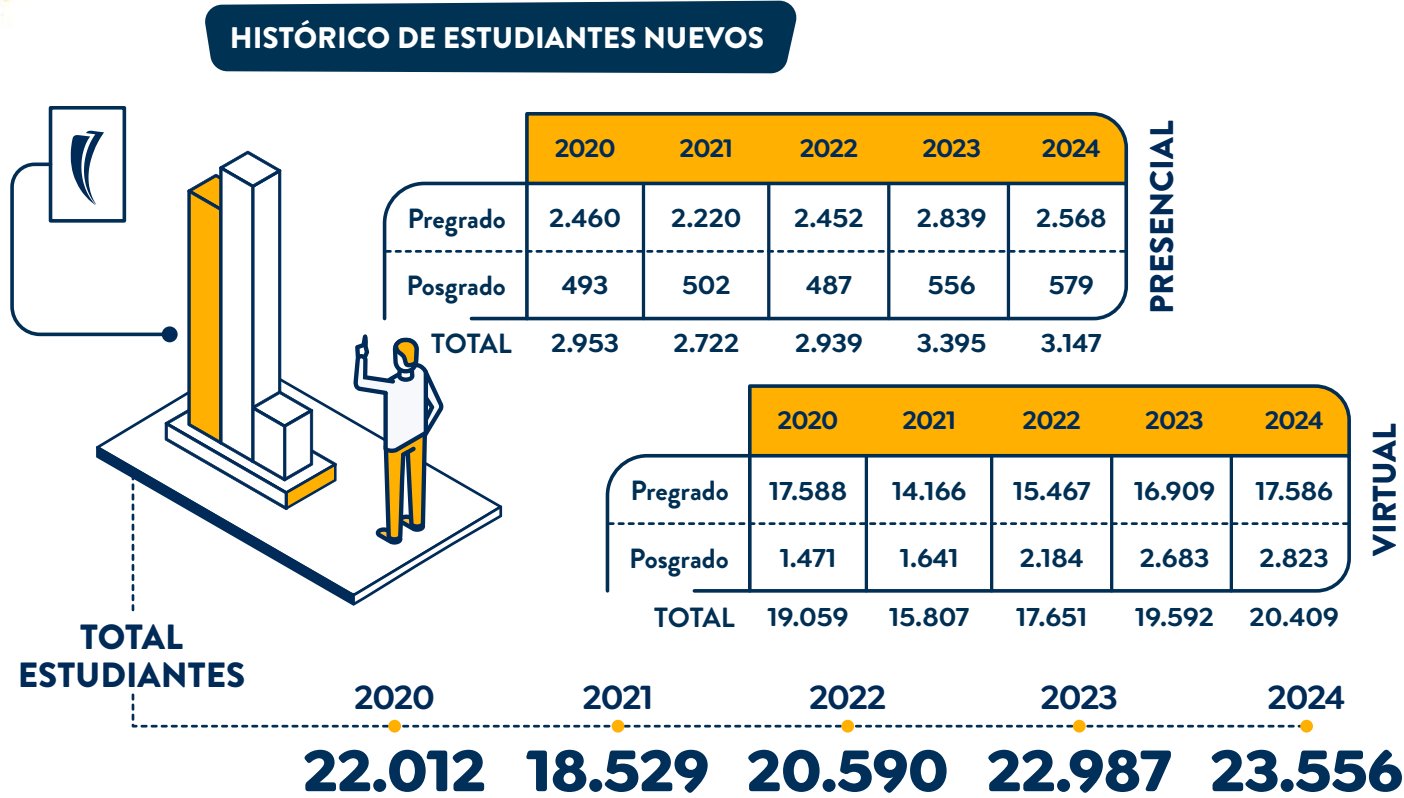
Durante el primer semestre de 2024, se presentó un incremento del 5 % frente al mismo periodo del año anterior, destacando el crecimiento en todos los niveles y modalidades. En pregrado presencial Bogotá y Medellín, se logró un 5 % más frente al periodo 2023-I con buen comportamiento en la mayoría de los programas; también, se continuó con la participación en la convocatoria *Jóvenes a la U* en Bogotá. En la modalidad virtual, el crecimiento fue del 5 %, afianzando el posicionamiento de los programas pareto y la acogida de las maestrías virtuales.

En 2024-II se destaca el crecimiento de la modalidad virtual con un 2 % frente al mismo periodo del año anterior. Este semestre estuvo marcado por el lanzamiento de nuevos programas académicos, incluyendo los pregrados en Ingeniería en Seguridad de la Información y la Licenciatura en Ciencias Naturales y Educación Ambiental, así como las maestrías en Gestión Pública, Administración en Salud y Educación STEM. Además, se continuó con la participación en la convocatoria *Colegios Amigos del Turismo* del MinCit (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo), promoviendo la Tecnología en Guianza Turística.

Todas estas acciones dejan ver la responsabilidad que tiene el Poli con la expansión de su oferta académica y su impacto social, fortaleciendo su posición como un referente en la educación superior en Colombia.

Los porcentajes están calculados teniendo en cuenta los datos de cierres de matrículas suministrados por el área de Mercadeo





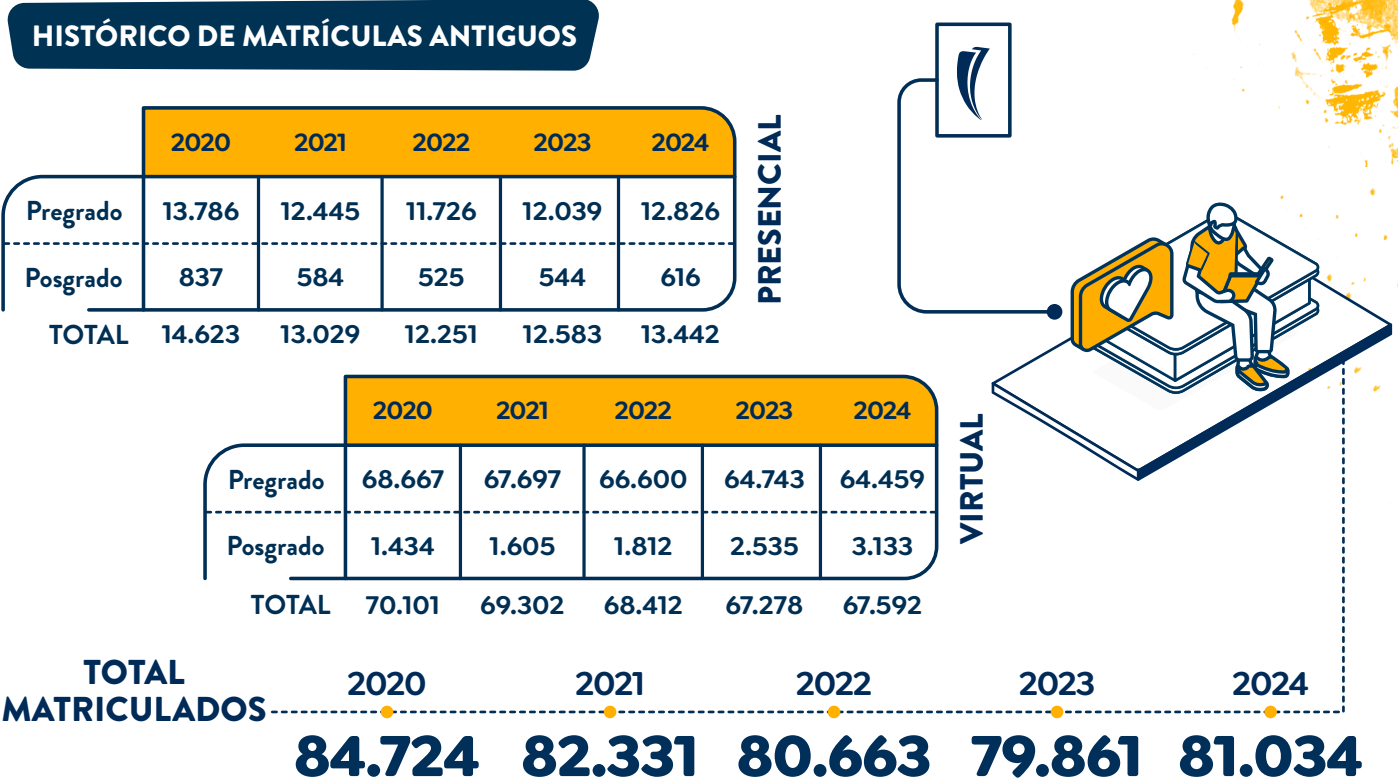
Fuente: ADA 2024

3.1.1.2 REMATRÍCULA

Se reforzó el modelo de *Acompañamiento Académico y Administrativo* para estudiantes antiguos, integrándolo con el nuevo modelo de *Acompañamiento y Seguimiento Personalizado para Estudiantes Ingresantes de Modalidad Virtual*. Este enfoque, liderado por la Gerencia de Servicio y Permanencia y los CSU (Centros de Servicio Universitario), centrado en el seguimiento segmentado, la orientación personalizada y el fomento de la autogestión, permite la mejora significativa de la experiencia estudiantil.

Estos son los resultados destacados de 2024:

- El nivel de formación pregrado presencial, alcanzó cerca de trece mil matrículas de estudiantes antiguos de los cuales setecientos son estudiantes reintegrados.
- Pregrado virtual logró más de sesenta y cuatro mil matrículas de estudiantes antiguos. Seis mil de ellos, estudiantes reintegrados.
- Posgrado tuvo un crecimiento del 22 % en matrículas en comparación con el año anterior. Más de seiscientos matriculas corresponden a la modalidad presencial y más de tres mil a la virtual, representando un total anual de más de ochenta mil matrículas de estudiantes antiguos. De ellos, más de seis mil quinientos fueron estudiantes reintegrados, lo que corresponde a un crecimiento global del 1 % frente a 2023.



Fuente: ADA 2024

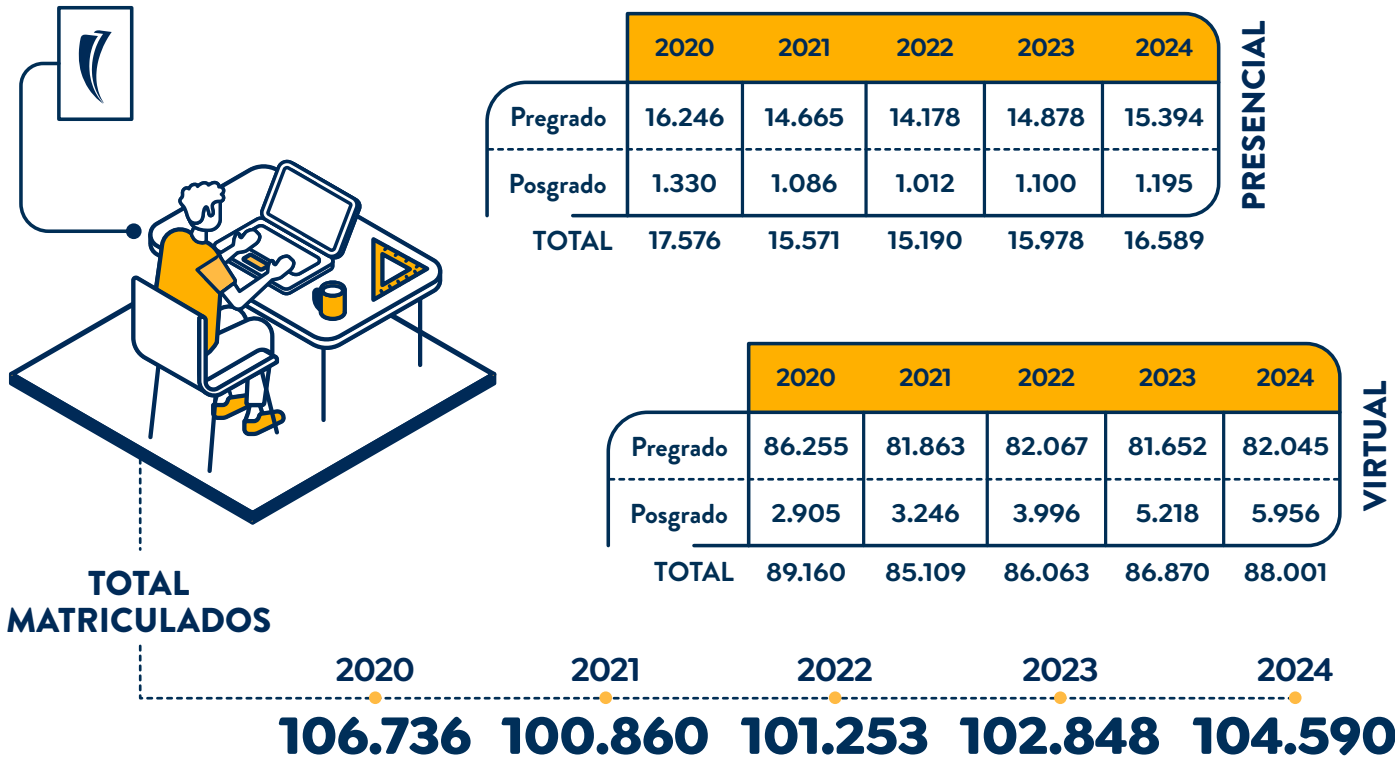
Como aspecto para resaltar dentro de la gestión, se optimizó el modelo de *Probabilidad Objetiva de Rematrícula*, permitiendo una gestión estratégica más eficiente de los estudiantes a lo largo del embudo de conversión. Estas mejoras facilitaron no solo la segmentación precisa de nuestra población estudiantil, sino también un entendimiento más profundo de las necesidades y motivos específicos de cada estudiante en el proceso de rematrícula. Este enfoque basado en datos refuerza nuestra capacidad para ofrecer un apoyo personalizado y adaptado a los requerimientos individuales, fortaleciendo la experiencia y el vínculo con nuestra comunidad estudiantil.

Estos avances evidencian el genuino compromiso institucional con la calidad, la accesibilidad y la sostenibilidad, posicionando el Poli como un referente en innovación y en el desarrollo de soluciones integrales para la educación superior.

A nivel general se alcanzaron más de ciento cuatro mil quinientas matrículas, es decir, un crecimiento aproximado del 2 % frente al año anterior, en la modalidad presencial se presentó un crecimiento del 4 % y en virtual 1 %.



HISTÓRICO MATRÍCULAS TOTALES



Fuente: ADA 2024

3.1.2 CENTROS DE SERVICIO UNIVERSITARIO

3.1.2.1 CANALES PROPIOS CSU Y B2B EN GESTIÓN DE MATRÍCULAS DE ESTUDIANTES NUEVOS EN LA MODALIDAD VIRTUAL

Se fortaleció la gestión de los canales propios de los CSU y la estrategia B2B (*Business to Business*) para la captación de estudiantes nuevos en modalidad virtual, dando continuidad al modelo operativo implementado en 2023, que estuvo enfocado en la medición detallada y el análisis del desempeño de los canales de captación de matrículas.

El crecimiento alcanzado en estos canales estuvo principalmente orientado hacia el posicionamiento de la marca y a la gestión comercial, y fue impulsado por el desarrollo de las siguientes actividades:



Activaciones en los CSU, promoviendo el portafolio de programas de manera directa.



Acercamientos en municipios, logrando incrementar la presencia institucional en territorios estratégicos.



Participación en ferias educativas y eventos de alto tráfico, logrando una mayor visibilidad y contacto con futuros estudiantes.



Visitas empresariales con el programa *Expertos Poli*, acercando la oferta académica directamente a las organizaciones.



Actividades de relacionamiento con aliados estratégicos en los convenios principales.

Estas estrategias permitieron un crecimiento en la captación de estudiantes a través de los canales CSU y B2B:

- Incremento general en matrículas: se registró un aumento del 14 %, pasando de cinco mil trescientos veinte en 2023, a seis mil cincuenta y ocho en 2024.
- Mayor participación en el total de matrículas de modalidad virtual:
 - En 2022 los canales CSU y B2B representaron el 19 %.
 - En 2023 representaron el 27 %.
 - En 2024 alcanzaron el 30 %, consolidando su relevancia dentro de las estrategias de captación institucional.

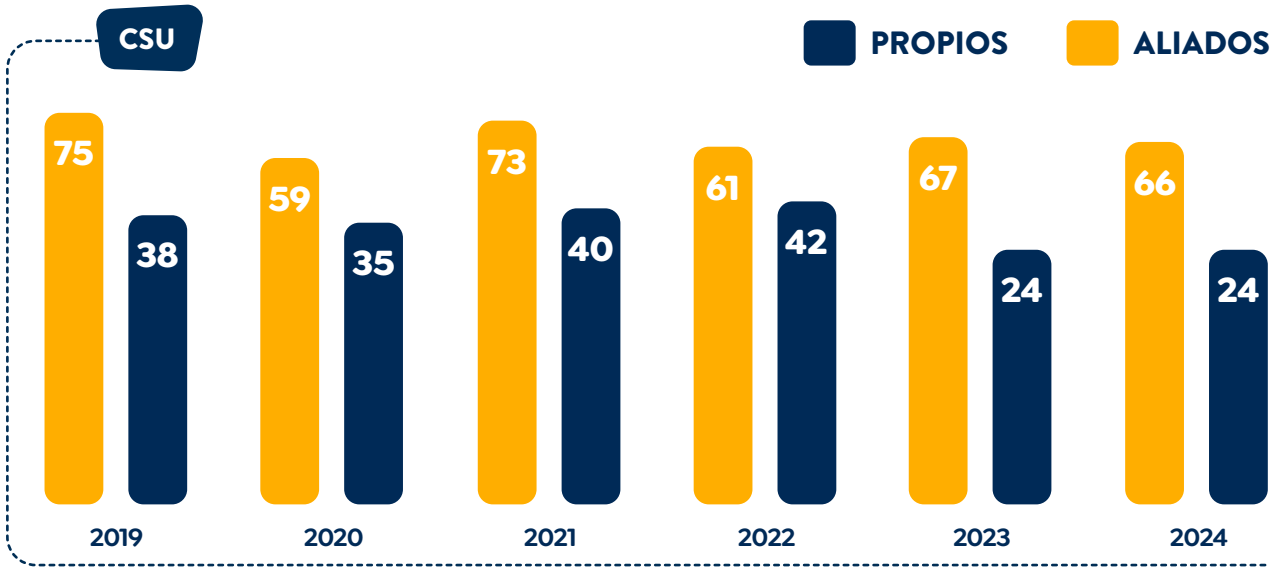


3.1.2.2 LANZAMIENTO DE OPCIÓN DE GRADO COTERMINAL

Durante 2024, se realizó el lanzamiento de *Semestre Coterminal*, que permite a los estudiantes cursar el primer semestre de un posgrado, como parte de su proceso de graduación del pregrado, brindándoles la oportunidad de continuar su formación de posgrado. En su primer año, esta iniciativa fue acogida por cuatrocientos cuarenta estudiantes, evidenciando su aceptación y fortaleciendo la sostenibilidad educativa, al facilitar la continuidad académica, mejorar la empleabilidad y promover el acceso a programas de educación con calidad.

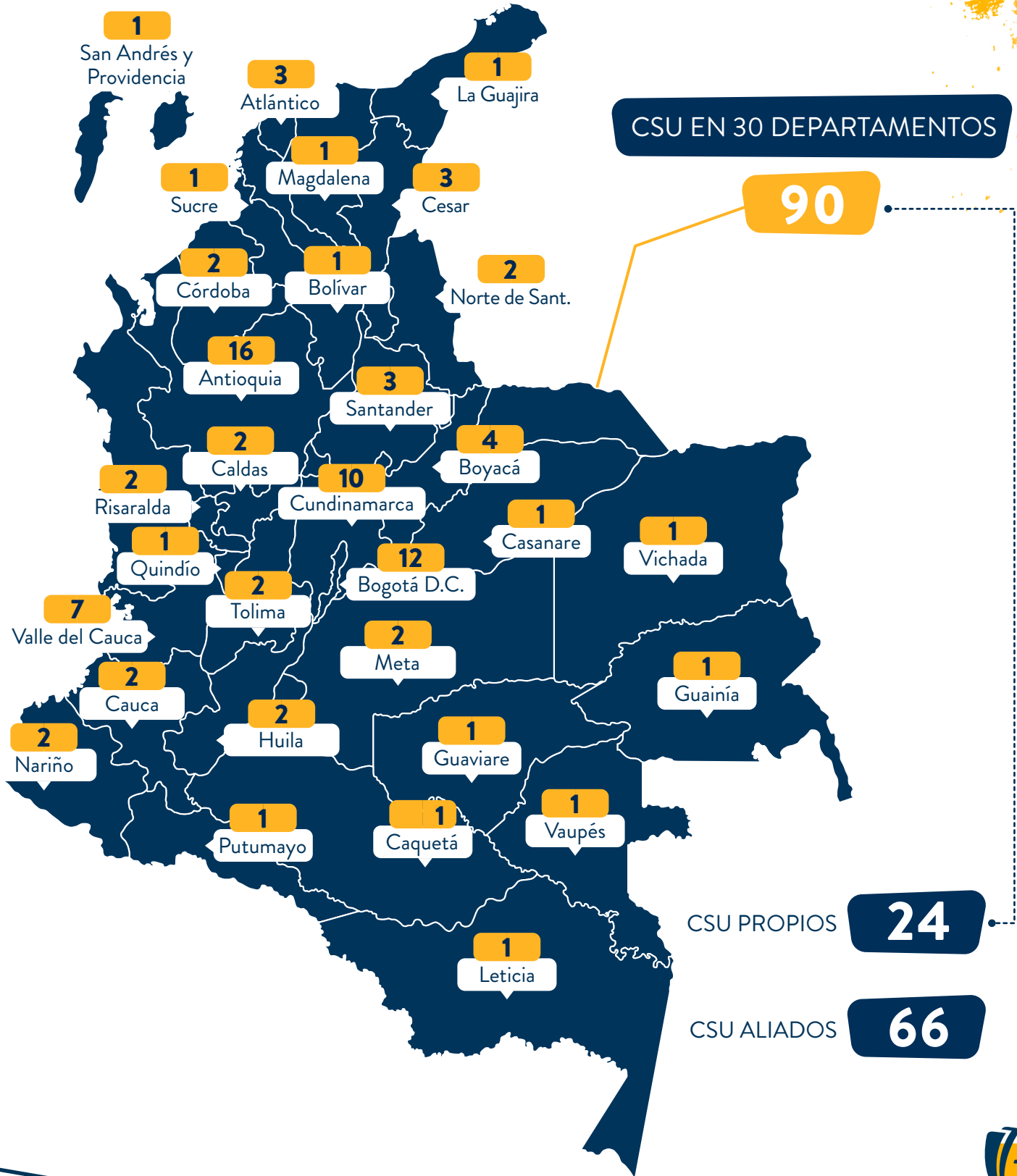
3.1.2.3 CUBRIMIENTO Y PRESENCIA DE CSU A NIVEL NACIONAL

El Poli consolidó la cobertura y operación de sus CSU, tanto propios como aliados, asegurando el acceso a la educación en todo el país. Su gestión se realizó siguiendo el modelo de *Georreferenciación y Mercado Potencial*, optimizando la operación comercial y de servicio en cada ubicación. Además, mantuvo sesenta y seis CSU aliados y veinticuatro propios, representando una distribución de 73 % y 27 %, respectivamente.



Este balance ratifica el compromiso de la Institución con la accesibilidad educativa y la presencia estratégica a nivel nacional.

PRESENCIA NACIONAL

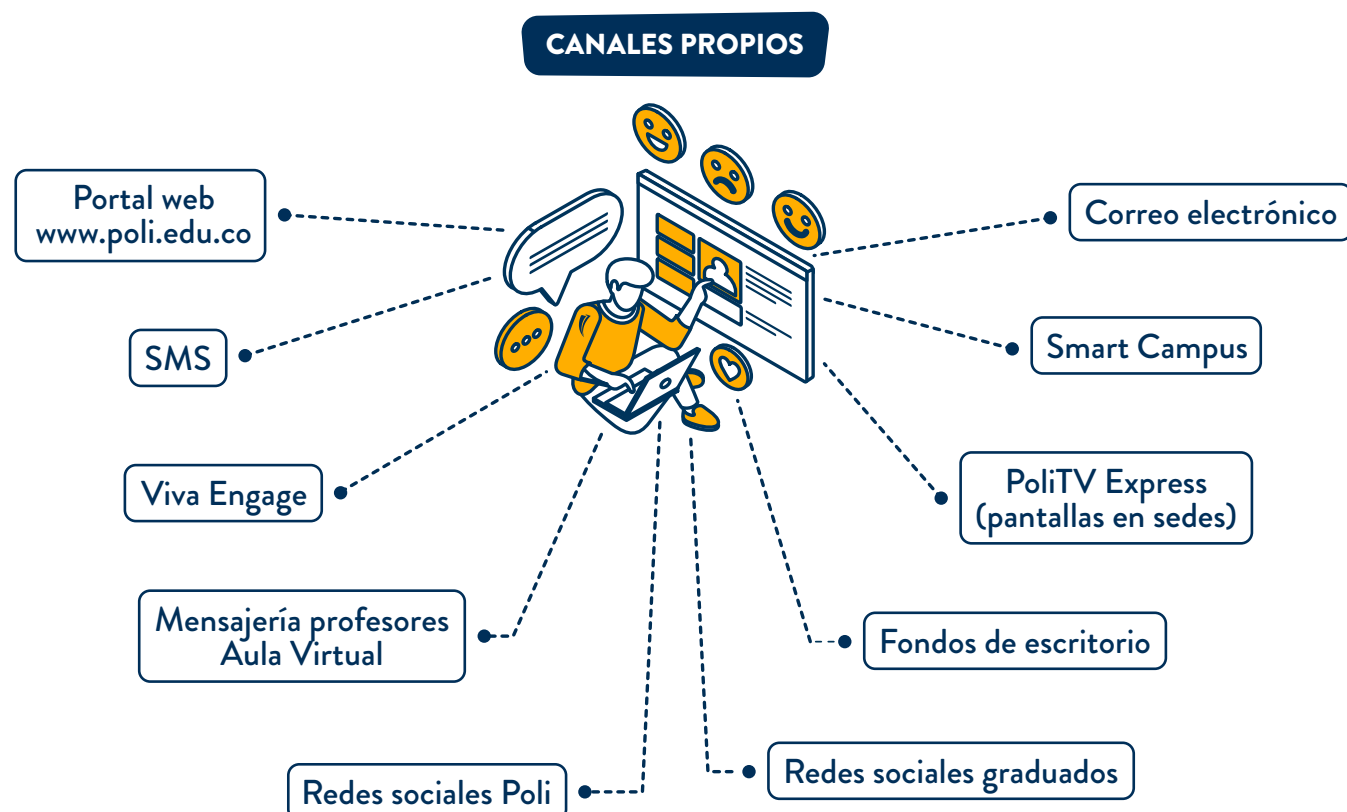


3.1.3 COMUNICACIÓN Y POSICIONAMIENTO ESTRATÉGICO

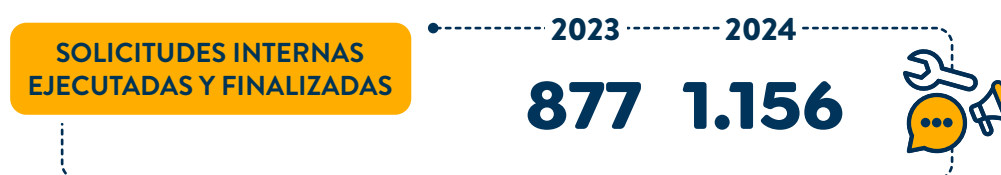
3.1.3.1 COMUNICACIONES INTERNAS

La Dirección de Comunicaciones Internas ha reforzado su enfoque estratégico, permitiendo optimizar la producción de contenido audiovisual y mejorar el seguimiento y uso de los canales de comunicación disponibles. Uno de los logros más destacados ha sido la apertura y puesta en marcha del nuevo portal web institucional, que ha enriquecido la experiencia de la comunidad Poli, fortaleciendo su conexión a nivel nacional.

Además, se ha logrado avanzar en un trabajo colaborativo entre las distintas áreas, lo que ha generado una mayor sinergia en la construcción y difusión del mensaje; permitiendo robustecer la divulgación de los contenidos generados, siempre alineados con los objetivos institucionales y con un enfoque sostenible.



RESULTADOS DEL ÁREA



RESULTADOS IMPACTOS POR CANAL



En los últimos tres años, se ha logrado un aumento significativo en la tasa de apertura de los correos electrónicos enviados a estudiantes y colaboradores, lo que demuestra una eficiente competencia frente a otros tipos de comunicaciones, tanto personales como comerciales. En el caso de graduados, aunque se ve una disminución, sigue siendo un porcentaje importante, considerando el grupo objetivo.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL PORTAL WEB

En 2024, se alcanzó un hito importante con la transformación de la página institucional www.poli.edu.co, en un portal robusto. Lanzado en mayo, cuenta con programación *responsive*, lo que le permite ajustarse automáticamente al tamaño y disposición de los diferentes dispositivos. Por lo mismo, el portal ha proporcionado a la comunidad interna y externa una experiencia digital mejorada, ofreciendo un acceso fácil y eficiente a todas las plataformas institucionales, facilitando la autogestión y personalización del contenido según el perfil de cada usuario.

3.1.3.2 COMUNICACIONES EXTERNAS

3.1.3.2.1 RECONOCIMIENTO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y OPINIÓN PÚBLICA

Durante 2024 se llevaron a cabo acciones de comunicación orientadas al cuidado de la reputación, una de ellas fue el fomento al relacionamiento comunicacional estratégico externo, que permitió generar cercanía y confianza para posicionar el Poli como una Institución que transforma vidas y con esto, el país.

Además, se logró un total de dos mil ochocientos sesenta y seis apariciones en medios de comunicación, impactando a una audiencia aproximada acumulada de más de 600 millones de personas.

IMPACTOS EN MEDIOS



MEDIOS

100 %

- INTERNET 70,5 %
- TELEVISIÓN 7,1 %
- PRENSA 9,8 %
- RADIO 8,5 %
- REDES SOCIALES 4,1 %

SENTIMIENTO

100 %

- POSITIVO 52,7 %
- NEUTRO 44,9 %
- NEGATIVO 2,4 %

CLASIFICACIÓN DE MEDIOS

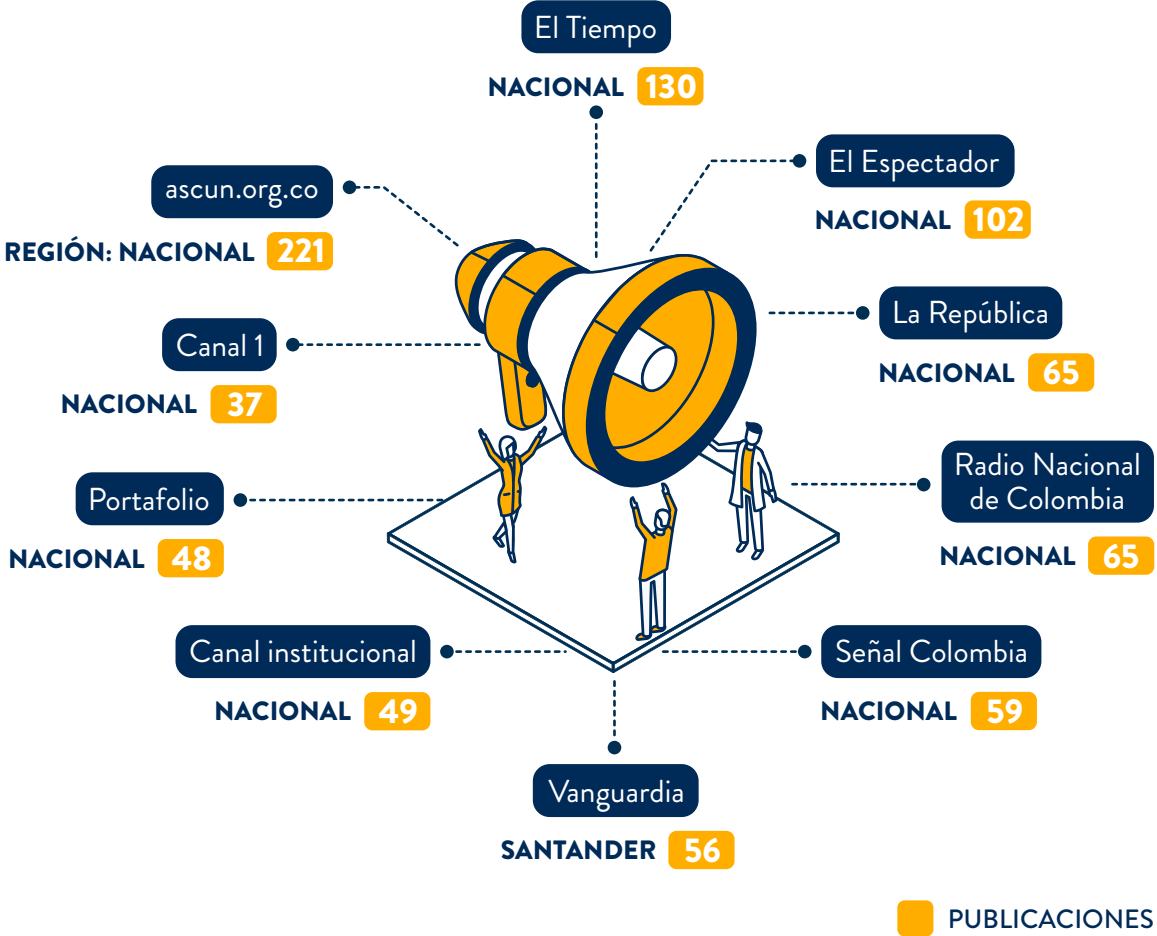
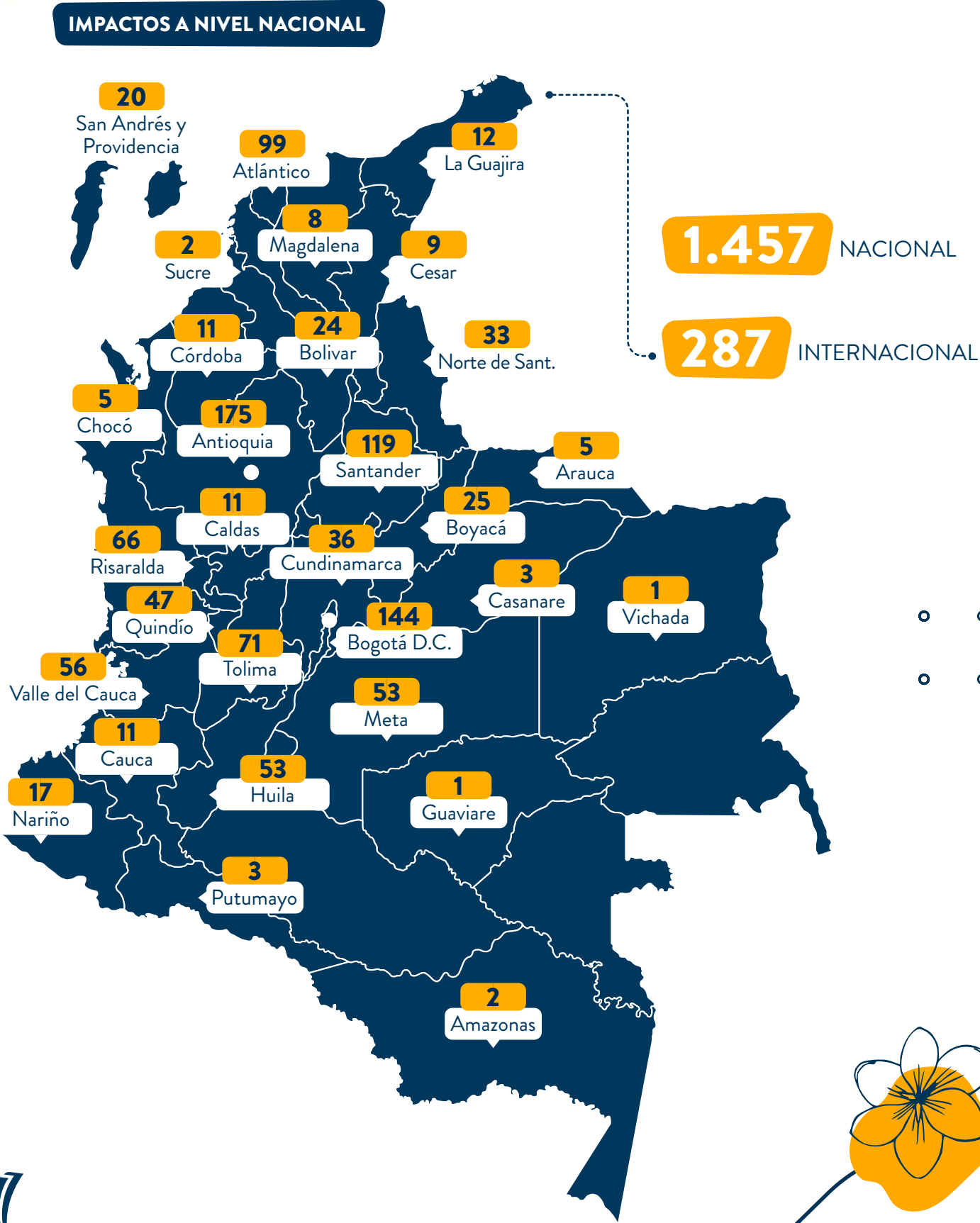
49,4 %

- TIER 1 37,8 %
- TIER 2 13,9 %

Los atributos que ayudan en la construcción de la reputación del Poli son principalmente el buen nivel educativo, las oportunidades de acceso y la trayectoria; y los contenidos que se proponen en los medios deben impulsar dichos atributos.

+ +
+ +

La Institución mantiene una fuerte presencia en medios de comunicación tradicionales de orden nacional y regional, y en sus portales digitales:



3.1.3.2.2 IMPACTO EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE ANTIOQUIA

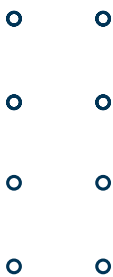
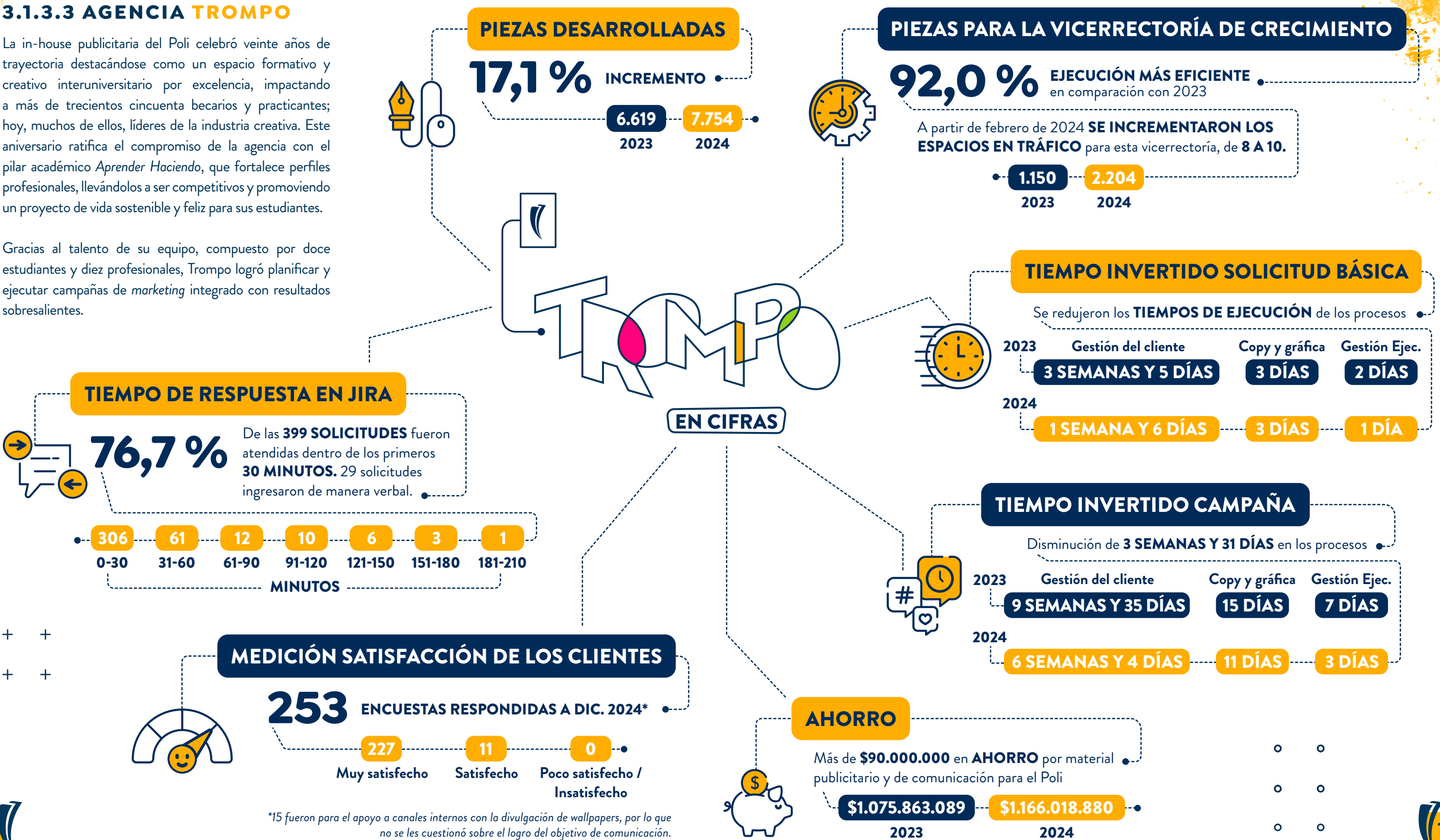
Con el objetivo de posicionar y dar visibilidad a la sede Los Colores en Medellín, las acciones de comunicación para el 2024, se centraron en resaltar resultados de investigación académica, incluyendo estudios de la FNGS sobre violencia de género y vendedores informales en Colombia; investigaciones de la FSSC sobre trastornos alimentarios en mujeres; la atención del consultorio jurídico de la sede Medellín que tuvo una notable presencia mediática gracias a sus brigadas jurídicas en Medellín y municipios de Antioquia; y se destaca los diez años del convenio con la Policía Nacional. Estas iniciativas alcanzaron una audiencia acumulada de 15.926.626 personas, con 245 publicaciones positivas, lo que representó un incremento del 50,61 % en comparación con el año anterior.

o o
o o
o o

3.1.3.3 AGENCIA TROMPO

La in-house publicitaria del Poli celebró veinte años de trayectoria destacándose como un espacio formativo y creativo interuniversitario por excelencia, impactando a más de trecientos cincuenta becarios y practicantes; hoy, muchos de ellos, líderes de la industria creativa. Este aniversario ratifica el compromiso de la agencia con el pilar académico *Aprender Haciendo*, que fortalece perfiles profesionales, llevándolos a ser competitivos y promoviendo un proyecto de vida sostenible y feliz para sus estudiantes.

Gracias al talento de su equipo, compuesto por doce estudiantes y diez profesionales, Trompo logró planificar y ejecutar campañas de *marketing* integrado con resultados sobresalientes.



Sumado a todo esto, de la mano del Centro de Empredimiento y su ruta de transformación corporativa, lanzaron la estrategia *Tu imagen, más que mil palabras*, con la que emprendedores Poli se vieron materializando aún más sus sueños, al recibir una imagen corporativa sólida, acompañada de su respectivo *brand book*, y piezas publicitarias y corporativas. El objetivo: darles personalidad gráfica a las empresas emergentes de estudiantes y graduados impulsando su presencia de marca; el resultado: *engagement*, voz a voz, y un total agradecimiento hacia la Institución por parte de los beneficiados.

Otra de las estrategias que se trabajaron durante el año, fue *Guardianes de la marca Poli*. Llevada a cabo de manera mancomunada con la Escuela de Marketing y Branding y la participación activa de todas y cada una de las demás Escuelas, fue creada por Trompo para incentivar un posicionamiento gráfico y conceptual, coherente y uniforme de la marca, tanto interna, como externamente. Consistió en la realización de talleres y charlas de sensibilización sobre el correcto manejo del *brand book* institucional, y sus aplicaciones, en medios internos y externos. Con estas actividades se logró:



Participación a manera de construcción colectiva, de los **DOCE DIRECTORES DE LAS ESCUELAS** y cerca de **NOVENTA Y SEIS DOCENTES**.

Realización de **DOS CAPACITACIONES DE ORDEN INSTITUCIONAL**, que se retroalimentaron durante todo 2024 con asesorías personalizadas, y con la actualización y publicación de las versiones de los documentos resultantes de los ejercicios.

Generación de la **LÍNEA GRÁFICA INSTITUCIONAL** para las unidades académicas y administrativas del Poli, así como de los correspondientes **IDENTIFICADORES SECUNDARIOS**.

Creación y publicación del **MANUAL DE IDENTIFICADOR SECUNDARIO** para cada Escuela.

Su talento y creatividad también se vio galardonada con los siguientes reconocimientos destacados:

PUBLIFESTIVAL, ESPAÑA

Oro en la categoría mejor proyecto o acción social con la campaña *Curitas para el alma*, realizada para la Dirección de Bienestar Universitario y Huella Grancolombiana.



PREMIOS EXCELENCIA EDUCATIVA, ESPAÑA

Mejor espacio de formación para aprender haciendo



PREMIOS ORGULLOSAMENTE POLI

Líder estratégico





EXPANSIÓN



OBJETIVO ESTRATÉGICO:
CRECER CON COMPROMISO SOCIAL

+ +
+ +
+ +
+ +

F11



+ de 9.600 estudiantes
en programas nuevos
entre 2022 y 2024



+ de 6.500 REINTEGROS



HITO: mayor número de estudiantes
nuevos en la historia del Poli 23.556



5 PROGRAMAS NUEVOS
NUEVAS MATRÍCULAS: 358



INCREMENTO 40%
ESTUDIANTES POSGRADO
entre 2022 y 2024

o o o o o
o o o o o



AUMENTO PARTICIPACIÓN
CANALES CSU B2B
en matrículas estudiantes nuevos

2022 | 2024
19 % | 30 %

Factor 3

Desarrollo, Gestión y Sostenibilidad Institucional

F3

Factor 11

Comunidad de estudiantes

F11

o o
o o
o o
o o
o o

F3



MEJORA EN INDICADORES
DE POSICIONAMIENTO
BRAND EQUITY

2022 | 2024
7,8 | 12,3



+ + + + +
+ +
+ +

LÍNEA ESTRATÉGICA DE EDUCACIÓN PARA TODA LA VIDA



4

SOMOS DIFERENTES,
SOMOS POLI.
SOMOS PAÍS.

Educación para Toda la Vida significa impulsar permanentemente soluciones integrales para la formación y el desarrollo humano, personal y profesional.

+ + + +
+ + + +

4.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO: INCURSIONAR EN LOS NIVELES DE EDUCACIÓN MEDIA Y DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Busca ampliar el alcance del Poli y pasar de ser una institución enfocada en educación superior, a contar con una nueva oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación media con la creación de un colegio.



o o o
o o o

4.1.1. AVANCE DEL PROYECTO CREACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO EN ALIANZA CON CAFAM

El objetivo principal de este proyecto es incursionar en la educación para el trabajo en alianza con el CET Cafam. Durante 2024 se avanzó en la estructuración pedagógica de cada uno de los programas a ofertar, junto con su plan de estudios, y en la construcción de las mallas curriculares. La viabilidad jurídica determinó que, para obtener la licencia de funcionamiento de cada programa, es necesario realizar previamente ajustes en los Estatutos de la Institución. Por ello, los programas se ofertarán inicialmente mediante diplomados, para posteriormente hacer una convalidación y obtener el grado correspondiente en el IETDH de Cafam.

+

4.1.2 AVANCE DEL PROYECTO DE CREACIÓN DEL COLEGIO EN MODALIDAD SEMIPRESENCIAL EN ALIANZA CON CAFAM



Se obtuvo la licencia para su funcionamiento expedida por la Secretaría de Educación de Bogotá, que habilita la prestación del servicio educativo en modalidad semipresencial para jóvenes y adultos, en los niveles CLEI III y IV (grados 6.º a 9.º de educación básica) y en los niveles CLEI I y II (grados 10.º y 11.º de educación media).

Además, se avanzó en el Proyecto Educativo Institucional, el diseño y la definición de la operatividad del Colegio, y la estructura financiera para su puesta en marcha en 2025.

Cabe destacar que, con la expedición de la licencia de funcionamiento, se culminó con éxito la fase de viabilidad jurídica.

4.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO: IMPULSAR Y POTENCIAR LA EDUCACIÓN CONTINUA

Con su desarrollo se espera que el Poli, como institución universitaria al servicio de la sociedad, sea vanguardista en satisfacer las necesidades del sector empresarial.

4.2.1. EDUCACIÓN PARA TODA LA VIDA

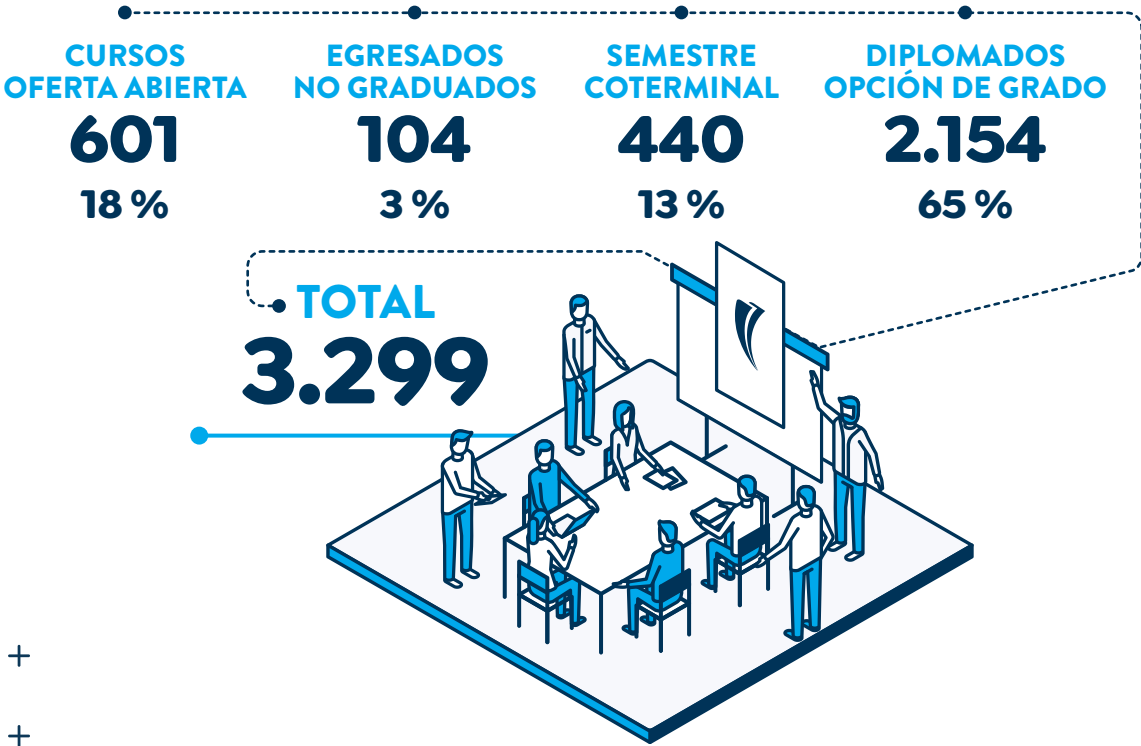
El cierre de 2024 fue positivo, logrando resultados importantes, permitiendo llegar a la población interna Poli y a la oferta abierta al público a través de opciones de grado y cursos.

4.2.1.1. BUSINESS TO CONSUMER B2C



B2C experimentó un crecimiento notable del 54 % con respecto a 2023, gracias a la ampliación de la oferta de diplomados y a una gestión comercial exitosa, que facilitó la conversión de *leads* en matrículas.

IMPACTO A ESTUDIANTES B2C



+ +
+ +
+ +

4.2.1.2. BUSINESS TO GOVERNMENT B2G

B2G logró el cierre de contratos clave, fortaleciendo las relaciones con la Cámara de Comercio de Medellín para el desarrollo de proyectos de capacitación y acompañamiento a microempresarios y emprendimientos con impacto social y económico. Se logró la apertura de nuevos negocios con la Cámara de Comercio del Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño y la inclusión del Poli en la PMO (Oficina de Gestión de Proyectos) de Antioquia; se firmaron contratos con la Comisión Nacional del Servicio Civil y con la Corporación Ruta N de Medellín; y se dio continuidad por tercer año consecutivo, al Plan Institucional de Capacitación de Fiduprevisora.

Estas alianzas evidencian el compromiso de la Institución con la educación, el desarrollo de proyectos sostenibles y de impacto social, además, contribuyen al crecimiento y posicionamiento del Poli.

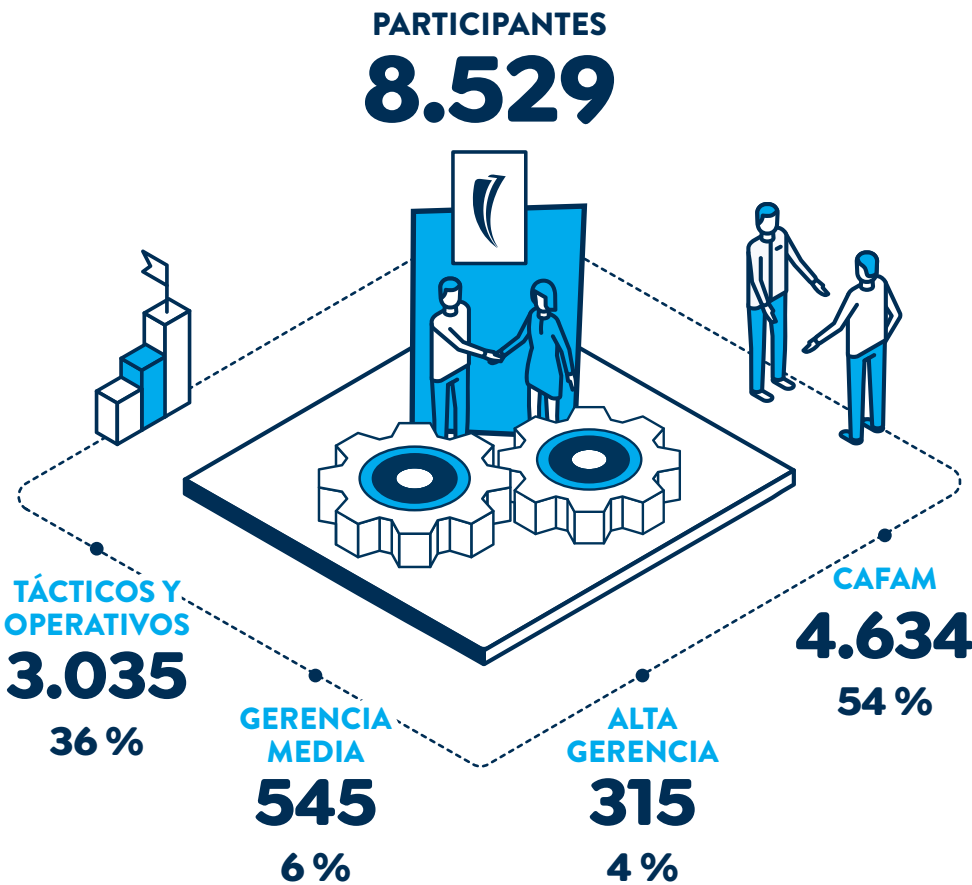
4.2.2. SERVICIOS CORPORATIVOS

4.2.2.1 BUSINESS TO BUSINESS B2B

B2B cerró el año con un crecimiento significativo del 24,6%, consolidando negocios de gran impacto. Entre los logros más destacados se incluyen la firma de contratos con diversas empresas para ofrecer formación continua a la medida, en alianza con el SENA. Adicionalmente, se realizaron capacitaciones personalizadas para los sectores financiero, comercial y de servicios, con entidades como Banco de Bogotá, Banco ITAU, AXA Colpatría y Holcim. También, se firmó un contrato con Cafam para la capacitación a la población beneficiaria del FOSFEC (Fondo de Protección al Cesante), que presentó un excelente comportamiento durante el año.



PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES B2B



4.2.3 OPCIÓN DE GRADO

Registró un crecimiento del 20 % en comparación con 2023, gracias a la oferta de diplomados en modalidades online y virtual para estudiantes Poli, y a la nueva opción académica *Semestre Coterminal*, que permite presentar el primer semestre de un posgrado como opción de grado para el pregrado.



+ + + + + + + +
+ + + + + + + +



EDUCACIÓN PARA TODA LA VIDA



OBJETIVO ESTRATÉGICO:
INCURSIONAR EN NIVELES DE EDUCACIÓN MEDIA Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

OBJETIVO ESTRATÉGICO:
IMPULSAR Y POTENCIAR LA EDUCACIÓN CONTINUA

F7



AVANCE DE PROYECTOS EN ALIANZA CON **CAFAM: IEDTH**



ACCIONES DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ASESORÍA, orientadas a fortalecer competencias en empleabilidad, sector empresarial y servicio público



530 UNIDADES PRODUCTIVAS FORTALECIDAS con asesoría, acompañamiento y asistencia técnica

11.035 PERSONAS BENEFICIADAS

○ ○ ○ ○ ○
○ ○ ○ ○ ○

F5



440 ESTUDIANTES LANZAMIENTO DE OPCIÓN DE GRADO COTERMINAL

F7



B2B crecimiento 24,6 %



B2C crecimiento 54 %

+ +
+ +
+ +
+ +

Factor 5

F5

● Estructura y procesos académicos

Factor 7

F7

● Impacto social

○ ○
○ ○



LÍNEA ESTRATÉGICA DE EXPERIENCIA



Experiencia, significa dar lo mejor de nosotros cada día, basándonos en principios de excelencia, solidaridad, empatía y sencillez, para brindar momentos representativos a toda la comunidad.



5.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO: GARANTIZAR UNA EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA Y DE VALOR AGREGADO A LA COMUNIDAD POLI

En este objetivo se contemplan principalmente los aspectos que permiten abordar la experiencia desde una perspectiva amplia, que incluye el diseño y la implementación del modelo de Experiencia Institucional, la satisfacción en el servicio, la permanencia, y la innovación en el modelo de Bienestar Universitario.

5.1.1. MODELO DE EXPERIENCIA INSTITUCIONAL

En un entorno académico en constante evolución, resulta imprescindible establecer una guía estratégica que no solo garantice el cumplimiento de altos estándares, sino que también permita anticiparse y adaptarse a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad y del país.

actúa como hoja de ruta para guiar las áreas del Poli en el diseño e implementación de acciones orientadas a crear una experiencia memorable y de valor para estudiantes, administrativos y docentes. La Política se fundamenta en tres pilares: tecnología, experiencia e innovación, para asegurar que cada proceso y acción ejecutada contribuyan a fortalecer el impacto positivo y el valor percibido dentro de la Institución.

En línea con este propósito, se consolidó la Política de Experiencia, que sintetiza el trabajo colaborativo y





En el marco del proyecto *Experiencia Institucional, fase III*, definido en el Plan de Desarrollo Institucional, se consolidó el modelo de *Gestión de la Experiencia Poli* mediante la estructuración y puesta en funcionamiento del HEYA (Hub de Experiencia y Agilismo). Este espacio fomenta la innovación y la creatividad, empleando metodologías ágiles para diseñar estrategias y planes de acción que respondan a las necesidades y problemáticas de los diferentes grupos de interés.

El HEYA se organiza funcionalmente en torno a tres actividades principales:

1. Formación y capacitación, alineadas con el equipo de formación.
2. Medición de experiencia, a través de la herramienta Xcustomer 360.
3. Transformación de procesos, en conjunto con la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional.



Con el lanzamiento del HEYA, se puso en marcha un plan de formación dirigido a treinta y nueve líderes de veintinueve áreas, quienes fueron certificados como Embajadores de Experiencia y tienen la misión de replicar el modelo y servir como un canal de comunicación activa con estudiantes y colaboradores, para identificar y gestionar oportunidades de mejora que beneficien a la comunidad Poli.

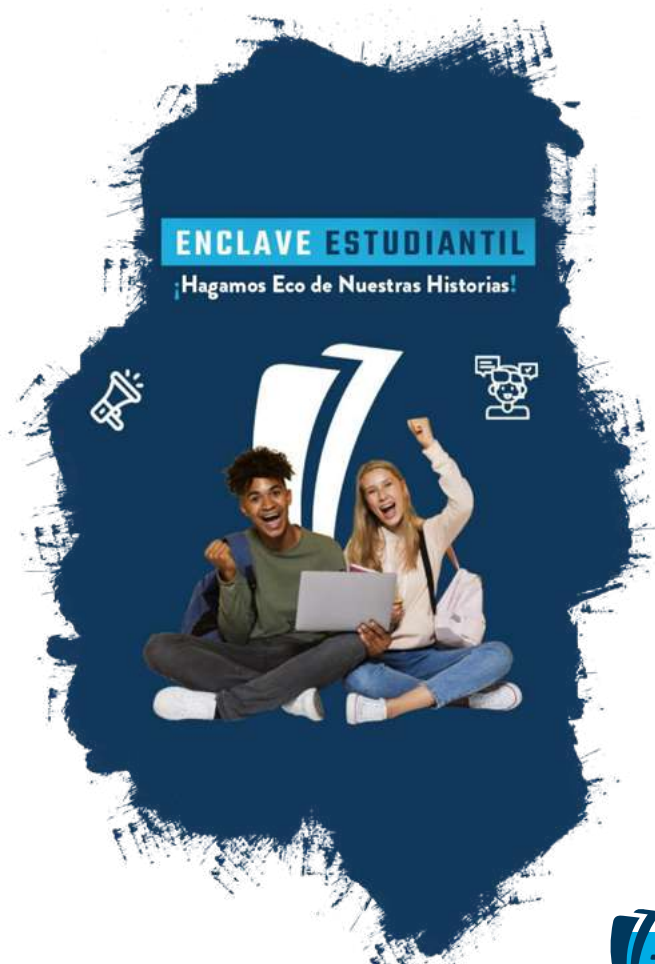
Esta iniciativa refleja el compromiso de la Institución por transformar los procesos, fortalecer las interacciones con los diferentes grupos de interés y consolidar una cultura institucional centrada en la experiencia y el bienestar colectivo.

5.1.1.1. ENCLAVE ESTUDIANTEL, DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Consecuentemente, se implementó la estrategia *EnClave Estudiantil, Docente y Administrativo*, destinada a generar espacios de escucha activa para dichos grupos. Estos encuentros permiten identificar de manera cercana las necesidades y los puntos críticos en la experiencia dentro de la Institución. La información recopilada es integrada en los planes y acciones de mejora de las diferentes áreas, consolidando un enfoque colaborativo hacia la mejora continua.

El Comité Estudiantil desempeñó un papel relevante en la convocatoria y divulgación de los encuentros, mientras que el equipo de Comunicaciones fortaleció la promoción de estos espacios entre el personal docente y administrativo, garantizando una mayor participación. Durante el año se efectuaron veinte sesiones con la participación de ciento ochenta y una personas; ciento setenta y tres pertenecían al estamento estudiantil.

La estrategia obtuvo una calificación promedio de satisfacción de 4,6 en una escala de 1 a 5, siendo 5 *muy satisfecho*, reflejando el impacto positivo en el posicionamiento de la Institución.

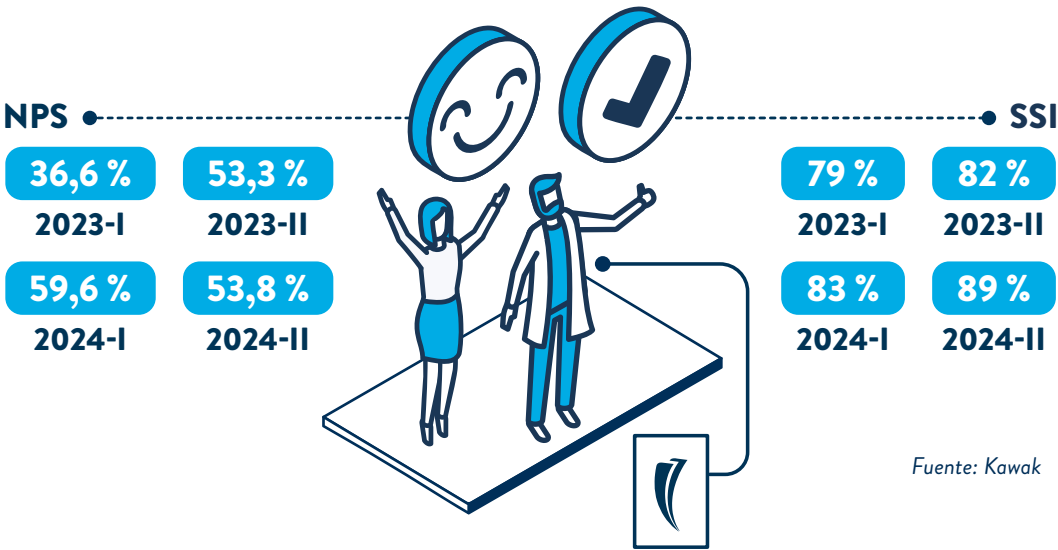


5.1.1.2. ESTRATEGIA DE MEDICIÓN DE LA EXPERIENCIA

Como parte del eje de medición de experiencia, se implementó un *software* que fortaleció los procesos de evaluación y análisis de la experiencia de la comunidad Poli. A través de esta herramienta, se revisaron, crearon y reestructuraron veintitrés instrumentos diseñados para medir indicadores clave como el CES (Customer Effort Score), la C-SAT (Satisfacción del Cliente) y el NPS (Net Promoter Score), en doce procesos institucionales.

Esta estrategia no solo optimizó la medición de las percepciones y experiencias de los usuarios, sino que también sentó las bases para una toma de decisiones más informada, enfocada en la mejora continua y en garantizar un alto nivel de satisfacción y recomendación entre los diferentes grupos de interés.

Al cierre del año, los resultados reflejan un NPS en estudiantes de 53,8, un CES de 2,6 y un SSI de 89 %, superando las metas propuestas.



5.1.1.3. POLI CX DAY

Con el objetivo de posicionar la Institución como líder en la gestión de la experiencia en el sector, se realizó el primer CX DAY en educación superior, en colaboración con aliados estratégicos y patrocinadores. Este evento permitió visibilizar los avances del Poli en la implementación del modelo de *Gestión de la Experiencia* 360°.

El CX DAY contó con la participación de más de trescientos treinta asistentes y marcó un hito al iniciar la consolidación de la Red Latinoamericana de Experiencia en Educación Superior. Esta iniciativa, liderada por el Poli, busca establecer alianzas con universidades de México, Chile, Ecuador, Perú y Argentina, para promover la gestión de la experiencia en la región.

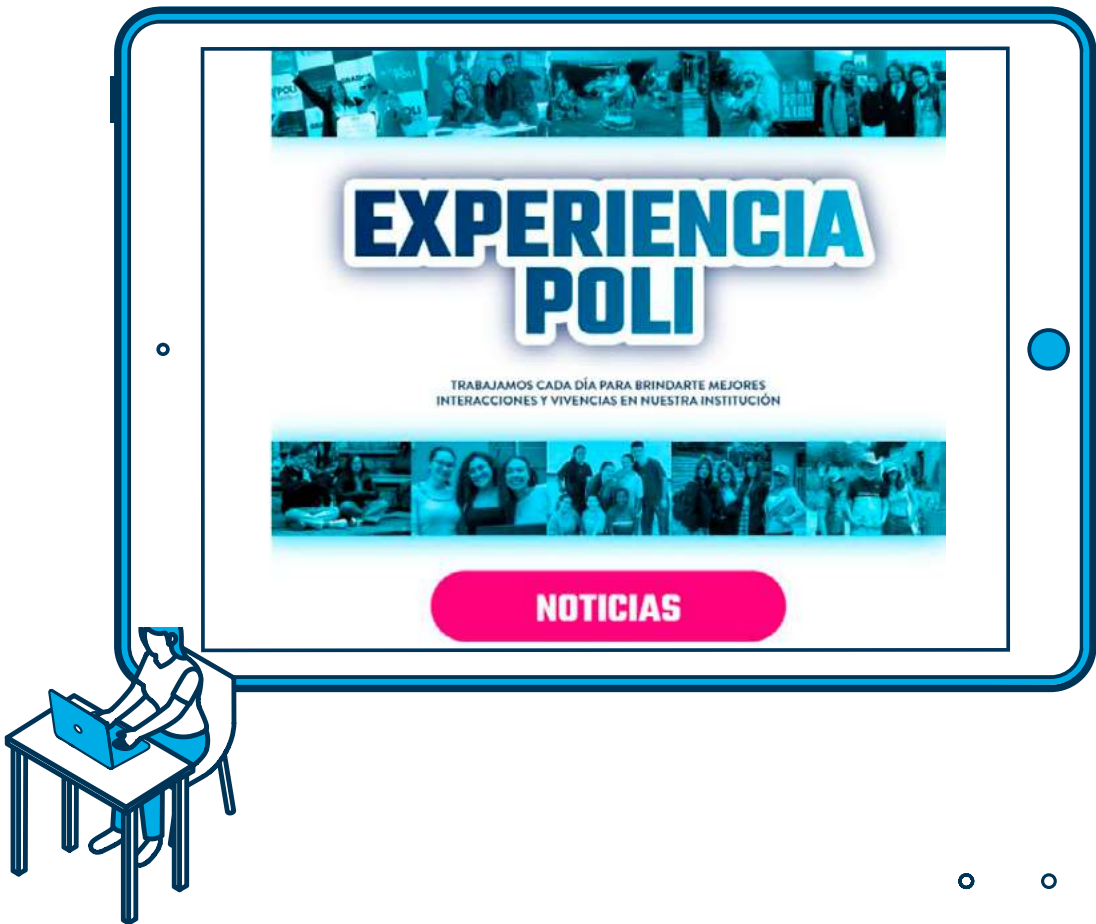


+ +
+ +
+ +
+ +



5.1.1.4. LANZAMIENTO BOLETÍN DE EXPERIENCIA

En octubre de 2024 se llevó a cabo el lanzamiento del Boletín de Experiencia, una iniciativa diseñada para fortalecer la comunicación y compartir los avances en esta área estratégica. Presenta los logros alcanzados e incluye cápsulas y recursos de formación para que las áreas puedan aplicarlos y así mejorar la experiencia de los clientes internos y externos.



5.1.2. SERVICIO

La Gerencia de Servicio y Permanencia tiene como objetivo garantizar la atención oportuna y eficiente a las solicitudes de los estudiantes, contribuyendo así a su retención y reingreso, impactando positivamente en su experiencia y tránsito académico en la Institución. Este enfoque aplica también para la atención a graduados.

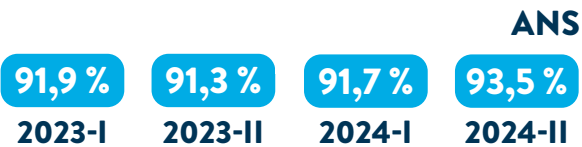
En 2024, el área de Servicio alcanzó resultados sobresalientes al atender el 92,9 % de las solicitudes dentro del ANS (plazo establecido), con una mejora de 1,8 puntos porcentuales respecto al año anterior. Este logro se debió a estrategias innovadoras y herramientas tecnológicas que optimizaron los procesos y fortalecieron la interacción con los estudiantes, tales como:

- Reuniones o calibraciones mensuales con las áreas operativas para alinear conocimientos, actualizar procesos y fomentar propuestas innovadoras.
- Habilitación de la herramienta en el Portal BI para el monitoreo en tiempo real de las solicitudes, asegurando una gestión ágil y dentro de los plazos establecidos en el ANS.
- Diseño de un sistema de notificaciones por correo electrónico para áreas con altos volúmenes de casos activos, contribuyendo a resolver solicitudes de manera oportuna evitando vencimientos.

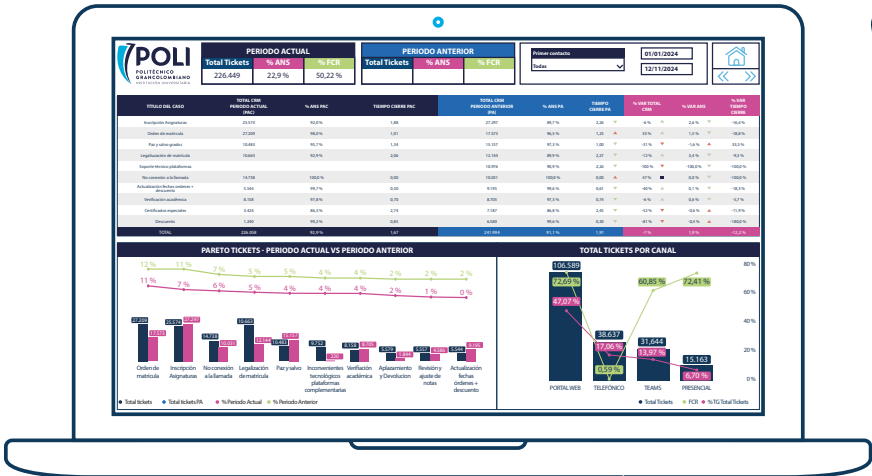


Estas estrategias redujeron el tiempo promedio de respuesta a 1,67 días por solicitud, y disminuyeron en un 6,5 % la cantidad de casos creados, destacándose avances significativos en procesos como inscripción de asignaturas, legalización de matrículas y paz y salvo de grados.

EVOLUCIÓN ANS



Fuente: Kawak



HERRAMIENTA BI - ANS

5.1.2.1. MESAS DE AYUDA PARA CSU ALIADOS Y CANALES DE ATENCIÓN ILLUMNO

Para mejorar la resolución en el primer contacto, se implementaron mesas de ayuda especializadas para los canales de CSU aliados e Ilumno, con un tiempo de respuesta promedio de 48 horas:

-  CSU aliados: se gestionaron ocho mil novecientos noventa y cuatro solicitudes, principalmente relacionadas con órdenes de matrícula (80 %).
-  Ilumno: se atendieron nueve mil cuatrocientas veintiuna solicitudes, enfocadas en ajustes de matrícula, inscripción de asignaturas y procesos de legalización.

Estas mesas agilizaron la atención y mejoraron la percepción y satisfacción de los estudiantes, al brindar soluciones especializadas y efectivas para sus necesidades más recurrentes.

5.1.2.1.1. CUMPLIMIENTO DE INDICADORES DE SATISFACCIÓN CANALES DE ATENCIÓN

El uso del módulo de experiencia Xcustomer 360 se consolidó como una herramienta clave para captar la percepción de los estudiantes, mediante encuestas aplicadas en canales de atención presencial, formulario web y Teams. Esto permitió alcanzar un SSI (índice de satisfacción estudiantil) del 82 %, superando los resultados de 2023, reflejando así la efectividad de un

servicio más cercano y adaptado a las necesidades de los usuarios.

Durante las pruebas Saber, los estudiantes calificaron su experiencia con un nivel de esfuerzo de 2.2 (en una escala de 1 a 5, siendo 1 *muy fácil*), destacando la simplicidad del proceso.

5.1.3. PERMANENCIA



La Institución impulsa la permanencia y la rematrícula a través de un enfoque integral que combina estrategias orientadas a garantizar la continuidad académica y el éxito profesional de los estudiantes. Estas, han sido claves para fomentar la fidelización estudiantil, obteniendo resultados significativos en términos de inclusión y desarrollo personal.



5.1.3.1. FORTALECIMIENTO DE LA RUTA DE INDUCCIÓN SISTEMÁTICA PERSONALIZADA

Con el propósito de facilitar la integración académica y la adaptación al entorno virtual, se desarrolló una estrategia de inducción y acompañamiento para estudiantes de pregrado virtual, que contempló principalmente las siguientes actividades:

1. Asesorías personalizadas: se atendieron dos mil cuarenta estudiantes en temas relevantes como la navegación en la plataforma Canvas, la correcta entrega de tareas, el uso eficiente de recursos de calificación y retroalimentación, así como estrategias para una participación efectiva en foros académicos.
2. Acompañamiento consejero estudiantil Kitu: contó con la participación de diecisiete estudiantes becarios, quienes apoyaron a ochenta y siete compañeros en su adaptación al entorno virtual, fomentando el sentido de pertenencia y la colaboración.
3. La guía de inducción virtual: disponible en la plataforma *Ciudad Poli*, incluye información institucional, preguntas frecuentes, orientación sobre el Campus Virtual y demás canales de comunicación con la Institución. Gracias a esta iniciativa, mil doscientos noventa y cinco estudiantes completaron el curso de inducción virtual en el segundo semestre, permitiéndoles desenvolverse en el entorno académico virtual y tener una experiencia académica más enriquecedora.



5.1.3.2. AMPLIACIÓN DEL MODELO DE PERMANENCIA Y EXPERIENCIA

Desde la Dirección de Permanencia se amplió el alcance del modelo mediante acciones dirigidas a involucrar a las familias de los estudiantes virtuales, con el objetivo de incrementar la confianza, la motivación y la conexión de los estudiantes con la Institución.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentran la medición de satisfacción de los *workshops* ofrecidos, que reportaron un 99 % de satisfacción y más de setecientos comentarios positivos. Estos talleres se enfocaron en el autoconocimiento y en el desarrollo académico y personal.



IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS

Gracias a la integración de ILUMNO con el equipo de Comunicaciones Poli, se logró un efecto significativo utilizando tácticas de segmentación y divulgación multicanal, que permitieron enviar dos mil cuarenta y seis SMS de felicitación para reconocer el desempeño académico de los estudiantes, reforzando el sentido de pertenencia.

Desde la iniciativa *Familias Poli*, se enviaron quinientos setenta y dos SMS con enlaces a formularios y videos con las actividades relacionadas. Además, se inscribieron en el formulario doscientos familiares, setenta y cinco compartieron evidencias de participación en actividades.

Estas acciones consolidaron un modelo de acompañamiento que redunda positivamente en los estudiantes y sus familias, reforzando el vínculo con la Institución y contribuyendo a una experiencia académica más integral y satisfactoria.

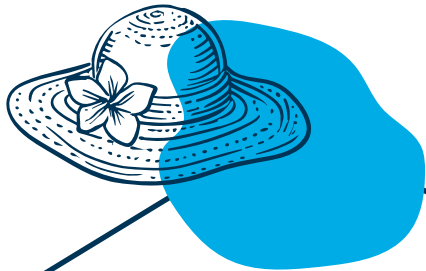
IMPACTO EN ESTUDIANTES Y SUS FAMILIAS

| | | 2024-I | 2024-II | | | | |
|---------------|------------------------------|--------|---------|---|---|---|---|
| ÁREA DE APOYO | ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO | 32.765 | 49.501 | + | + | + | + |
| | CONSEJERÍA PERSONAL | 5.290 | 3.915 | + | + | + | + |
| | GESTIÓN DE REMATRÍCULA | 12.230 | 15.516 | + | + | + | + |
| | LÍNEA FORMATIVA | 5.841 | 7.226 | + | + | + | + |
| | ORIENTACIÓN ACADÉMICA | 12.297 | 9.539 | | | | |

- ○ ○ ○ ○
- ○ ○ ○ ○

IMPACTOS EN COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

| | | 2024-I | 2024-II |
|--------|-------|---------|-----------|
| ACCIÓN | SMS | 330.537 | 309.829 |
| | HSM | 15.314 | 12.968 |
| | EMAIL | 470.280 | 792.356 |
| | TOTAL | 816.131 | 1.115.153 |

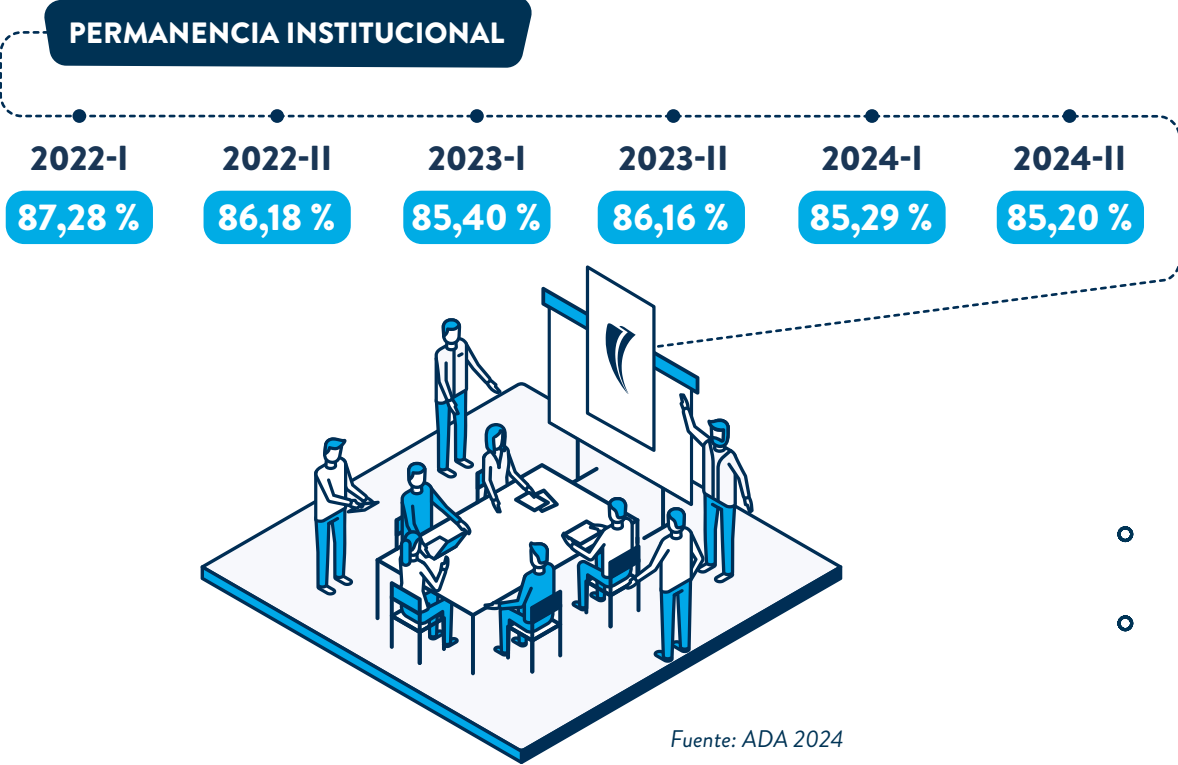




5.1.3.3. CIFRAS DE MATRÍCULA Y PERMANENCIA

- Pregrado presencial:** cerca de trece mil matrículas, con setecientos estudiantes reintegrados y una tasa de permanencia del **92,9 %**.
- Pregrado virtual:** más de sesenta y cuatro mil matrículas, con seis mil reintegrados y una tasa de permanencia del **85,7 %**.
- Posgrado presencial y virtual:** crecimiento del **22 %** en matrículas en comparación con el año anterior, con más de seiscientas en modalidad presencial y más de tres mil en virtual.

En total, se registraron más de ochenta mil matrículas de estudiantes antiguos, incluyendo más de seis mil quinientos reintegrados. La tasa de permanencia institucional fue superior a 85 % en 2024.



Por otro lado, los sesenta y seis CSU aliados activos lograron matricular a veintidós mil doscientos noventa y seis estudiantes antiguos, reflejando un incremento del 26 % respecto al año anterior. Este resultado evidencia la efectividad de las estrategias implementadas y la consolidación del modelo CSU.

5.1.3.4. ESTRATEGIAS FINANCIERAS PARA LA PERMANENCIA

Dirigidas a mejorar la accesibilidad y continuidad educativa en toda la comunidad estudiantil, se enfocaron para ofrecer apoyos adaptados a las necesidades específicas de los estudiantes, como descuentos escalonados, alivios financieros, pronto pago y apoyos a estudiantes reintegrados.

En total, estas estrategias impactaron a veinte mil cuatrocientos treinta y un estudiantes, con una inversión global de 4.257 millones de pesos, consolidando un modelo financiero sostenible que fomenta la accesibilidad y la continuidad académica.

5.1.4. BIENESTAR UNIVERSITARIO: UN PILAR EN EL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

La formación de los miembros de la comunidad universitaria trasciende las habilidades académicas y profesionales adquiridas en el campo de estudio o en el ámbito laboral. En este sentido, el área de Bienestar Universitario juega un papel crucial en el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo su bienestar físico, mental, fomentando el cuidado de la salud y el fortalecimiento del sentido de pertenencia. En 2024, se contó con la participación de cuatro mil setecientas ochenta y siete personas en actividades deportivas, cuatro mil quinientos cincuenta y tres de ellas, son estudiantes y doscientos treinta y cuatro son

administrativos o graduados. Por su lado, la actividades culturales tuvieron dos mil setenta y cuatro asistentes: mil novecientos noventa y siete estudiantes, y setenta y siete administrativos o graduados.

La comunidad también se destacó por su participación en competencias y encuentros interinstitucionales, reafirmando el compromiso del Poli con el bienestar integral de sus miembros. A través de estos esfuerzos, se consolidó *EstarBien* como eje formativo central para toda la comunidad universitaria.



5.1.4.1. SOMOS PAÍS, CALI: FORTALECIENDO EL SENTIDO DE PERTENENCIA REGIONAL

El programa diseñado para fortalecer el sentido de pertenencia entre los estudiantes virtuales, graduados y emprendedores de diversas regiones del país sirvió como plataforma de conexión, inspiración y transformación, acercando a los participantes del evento a las oportunidades que ofrece la educación virtual y fomentando el bienestar emocional y el desarrollo personal.

El evento *Somos País, Cali*, marcó el inicio de una serie de encuentros que llevarán al Poli a diferentes regiones del país, con el objetivo de conectar a más estudiantes, graduados y emprendedores con las posibilidades que brinda la formación a distancia, y así, fortalecer el vínculo con la Institución.



+ +
+ +
+ +
+ +

Comentarios de los estudiantes:

- "Los panelistas excelentes motivadores, oradores, me sentí muy feliz, porque ese espacio de sentir la presencia y esencia de otras personas que también están luchando por cumplir esa meta de terminar una carrera, aunque sea en la virtualidad, que entre otras cosas es muy difícil para mí, (la tecnología no es mi fuerte) y ya no aprendo como antes, y poder estar tú a tú con las cabezas de toda esta logística fue maravilloso, me hizo reconsiderar la idea que tenía de retirarme. Gracias ojalá pudiera hacerse al menos una vez por semestre."
- "Es la mejor oportunidad para interactuar con directivos y con la realidad de las voces que hay en clases lo chévere es poder observar la diversidad y lo realmente maravilloso que es el Poli, gracias y espero se vuelva a repetir: SOY OGULLOSAMENTE POLI!!!!!"

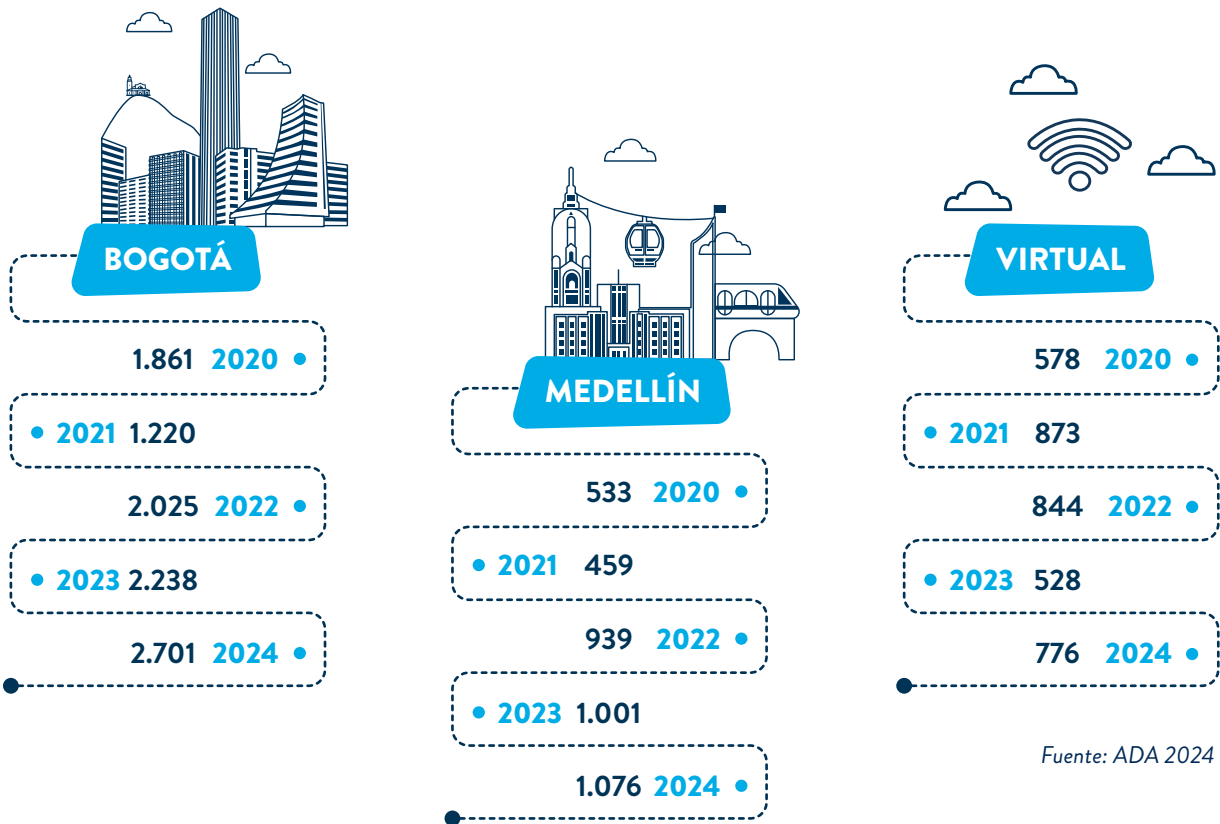
5.1.4.2. PROGRAMA DE DEPORTES

Contribuye al bienestar físico, emocional y social de la comunidad universitaria. A través de la práctica regular de actividad física se fortalece la formación integral de los estudiantes y se desarrollan valores como trabajo en equipo, disciplina y compromiso, esenciales para alcanzar metas personales y mejorar la calidad de vida.

A continuación, se presenta el histórico de participación en actividades deportivas de la comunidad de estudiantes en las sedes Bogotá y Medellín, y en modalidad virtual, que, durante los últimos cinco años, ha tenido una tendencia creciente.



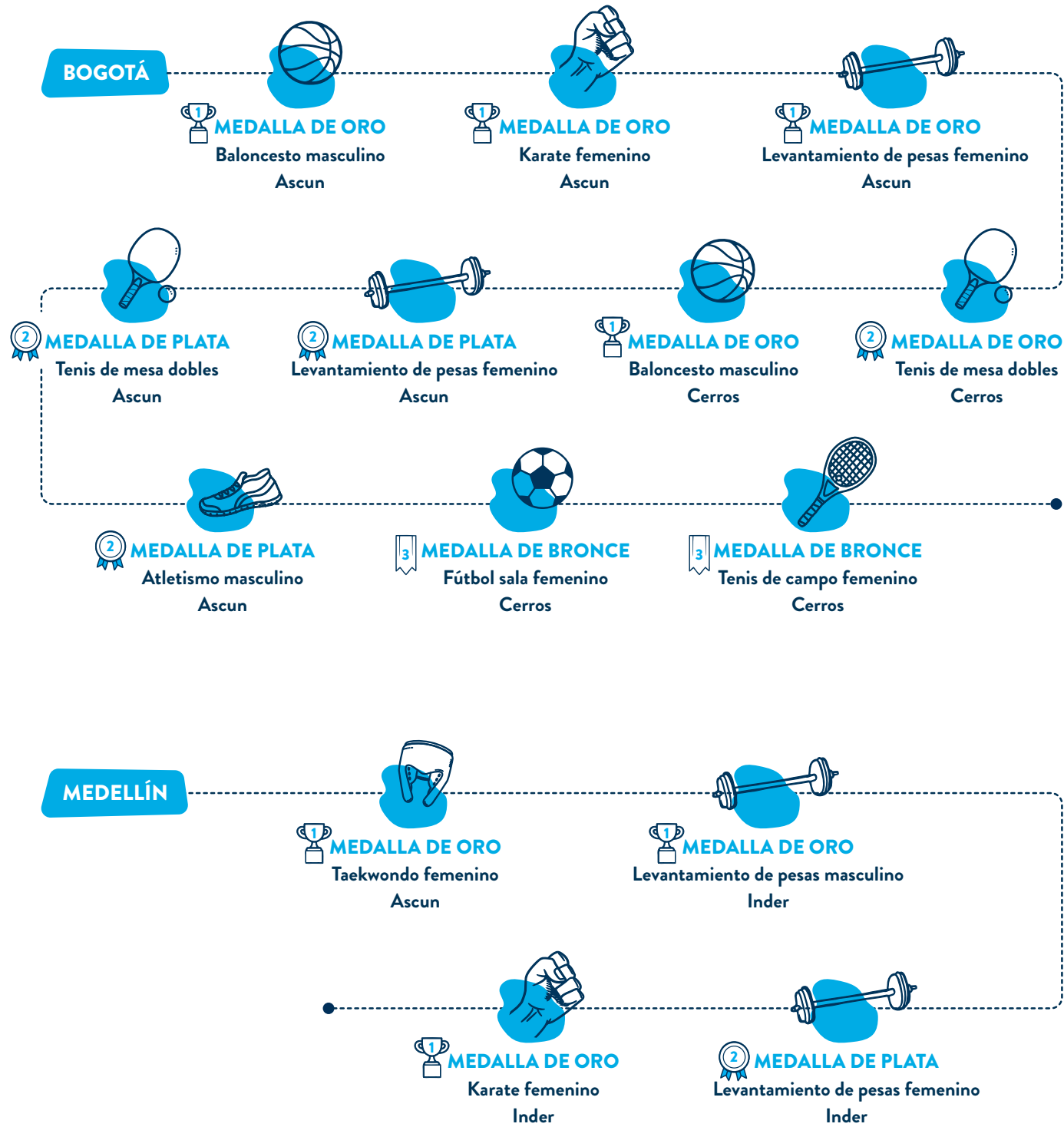
HISTÓRICO PARTICIPACIÓN ESTUDIANTES EN DEPORTES



Fuente: ADA 2024



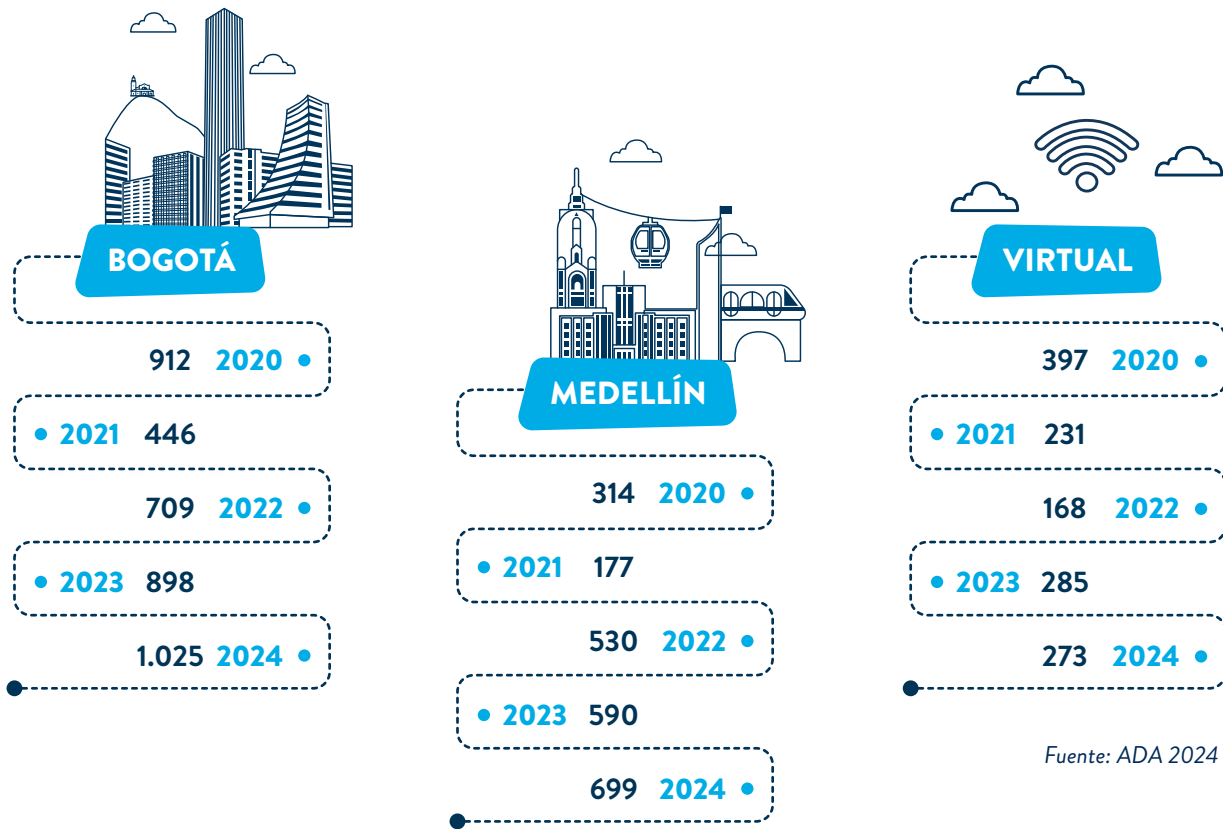
5.1.4.2.1. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS DEPORTIVOS



5.1.4.3. PROGRAMA DE CULTURA

Las actividades culturales tienen como objetivo fomentar la sensibilidad y expresión corporal de nuestra comunidad. A través de ellas se promueve el trabajo en equipo y la construcción individual y colectiva, con una orientación enfocada en el bienestar integral.

A continuación, se presenta el histórico de participación en actividades culturales de la comunidad de estudiantes en las sedes de Bogotá, Medellín y modalidad virtual, durante los últimos cinco años, donde se evidencia un aumento progresivo en la participación.



Fuente: ADA 2024

5.1.4.3.1. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS CULTURALES

El Poli fue galardonado con el tercer puesto en el Festival Regional Universitario de la Canción, en la categoría de solista femenino de ASCUN Cultura, nodo Bogotá. El evento se llevó a cabo en abril, en la Fundación Universitaria del Área Andina.



5.1.4.4. SERVICIO DE SALUD

Dedicado a brindar una atención en salud oportuna, humanizada y eficiente, a través de la prestación de primeros auxilios, consulta de medicina general y actividades enfocadas en la promoción y prevención de la salud. Su labor contribuye de manera significativa al bienestar integral de estudiantes, docentes y personal administrativo, fomentando el cuidado de la salud física, mental y social de toda la comunidad universitaria.

Se atendieron nueve mil setenta y nueve miembros de la comunidad universitaria, así:

Impacto 2024

ACTIVIDADES EDUCATIVAS EN SALUD: 5.233

PAUSAS ACTIVAS: 2.753

ATENCIONES DE ENFERMERÍA: 1.093



5.1.4.5. IMPACTO DE LOS PRINCIPALES EVENTOS DE BIENESTAR

Bienestar Universitario organiza una amplia gama de eventos y actividades, tanto presenciales como virtuales, destinados a los estudiantes de pregrado y posgrado, con el objetivo de fomentar su desarrollo integral. Estas iniciativas abordan aspectos claves como la salud mental, el bienestar físico, el desarrollo personal y profesional, y

la integración social. Buscan complementar la formación académica de los estudiantes desde su ingreso hasta la culminación de sus programas, atendiendo sus necesidades. A continuación, se presenta el alcance logrado de los eventos organizados, comparando la asistencia general con los participantes esperados.

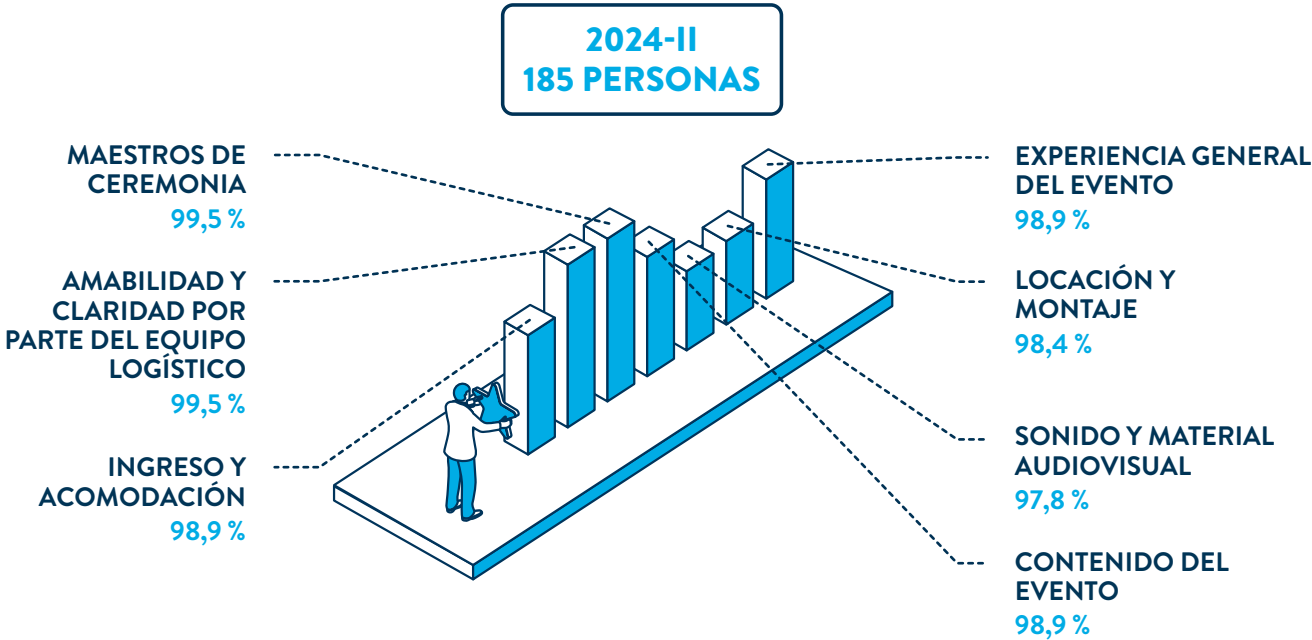
CUMPLIMIENTO EN EVENTOS

| | ASISTENCIA GENERAL | ESPERADOS | CUMPLIMIENTO |
|--|--------------------|-----------|--------------|
| Bienvenidas presenciales Bogotá y Medellín | 1.552 | 1.435 | 108 % |
| Bienvenidas virtuales | 8.491 | 9.391 | 90 % |
| Feria de Bienestar Bogotá y Medellín | 4.208 | 8.000 | 53 % |
| Feria de Bienestar Virtual | 254 | 1.200 | 21 % |
| Otros eventos de Bienestar | 5.355 | 8.277 | 65 % |
| Apoyos en eventos | 26.128 | 30.944 | 84 % |



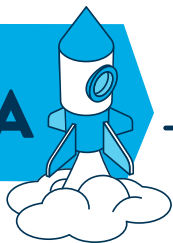
5.1.4.6. NIVEL DE SATISFACCIÓN

Los estudiantes, docentes y personal administrativo evaluaron los eventos organizados por Bienestar Universitario a través de una encuesta de satisfacción. A continuación, se presentan los resultados generales sobre el nivel de satisfacción con los eventos realizados en 2024:





EXPERIENCIA



OBJETIVO ESTRATÉGICO:

GARANTIZAR UNA EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA Y DE VALOR AGREGADO A LA COMUNIDAD POLI



LANZAMIENTO HEYA
(Hub de Experiencia
y Agilismo)



1.º CX DAY
+ de 300
participantes



PERMANENCIA
INSTITUCIONAL
85 %

F11



89 %
MEJORAMIENTO
NIVEL ESTUDIANTIL



Cumplimiento de los
ANS DEL 92,9 %
Tiempo promedio de
1,67 DÍAS



Mejoramiento del
NPS
de estudiantes

| | 2022 | 2024 |
|--|--------|--------|
| | 36,6 % | 53,8 % |

Factor 9

● Bienestar institucional

F9

Factor 11

● Comunidad de estudiantes

F11



LÍNEA ESTRATÉGICA DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL



Representa el compromiso por lograr cambios profundos en la cultura Poli y así, alcanzar proyectos de vida productivos para que las personas sean felices.

+ + + +
+ + + +

6.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO: CONTAR CON UN EQUIPO HUMANO FELIZ Y APASIONADO, QUE TRABAJA DE FORMA COLABORATIVA PARA ALCANZAR LAS METAS INSTITUCIONALES

La pasión, la actitud consecuente y el logro de los objetivos enmarcados en un ambiente de cordialidad, realización personal y crecimiento que conducen a la felicidad, son elementos necesarios en el quehacer del talento humano.

6.1.1 GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La Gerencia de Talento Humano y Comunicaciones lidera la alineación de la cultura organizacional del equipo Poli, con los objetivos estratégicos institucionales. La gestión se encuentra enfocada en la creación de un ambiente laboral que fomente el desarrollo integral y el bienestar de los colaboradores a lo largo de todo su ciclo laboral dentro de la Institución.

A continuación, se destacan los principales logros alcanzados en 2024 en materia de gestión y desarrollo del talento humano:

6.1.1.1 ADMINISTRACIÓN LABORAL Y COMPENSACIÓN

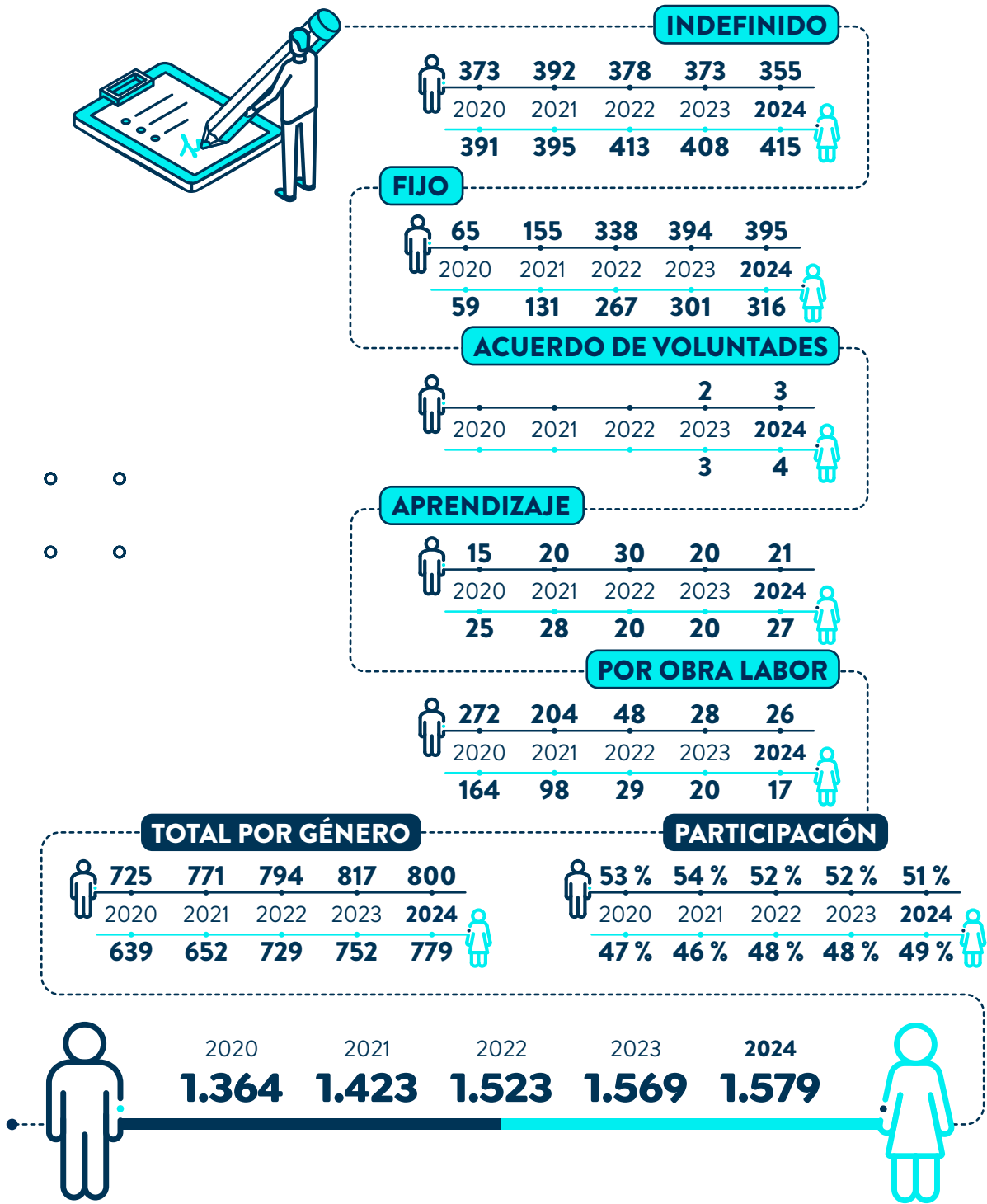
La Dirección de Administración Laboral y Compensación lidera, planifica, coordina y controla las actividades relacionadas con la estructura organizacional, nómina y compensación del Poli, de acuerdo con la normatividad legal vigente, las estrategias y políticas institucionales.

A continuación, se presenta un resumen del desarrollo de sus actividades en los últimos cinco años. Cabe anotar que esta información se generó a corte del mes de octubre de cada año, siendo este un mes representativo en el Poli.

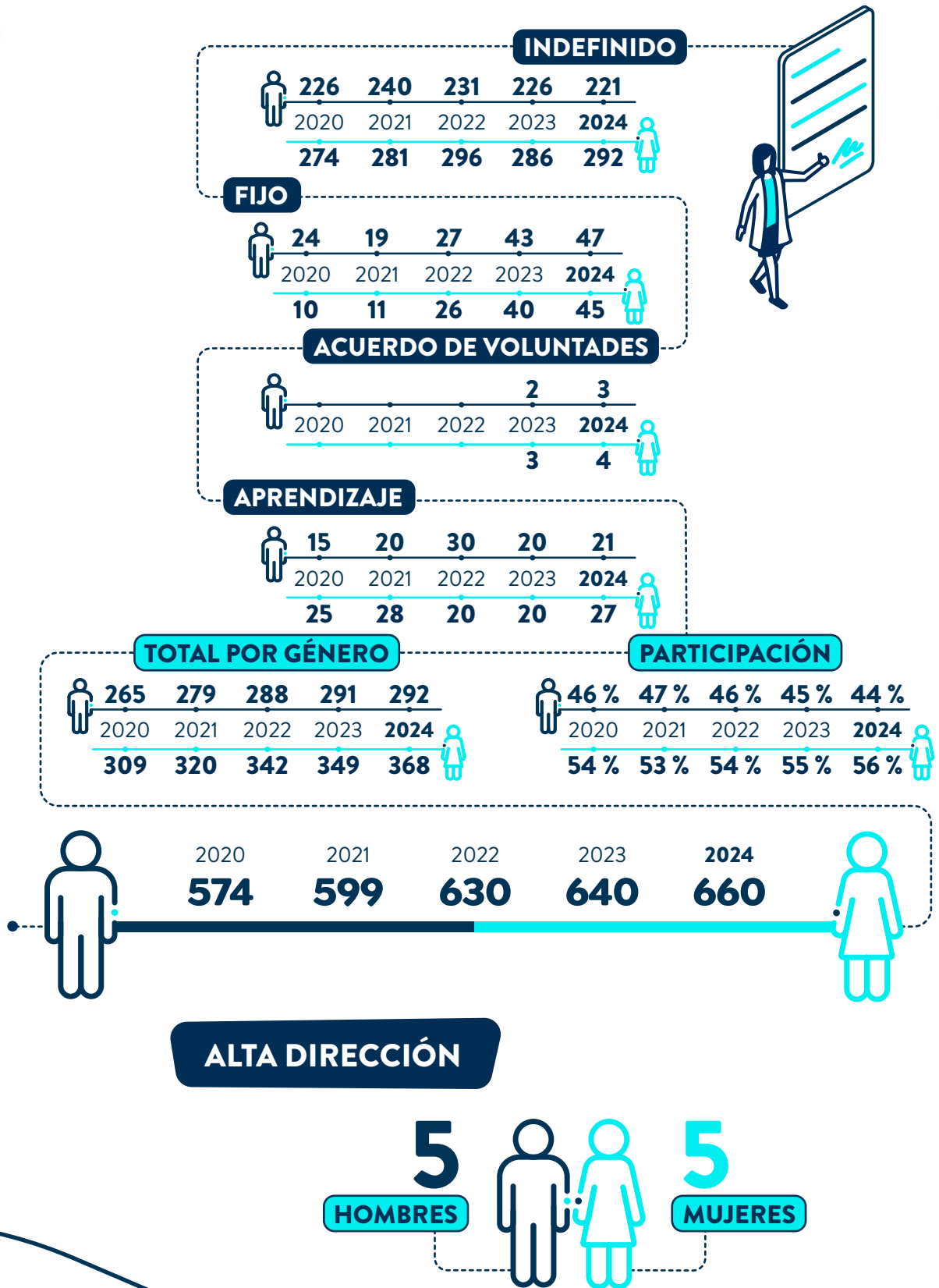


+ + +
+ + +

TIPO DE CONTRATO TOTAL COLABORADORES



TIPO DE CONTRATO TOTAL ADMINISTRATIVOS

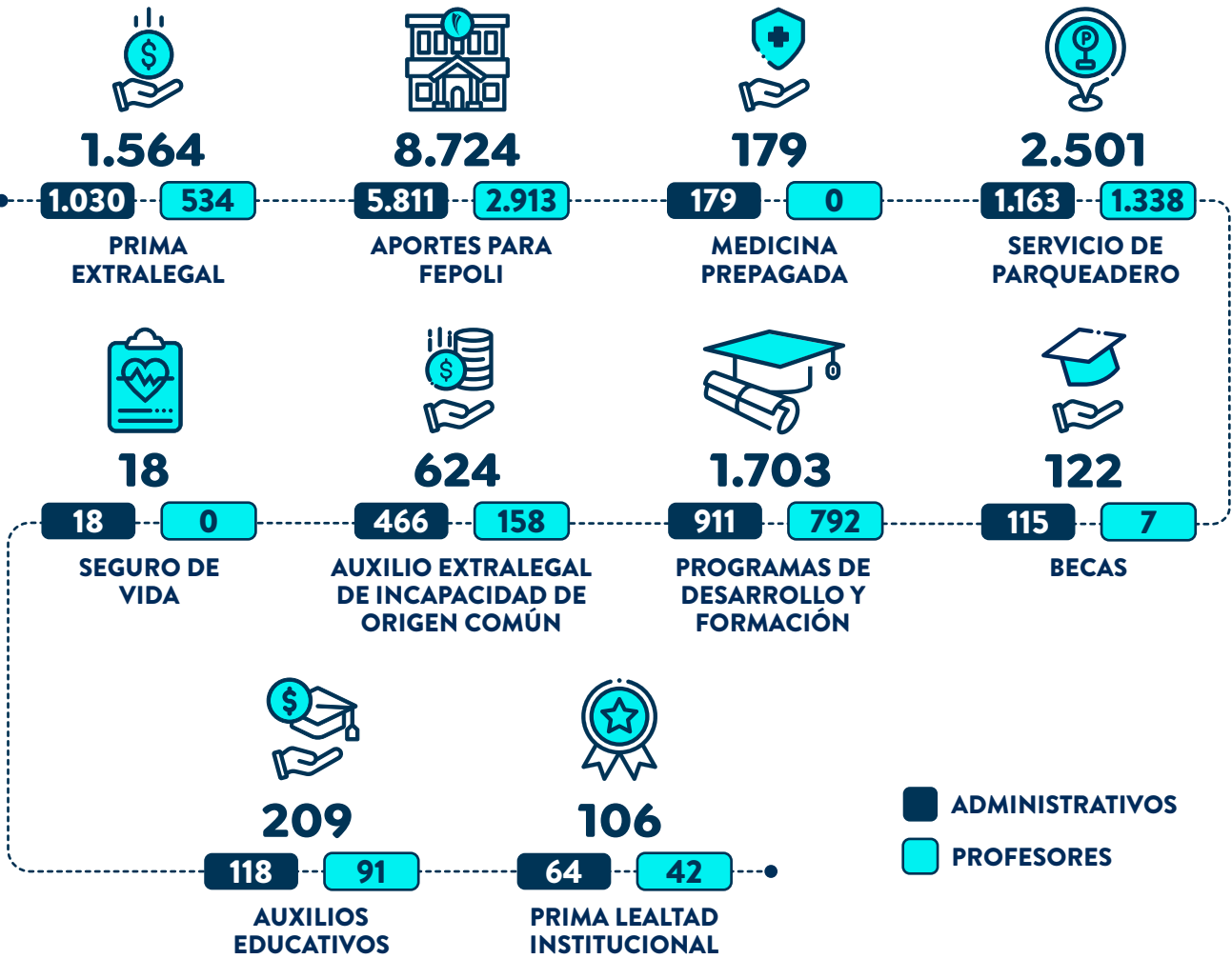


6.1.1.1.1 PLAN DE BENEFICIOS

Los siguientes son los beneficios que otorga el Poli a sus colaboradores en pro de incentivar y retener el capital humano:

- Prima extralegal
 - Aportes para FePoli (Fondo de Empleados)
 - Medicina prepagada
 - Servicio de parqueadero
 - Seguro de vida
 - Auxilio extralegal de incapacidad de origen común
 - Horario flexible
 - Tiempo para ti
- Programas de desarrollo y formación
 - Becas
 - Auxilios educativos
 - Bonificaciones por encargo
 - Bono cargos directivos
 - Bonificación mera liberalidad
 - Chequeos médicos
 - Prima de lealtad institucional (quinquenio)

BENEFICIOS OTORGADOS A PROFESORES Y ADMINISTRATIVOS



6.1.1.2 BIENESTAR Y RELACIONES LABORALES

Esta Dirección tiene como objetivo velar por el bienestar integral de los colaboradores, creando entornos laborales saludables, fundamentados en la confianza, la escucha activa y las relaciones de calidad que generen beneficios mutuos.

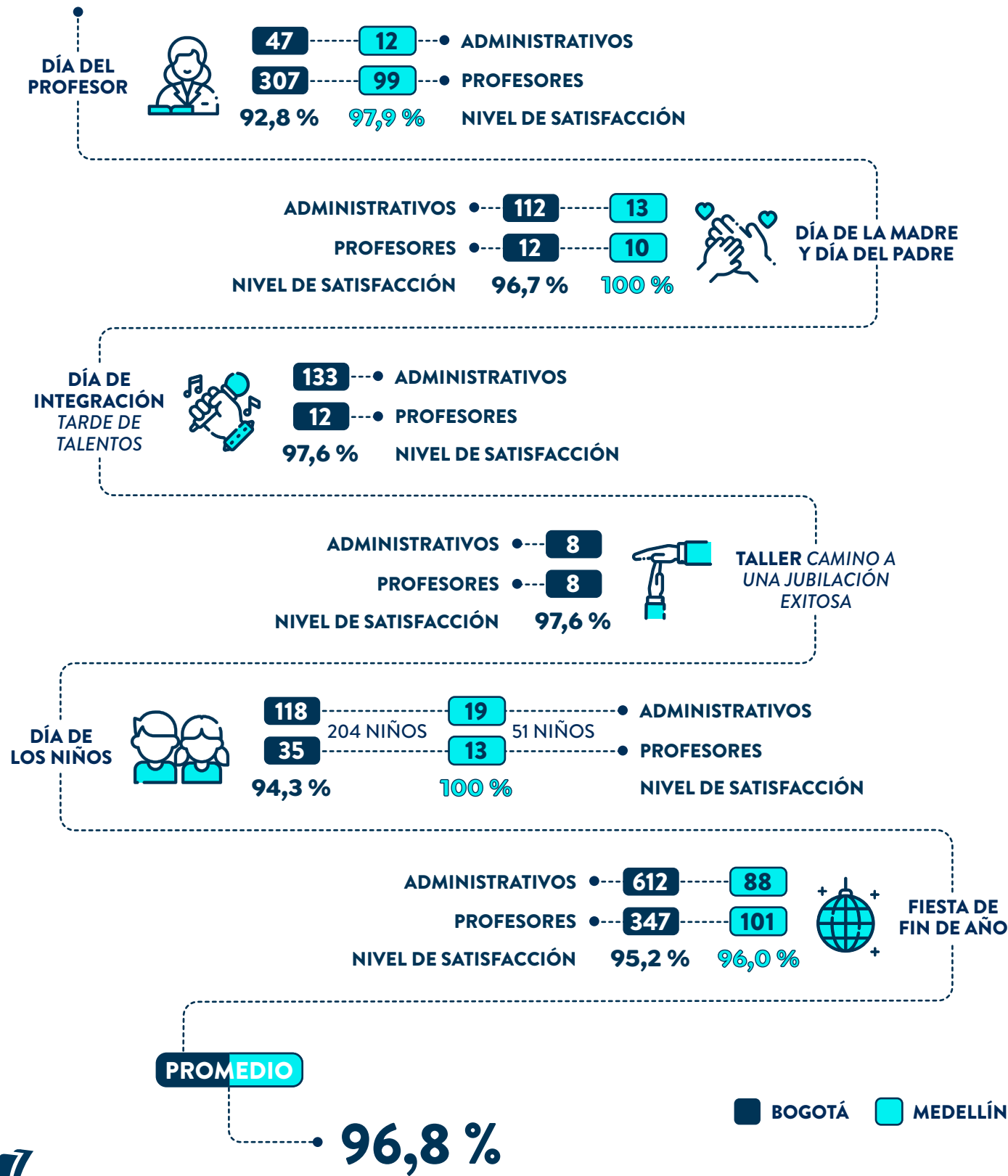
A continuación, se presentan las acciones realizadas:

6.1.1.2.1 ACTIVIDADES

Las actividades de bienestar y los eventos especiales están diseñados para promover la integración, el reconocimiento y la salud integral de los colaboradores y sus familias, buscando fomentar la confianza y fortalecer el sentido de pertenencia. En el 2024 se registraron más de dos mil trescientas participaciones en los diferentes eventos más destacados, que incluyen: el Día del Profesor, el Día del Padre, el Día de la Madre, el Día de Integración; así como el programa *Camino a una jubilación exitosa*, el Día de los Niños y la Fiesta de Fin de Año. Todos ellos conllevan un alto impacto, reflejando la importancia de crear espacios de esparcimiento y reconocimiento para el bienestar de los colaboradores.

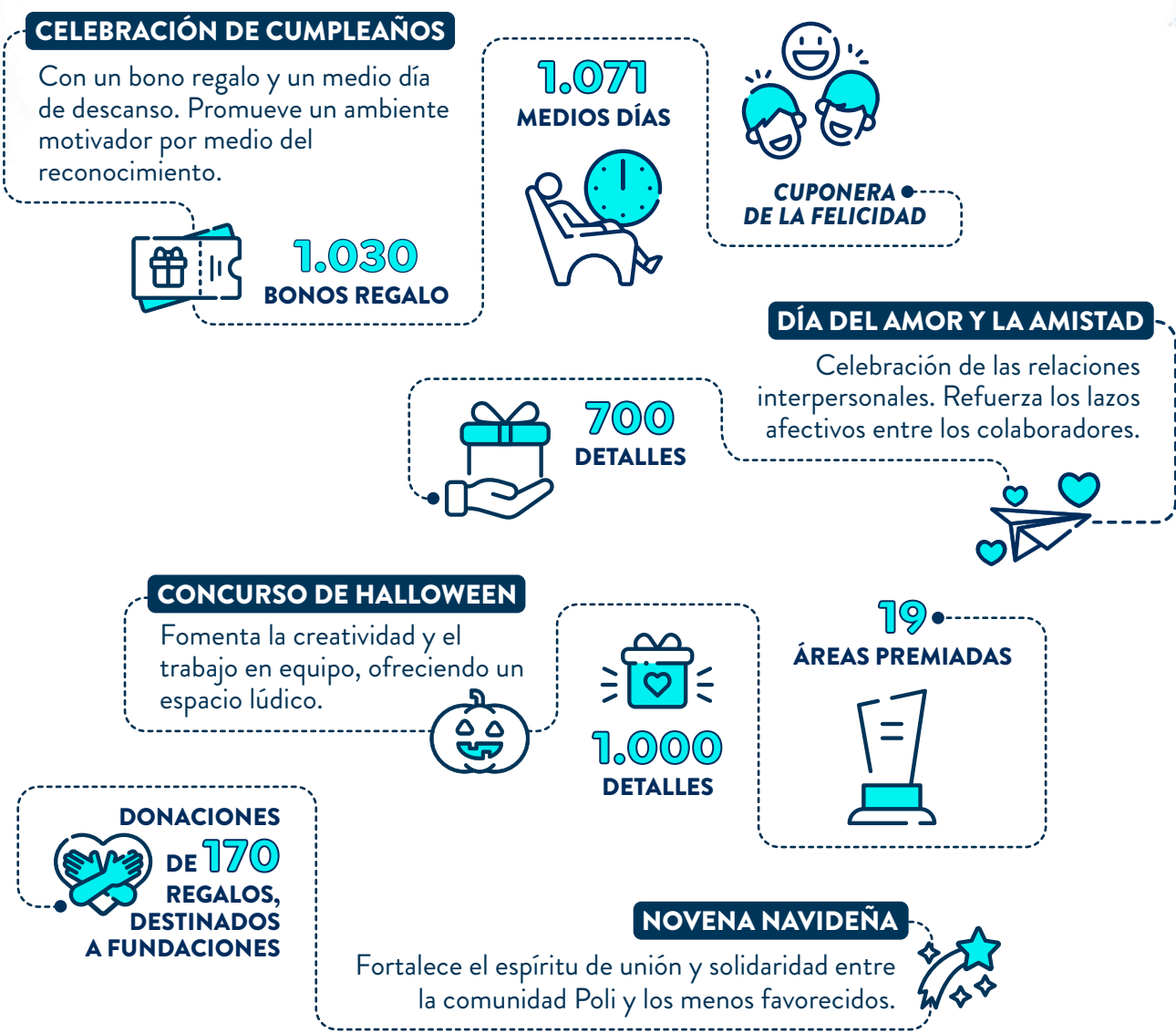


A continuación, se presentan los detalles de cada evento y su nivel de satisfacción:



Otras actividades de bienestar

A lo largo del año, se desarrollan otras actividades y reconocimientos con el objetivo de fomentar la integración y el disfrute de los colaboradores. Entre las más destacadas se encuentran:



+ +
+ +

6.1.1.2.2 CUPONERA DE LA FELICIDAD

El programa *La Cuponera de la felicidad* tiene como objetivo fomentar el equilibrio entre vida personal, familiar y laboral de los colaboradores, brindándoles acceso a una variedad de cupones para su disfrute.



6.1.1.3 GESTIÓN DEL AMBIENTE LABORAL

El plan de mejoramiento del ambiente laboral fue diseñado a partir de los resultados obtenidos en el GPTW (*Great Place to Work*) 2023, con el objetivo de crear un entorno de trabajo saludable y motivador, fortaleciendo así la confianza, la comunicación y el bienestar de los colaboradores.

En noviembre de 2024 se realizó una encuesta de pulso para conocer el impacto de las acciones implementadas y ajustar, si fuese necesario, las estrategias, con el fin de identificar áreas de oportunidad y asegurar que el plan se encuentre alineado con las expectativas y necesidades.

Los siguientes resultados reflejan el compromiso de la Institución por crear un ambiente laboral que favorece el bienestar de sus colaboradores y fomenta un crecimiento conjunto:



Un café con Juan es una estrategia para fortalecer la comunicación con las distintas áreas de la Institución y fomenta el sentido de pertenencia entre los colaboradores a través de la escucha activa y el diálogo constructivo.

En el 2024 finalizó con las siguientes participaciones:



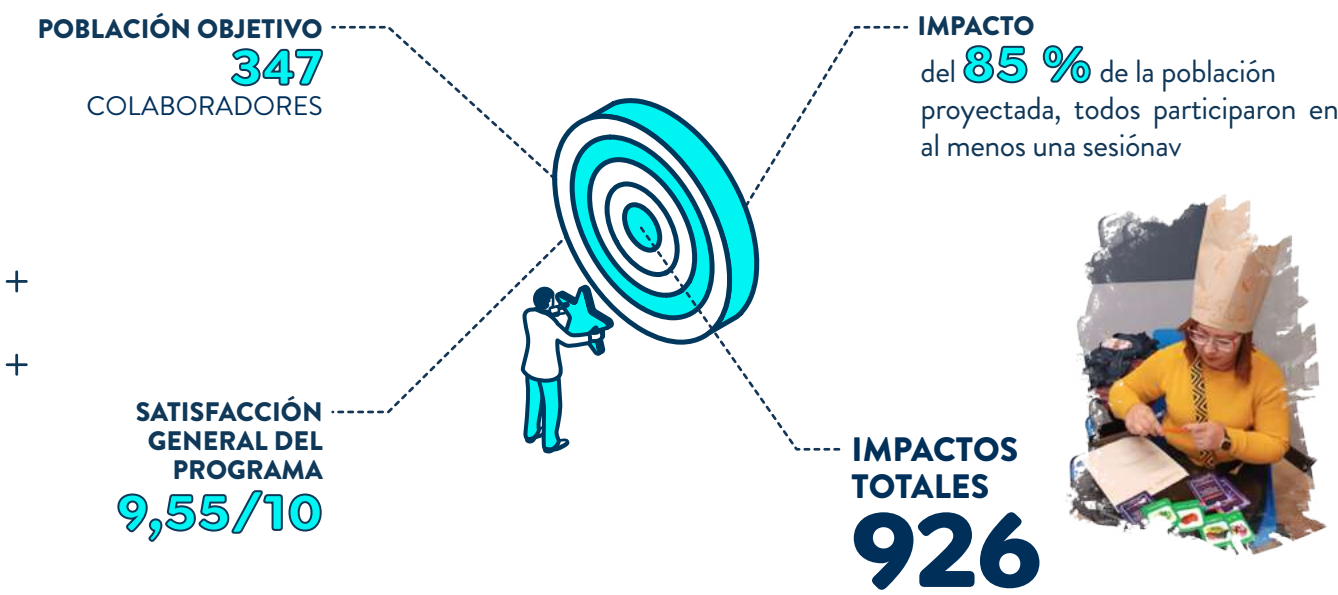
6.1.1.4 FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El proceso de desarrollo del personal administrativo tiene como objetivo fortalecer competencias blandas y de liderazgo que contribuyen al desempeño individual y al logro de los objetivos organizacionales. Durante 2024, se destacó la alta participación y receptividad de la comunidad en iniciativas diseñadas para fomentar estas habilidades claves.

Como parte de las estrategias implementadas gracias a los resultados de la *Evaluación 360°* realizada en 2023, se implementó el *Laboratorio de Competencias*, que para 2024 segmentó su impacto en dos grupos y dos iniciativas: *Boot Camp 2024* y *Líderes Transformadores 2024*.

6.1.1.4.1 BOOT CAMP 2024

Esta iniciativa enfocada en colaboradores que no tienen personal a cargo ofreció una ruta formativa de seis sesiones grupales presenciales y virtuales, con el objetivo de mejorar en las dos competencias identificadas en la evaluación con menor puntaje. Este enfoque permitió un trabajo más focalizado y el fortalecimiento de capacidades individuales y organizacionales, como se relaciona a continuación:



6.1.1.4.2 LÍDERES TRANSFORMADORES 2024

En febrero se realizó el lanzamiento del programa *Líderes Transformadores* que tuvo como objetivo establecer el modelo de *Liderazgo Poli*. A través de un proceso inmersivo, se potenciaron las capacidades de los colaboradores para convertirse en líderes capaces de inspirar, motivar, transformar y guiar a sus equipos hacia el cumplimiento de objetivos extraordinarios.

El programa se estructuró combinando actividades dinámicas y retos prácticos que reforzaron los conceptos teóricos, junto con contenidos proporcionados a través de la plataforma Moodle y cápsulas de microaprendizaje enviadas por WhatsApp. En el evento de cierre, cada líder construyó un esquema simbólico de liderazgo utilizando recursos manuales y artísticos, integrando los conocimientos adquiridos durante el año y consolidando de manera colaborativa el modelo de *Liderazgo Poli*, basado en valores, competencias y objetivos compartidos por la comunidad.



RESULTADOS LÍDERES TRANSFORMADORES



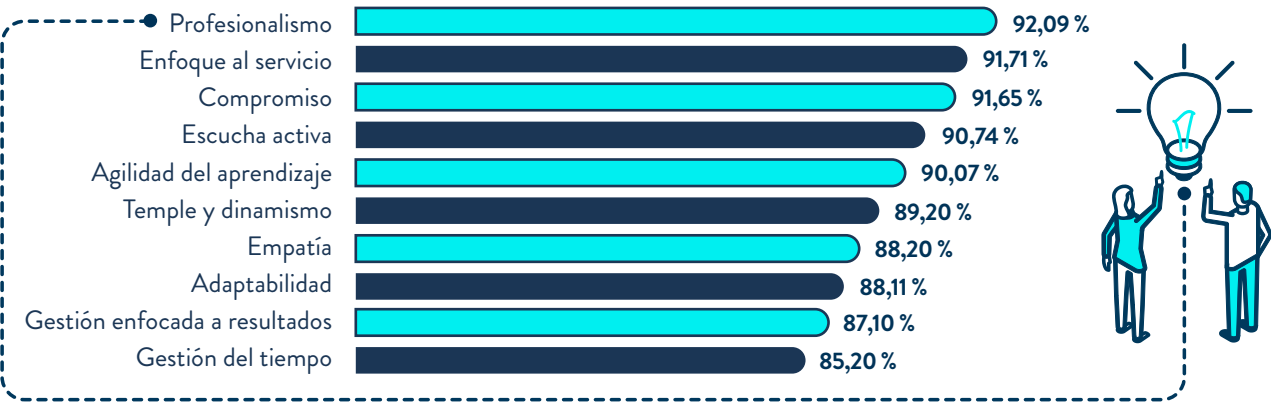
6.1.1.4.3 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN 360° 2024

Acorde con las iniciativas que miden el desempeño de los colaboradores del área administrativa, se realizó por tercer año consecutivo la *Evaluación 360°* institucional, que permite evidenciar la gestión por competencias.

Se evidencia un resultado favorable en comparación con el año 2023 (88,39 %), 0,45 puntos decimales por encima, con un puntaje global de 88,84 %. Esto demuestra el impacto positivo de los programas implementados para fortalecimiento de competencias.

En cuanto al *Top 10 de competencias Poli*, se identifica como la mayor fortaleza el profesionalismo que está definido como la demostración de comportamientos de los colaboradores de acuerdo con los principios morales y el cumplimiento de las normas en su vida profesional, personal y laboral.

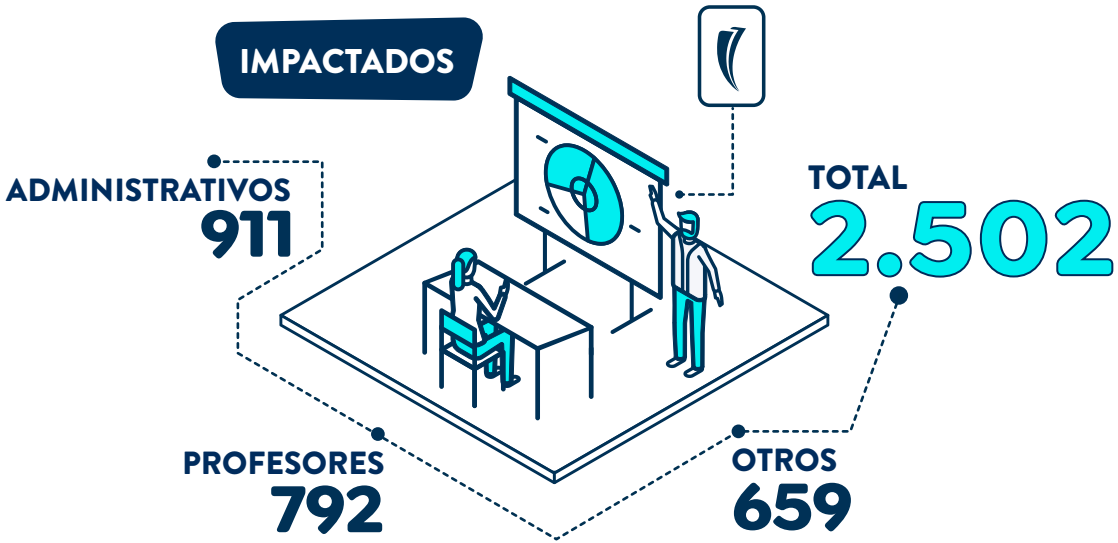
TOP 10 DE COMPETENCIAS POLI



6.1.1.4.4 PLAN DE FORMACIÓN

El proceso de formación institucional se fundamenta en el desarrollo de siete líneas estratégicas que impactan a profesores, administrativos y externos, como CSU Aliados, Ilumno y proveedores, entre otros. Durante 2024, el enfoque estuvo orientado al *upskilling* y *reskilling* de la comunidad, identificando las necesidades de capacitación institucional, a través de diagnósticos específicos por área y explorando temas de interés personal que trascienden el rol actual de cada colaborador. Estas acciones permitieron generar un total de dieciocho mil ciento setenta y dos asistencias formativas, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias individuales y colectivas, alineadas con los objetivos estratégicos de la Institución.

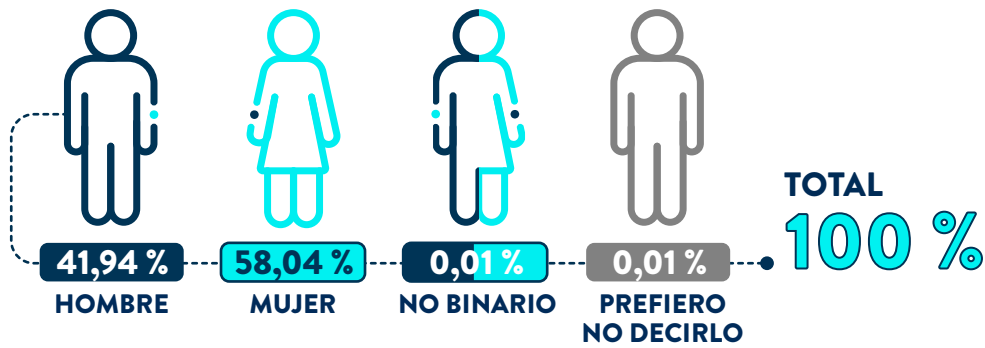
A continuación, se resaltan las cifras más significativas del 2024:



ASISTENCIAS POR ROL Y LÍNEA DE FORMACIÓN



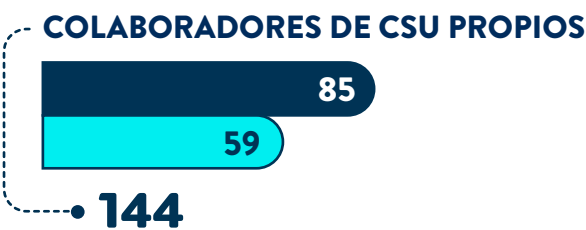
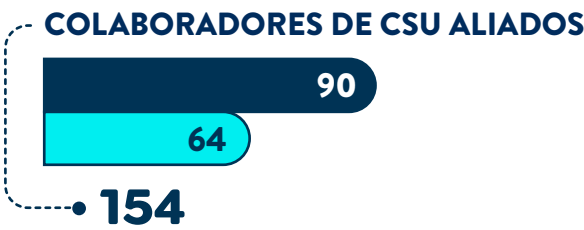
IMPACTO DE GÉNERO



INVERSIONES



ENTRENAMIENTO AL CARGO DE LAS GERENCIAS DE SERVICIO Y ADMISIONES



■ SERVICIO ■ ADMISIONES



6.1.2 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Poli cuenta con el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), que integrado al Polisigs, fue estructurado conforme con los lineamientos del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1076 de 2015 y la norma ISO 45001:2018. Este Sistema está orientado a prevenir lesiones y enfermedades laborales, garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, y promover una cultura de prevención y autocuidado entre los colaboradores.

A continuación, se destacan los principales resultados obtenidos en la implementación y desempeño del SG-SST durante 2024.

6.1.2.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES

Para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, el Poli ha adoptado la metodología de la Aseguradora de Riesgos Laborales SURA, con la que se priorizan los riesgos para poder diseñar e implementar planes y programas de intervención, destacándose los siguientes:

Planes y programas de seguridad y salud en el trabajo

- Vigilancia epidemiológica para la prevención de desorden músculo esquelético
- Prevención del riesgo químico
- Prevención del riesgo psicosocial
- Prevención del riesgo cardiovascular
- Gestión de trabajos de alto riesgo para la gestión de la seguridad vial
- Cuidado y conservación de la voz
- Gestión del riesgo biológico
- Gestión y prevención de riesgo mecánico
- Salud Poli
- Gestión de riesgos en el hogar

6.1.2.1.1 SERVICIOS DE SALUD A COLABORADORES

Con el propósito de salvaguardar la salud y el bienestar de la comunidad administrativa, el Poli asegura la realización de exámenes médicos ocupacionales con una periodicidad adaptada a los riesgos y tiempos de exposición asociados a cada perfil laboral. Estos exámenes permiten evaluar las condiciones y aptitudes de los colaboradores, garantizando que sus capacidades físicas, mentales y psicológicas sean compatibles con las exigencias de sus funciones, promoviendo así un entorno laboral seguro y sano.



6.1.2.1.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

6.1.2.1.2.1 COMUNICACIÓN

Los medios establecidos de forma oficial desde y hacia el SG-SST, por medio de las partes interesadas (internas o externas) pueden mantener comunicación directa y oportuna, son: oficios, Teams, correo institucional, boletín Embajadores Poli, teléfono institucional, micrositio, herramienta del Sistema Integrado de Gestión, entre otros.

6.1.2.1.2.2 MOTIVACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

Los mecanismos de motivación, participación y consulta en las actividades de seguridad y salud en el trabajo establecidos, principalmente son: Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), CCL (Comité de Convivencial Laboral), Comité de Seguridad Vial, brigadas de emergencias, mesas técnicas de gestión de riesgos, programas de promoción y prevención, aportes en la identificación de peligros y procesos de formación.

6.1.2.1.2.3 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Poli asegura la conformación y funcionamiento del Copasst conforme a la normatividad legal vigente, garantizando reuniones mensuales para tratar temas relacionados con el Sistema. En 2024, participó activamente en reuniones periódicas, análisis de accidentes e incidentes laborales, inspecciones y auditorías. Además, brindó recomendaciones sobre la gestión de peligros y riesgos, y realizó la difusión de actividades, roles y funciones del comité mediante PoliRadio, así como campañas masivas, destacando la importancia de su labor en el mantenimiento de un entorno laboral seguro y saludable.

6.1.2.1.3 FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

6.1.2.1.3.1 FORTALECIMIENTO EN LA TOMA DE CONCIENCIA EN TEMAS DE SST

Se robusteció la gestión de peligros inherentes y específicos asociados a los roles institucionales mediante actividades de sensibilización, capacitación, formación y entrenamiento. Estas iniciativas alcanzaron a colaboradores directos, contratistas, personal temporal y concesiones, logrando un total de cinco mil trescientos cuarenta y ocho impactos formativos, reafirmando el compromiso institucional con la promoción de una cultura de seguridad, prevención y bienestar.

+ +
+ +

TEMA

| | |
|--|-----|
| Higiene postural y ergonomía, teletrabajadores | 31 |
| Higiene postural y ergonomía | 145 |
| De regreso al cole | 484 |
| EnRedate | 9 |
| Mi niño interior | 205 |
| Cuidar de ti, también es cuidar de otros | 41 |
| ¡Seguridad y prevención del riesgo público! | 205 |
| ¡Todos somos actores viales! | 157 |
| ¡Vive en equilibrio! | 36 |
| ¿Sabes cómo actuar frente a una emergencia vial? | 4 |
| Almacenamiento de sustancias químicas | 36 |
| Bienestar emocional en los colaboradores | 143 |
| Bioseguridad | 31 |
| Capacitación brigada de emergencias | 198 |
| Comunicación afectiva y efectiva | 11 |
| Cuidado de la salud visual | 149 |
| Día Mundial SST. Cuidado y conservación de la voz | 129 |
| Emergencias con sustancias químicas | 13 |
| Emergencias en el hogar | 4 |
| Generalidades Plan Estratégico de Seguridad Vial | 6 |
| Identificación de peligros y riesgos enfocada a inspecciones de seguridad | 6 |
| Identificación, rotulado, etiquetado de productos químicos y fichas de seguridad | 37 |



TOTAL
IMPACTOS
5.348



| | |
|---|-------|
| Inducción a teletrabajadores | 26 |
| Matriz de compatibilidad | 29 |
| Metodología para la investigación de accidentes e incidentes laborales | 9 |
| Movilidad segura | 7 |
| Política de Normatividad, Funciones y Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral | 11 |
| Prevención de desórdenes musculo esqueléticos | 22 |
| Prevención del acoso sexual. Comité de convivencia laboral | 6 |
| Roles y responsabilidades del Copasst | 6 |
| Semana de la salud, mayo | 1.589 |
| Semana de la salud, septiembre | 1.135 |
| ¡Cuida tu espalda! | 29 |
| Socialización plan de emergencias | 126 |
| Socialización programa de Protección contra caídas | 4 |
| Taller manejo defensivo autos y motocicletas | 3 |
| Taller manejo de cargas | 22 |
| Taller sobre el cuidado de espalda | 18 |
| Voces en armonía, cuidado de la voz y audición | 58 |
| Inducción a contratistas, concesiones o temporales | 168 |

6.1.2.1.3.2 FORTALECIMIENTO DEL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL

Con el propósito de cuidar la salud mental de los colaboradores, el SG-SST, en conjunto con otros procesos institucionales, implementaron actividades y acciones enfocadas en la identificación, prevención y mitigación de factores de riesgo psicosocial, el fomento de hábitos saludables y apoyo a quienes lo requerían, fortaleciendo un entorno laboral saludable y equilibrado.



6.1.2.1.4 FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES COMERCIALES Y CONTRACTUALES EN TÉRMINOS DE SST CON TERCEROS

El SG-SST ha mantenido como pilar esencial la gestión conjunta de los riesgos laborales a los que están expuestos los contratistas, las concesiones y los trabajadores temporales. Este enfoque busca garantizar una operación segura y saludable, por lo que, durante 2024, se implementaron medidas preventivas y correctivas orientadas a minimizar dichos riesgos, así como un monitoreo constante de las condiciones de trabajo.

Las siguientes son las acciones adelantadas:

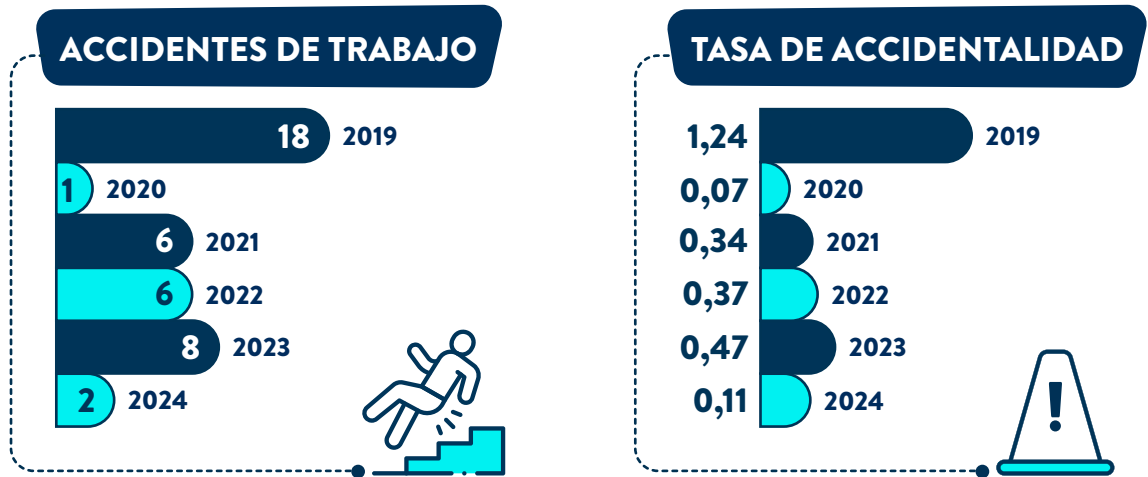
- CAM Poli Bogotá y Medellín.
- Inducción de contratistas, concesiones y temporales.
- Tres inspecciones de control operacional a las concesiones de alimentos para la evaluación y seguimiento a las buenas prácticas de manufactura, con la participación del Copasst, del Servicio de Salud, del Sistema de Gestión Ambiental y del SST.
- Seguimientos periódicos a la empresa de transporte en cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial, incluye simulación de emergencias viales.
- Planeación y ejecución compartida para la realización de simulacros por cada operación con La Banca, Café Leyenda, Casa Limpia Saucos y FePoli.
- Formación de brigadistas y participación en la pista de entrenamiento.

6.1.2.1.5 LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

Producto de la gestión detallada y planeada, se han garantizado y mantenido bajos índices de incidentes de trabajo y enfermedad laboral a nivel institucional.

Accidentes de trabajo

En 2024 se presentaron dos accidentes de trabajo, con una disminución del 75 % en comparación con el año anterior. De estos dos accidentes, uno ocurrió en el Campus por caída a nivel, y el segundo se presentó por un evento fortuito en el desarrollo de una actividad de integración en Medellín.



Según el indicador, la tasa de accidentalidad se redujo a un 0,11 en comparación con el año anterior. Esto permite identificar que por cada 100 colaboradores se presentaron 0,11 accidentes de trabajo.

Morbilidad, enfermedad por origen laboral e incidentes de trabajo

Durante 2024, no se registraron accidentes mortales en el Poli. En cuanto a enfermedad por origen laboral, en los últimos cinco años no se han recibido procesos de calificación de origen.

Con relación a los incidentes de trabajo, se presentaron seis menos con relación al año anterior. Las investigaciones de estos permitieron tomar acciones de control para prevenir la materialización de accidentes.



6.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO: ASEGURAR UNA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA CENTRADA EN LA EXPERIENCIA DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

El aseguramiento del desarrollo y despliegue de la arquitectura tecnológica busca brindar la experiencia requerida para satisfacer las necesidades en pro del crecimiento institucional, apalancando el objetivo de la Acreditación Institucional de Alta Calidad y permitiendo que el Poli llegue a ser una universidad digital.

6.2.1 GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN DIGITAL

La Gerencia de Tecnología e Innovación Digital, a través del PETI (Plan Estratégico de Tecnologías de la Información), se posiciona como un habilitador clave para alcanzar los objetivos institucionales, y tiene como propósito impulsar la mejora continua de la experiencia académica y potenciar el aprendizaje de los estudiantes mediante la adopción de nuevos métodos, estrategias y enfoques innovadores.

6.2.1.1 ACTUALIZACIÓN DEL PETI

En 2024 se avanzó significativamente en esta actualización. Los esfuerzos se centraron en analizar la situación actual, establecer metas claras, identificar oportunidades tecnológicas y diseñar un conjunto de iniciativas estratégicas y proyectos sombrilla. Todo ello con el propósito de trazar el camino hacia la transformación digital del Poli, alineando las tecnologías de la información con los objetivos institucionales.

Como resultado, se definieron veinte objetivos estratégicos de TI que proyectan la implementación de dieciocho iniciativas tecnológicas claves, fortaleciendo la alineación estratégica del PETI y posicionando al Poli como líder en innovación digital.

6.2.1.2 RENOVACIÓN TECNOLÓGICA EN CAPACIDAD DE CÓMPUTO Y LICENCIAMIENTO DE SOFTWARE

Durante 2024, se efectuó una renovación tecnológica para fortalecer la infraestructura de TI y garantizar la operación académica y administrativa. En este proceso, se destacaron las siguientes acciones:

RENOVACIONES EN CIFRAS



6.2.1.3 IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO CRM HUBSPOT

CRM HubSpot, es una plataforma diseñada para optimizar la gestión de las relaciones con aspirantes y estudiantes. Este proyecto tuvo como objetivo garantizar la migración efectiva de datos, así como la integración con los procesos de mercadeo, admisiones y servicio, permitiendo mejorar los procesos internos y ofrecer una experiencia más personalizada y eficiente.

- ○
- ○
- ○
- ○

Mejoras gracias a la implementación de CRM HubSpot:



La implementación del CRM HubSpot representa una inversión estratégica para el Poli, alineada con su compromiso de ofrecer un servicio de alta calidad, adaptándose a las demandas del entorno educativo actual y garantizando la satisfacción de sus estudiantes.

6.2.1.4 LANZAMIENTO Y ESTABILIZACIÓN DEL PORTAL WEB

Este proyecto se centró en la transformación del portal institucional, considerado el activo digital más relevante para la Institución al concentrar toda la información y ser el principal punto de contacto con los distintos estamentos, tanto a nivel nacional como internacional.

El objetivo principal fue integrar a todos los usuarios en una plataforma teniendo en cuenta su segmentación por intereses, con una óptima visualización en dispositivos móviles, tablets y de escritorio. Además, se implementaron buenas prácticas de SEO (Search Engine Optimization) para garantizar una mayor visibilidad orgánica en los motores de búsqueda.

FASES DEL PROYECTO

DISCOVERY Y ANÁLISIS

Se realizaron CIENTO CUARENTA Y NUEVE ENTREVISTAS a administrativos, profesores, graduados y estudiantes para identificar necesidades específicas. Se desarrolló un ESTUDIO DE TENDENCIAS DIGITALES y un **BENCHMARKING** para incorporar elementos innovadores y actuales en la nueva plataforma. Este informe fue la base para mejorar la experiencia del usuario.

DISEÑO Y DESARROLLO

Se definieron los componentes de navegación, diseño gráfico y una arquitectura más horizontal para REDUCIR LOS CLICS, así como se reformularon secciones clave como noticias, eventos, blogs y micrositos, incorporando NUEVAS FUNCIONALIDADES según las necesidades del usuario.

NAVEGACIÓN PERSONALIZADA Y FUNCIONALIDADES AVANZADAS

Se implementó el **SISTEMA SINGLE SIGN-ON** (inicio de sesión único) que permite a los usuarios autenticados acceder a contenido personalizado y plataformas internas OPTIMIZANDO LOS PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS. Para usuarios externos, se priorizó la VISIBILIDAD de la oferta académica y los servicios institucionales mediante un buscador avanzado.

PRUEBAS, MIGRACIÓN Y CAPACITACIÓN

Se migraron más de doce mil URL desde el portal anterior al nuevo, asegurando la CALIDAD Y ACTUALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS. Se realizaron ocho capacitaciones específicas para equipos de edición y siete sesiones de socialización con MÁS DE DOSCIENTOS NOVENTA PARTICIPANTES, incluyendo equipos de servicio, admisiones y áreas académicas.

RESULTADOS DEL PROYECTO

EL NUEVO PORTAL FUE LANZADO EN MAYO DE 2024, marcando el inicio de la etapa de estabilización y operación.



+ +
+ +
+ +
+ +

○ ○ ○
○ ○ ○

USUARIOS AUTENTICADOS



INTERACCIÓN PROMEDIO POR SESIÓN 2 minutos y 51 segundos

6.2.1.5 AVANCE EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En 2024, la estrategia de Seguridad de la Información del Poli se orientó hacia un enfoque integral que abordó tanto necesidades tecnológicas como humanas. Basándose en riesgos emergentes y las mejores prácticas en ciberseguridad, la Institución implementó una serie de acciones para garantizar la protección de su infraestructura tecnológica, la información y los usuarios.

| | | | |
|---|---|---|---|
| + | + | + | + |
| + | + | + | + |
| + | + | + | + |
| + | + | + | + |



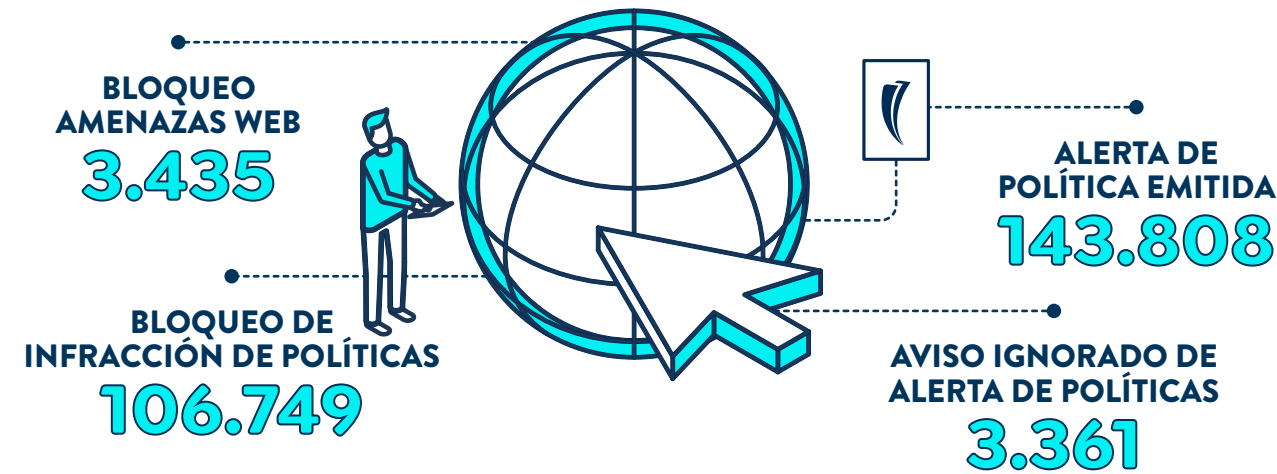
Además, se analizaron más de 26 millones de indicadores mensualmente, permitiendo la identificación y mitigación de alertas críticas, tales como seiscientos cincuenta y siete alertas potenciales de programas malignos detectadas en un solo mes y la protección en endpoints y navegación segura.

La protección de los endpoints, considerados como la primera línea de defensa, fue prioritaria en la estrategia de seguridad de 2024. A través de soluciones avanzadas, se bloquearon treinta y cuatro mil trescientos cincuenta amenazas, protegiendo la navegación y el acceso a la información por parte de los usuarios.

Esta acción permitió prevenir la materialización de amenazas y garantizar un entorno seguro para los colaboradores y estudiantes.

| | |
|---|---|
| o | o |
| o | o |
| o | o |
| o | o |

CONTROL WEB



Implementación de ZTNA (Zero Trust Network Access)

Con el propósito de fortalecer la postura de seguridad, la Institución implementó el modelo de Acceso basado en confianza cero (Zero Trust Network Access), alcanzando los siguientes resultados:

- Mejor protección de dispositivos autorizados, minimizando el riesgo de filtración o accesos no autorizados.
- Implementación de controles granulares de acceso.
- Seguridad en el acceso remoto, reduciendo el riesgo interno y aumentando la escalabilidad y flexibilidad de los sistemas.
- 1.000 usuarios administrativos beneficiados con esta solución.

ENDPOINT CONNECTION



Todas estas estrategias implementadas en 2024 consolidaron un entorno más seguro para la comunidad Poli, mejorando las capacidades de detección y mitigación de amenazas, fortaleciendo el acceso a los sistemas críticos de la Institución.

Para 2025, el reto es continuar avanzando en la adopción de tecnologías emergentes en ciberseguridad y promover una cultura organizacional de seguridad que involucre a todos los actores de la comunidad, garantizando la sostenibilidad tecnológica e institucional.

6.3 OBJETIVO ESTRATÉGICO: FORTALECER LA GESTIÓN POR PROCESOS Y LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

En este objetivo se contempla la ampliación del alcance del Polisigs que conlleva a rediseñar el modelo de *Procesos Institucionales*, de tal manera que permita ser un habilitador de la estrategia; así como fortalecer la cultura de mejora continua, su articulación con la planeación estratégica y el SIAC, con alcance a los procesos y los programas académicos, todo esto, orientado a los estudiantes, profesores y administrativos como actores centrales del Plan de Desarrollo Institucional.

6.3.1 FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

6.3.1.1 BALANCE INSTITUCIONAL, COMO ESTRATEGIA DE RENDICIÓN DE CUENTAS

El 30 de mayo de 2024, bajo el liderazgo y organización de la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional, se llevó a cabo la presentación del Balance Institucional 2023, un hito clave para la comunidad. Este espacio forma parte del proceso de mejoramiento continuo, permitiendo de manera transparente socializar los resultados de la gestión de los procesos en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo 2022-2026.

El evento, realizado en el Auditorio Jaime Michelsen Uribe del Campus, contó con la asistencia de trescientas cuarenta personas, otras seiscientos siete conectadas vía *streaming*, para un total de novecientos cuarenta y siete asistentes.



6.3.1.2 ORGULLOSAMENTE POLI



Por tercera vez consecutiva en el mes de diciembre se realizó la ceremonia de reconocimientos *Orgullosamente Poli*, un evento que reconoce los logros, la dedicación y el compromiso de la familia grancolombiana. Este evento destaca los logros, la dedicación y el compromiso de nuestra familia Poli; y en esta oportunidad, se premiaron tres categorías: *vida y obra* (máximo reconocimiento otorgado) que honra a quienes, con su trayectoria personal y profesional, han dejado una huella imborrable en nuestra comunidad; *empatía*, para quienes con su actitud, acciones y dedicación promueven el bienestar colectivo a través de la colaboración y el respeto mutuo; y *líder estratégico*, en reconocimiento a los líderes que inspiran equipos, destacando su compromiso con la excelencia. Este evento reafirma el orgullo de la Institución por quienes, con su dedicación y esfuerzo, contribuyen al crecimiento y al éxito del proyecto académico, consolidando a las personas como el mayor activo.



Se contó con una participación de más de seiscientos asistentes, de ellos, trescientos cuarenta participaron de manera presencial en los auditorios Jaime Michelsen y Bloque K del Campus, mientras que doscientos setenta y cinco se conectaron de forma virtual a través de Teams.

6.3.1.3 JORNADAS DE EMPATÍA



Como parte del proceso de transformación en la cultura organizacional, en 2024 se llevaron a cabo tres talleres en las sedes de Bogotá y Medellín, que estuvieron enfocados en la empatía como valor fundamental, alineándose con el manifiesto Poli y el principio de *pensar y ponernos en los zapatos del otro y caminar con él*.

Los talleres contaron con la participación de sesenta y cinco colaboradores, cuarenta y ocho en Bogotá y diecisiete en Medellín. Entre los asistentes se encontraban líderes y representantes de áreas estratégicas como las Vicerrectorías de Crecimiento, del Estudiante, Financiera, la Secretaría General, la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional, así como colaboradores académicos y administrativos de la sede Los Colores.

Estas sesiones permitieron fortalecer la cultura organizacional basada en la empatía y el trabajo en equipo, para seguir con el compromiso institucional de transformar vidas de manera positiva, consolidando la alineación de los principios y valores del Poli con su misión institucional.

6.3.2 GESTIÓN DE LA CALIDAD

El *Sistema de Gestión de Calidad* tiene como propósito promover el mejoramiento continuo en los diferentes procesos institucionales. Lo anterior, mediante el diseño e implementación de herramientas de estandarización, medición y mejora. En este contexto en 2024, se logró avanzar en dos grandes retos: la ampliación de la certificación y la aplicación de mesas de cocreación; para propiciar el liderazgo colaborativo.

6.3.2.1 AMPLIACIÓN CERTIFICACIÓN ISO 9001:2015 DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

En el marco de la recertificación de los sistemas de gestión, se amplía el alcance del *Sistema de Gestión de Calidad* bajo el estándar ISO 9001:2015 a la prestación del servicio de programas académicos de pregrado modalidad presencial y virtual, sede Bogotá. Para este reconocimiento se implementó el modelo de *Gestión de Calidad en nuevos procesos estratégicos, misionales y de evaluación*, lo que implica, entre otros: la gestión documental y el diseño y seguimiento a oportunidades de mejora, lo anterior, con el compromiso de los líderes de los diferentes procesos.

HISTÓRICO IMPACTO DE LOS PROCESOS CERTIFICADOS DEL SGC

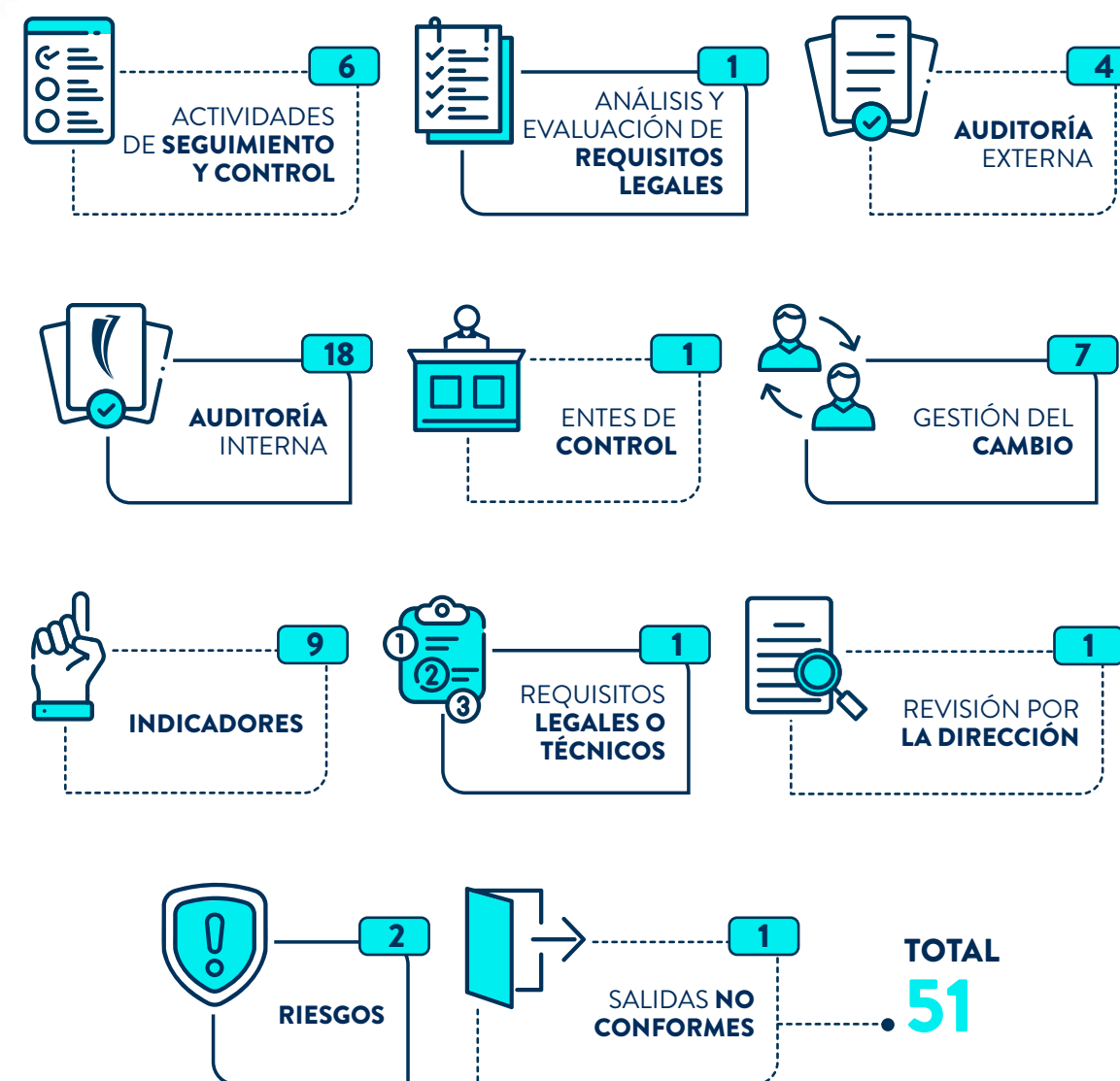


EVOLUCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DOCUMENTAL

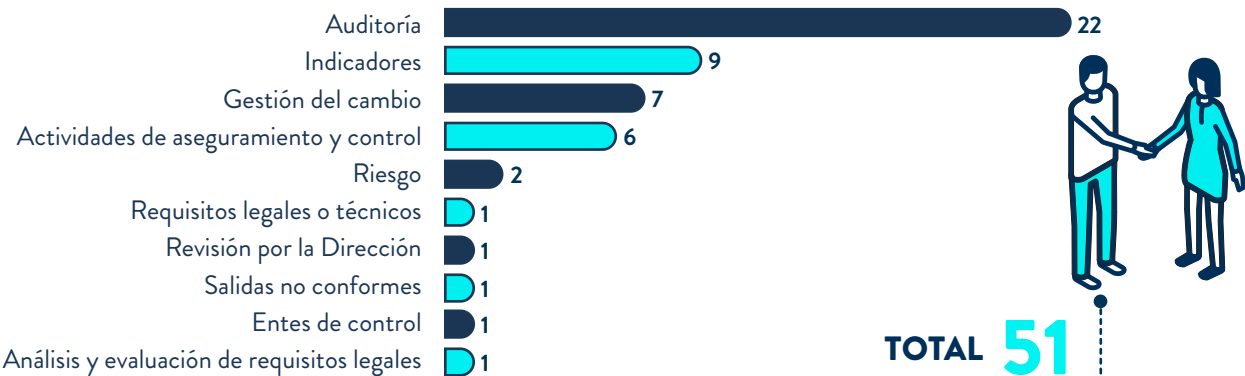


También se gestionaron doscientos cuarenta y cinco documentos, se abordaron once procesos misionales y se implementaron treinta y cinco documentos nuevos. Con respecto a las oportunidades de mejora cerca del 50 % de las solicitudes surgen de fuentes de auditoría y desempeño a nivel institucional en los diferentes procesos estratégicos, misionales, soporte y de evaluación. Se efectuó seguimiento a cincuenta y una.

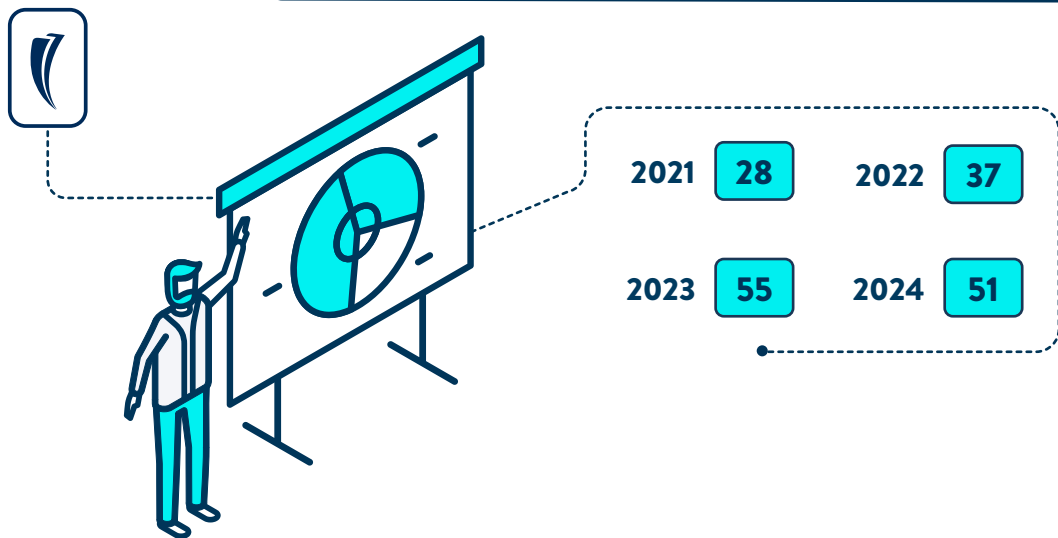
SEGUIMIENTOS



OPORTUNIDADES DE MEJORA 2024



IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA 2024



El incremento documental y de oportunidades de perfeccionamiento con respecto a años anteriores, obedeció a la ampliación de la metodología del *Sistema de Gestión de Calidad* y a la ampliación del alcance ahora con el enfoque de la prestación de servicios.

Así mismo, en el marco de la línea estratégica de Experiencia, el Poli ha fortalecido los mecanismos para ampliar la cobertura en la medición de la percepción de los diferentes grupos de interés. Desde 2022, la cobertura ha aumentado de 14 a 35 procesos institucionales en 2024, impactando a tres mil doscientas noventa y seis personas, incluyendo estudiantes, docentes y administrativos, manteniendo un promedio de satisfacción institucional de 86 %.

6.3.2.2 ESTRATEGIA JUNTOS COCREANDO VALOR

El Poli promueve desde su filosofía el trabajo colaborativo, por esta razón, se diseñó e implementó esta metodología, que busca articular las diferentes áreas, identificar problemas que afecten la prestación del servicio y plantear las soluciones correspondientes.

Educación Para la Vida, fue la primera unidad intervenida, y se buscó la alineación con los procesos comerciales, jurídicos, financieros y de operación. Posteriormente se abordaron necesidades puntuales de procesos académico-administrativos en talento humano (controles de nómina), la estrategia *Coterminales* y articulación de posgrados.

Se tuvo una participación de aproximadamente ciento cuarenta colaboradores, generando alrededor de cincuenta y una acciones de mejora para trabajar en el corto plazo.

IMPACTO JUNTOS CREANDO VALOR (TALLERES COCREACIÓN)



6.3.3 GESTIÓN DEL RIESGO

Se basa en tres pilares fundamentales: perfeccionar la metodología para lograr una visión unificada del riesgo; supervisar estratégicamente los controles para garantizar su eficacia; y fortalecer su diseño para abordar las causas subyacentes. Estas acciones permiten una gestión integral, con mecanismos adaptables y eficaces que refuerzan la resiliencia institucional.

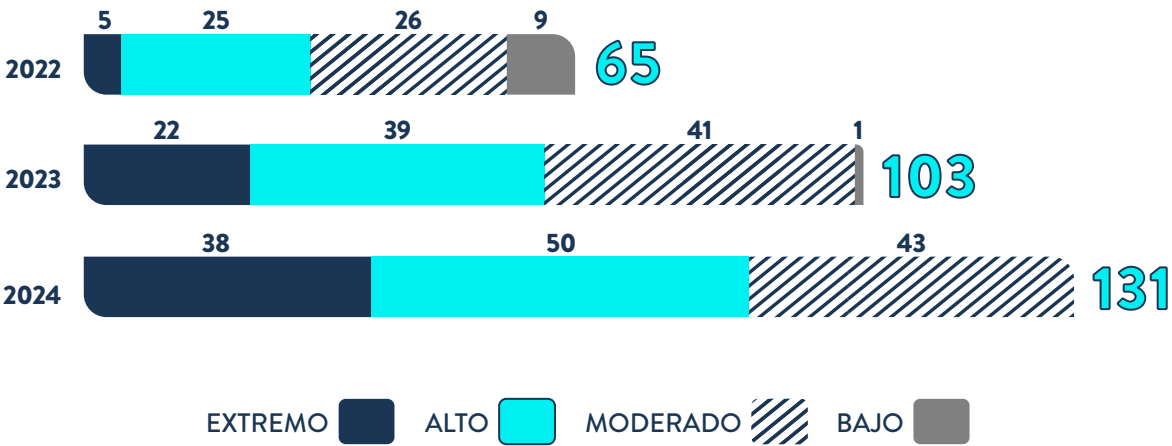
6.3.3.1 DEFINICIÓN DEL MODELO BASE DE LA GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

Bajo el liderazgo de la Gerencia de Planeación y Gestión Institucional, y en colaboración con AON (representación en Colombia), el Poli adecuó e implementó una herramienta para evaluar el nivel de madurez del Sistema de Gestión de Riesgos. Los resultados de esta evaluación situaron la gestión de riesgos en un nivel de madurez básico 2 en una escala de 1 a 5, estableciendo una línea base que se tomará como punto de partida para el fortalecimiento de la gestión de riesgos institucional.

6.3.3.2 GESTIÓN DE RIESGOS 2024

El aumento de riesgos identificados y gestionados refleja la ampliación de la cobertura del Sistema Integrado de Gestión y la relevancia que se le ha dado por los grupos de interés.

NIVEL DE RIESGO INHERENTE INSTITUCIONAL Y SU COMPORTAMIENTO ANUAL



Por otra parte, se avanzó en el seguimiento a ochenta y un controles críticos asociados a riesgos con severidad extrema. En el marco de la auditoría interna, se realizó el seguimiento de cincuenta controles, y treinta y un controles adicionales fueron monitoreados por el proceso de gestión de riesgos.

Lo anterior permitió identificar catorce oportunidades de mejora que mitigarán eficazmente las vulnerabilidades institucionales. Este enfoque integral fortalece la capacidad de la Institución para gestionar riesgos estratégicamente y garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

DISTRIBUCIÓN DE CONTROLES PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS



En esta misma línea, para 2024, la Institución logró transformar el 98 % de su total de riesgos a un nivel bajo y moderado, con los controles definidos en la Institución.

DISTRIBUCIÓN DE RIESGOS RESIDUALES 2024



+

+

+

6.3.4 GESTIÓN DE AUDITORÍA INTERNA

El proceso de Gestión de Auditoría Interna se enfoca en evaluar de forma objetiva, independiente y sistemática las actividades del Poli. A través de la planificación de ejercicios de auditorías basados en riesgos, se verifica la alineación y cumplimiento de los objetivos del PDI 2022-2026 y de los procesos, para identificar oportunidades y contribuir al mejoramiento continuo institucional.

6.3.4.1 AUDITORÍA AL 100 % DE LOS PROCESOS DEL MAPA DE PROCESOS

En 2024 el reto fue realizar auditoría al 100 % de los procesos que ya tuvieran la implementación en su totalidad de los elementos del Polisigs, con el fin de preparar los procesos y apalancar la certificación del Sistema de Gestión de Calidad.

Durante el año, se evaluaron cuarenta y cinco procesos y subprocesos, lo que representó un incremento del 114,3 % en comparación con los veintiún auditados en 2023. Este crecimiento refleja una evolución sostenida respecto a los diecinueve procesos evaluados en 2022, cuando la variación fue del 10,5 %, evidenciando así un fortalecimiento continuo en la evaluación de procesos.

6.3.4.2 CONFORMACIÓN EQUIPO AUDITOR INTERNO

Desde 2023, el Poli ha promovido la participación de sus colaboradores en la Auditoría Interna, como parte de su compromiso con la mejora continua y la sostenibilidad institucional. En 2024, esta iniciativa se fortaleció mediante una convocatoria interna que logró la inscripción de veintiuno colaboradores provenientes de diversas áreas académicas y administrativas, un aumento significativo respecto a las cinco inscripciones del año anterior. De los participantes de 2023, tres continuaron en el programa, mientras que nueve nuevos colaboradores se unieron al equipo de auditores internos. Este esfuerzo evidencia el interés de la Institución por consolidar una cultura de calidad y trabajar de manera colaborativa en la evaluación y optimización de sus procesos.

6.3.5 DATOS Y ANALÍTICA

La Dirección de Datos y Analítica viene fortaleciendo las herramientas para la gestión de la información, generando soluciones específicas para los diferentes procesos institucionales como apalancadoras de la mejora continua.

6.3.5.1 AVANCE DEL PROYECTO ADA

En 2024, la Dirección de Datos y Analítica logró avances significativos con el proyecto ADA, enfocado en garantizar la calidad, seguridad e integridad de los datos institucionales, consolidándolos como un recurso estratégico para procesos claves, como la acreditación de programas y la renovación de registros calificados.

Con ADA, se implementó una metodología propia para la gestión eficiente de datos, se creó un repositorio centralizado con información histórica del periodo 2018-2024 y, finalmente, se facilitó la generación de reportes confiables para el SNIES y la Autoevaluación Institucional. Estos logros fortalecieron la toma de decisiones estratégicas, aseguraron la sostenibilidad del proceso de datos y posicionaron la Institución a la vanguardia en la gestión analítica, apoyando su visión de excelencia y transformación digital.

FASE 1

Recolección de 162 indicadores propuestos en la etapa inicial del documento de acreditación institucional.

100 %

FASE 2

Recolección de información para los reportes al MEN y el Boletín Estadístico, bajo la metodología y los lineamientos ADA

100 %

6.3.6 GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA

La Dirección de Infraestructura asegura el funcionamiento de la planta física y los equipos de las sedes del Poli, para garantizar la continua prestación del servicio. Para 2024 se enfocó en garantizar el óptimo funcionamiento de la planta física y los equipos en las sedes del Poli, asegurando la prestación continua del servicio. Entre los logros destacados se encuentran:

- Remodelación de más de 800 m2 del Bloque K del Campus, que incluyó la renovación de salones de cómputo, estudios de sonido, halls, y la actualización del sistema de ventilación.
- Actualización del sistema de cableado eléctrico y de internet, mejorando la conectividad y eficiencia energética.
- Adecuación de espacios en la sede Medellín, mediante la optimización de salones, lo que permitió un aumento del 10 % en la eficiencia de su capacidad; la instalación de nuevas baterías de baños, con un crecimiento del 20 % en los servicios sanitarios; y la adecuación de una nueva terraza para profesores, que amplió este espacio en 65 m² destinados al uso docente.
- Mejoras en el City Campus Bogotá, incluyendo la adecuación de espacios para HEYA y la optimización de puestos de trabajo tanto en el Campus como en el City Campus.
- Ampliación de infraestructura, cocina del Bloque H.
- Cumplimiento del 100 % de los mantenimientos planificados en todas las sedes, asegurando la operatividad y sostenibilidad de los espacios.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:
ASEGURAR UNA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA INSTITUCIONAL, CENTRADA EN LA EXPERIENCIA DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA



TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL



OBJETIVO ESTRATÉGICO:
CONTAR CON UN EQUIPO HUMANO FELIZ Y APASIONADO, QUE TRABAJA DE FORMA COLABORATIVA PARA ALCANZAR LAS METAS INSTITUCIONALES.

F3

**Actualización del CRM HUBSPOT**

Implementación **NUEVO PORTAL UNIVERSITARIO**



 **Diseño del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI**

F4

 **Diseño del MODELO DE LIDERAZGO POLI**

 **488** participantes en **LABORATORIO DE COMPETENCIAS**

 **+ de 568 MILLONES** INVERTIDOS EN INCENTIVOS EDUCATIVOS para colaboradores

F9

 **ÍNDICE DE ROTACIÓN**
1,75 % en 2022 a **1,15 %** en 2024

 **NPS** colaboradores superior a **70 %**

OBJETIVO ESTRATÉGICO:
FORTALECER LA GESTIÓN POR PROCESOS Y LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EL ANÁLISIS DE LOS DATOS



F4

 **Estructuración PLAN DE MEJORAMIENTO Y CONSOLIDACIÓN INSTITUCIONAL** alineado a la estrategia

F2

 **Jornada de Balance Institucional 2023**
+ de 940 asistentes

F3

 **POLISIGS**
Ampliación de certificación **ISO 9001** certificaciones al desarrollo de los programas académicos de la ciudad de Bogotá, presencial y virtual

24 PROYECTOS FINALIZADOS entre 2022-2024

 **83 ÁREAS** participaron en **PLANEACIÓN POR RETOS**

 **ESTRATEGIA JUNTOS CREANDO VALOR**
140 LÍDERES unidos fortaleciendo el **LIDERAZGO COLECTIVO**

- F2

Factor 2

Gobierno institucional y transparencia
- F3

Factor 3

Desarrollo, Gestión y Sostenibilidad Institucional
- F4

Factor 4

Mejoramiento continuo y autorregulación
- F9

Factor 9

Bienestar institucional



LÍNEA ESTRATÉGICA DE SOSTENIBILIDAD



La línea estratégica de Sostenibilidad tiene como fin generar estrategias para el fortalecimiento del desempeño de la Institución desde tres perspectivas: social, ambiental y financiera, asegurando que cada paso que damos deje una huella positiva y perdurable en nuestra comunidad y a su vez en el país.

7.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO: PROMOVER UNA CULTURA DE OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS COMO APALANCADORA DE LA ESTRATEGIA

Al garantizar el uso racional de los recursos, la sostenibilidad financiera asegura el presupuesto necesario para la inversión en pro del cumplimiento de las metas establecidas por línea estratégica y el desarrollo de las labores misionales de la Institución.

7.1.1 DESEMPEÑO ECONÓMICO

7.1.1.1 GESTIÓN FINANCIERA

Administra los recursos financieros mediante la planificación y el seguimiento presupuestal de los ingresos y gastos operacionales, garantizando la disponibilidad de recursos y la sostenibilidad del Poli. Así mismo, controla y consolida los recursos y operaciones, proporcionando información estructurada y de calidad para una toma de decisiones.

Durante 2024, la actividad del Poli se concentró principalmente en facilitar el acceso a una educación superior para toda la población, garantizando la continua formación de sus estudiantes, tanto presenciales como virtuales, brindándoles educación de calidad, velando por la salud de la comunidad universitaria y manteniendo la estabilidad financiera.

A continuación, se presentan los principales resultados en términos financieros, académicos y administrativos:

7.1.1.1.1 RESULTADOS FINANCIEROS

Los datos financieros presentados en este informe han sido preparados conforme con las normas y prácticas contables generalmente aceptadas en Colombia. Además, han sido revisados y validados por parte de la revisoría fiscal.

7.1.1.1.1.1 INGRESOS

Al cierre de 2024 se registró un crecimiento del 8,8 % en los ingresos frente al año anterior, impulsado por el aumento del 11 % en los ingresos netos por matrículas, asociado al crecimiento en el número de estudiantes matriculados y al ajuste tarifario.

7.1.1.1.1.2 UTILIDAD OPERACIONAL Y UTILIDAD NETA

La utilidad operacional presentó un crecimiento del 19,8 % frente al año anterior, impulsado por el mejor desempeño de los ingresos y el control de los gastos operacionales. Por su parte, la utilidad neta reflejó una disminución frente al año anterior debido a variaciones en rubros no operacionales.

7.1.1.1.1.3 ACTIVOS

Los activos presentaron un incremento de 14,8 % frente a 2023.

7.1.1.1.1.4 PASIVOS Y PATRIMONIO

Respecto al año anterior, el pasivo presentó un incremento del 22,3 %. Por otro lado, el patrimonio representó el 34,5 % del total de activos de la Institución, mientras que los pasivos representaron el 65,5 %.

7.1.1.2 RESULTADOS INDICADORES FINANCIEROS 2024

7.1.1.2.1 INDICADORES DE LIQUIDEZ

Corresponden a los recursos requeridos por la Institución para operar en el corto plazo y se mantenga un margen que cubra las fluctuaciones de efectivo derivadas de las operaciones del activo y del pasivo corriente.

Los activos corrientes aumentaron un 31,1% con respecto al año inmediatamente anterior, impulsados principalmente por la caja percibida de los ingresos recaudados por el pago anticipado de matrículas. Por su parte, los pasivos corrientes incrementaron 25,2 %, y en esa medida, la razón corriente pasó de 1,61 en 2023, a 1,69 al cierre de 2024.

7.1.1.2.2 INDICADORES DE ENDEUDAMIENTO

Representan la proporción de la inversión institucional que ha sido financiada con deuda, es decir, con recursos de terceros.

El total del pasivo aumentó un 22,3 % respecto al año anterior, mientras que el activo creció un 14,8 %. Como resultado, el índice de endeudamiento tuvo un incremento, pasando del 61,5 % en 2023, al 65,5 % en 2024.

7.1.1.2.3 INDICADORES DE RENTABILIDAD

Representan el retorno obtenido por la Institución respecto a su nivel de activos y patrimonio. La rentabilidad del activo cerró en 1 % y la rentabilidad del patrimonio quedó en 2,7 %. El margen neto del año 2024 corresponde al 1,7 % del total de los ingresos.

7.1.2 GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO

La Dirección de Compras y Abastecimiento realiza la adquisición de bienes y servicios, de manera estratégica y eficiente, con el fin de optimizar los recursos financieros del Poli. En 2024, fortaleció esta labor garantizando el uso responsable y efectivo de los procesos.

Como parte de su compromiso con la mejora continua, el proceso lideró la evaluación integral de proveedores, enfocada en reducir riesgos y optimizar costos, garantizando un suministro confiable y de alta calidad.

A partir de esta evaluación, se identificaron doscientos setenta y ocho proveedores críticos por semestre, de un total de mil novecientos veinte contratados bajo los criterios de entrega, calidad, servicio, garantía, y cumplimiento de requisitos ambientales y de la SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), fortaleciendo así la sostenibilidad y la eficiencia en la cadena de abastecimiento institucional.

7.2 OBJETIVO ESTRATÉGICO: CONTRIBUIR A LA INCLUSIÓN, LA PROYECCIÓN SOCIAL Y AL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

Velar porque las actividades que desarrolle la Institución aporten a la solución de problemáticas sociales y ambientales, mediante alianzas con diferentes sectores que permitan demostrar el desempeño y la contribución a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

7.2.1 DESEMPEÑO SOCIAL

7.2.1.1 GESTIÓN DE GRADUADOS

La Dirección de Graduados y Proyección Empresarial asegura el servicio integral a la comunidad de graduados y estudiantes, en pro de incentivar y fortalecer el sentido de pertenencia a mediano y largo plazo, a través de la vinculación con acciones que aportan al desarrollo institucional y que permiten la construcción de estrategias de cooperación permanente y beneficio mutuo para los graduados.



7.2.1.1.1 EXPANSIÓN DE LA COMUNIDAD DE GRADUADOS

El Poli, a lo largo de su historia, ha graduado a ciento veintinueve mil seiscientos setenta y cinco estudiantes, otorgando un total de ciento cincuenta y cinco mil seiscientos treinta y tres títulos.

En 2024, trece mil setecientos veintinueve nuevos profesionales finalizaron sus estudios, de los que dos mil ciento cuarenta y cinco pertenecieron a programas presenciales y once mil quinientos ochenta y cinco a virtuales. Adicionalmente, se otorgaron catorce mil doscientos veintisiete títulos, consolidando un aporte significativo al desarrollo de talento humano para el país.

HISTÓRICO GRADUADOS

PROGRAMAS PRESENCIALES

| 2020-I | 2020-II | 2021-I | 2021-II | 2022-I | 2022-II | 2023-I | 2023-II | 2024-I | 2024-II |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| 881 | 1.199 | 1.180 | 1.115 | 1.094 | 939 | 899 | 852 | 761 | 847 |
| 292 | 357 | 283 | 329 | 208 | 170 | 199 | 307 | 228 | 309 |
| 1.173 | 1.556 | 1.463 | 1.444 | 1.302 | 1.109 | 1.097 | 1.158 | 989 | 1.156 |

PROGRAMAS VIRTUALES

| 2020-I | 2020-II | 2021-I | 2021-II | 2022-I | 2022-II | 2023-I | 2023-II | 2024-I | 2024-II |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| 4.066 | 4.410 | 5.815 | 5.510 | 6.018 | 5.355 | 5.165 | 5.307 | 4.120 | 5.225 |
| 348 | 729 | 527 | 1.088 | 250 | 1.033 | 501 | 1.125 | 794 | 1.448 |
| 4.414 | 5.139 | 6.342 | 6.596 | 6.268 | 6.387 | 5.666 | 6.431 | 4.914 | 6.671 |

| TOTAL | 2020-I | 2020-II | 2021-I | 2021-II | 2022-I | 2022-II | 2023-I | 2023-II | 2024-I | 2024-II |
|-------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | 5.587 | 6.694 | 7.804 | 8.038 | 7.569 | 7.496 | 6.761 | 7.588 | 5.903 | 7.826 |

Fuente: ADA 2024

PREGRADO

POSGRADO

HISTÓRICOS TÍTULOS OTORGADOS

PROGRAMAS PRESENCIALES

| 2020-I | 2020-II | 2021-I | 2021-II | 2022-I | 2022-II | 2023-I | 2023-II | 2024-I | 2024-II |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| 930 | 1.250 | 1.234 | 1.151 | 1.124 | 977 | 941 | 887 | 797 | 893 |
| 292 | 357 | 283 | 329 | 208 | 170 | 199 | 307 | 229 | 309 |
| 1.222 | 1.607 | 1.517 | 1.480 | 1.332 | 1.147 | 1.140 | 1.194 | 1.026 | 1.202 |

PROGRAMAS VIRTUALES

| 2020-I | 2020-II | 2021-I | 2021-II | 2022-I | 2022-II | 2023-I | 2023-II | 2024-I | 2024-II |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| 4.230 | 4.541 | 6.010 | 5.746 | 6.215 | 5.595 | 5.327 | 5.497 | 4.246 | 5.511 |
| 348 | 729 | 527 | 1.090 | 250 | 1.033 | 501 | 1.125 | 794 | 1.448 |
| 4.578 | 5.270 | 6.537 | 6.836 | 6.465 | 6.628 | 5.828 | 6.622 | 5.040 | 6.959 |

| TOTAL | 2020-I | 2020-II | 2021-I | 2021-II | 2022-I | 2022-II | 2023-I | 2023-II | 2024-I | 2024-II |
|-------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | 5.800 | 6.877 | 8.054 | 8.316 | 7.797 | 7.775 | 6.968 | 7.816 | 6.066 | 8.161 |

Fuente: ADA 2024

PREGRADO

POSGRADO

Además, la Dirección de Graduados y Proyección Empresarial centró sus recursos en fortalecer el sentido de pertenencia y la conexión con la comunidad de graduados, a través de servicios integrales y estrategias enfocadas en el fomento de la empleabilidad, la vinculación laboral y el relacionamiento estratégico con empresas del sector externo, impactando positivamente la proyección profesional de sus egresados.

El modelo de *Seguimiento al Graduado* sigue proporcionando insumos clave para la acreditación institucional, destacándose los resultados obtenidos a través de las encuestas de Momento 1 y Momento 5, aplicadas a más de cinco mil doscientos graduados; así como la gestión de más de once mil cien en Momento 0. El 82 % de los encuestados se encontraba ocupado al momento de su grado, de ellos, un 95 % vinculado laboralmente y el 5 % restante liderando sus propios emprendimientos.

Los datos recopilados en los tres momentos de medición son un insumo estratégico para demostrar el impacto, la calidad institucional y el compromiso del Poli con la formación integral y desarrollo sostenible de sus graduados.

7.2.1.1.2 ENCUENTROS DE GRADUADOS

Se llevaron a cabo los encuentros en Bogotá y Medellín con el propósito de estrechar vínculos, promover el sentido de pertenencia y facilitar la interacción profesional entre la comunidad de egresados y el Poli.

Como parte de la estrategia, se integró la encuesta de *Seguimiento al graduado* como requisito de inscripción al encuentro. Además, se reconoció a los graduados más destacados por sus contribuciones en ciencia, tecnología, solidaridad, cargos públicos o privados, y emprendimiento e innovación.

CIFRAS DE LOS ENCUENTROS



INSCRITOS
1.297

273

ASISTENTES

498

300

CAPACIDAD

500

91 %

DE OCUPACIÓN

99,6 %

MEDELLÍN

BOGOTÁ

96 % manifestaron estar satisfechos o muy satisfechos con el evento

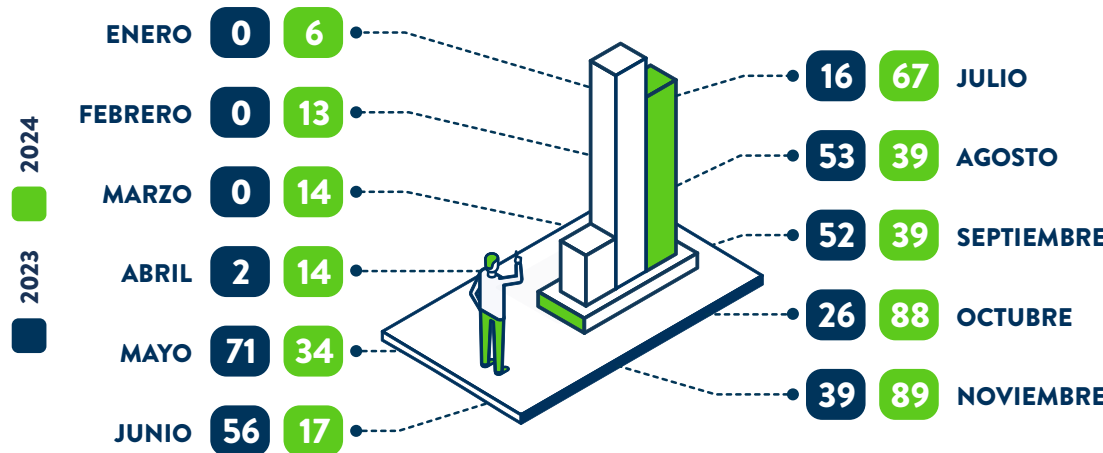


7.2.1.1.3 EVOLUCIÓN Y CRECIMIENTO DEL COWORKING

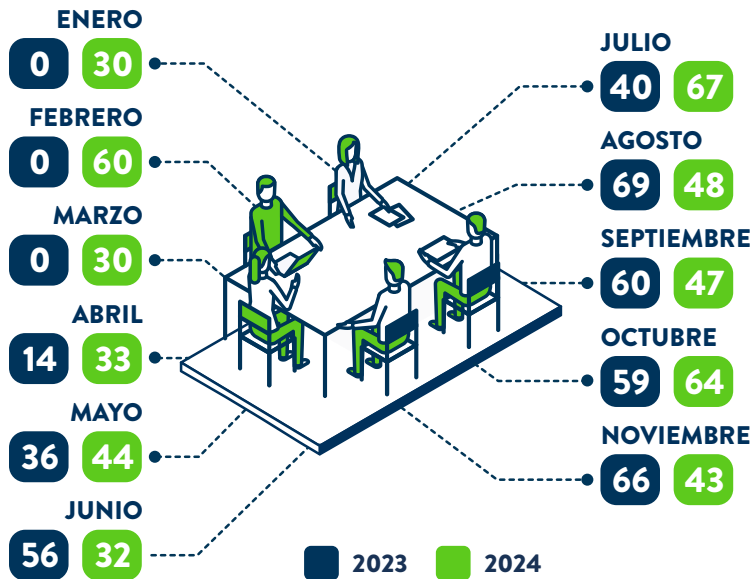
El espacio está equipado para trabajo grupal e individual y zonas de capacitación. Desde su apertura en 2023, se ha consolidado como una iniciativa clave para impulsar la empleabilidad de la comunidad de egresados y su desarrollo profesional.

En 2024, las reservas aumentaron 17 %. El número de usuarios pasó de setecientos cincuenta y siete graduados en 2023, a novecientos dieciocho en 2024, y el nivel de satisfacción alcanzó 98 %, evidenciando la acogida y el impacto positivo del espacio en la comunidad.

USUARIOS COWORKING



REGISTRO DE RESERVAS DEL COWORKING



CRECIMIENTO



En el *coworking* también se proveen herramientas pedagógicas gratuitas y se apoya el fortalecimiento de la red de aliados del E3. En octubre de 2024, junto con el Centro de Liderazgo 360, se llevó a cabo el taller Habilidades para la empleabilidad, logrando certificar a veinte graduados. Como resultado directo, 21 % de los graduados logró vincularse laboralmente, algunos con empresas aliadas que participaron en el evento de cierre de los talleres.



7.2.1.1.4 FERIAS DE EMPLEABILIDAD Y PRÁCTICAS

Las Ferias se consolidaron como un espacio estratégico para fortalecer la conexión entre estudiantes, graduados y sector empresarial, generando oportunidades de reclutamiento, formación y *networking*. Esta iniciativa se efectuó en mayo y noviembre, logrando un impacto significativo en la empleabilidad y el desarrollo profesional de la comunidad académica.

Uno de los eventos más destacados fue el Desayuno Empresarial, realizado en Bogotá y Medellín. Contó con la articulación de áreas como la Dirección de Graduados y Proyección Empresarial, el Centro de Liderazgo, el Centro de Emprendimiento, el Centro de Consultorio Empresarial y la Dirección de Investigación. Este encuentro permitió consolidar relaciones con más de ochenta empresas, promoviendo alianzas estratégicas.



7.2.1.1.5 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA GRADUADOS

El Poli consolidó en 2024 una alianza estratégica con UBITS para implementar un programa piloto de formación en competencias transversales. Esta iniciativa permitió a los graduados acceder a una oferta de cursos en áreas estratégicas como: inglés, experiencia del cliente, análisis de datos y comunicación efectiva, alineando sus capacidades con las demandas del mercado laboral actual.



Las competencias desarrolladas fortalecieron las capacidades de los graduados, brindándoles herramientas para mejorar su desempeño y aumentar su competitividad en el entorno laboral.

7.2.1.1.6 IMPLEMENTACIÓN DE IA PARA EL DIAGNÓSTICO DE HOJAS DE VIDA

Desde aplicativo basado en inteligencia artificial, DOCTOR CV, en alianza con el Poli, se implementó una estrategia innovadora que permite, a través de un diagnóstico, potencializar las hojas de vida, con el fin de identificar oportunidades de mejora, fortalecer los perfiles profesionales y optimizar la exposición de logros y competencias profesionales de los graduados. Desde el lanzamiento, 113 hojas de vida fueron evaluadas y personalizadas.

Esta integración de la IA subraya el compromiso institucional con la adopción de tecnologías de vanguardia para impulsar la empleabilidad y el desarrollo profesional de nuestra comunidad académica.

7.2.1.1.7 IMPULSO DE COMPETENCIAS LABORALES A TRAVÉS DE EVENTOS FORMATIVOS

El programa de *Empleabilidad* continuó fortaleciendo el desarrollo profesional de graduados y estudiantes a través de eventos y talleres enfocados en:



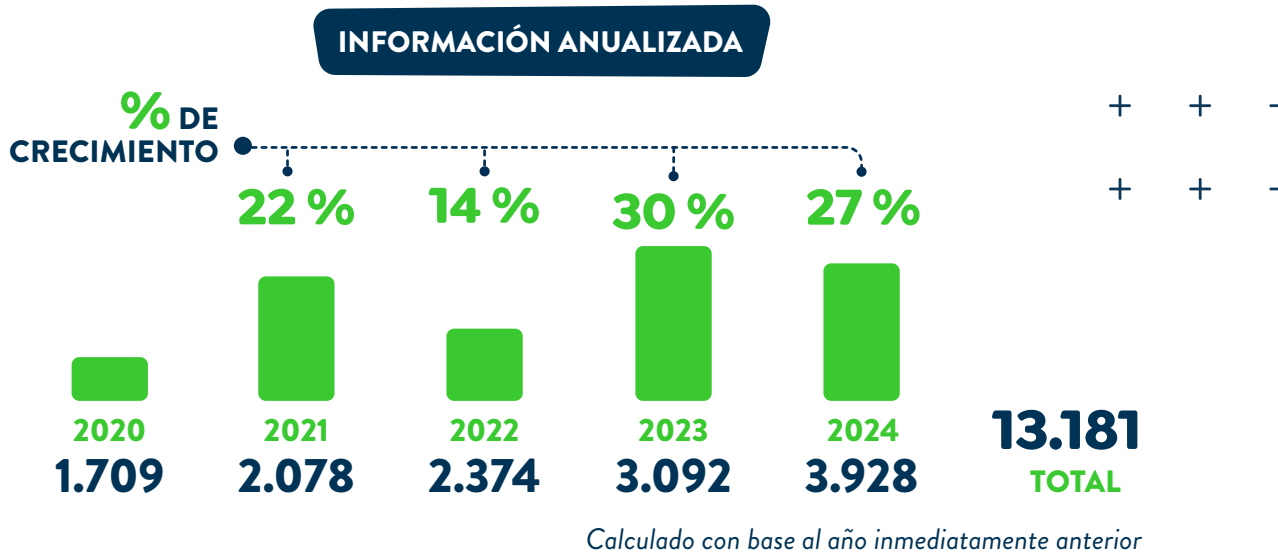
Estos talleres alcanzaron una participación de dos mil trescientos nueve asistentes, lo que representa un crecimiento significativo frente a los mil seiscientos treinta y dos asistentes registrados en 2023 y los mil doscientos ochenta y dos en 2022. Este aumento evidencia el compromiso de la Institución con la formación integral y la preparación de su comunidad para el mundo laboral.

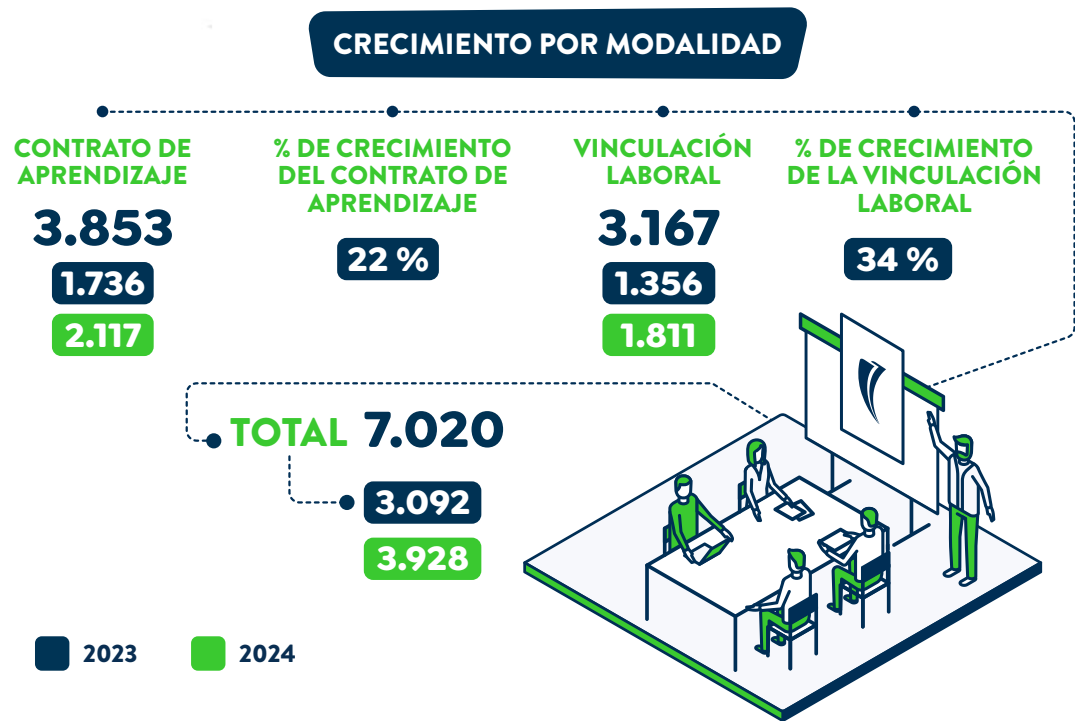
7.2.1.1.8 RECONOCIMIENTO DE LIDERAZGO EN LA RED ANDINA

La Institución fue seleccionada como una de las universidades líderes del Comité Gestor de la Red Andina de Unidades de Graduados de Bogotá y Cundinamarca para los períodos 2025 y 2026. Este reconocimiento refleja el compromiso con la consolidación de una comunidad de egresados fortalecida que promueve la empleabilidad, la articulación interinstitucional y el intercambio de buenas prácticas en beneficio de los egresados de la región.

7.2.1.2 PRÁCTICAS

De conformidad con los reportes SNIES (Sistema Nacional de Información de Educación Superior) y las cifras institucionales al cierre del año 2024, el área de Prácticas contó con tres mil novecientos veintiocho estudiantes en proceso formativo, lo que representa un crecimiento significativo del 27 % en comparación con los tres mil noventa y dos registrados en 2023. Este incremento refleja el compromiso institucional por brindar una formación integral a sus estudiantes, preparándolos para enfrentar con éxito los desafíos del ámbito laboral.





7.2.1.2.1 EVENTO INTERNACIONAL DE PRÁCTICAS FORMATIVAS

En septiembre de 2024 el Poli participó en el XIII Encuentro Nacional y VI Internacional de Prácticas Formativas, realizado en la Universidad del Valle. Este evento reunió universidades, expertos y representantes del sector empresarial para dialogar sobre el papel transformador de las prácticas profesionales en el desarrollo ético y humanizado de los futuros profesionales.

En este escenario internacional, la Institución fue reconocida como líder del Nodo Cundinamarca de la Red Nacional de Prácticas. Además, por primera vez, el Poli asumió un rol protagónico con la ponencia modelo de *Seguimiento basado en TIC: análisis de datos y alertas tempranas en las prácticas profesionales para la toma de decisiones*, representando un caso de éxito.

Gracias a todo lo anterior, el Poli logró posicionarse como un referente nacional en el uso de tecnologías de la información y el análisis de datos para la toma de decisiones y la mejora continua en el seguimiento académico de las prácticas. Asimismo, se fortaleció como un referente en la construcción de escenarios innovadores para la formación práctica, articulando alianzas estratégicas con el sector empresarial y promoviendo el desarrollo integral de los estudiantes en su transición al mundo laboral.



7.2.1.3 MONITORÍAS

El programa de *Monitorías* se consolida como un generador de oportunidades académicas que fortalece el perfil profesional de los estudiantes de pregrado, tanto en modalidad presencial como virtual. A través de su participación en proyectos académicos vinculados a unidades académicas y administrativas de la Institución, los estudiantes adquieren experiencia profesional previa y desarrollan competencias en su campo de formación. Además, les permite acceder a una beca para el pago de su matrícula del semestre inmediatamente siguiente, favoreciendo la continuidad de su proceso educativo.

En 2024, el programa registró un crecimiento significativo del 57 % respecto a 2023, logrando avances importantes en distintos indicadores:



HISTÓRICO EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA DE MONITORÍAS



+ +
+ +
+ +

7.2.1.4 EMPRENDIMIENTO

Desde el Centro de Emprendimiento se impulsaron diferentes iniciativas con el fin de desarrollar una nueva generación de emprendedores, promoviendo la transformación de ideas innovadoras en proyectos empresariales exitosos. En el 2024, se llevaron a cabo las siguientes actividades:



CERTIFICACIÓN DE MENTORES EN EMPRENDIMIENTO



Todas estas estrategias reafirman el compromiso institucional y del Centro de Emprendimiento con la formación integral, crecimiento personal y profesional de los participantes. Adicionalmente, se fomenta la generación de oportunidades para establecer comunidad con otros emprendedores, mentores, inversionistas y empresas.

7.2.1.4.1 QUINIENTOS EMPRENDEDORES DE MEDELLÍN FORMADOS POR EL POLI

En el marco del fortalecimiento del ecosistema empresarial de Antioquia, el Poli, bajo el liderazgo del Centro de Emprendimiento en alianza con Ruta N y la Universidad de Medellín, ha impulsado el programa gratuito *Negocios de Alto Impacto para Emprendedores*, donde quinientos emprendedores de Medellín han sido formados.

La iniciativa fue diseñada con el fin de capacitar integralmente emprendedores y empresarios de la región en competencias y temas estratégicos como el liderazgo, la comunicación, el *marketing* digital, las finanzas, las tecnologías emergentes, las metodologías ágiles y un componente especializado en emprendimiento de CTel (Ciencia, Tecnología e Innovación).

Esta contribución permite la consolidación de negocios sostenibles y escalables, y refuerzan el compromiso del Poli con el desarrollo económico y social de la región.

CONVENIO RUTA N



7.2.1.5 HUELLA GRANCOLOMBIANA

Adscrita a la Vicerrectoría del Estudiante, esta área gestiona la responsabilidad y proyección social del Poli, enfocándose en la integración de las iniciativas dirigidas a la inclusión, a través de las oportunidades de acceso a la educación superior. De esta manera, Huella Grancolombiana aporta al desarrollo de la sociedad a través del modelo de educación, diversos programas y en la creación de relaciones de valor entre la académica y el sector externo.

Algunos de los logros durante 2024, realizados con el apoyo de las facultades, escuelas y administrativas son:

7.2.1.5.1 OTORGAMIENTO DE BECAS Y APOYOS POR SOSTENIBILIDAD

Desde hace quince años, Huella Grancolombiana ha acompañado los sueños de miles de estudiantes, facilitando el acceso y la permanencia en la educación superior a través del programa de Becas y de los auxilios por sostenibilidad. Además, impulsa la articulación y promoción de acciones de responsabilidad social institucional que impactan tanto a la comunidad universitaria como a su entorno, transformando vidas de manera positiva.

7.2.1.5.2 PROGRAMA DE BECAS

Huella Grancolombiana fundamenta su labor en el trabajo en equipo y la colaboración conjunta de colaboradores comprometidos en ofrecer oportunidades a jóvenes que enfrentan dificultades para acceder o continuar sus estudios.

En 2024, se otorgaron dos mil quinientos setenta y siete becas, distribuidas de la siguiente manera:



7.2.1.5.3 APOYOS POR SOSTENIBILIDAD

Con el propósito de responder a las necesidades particulares de los estudiantes, se concedieron sesenta y un apoyos de sostenibilidad para alimentación, transporte, conectividad, derechos de grado, entre otros.

Asimismo, la Institución refuerza su compromiso con la permanencia, inclusión, servicio y empleabilidad, brindando diversas oportunidades para asegurar que los estudiantes continúen su formación en el Poli.



+ + + +
+ + + +

7.2.1.5.4 MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DEL PROCESO DE ASIGNACIÓN DE BECAS

Con el propósito de conocer la percepción de los estudiantes sobre este proceso, Huella Grancolombiana, en colaboración con la Dirección de Experiencia e Inclusión, lanzó en el segundo semestre de 2024 la primera edición de la encuesta de satisfacción.

Se recibieron doscientos treinta y cuatro respuestas de estudiantes becados, obteniendo un índice de satisfacción general del 96,2 %. Entre los aspectos más valorados se destacó la facilidad en la postulación y el acompañamiento de los psicólogos durante las entrevistas, con niveles de satisfacción superiores al 90 %. Como oportunidad de mejora, los encuestados señalaron la espera entre el cierre de postulaciones y la publicación de los listados de beneficiarios, hallazgo que permitirá optimizar los tiempos en futuras convocatorias.

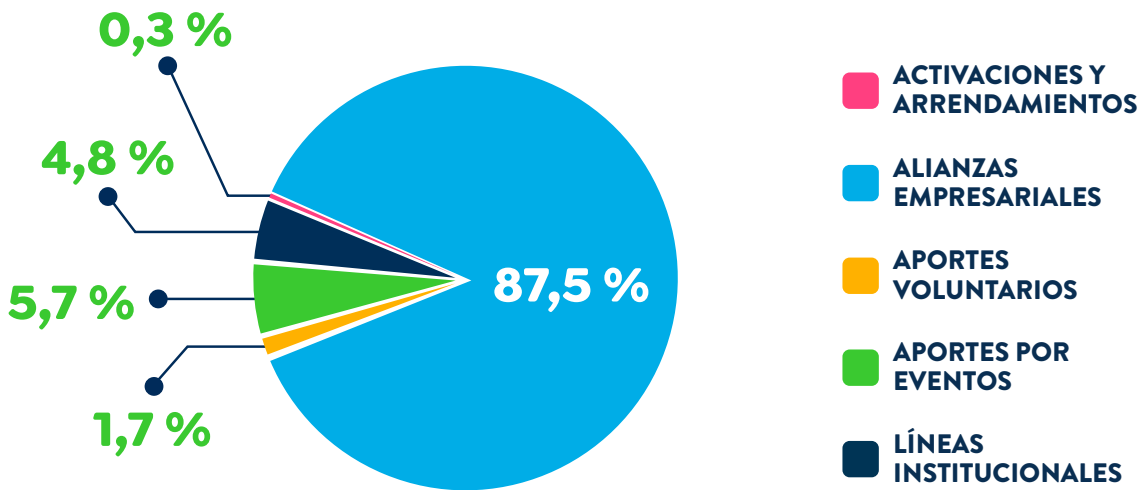
- ○
- ○
- ○

7.2.1.5.5 RECAUDACIÓN DE FONDOS

Creció un 37% respecto al año anterior, gracias al apoyo de veinticuatro aliados del sector privado y gubernamental, así como a donaciones individuales. Este incremento se logró mediante estrategias como alianzas empresariales, eventos de recaudación, activaciones y aportes voluntarios.

Por su parte, desde Polishop, la tienda estudiantil solidaria, se destinó la totalidad de los ingresos al Fondo de Becas, alcanzando ventas por más de \$35.000.000. Además, eventos como la Fiesta de Gala, el bingo y la cena *Dejando Huella* contribuyeron significativamente con este propósito, subrayando el compromiso del Poli con la sostenibilidad financiera de sus programas de apoyo estudiantil.

DISTRIBUCIÓN DE LOS APORTES POR ESTRATEGIAS DE RECAUDO



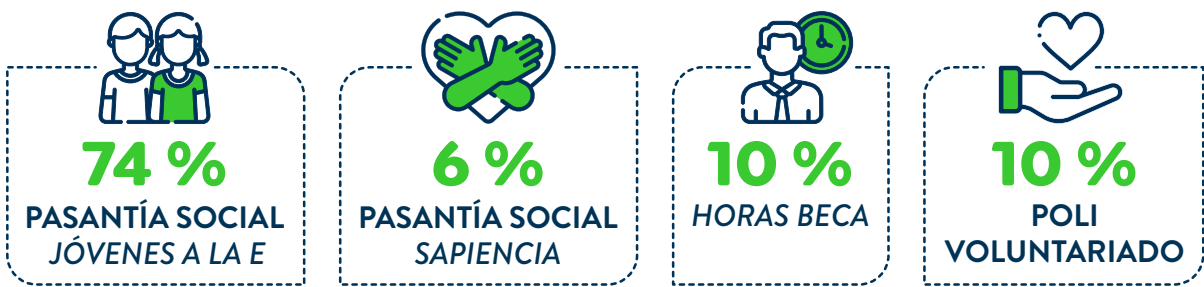
7.2.1.5.6 RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

En el Poli, la realización de acciones de responsabilidad social es un pilar fundamental para contribuir al desarrollo de una sociedad equitativa y sostenible, trascendiendo más allá de las fronteras empresariales hacia el ámbito educativo y social. En este contexto, se lideraron diversos proyectos de impacto, entre las que destacan la donación de activos fijos, libros y mercados a organizaciones; jornadas de adopción y sensibilización sobre tenencia responsable de animales, en alianza con el IDPYBA (Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal) y UniDog Fest, en colaboración con la fundación Animal Voices, así como la coordinación de pasantías sociales para estudiantes del programa Jóvenes a la E y actividades de labor social a través del programa Horas Beca y el Voluntariado Poli.

Como parte de su compromiso con la educación y el bienestar social, se gestionó la donación de mil setecientos diez insumos, en colaboración con las áreas de Infraestructura, Tecnología y Activos Fijos, beneficiando a instituciones y fundaciones como Sueños de Amor (Cartagena), Colegio Jireth (Cota), I.E.D. Pablo VI (Suesca), Naciendo de Nuevo (Bogotá), Luz, Pan y Vida (Bogotá) y la Alcaldía de Supatá (Cundinamarca).

Adicionalmente, la Institución es miembro activo de las mesas de responsabilidad social universitaria: ORSU (Observatorio de Responsabilidad Social Universitaria), Redvoun (Red de Voluntariado Universitario Nacional) y RUEP (Red Universitaria de Extensión y Proyectos Sociales), lo que refuerza su compromiso con la transformación social a nivel institucional y regional. Durante el año, setecientos noventa y tres personas participaron en acciones de impacto social, consolidando el rol del Poli como un actor clave en el desarrollo sostenible.

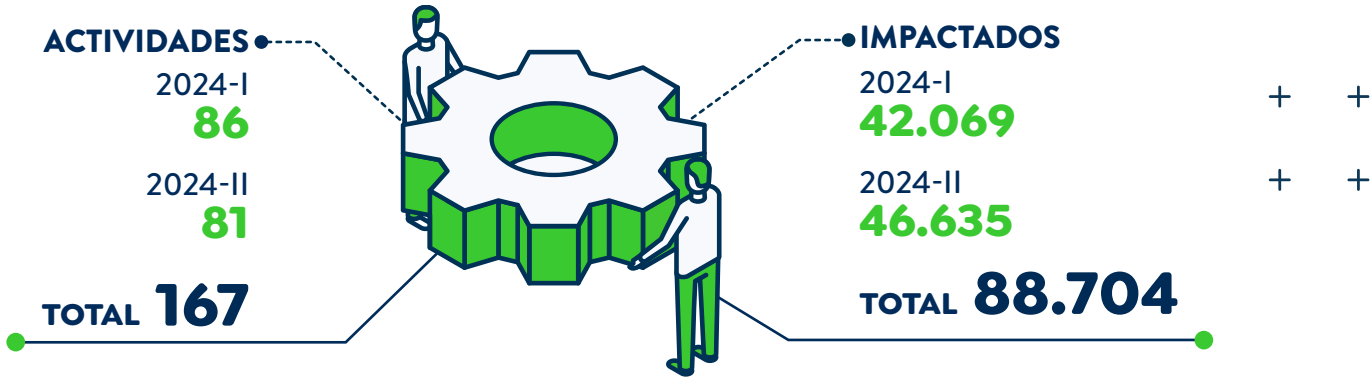
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS VINCULADAS A ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL LIDERADAS POR HUELLA GRANCOLOMBIANA



7.2.1.5.6.1 ACCIONES INSTITUCIONALES Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Huella Grancolombiana recopila semestralmente la información detallada sobre las diversas iniciativas institucionales académicas o administrativas que han sido emprendidas con el propósito de contribuir a la transformación y desarrollo social de nuestro país.

Para el año 2024 estas acciones lograron impactar a más de ochenta y ocho mil setecientos personas:



FIDI

Modelación y desarrollo de herramienta de *business intelligence* para la gestión del PIC (Plan de Intervenciones Colectivas) en Bello.

Reto del desperdicio de alimentos por Foro Mirai (*Mutual Understanding, Intellectual Relations and Academic Exchange Initiative*).

Club de matemáticas.

Valoración del estado nutricional en escolares de 5 a 12 años de las instituciones educativas públicas del municipio de Copacabana.

Propuesta de automatización del proceso de inventarios de la Fundación Banco Arquidiocesano de Alimentos de Medellín.

FNGS

Programa de voluntariado en los hogares de paso de PAN Corporación Social, en Medellín.

Semana Poliambiental.

Café con una tasa de interés, programa radial que propende por la formación económica, contable, tributaria y financiera.

FuturExpo: internacionalización desde los territorios.

FuturExpo ProColombia 2024.

Participación en medios: *Brechas de género de los egresados de programas de educación superior en Colombia*.

FSCC

Centro de Liderazgo 360: línea de liderazgo organizacional.

Innovación en la gestión empresarial, el trabajo digno y decente en el marco de la seguridad y salud laboral. Consultorio GSSL, 2022-2023.

Poli-POV (Plan de Orientación Vocacional): Programa Nacional de Orientación Socio-ocupacional.

Calma: centro de apoyo a la gestión emocional.

Creación de estrategia de *Trade Marketing* para la Fundación Parque Jaime Duque.

Expediciones pedagógicas en territorio: acercamiento a las prácticas pedagógicas de I.E. rurales indígenas de La Guajira.



7.2.1.6 INCLUSIÓN

La Institución cuenta con una Oficina de Inclusión, cuyo objetivo es fomentar la participación educativa de personas que, de acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, históricamente han estado en condiciones de vulnerabilidad que dificultan el acceso, la permanencia y la graduación en la educación superior, así como su inserción laboral.

Con el propósito y compromiso de brindar un servicio educativo inclusivo y de calidad, desde el Poli se siguen desarrollando acciones orientadas a garantizar una experiencia educativa sólida, consistente y pertinente. Estas buscan que los estudiantes con alguna condición no enfrenten barreras en el acceso a su educación, al tiempo que se fortalece la cultura inclusiva en todas las áreas de la Institución.

7.2.1.6.1 ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO ESTUDIANTIL

Desde la oficina de inclusión se gestionaron procesos de acompañamiento, seguimiento y capacitación a doscientos diecisiete estudiantes con discapacidad y de manera mayoritaria con discapacidad psicosocial, favoreciendo su experiencia en el marco de la política de inclusión institucional. Estos procesos también aplican para los docentes.



7.2.1.6.2 DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INCLUSIVA

Comprometidos con la formación continua y el desarrollo de competencias que les permita a nuestros estudiantes un desempeño más favorable dentro de sus trayectorias académicas, se desarrollaron ocho encuentros de capacitación durante el año con una participación de cuatrocientas tres personas, abordando temáticas como inteligencia artificial aplicada al desempeño académico, inserción laboral, emprendimiento, autogestión y finanzas académicas.

7.2.1.6.3 ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA EL FOMENTO DE LA EQUITAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

Como producto de la gestión en el marco del proyecto se aprobó la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad, basada en cuatro ejes de trabajo para su despliegue: gestión del conocimiento, fortalecimiento institucional, bienestar institucional y entornos educativos libres de violencia y discriminación.

7.2.2 DESEMPEÑO AMBIENTAL

El SGA (Sistema de Gestión Ambiental), componente del Polisigs, estructurado de acuerdo con los requisitos legales y la norma ISO 14001:2015, es responsable de gestionar los aspectos e impactos ambientales de la Institución, garantizar el cumplimiento legal, abordar los riesgos, aprovechar las oportunidades y promover una cultura de cuidado y protección del ambiente.



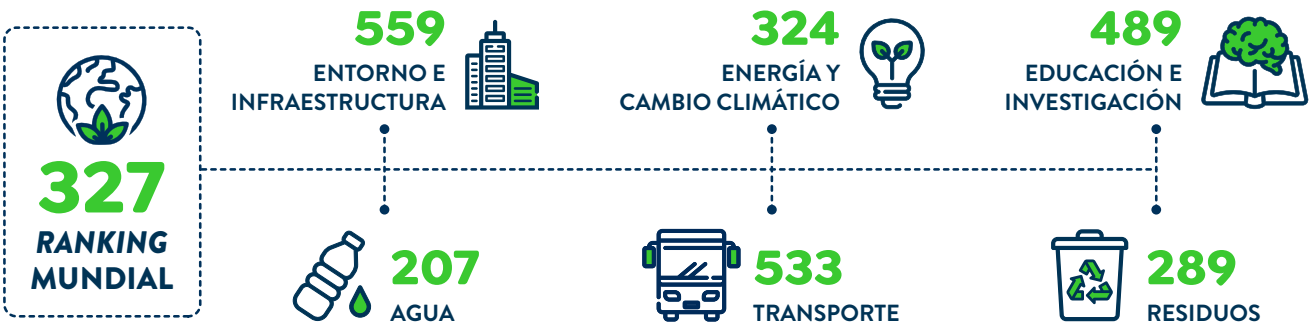
En los últimos años, el Poli ha fortalecido su capacidad de análisis sobre el desempeño ambiental y ha ampliado su cobertura a sus diferentes sedes. Esto se ha logrado mediante la consolidando progresiva de una línea base institucional con datos que permiten la toma de decisiones y la generación de estrategias enfocadas en la sostenibilidad ambiental.

A continuación, se presenta la información del desempeño ambiental de la Institución durante 2024, en los componentes de gestión, energía, agua y efluentes, biodiversidad, emisiones, residuos, y la promoción de una cultura de protección y cuidado del ambiente.

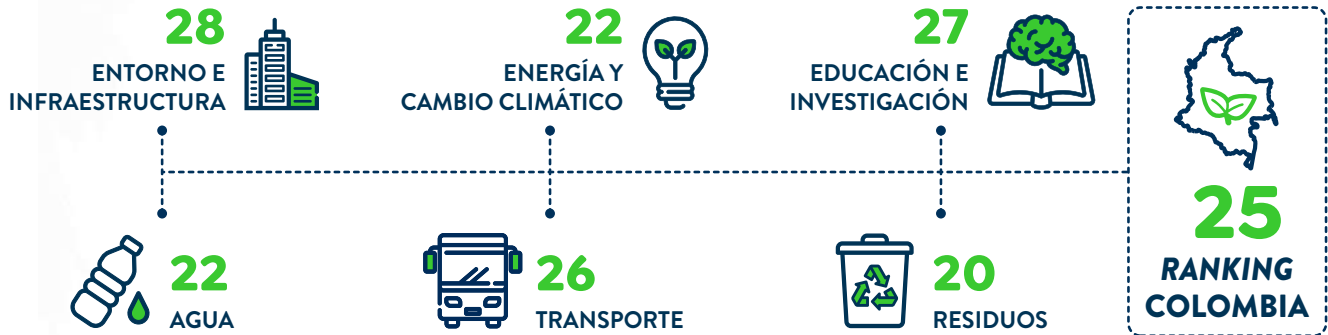
7.2.2.1 GREENMETRIC WORLD UNIVERSITY RANKING

El *ranking* mundial de universidades GreenMetric, desarrollado desde 2010 por la Universidad de Indonesia, mide la sostenibilidad ambiental y el nivel de ecología en los campus universitarios. Para ello, evalúa seis componentes clave: entorno e infraestructura, energía y cambio climático, gestión de residuos, uso del agua, transporte, educación e investigación.

En 2024, el Poli obtuvo un ascenso a nivel global, escalando del puesto trescientos setenta y cuatro en 2023 al trescientos veintisiete, entre mil cuatrocientos setenta y siete universidades subiendo cuarenta y siete posiciones, gracias a las mejoras en infraestructura, transporte, educación e investigación, consolidando su compromiso con la sostenibilidad.



En el *ranking* nacional, se alcanzó la posición veinticinco:

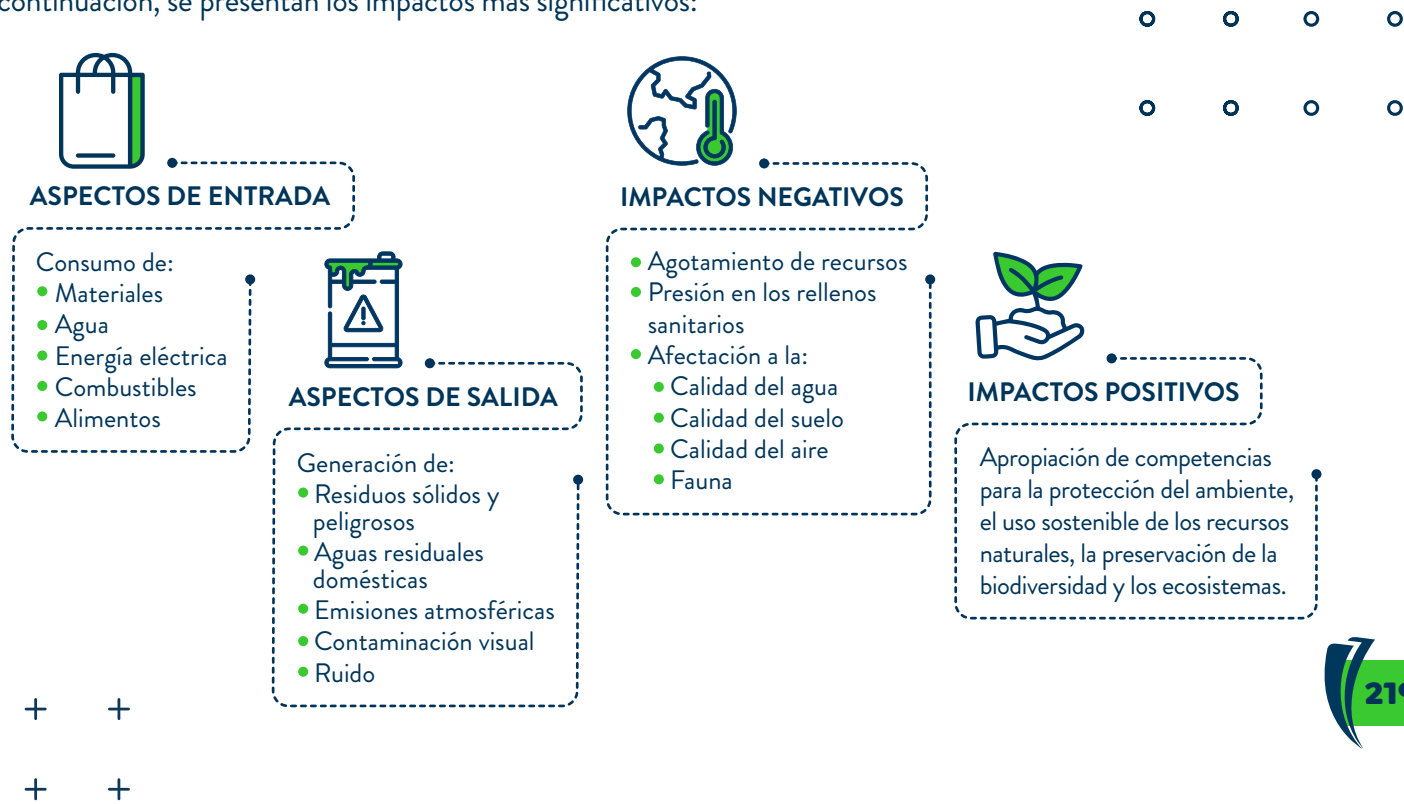


7.2.2.2 IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS Y EVALUACIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

En su compromiso con la sostenibilidad y la protección del ambiente, el Poli gestiona de manera integral su Sistema de Gestión Ambiental, abarcando todas las etapas del Ciclo de Vida de sus actividades académicas, administrativas y operativas. Este enfoque garantiza que la prestación del servicio de educación superior se desarrolle con criterios de responsabilidad ambiental.

El análisis de los impactos ambientales se realiza en cada una de las sedes del Poli: Campus y City Campus en Bogotá, y Los Colores y Bienestar Universitario en Medellín. De esta manera, se garantiza una gestión ambiental integral y adaptada a las particularidades de cada espacio, tanto en condiciones normales de funcionamiento como en situaciones anormales o de emergencia.

A continuación, se presentan los impactos más significativos:



7.2.2.3 PLANES Y PROGRAMAS AMBIENTALES

Para la gestión de estos aspectos e impactos ambientales y la correspondiente aplicación de medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación, durante el 2024 se llevaron a cabo diversas acciones enmarcadas en el Plan Anual del Sistema de Gestión Ambiental:



PLANES Y PROGRAMAS AMBIENTALES

- Ahorro y uso eficiente de la energía
- Áreas naturales
- Calidad del aire, del ruido ambiental y de la publicidad exterior visual
- Calidad, ahorro y uso eficiente del agua
- Educación y comunicación ambiental
- Gestión integral de residuos
- Medición y compensación de gases de efecto invernadero

Además, de las diferentes actividades para la gestión del proceso, del Sistema y del cumplimiento de requisitos legales y técnicos.

7.2.2.4 ENERGÍA

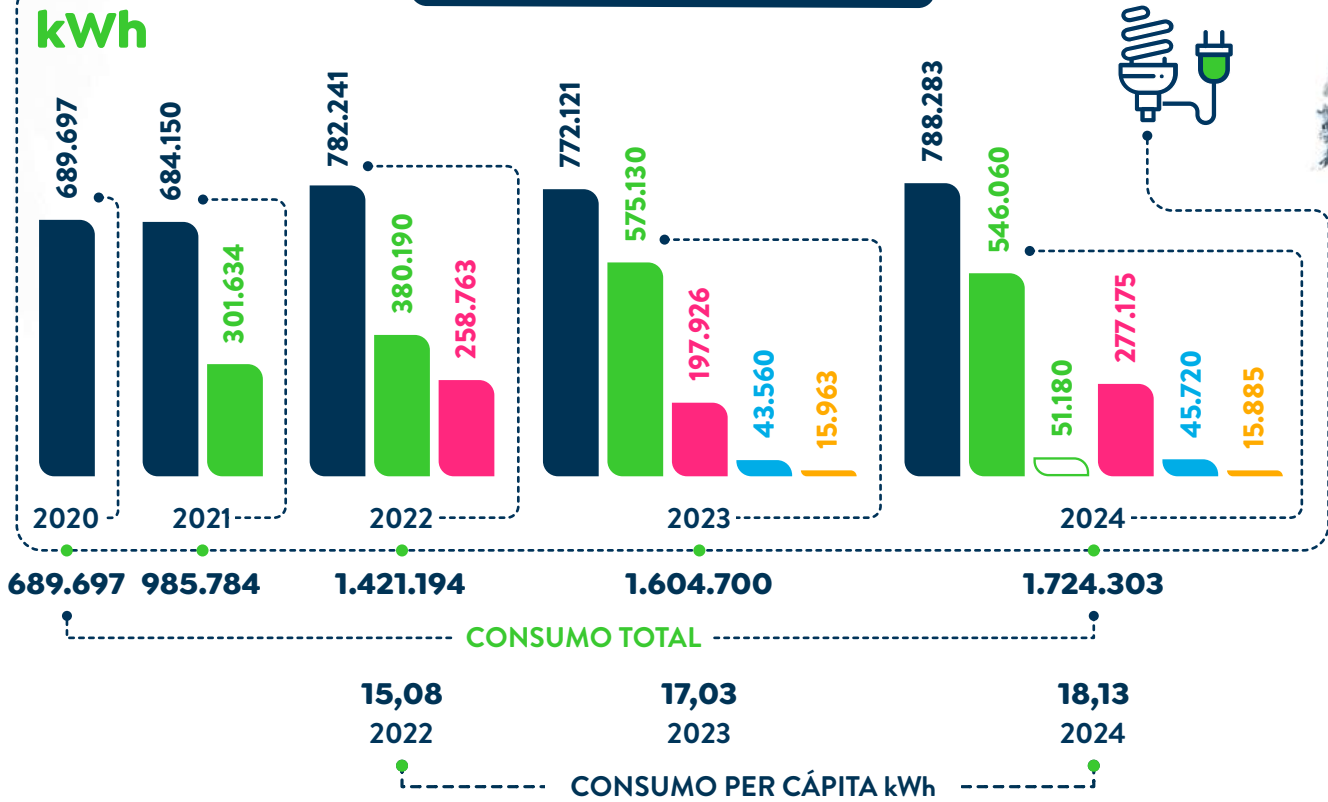
En el desarrollo normal de sus actividades, el Poli presenta el aspecto ambiental del consumo de energía eléctrica. Mediante el programa de *Gestión del Uso Eficiente y Ahorro de Energía*, se contemplan las acciones para optimizar el consumo eléctrico y el uso adecuado de combustibles utilizados en diversas operaciones.

7.2.2.4.1 CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

En 2024, el consumo de energía eléctrica alcanzó 1.724.303 kWh (kilovatio hora), con un consumo promedio de 18,13 kWh per cápita en todas las sedes, lo que representa un aumento del 6,5 % respecto al año anterior. Este incremento se debe a tres factores principales:

- La sede Calle 84 fue incluida en la medición del desempeño ambiental, brindando una visión más completa y representativa del consumo energético institucional.
- Las adecuaciones estructurales, modernización y redistribución de la planta física que generaron un incremento en el uso de energía durante y posterior a su implementación.
- El crecimiento de la población estudiantil incrementó la demanda per cápita de los servicios y recursos energéticos.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA



- CAMPUS, BOGOTÁ
- CITY CAMPUS, BOGOTÁ
- CALLE 84, BOGOTÁ
- LOS COLORES, MEDELLÍN
- BIENESTAR UNIVERSITARIO, MEDELLÍN
- CONSULTORIOS DE PSICOLOGÍA, MEDELLÍN

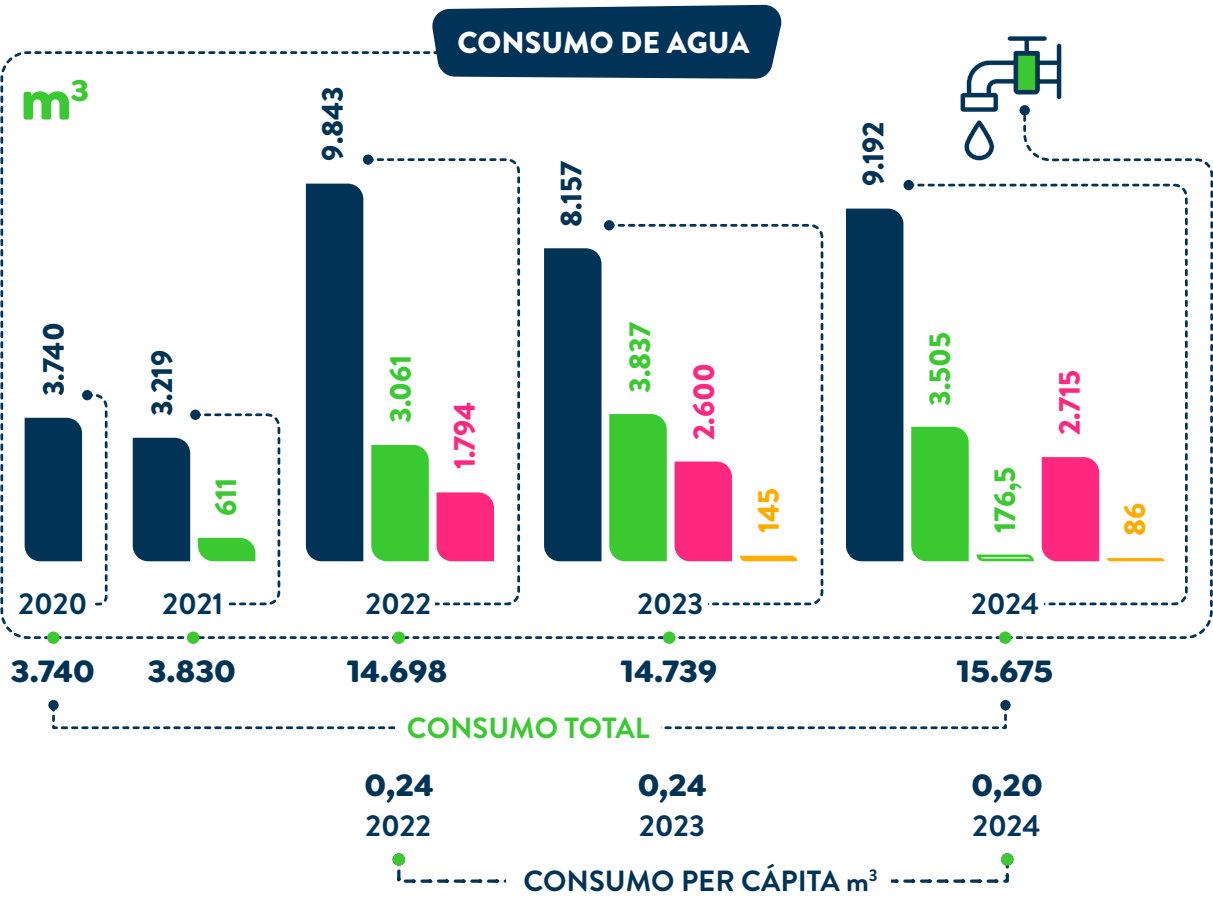
7.2.2.5 AGUA Y EFLUENTES

En el desarrollo cotidiano de sus actividades, el Poli gestiona los aspectos ambientales de consumo de agua y generación de ARD (Aguas Residuales Domésticas). Por ello, cuenta con el programa de *Gestión de la Calidad, Ahorro y Uso Eficiente del Agua* que establece y lleva a cabo acciones para el aseguramiento de la calidad del recurso hídrico, optimizar su consumo y gestionar adecuadamente los vertimientos de ARD en las diferentes actividades.

7.2.2.5.1 CONSUMO DE AGUA

En 2024, el Poli registró un consumo total de agua de 15.675 m³ en sus sedes, y el per cápita institucional fue de 0,20 m³. Esto representó una reducción del 16,7 % en comparación con el año anterior, gracias a dos factores claves:

- Fortalecimiento de la conciencia y responsabilidad frente al ahorro y el uso eficiente del agua a través de estrategias, educación y comunicación.
- Implementación de medidas para optimizar el uso del recurso hídrico, en respuesta a la crisis ambiental y la disminución en la disponibilidad de agua potable en Bogotá.



- CAMPUS, BOGOTÁ
- CITY CAMPUS, BOGOTÁ
- CALLE 84, BOGOTÁ
- LOS COLORES, MEDELLÍN
- CONSULTORIOS DE PSICOLOGÍA, MEDELLÍN



7.2.2.5.2 CALIDAD DEL AGUA PARA CONSUMO HUMANO

El Poli gestionó el aseguramiento de la calidad del agua potable en sus sedes, siguiendo los niveles del IRCA (Índice de Riesgo de la Calidad del Agua) establecidos en la Resolución 2115 de 2007 del Ministerio de la Protección Social y el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

Para lograr este propósito, se realizaron análisis fisicoquímicos y microbiológicos periódicos a través de laboratorios acreditados por el Ideam (Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales), tomando muestras de los tanques de almacenamiento, las cafeterías y las concesiones. Además, se realizó el mantenimiento semestral de los tanques de almacenamiento de agua potable y el periódico a los sistemas de purificación que emplean un proceso de filtrado con carbón activado y esterilización con ozono.

7.2.2.5.3 VERTIDO DE AGUA

Con el fin de minimizar el impacto ambiental y proteger el recurso hídrico, el Poli maneja adecuadamente los vertimientos de ARD (Aguas Residuales Domésticas) y aguas grises generadas.

7.2.2.5.3.1 TRATAMIENTO DE AGUAS LLUVIA Y GRISES

En el City Campus se encuentra instalada una planta de tratamiento que recibe las aguas lluvia y grises provenientes de los lavamanos y las pocetas de limpieza. El sistema de tratamiento está compuesto por las siguientes unidades: bombeo; trampa de grasas; clarificación química; filtración de arena y adsorción con carbón activado; desinfección y deshidratación de lodos por lechos de secado. Una vez tratada, el agua se recircula para ser reutilizada en los sanitarios y en el sistema de riego de los jardines.

7.2.2.5.3.2 TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES DOMÉSTICAS

En el Campus se tiene implementado el Stard (Sistema de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas), que se focaliza en el control de las grasas y los aceites generados por las concesiones de alimentos. Este sistema comprende una serie de trampas; la aplicación de biotratamiento con microorganismos eficientes; el uso de jabones y desengrasantes biodegradables.

Adicionalmente, se realizan constantemente capacitaciones al personal de servicios generales y concesiones, junto con seguimientos e inspecciones periódicas para detectar y corregir falencias en la aplicación de productos y el mantenimiento del Stard.



7.2.2.5.3.3 MONITOREO DE PARÁMETROS FÍSICOQUÍMICOS

Para identificar mejoras en el proceso de tratamiento de las ARD vertidas, el Poli realiza monitoreos periódicos de los parámetros físicoquímicos y microbiológicos según lo establecido en el artículo 8 de la Resolución 0631 de 2015 del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. En el último monitoreo se analizaron dieciséis parámetros, con el apoyo de un laboratorio acreditado por el Ideam, lo que garantiza la confiabilidad y precisión de los resultados. Como resultado de las acciones implementadas en 2024, se gestionaron adecuaciones en las trampas aéreas ubicadas en las concesiones de alimentos, adecuaciones de infraestructura en una de las trampas externas, ajuste en la dosificación de productos de biotratamiento y monitoreo de los niveles de pH.

7.2.2.6 BIODIVERSIDAD

7.2.2.6.1 HÁBITATS PROTEGIDOS Y RESTAURADOS

El Campus del Poli se localiza en la Reserva Forestal Protectora Bosque Oriental de Bogotá, delimitada en el artículo 1 de la Resolución 76 de 1977 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

A través del programa de *Gestión de Áreas Naturales*, la Institución realiza acciones para el cuidado y mantenimiento de las especies de flora y el suelo de los jardines y las áreas naturales de las diferentes sedes, en especial en el Campus, donde se propende por minimizar las posibles afectaciones a la flora y alteración de hábitat, garantizando el cumplimiento de la normatividad ambiental legal vigente.

7.2.2.6.2 RECONOCIMIENTO E INCLUSIÓN EN EL CATÁLOGO DE TECHOS VERDES Y JARDINES VERTICALES 2024

En 2024, el Politécnico Grancolombiano recibió el reconocimiento a Techos Verdes y Jardines Verticales, otorgado por la SDA (Secretaría Distrital de Ambiente), destacando su sede City Campus como uno de los treinta y un proyectos que, por su funcionalidad ecológica, contribuyen positivamente al ecosistema urbano, la mitigación del cambio climático y la calidad de vida de la comunidad. Este reconocimiento incluyó a la sede en el Catálogo de Techos Verdes y Jardines Verticales 2024, reflejando el compromiso de la Institución con la sostenibilidad y el entorno urbano y el desarrollo de espacios más verdes y saludables para la comunidad.



+ +
+ +

7.2.2.6.3 VOLUNTARIADO DE SIEMBRAS EN ÁREAS DE RESTAURACIÓN Y JORNADAS DE RECONOCIMIENTO DEL TERRITORIO

En marzo de 2024, el Poli participó en la sembratón en el barrio El Paraíso, ubicado en los Cerros Orientales de Bogotá, como parte del proyecto *Chapinero Restaurador y Cuidador del Territorio*, liderado por el Fondo de Desarrollo Local de Chapinero. Durante este evento, se sembraron doscientos árboles de diversas especies como Coronó, Hayuelo, Mangle, Amargoso, Cajeto, Cucharo, Cajeto Tinto, Lupino, Mano de Oso, Raque, Duraznillo, Verbesina, Mortiño y Laurel de Cera.



En línea con este proyecto de restauración, la Institución participó en jornadas de reconocimiento del territorio y los ecosistemas, a través de caminatas ecológicas, como la denominada *Descubriendo la belleza oculta de nuestros Cerros Orientales*, realizada en la reserva Umbral Cultural Horizontes, donde se promovió el fortalecimiento y manejo de coberturas vegetales, orientadas a la restauración ecológica.

Estas estrategias son la plataforma para promover a través de los Polivoluntarios Ambientales la recuperación de los ecosistemas aledaños a la Institución.

7.2.2.7 EMISIONES

En el desarrollo normal de sus actividades, el Poli presenta los aspectos ambientales de generación de emisiones atmosféricas y ruido, y contaminación visual, gestionados a través de los Programas de *Gestión de la calidad del aire*, del *Ruido ambiental* y de la *Publicidad exterior visual*; y de *Gestión de la medición, reducción y compensación de GEI (Gases de Efecto Invernadero)*.

A través de estos, se llevan a cabo acciones que garantizan una adecuada calidad de aire, niveles de emisión de ruido y la regulación de la publicidad exterior visual, dando cumplimiento a la normatividad ambiental legal vigente; así como también la cuantificación, reducción y compensación de las emisiones de GEI generadas.

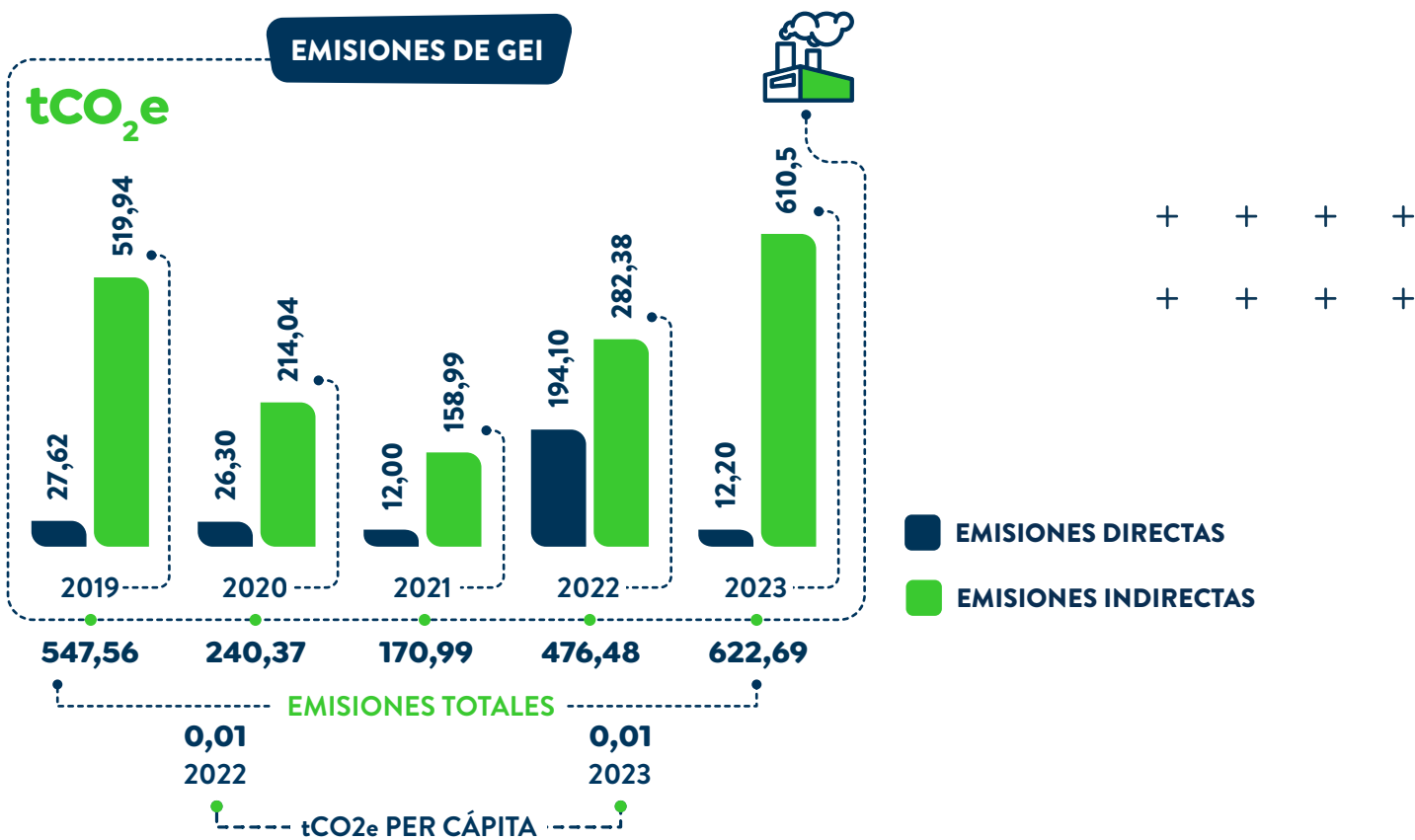
7.2.2.7.1 EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

A continuación, se presenta la cuantificación de GEI generados de manera directa e indirecta por el Poli, que es realizada por CO2Cero siguiendo los lineamientos metodológicos del GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol), lo que garantiza la precisión, consistencia y transparencia en la medición y reporte de las emisiones.



7.2.2.7.1.1 EMISIONES DIRECTAS Y EMISIONES INDIRECTAS DE GEI ASOCIADAS A LA ENERGÍA Y OTRAS EMISIONES INDIRECTAS

Para el inventario de emisiones de GEI de 2023, se amplió el alcance de la medición con la inclusión de la sede Calle 84 y se mejoró la recolección de datos para los tres alcances, incluyendo el transporte de colaboradores y estudiantes. Durante este año, se generaron emisiones de 12,20 tCO₂e (toneladas de CO₂ equivalente) en el alcance uno, 283,63 tCO₂e en el alcance dos y 326,87 tCO₂e en el alcance tres, para un total de 622,69 tCO₂e distribuidas en las sedes así: Campus 437,65 tCO₂e, City Campus 117,40 tCO₂e, Calle 84 10,33 tCO₂e, Los Colores 49,78 tCO₂e y Bienestar Universitario 7,53 tCO₂e. Tanto en 2022 como en 2023, las emisiones generadas representaron un valor de 0,01 tCO₂e per cápita, evidenciando un control estable en la huella de carbono institucional.



7.2.2.7.2 REDUCCIÓN Y NEUTRALIZACIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI

7.2.2.7.2.1 EMISIONES EVITADAS POR DISPOSICIÓN DE RESIDUOS

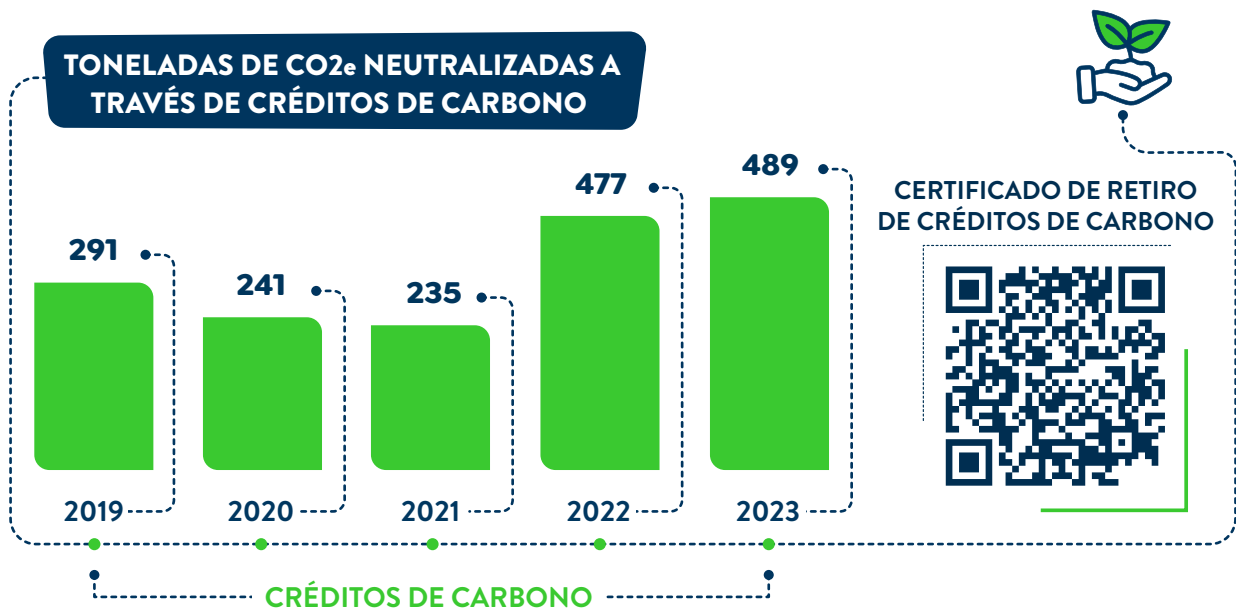
En 2023, el Poli evitó la emisión de 15,68 tCO₂e (toneladas de CO₂ equivalente) gracias al aprovechamiento de 10.711 kg de residuos reutilizables generados en las sedes Campus Principal, City Campus y Los Colores. De este total, 10.395 kg corresponden a Residuos Convencionales y Residuos de Aparatos Eléctricos, y 316 kg son Residuos Peligrosos, los cuales fueron aprovechados y gestionados de manera sostenible.

7.2.2.7.2.2 EMISIONES REDUCIDAS POR ENERGÍAS RENOVABLES

Para 2023, a través de REC (Certificados de Energía Renovable) asociados a Enel Colombia S.A. E.S.P., el Poli adquirió un REC que representa 772.073,4 kWh en total con el serial 0000-0219-0937-2195.631910 hasta el 0000-0219-0937-2967.705809 emitidos por Ecsim del proyecto Guavio. Pasando así de un dato de actividad de 1.641.357,00 KWh a 869.283,00 kWh y de una generación de 283,63 tCO₂e y 150,21 tCO₂e en el alcance 2.

7.2.2.7.3 EMISIONES NEUTRALIZADAS

Teniendo en cuenta esto, se realizó la neutralización de las emisiones restantes a través de la adquisición de 489 créditos de carbono del proyecto *Planeta Agradecido con el Resguardo Indígena CMARI*, seriales COLCX-14-0040-2018-32184 al 32672.



Estos créditos corresponden al proyecto *Planeta agradecido con el resguardo indígena CMARI* (Cuenca Media y Alta del Río Inírida), que tiene una vida útil de 40 años, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2057. Este proyecto incluye actividades REDD+ (*Reducing Emissions from Deforestation and Forest Degradation*), enfocadas en la reducción de emisiones derivadas de la deforestación y la degradación forestal. Ambas acciones consideran como fuente de GEI el dióxido de carbono (CO₂) y abarcan depósitos de carbono, biomasa aérea, biomasa subterránea y carbono orgánico del suelo.

Como parte de su compromiso con la mitigación del cambio climático y el mejoramiento continuo en sostenibilidad, en 2024 el Poli obtuvo el Sello Verde de Verdad® en la categoría Semilla, etiqueta voluntaria otorgada por CO2Cero S.A.S.



7.2.2.8 RESIDUOS

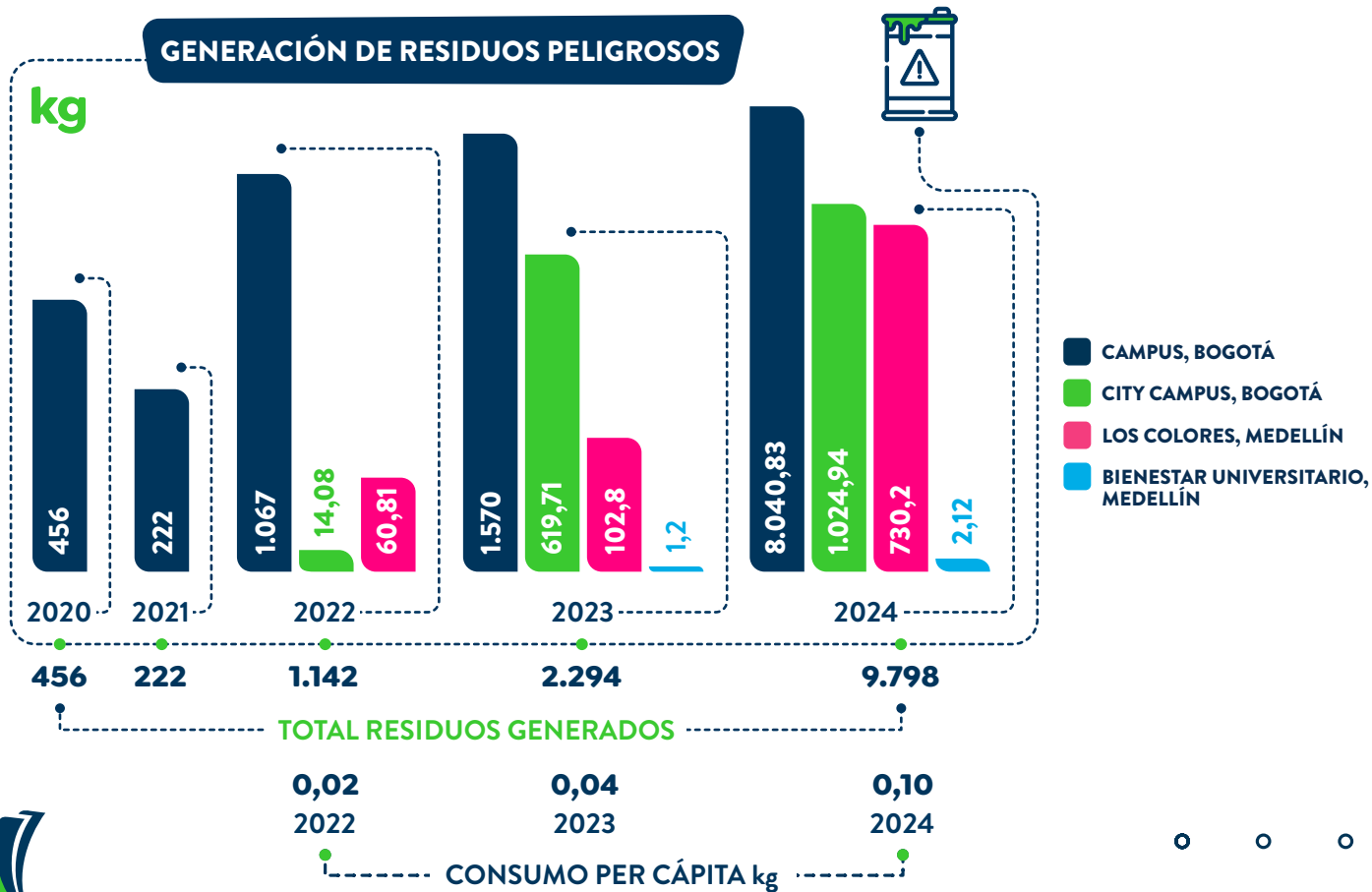
En la ejecución de sus actividades el Poli presenta el aspecto ambiental de generación de residuos, gestionado a través del *Plan de Gestión Integral de Residuos*, que contempla acciones para la gestión de estos en las categorías de aprovechables, orgánicos, no aprovechables y peligrosos, dando cumplimiento a los requisitos legales ambientales vigentes.

A continuación, se presenta la información asociada a la generación de residuos:

7.2.2.8.1 RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS

En 2024, el Poli generó 9.798 kg de residuos peligrosos en sus sedes de Bogotá, Campus y City Campus, y Medellín, Los Colores y Bienestar Universitario, que en conjunto tuvieron una generación de 0,1 kg per cápita, lo que significó un incremento del 150 % en comparación con el año anterior.

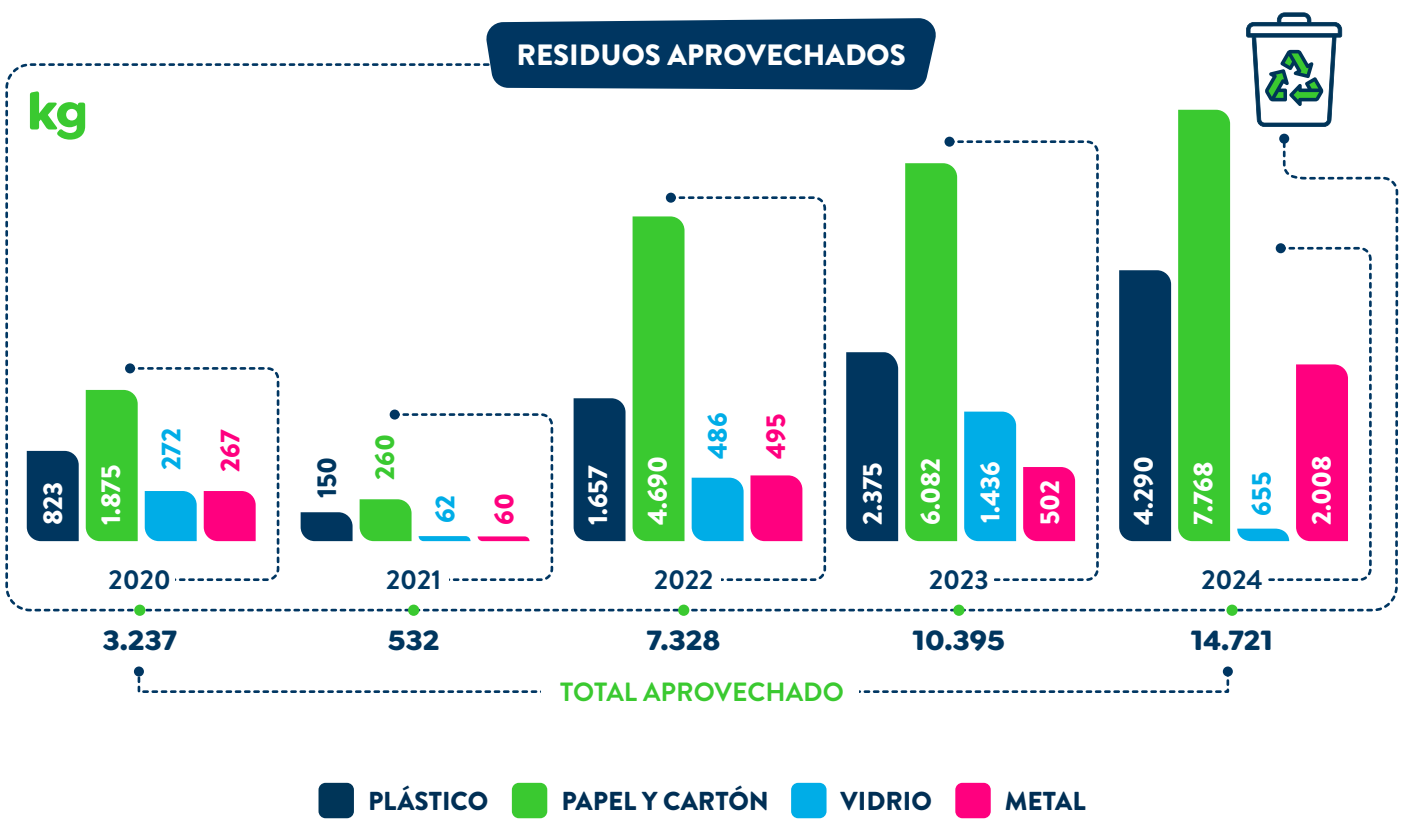
Este aumento se debió a la continuación de las adecuaciones y la actualización de la infraestructura tecnológica en las sedes, que implicó la disposición de equipos eléctricos y electrónicos al final de su vida útil. Del total de residuos peligrosos generados, 7.530,93 kg correspondieron a luminarias y RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) que fueron gestionados de manera ambientalmente responsable y reincorporados en cadenas de procesos productivos, contribuyendo así a la economía circular.



7.2.2.8.2 RESIDUOS APROVECHADOS

En 2024, el Poli alcanzó un aprovechamiento de 14.721 kg de residuos sólidos, lo que representó un incremento del 41,6 % respecto al año anterior. Este avance fue posible gracias a:

- La incorporación de la sede Consultorios de Psicología en Medellín, fortaleciendo la gestión integral de residuos en la Institución.
- Estrategias de educación y comunicación para fomentar la correcta separación en la fuente.
- La eficiente gestión de ASOCHAPINERO en Bogotá y ASEMAR en Medellín en la recolección y reclasificación de residuos.
- La integración de la iniciativa *Tapitas X Patitas* en las estrategias de aprovechamiento.



7.2.2.8.2.1 TAPITAS X PATITAS

En 2024, el Poli implementó la iniciativa *Tapitas X Patitas®* de la Fundación La Casa del Perro Verde, para recolectar tapas plásticas con el fin de reducir residuos y apoyar el rescate de animales en situación de calle. La comunidad universitaria participó activamente depositando tapas en contenedores ubicados en las cafeterías del Campus Principal y el City Campus, logrando recolectar 63,2 kg. Esta acción no solo contribuyó a la disminución de la contaminación ambiental, sino que también generó recursos para una causa social significativa.



7.2.2.9 CULTURA DE PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL AMBIENTE. EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL.

Bajo el eslogan *Empieza a actuar en el presente* y el *#TransformaElFuturo*, el Poli impulsa estrategias de educación y comunicación ambiental promoviendo la apropiación de conocimientos y habilidades para la protección del ambiente, el uso sostenible de los recursos naturales, la preservación de la biodiversidad y los ecosistemas en toda la comunidad universitaria y grupos de interés. En 2024, estas acciones lograron un incremento del 47,5 % en la participación en eventos de educación y voluntariado ambiental, alcanzando 2.575 registros en setenta y siete eventos, lo que representó un crecimiento del 32,5 %.

Empieza a actuar en el presente y #TransformaElFuturo tiene como objetivo hacer un llamado y concienciar a estudiantes, profesores, administrativos y a la comunidad en general sobre la importancia de empezar a actuar hoy, y de cómo todas las pequeñas buenas acciones que las personas realizan en su presente cotidiano tienen un impacto positivo en el ambiente, transformado así el futuro para lograr un mundo sostenible.



7.2.2.9.1 YO SOY POLIVOLUNTARIO AMBIENTAL

La estrategia *Yo soy Polivoluntario ambiental* busca fomentar la conciencia y el compromiso de la comunidad Poli frente a la conservación y protección del ambiente, a través de actividades de voluntariado como la conservación de la biodiversidad, la educación ambiental, la gestión de residuos sólidos y la siembra de árboles, entre otras.



7.2.2.9.1.1 RECONOCIMIENTO AL VOLUNTARIADO AMBIENTAL 2024 POR PARTE DE LA SDA

En 2024, el Poli recibió el reconocimiento al Voluntariado Ambiental 2024, otorgado por la Secretaría Distrital de Ambiente, destacando la estrategia *Yo soy Polivoluntario ambiental* como un testimonio del compromiso de estudiantes, graduados, profesores y administrativos con la conservación y protección del ambiente.



7.2.2.9.2 EL POLI EN LA COP16: POR UN MUNDO MÁS BIODIVERSO, MÁS POLI

Colombia, hogar de aproximadamente el 10 % de la biodiversidad mundial, fue sede de la COP 16 en Cali. Un evento clave sobre biodiversidad que reunió a líderes globales para debatir estrategias de conservación, protección de ecosistemas y uso sostenible de la biodiversidad. En este contexto, el Poli reafirmó su compromiso con el ambiente y la sostenibilidad a través del concepto *Por un mundo más biodiverso, más Poli*, impulsando proyectos e iniciativas con impacto real en el planeta.



Desde Cali, Bogotá, Medellín y en todos los rincones del país de manera virtual, el Poli participó activamente mediante:

- Tres ponencias académicas en el VIII Congreso Iberoamericano de Educación Ambiental (evento PreCOP).
- Presentación de proyectos académicos y actividades pedagógicas en la Zona Verde de la COP 16.
- Cuatro ponencias en el circuito académico de la COP 16 en Cali.
- Organización del foro Biodiversidad, Educación Ambiental y Economía Circular para Ciudades Sostenibles en Cali.
- Ocho Charlas Poliambientales en Bogotá, Medellín y virtualmente.
- Cuatro recorridos por ecosistemas en Bogotá y Medellín.
- Setenta y siete nuevos líderes Polisostenibles certificados por la Secretaría Distrital de Ambiente.

7.2.2.9.3 COMUNICACIÓN AMBIENTAL

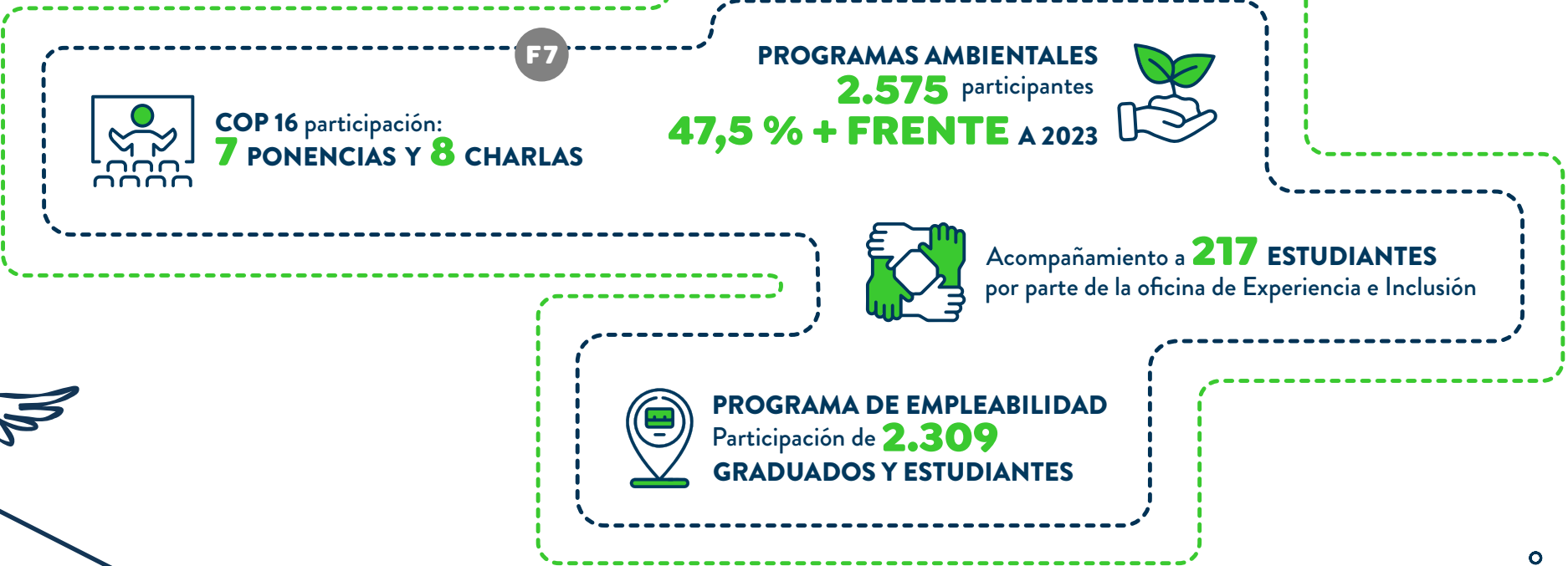
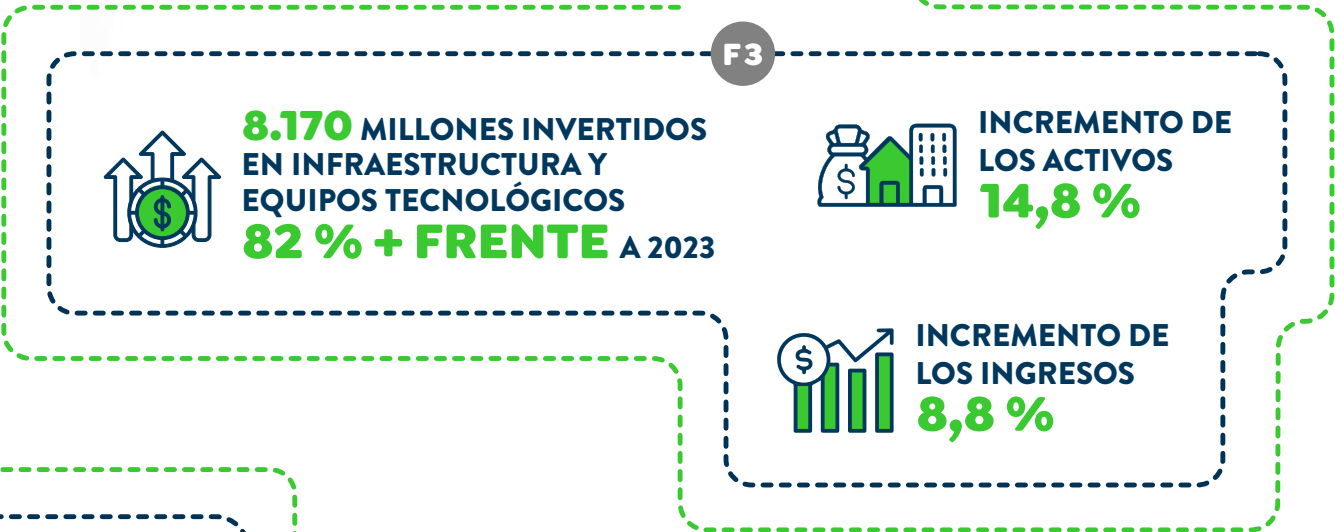
A través de los diferentes canales de comunicación, el Poli en 2024 realizó treinta y cinco campañas de comunicación ambiental, enfocadas en generar conciencia sobre el uso sostenible de los recursos naturales, la preservación de la biodiversidad y los ecosistemas, así como en la celebración y conmemoración de fechas de importancia ambiental.



OBJETIVO ESTRATÉGICO:
CONTRIBUIR A LA INCLUSIÓN, LA PROYECCIÓN SOCIAL Y EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE



OBJETIVO ESTRATÉGICO:
PROMOVER UNA CULTURA DE OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS COMO APALANCADOR DE LA ESTRATEGIA



- Factor 3**
● Desarrollo, Gestión y Sostenibilidad Institucional **F3**
- Factor 7**
● Impacto social **F7**
- Factor 9**
● Bienestar institucional **F9**
- Factor 11**
● Comunidad de estudiantes **F11**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

FACTORES Y CARACTERÍSTICAS POR EVALUAR PARA LA AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN EN ALTA CALIDAD INSTITUCIONAL (CESU. 2022) ABORDADOS EN EL INFORME

ACERCA DEL INFORME

ACERCA DEL INFORME

FACTORES

2. Gobierno institucional y transparencia

CARACTERÍSTICA

6. Rendición de cuentas

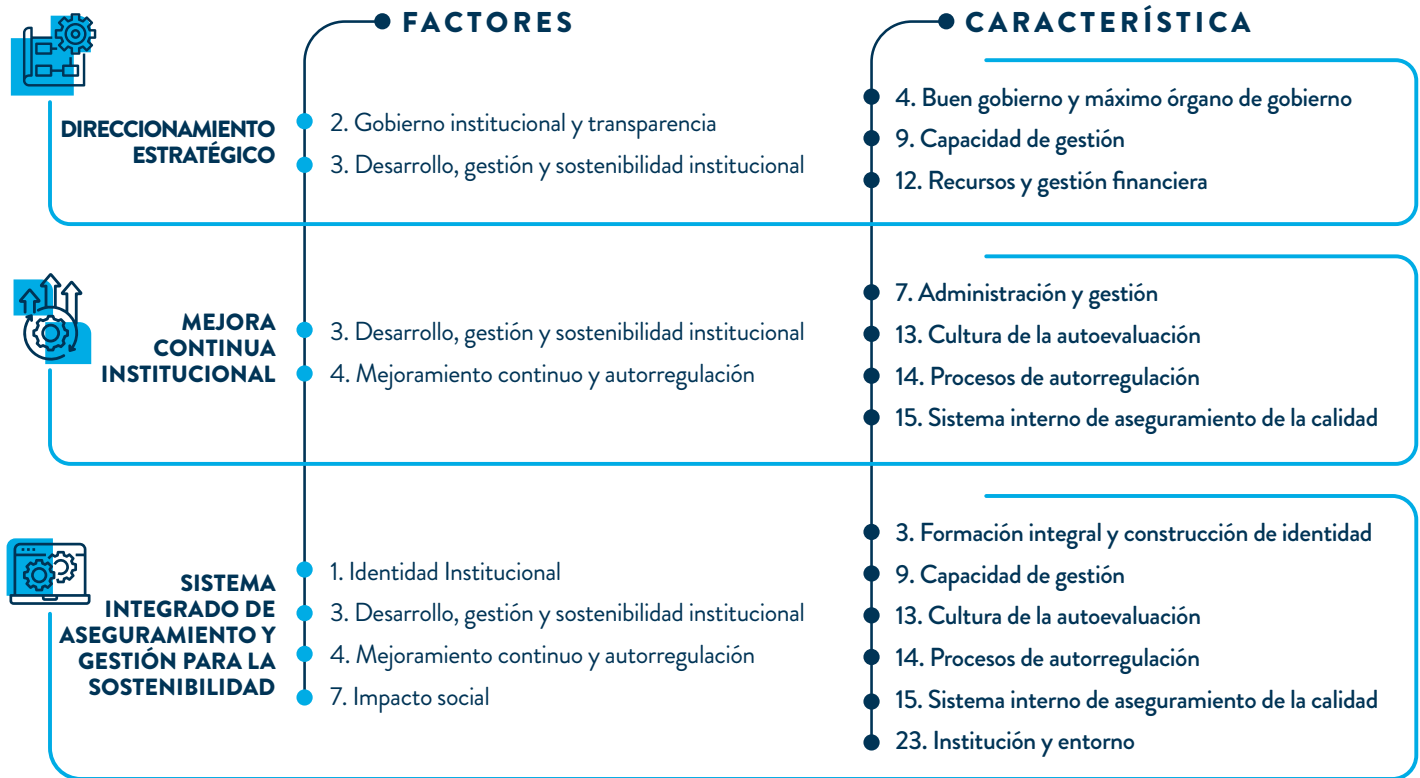
1 IDENTIDAD INSTITUCIONAL

| | FACTORES | CARACTERÍSTICA |
|--|--|---|
| HISTORIA DEL POLI | 1. Identidad institucional | 1. Coherencia y pertinencia de la misión |
| ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL | 2. Gobierno institucional y transparencia
3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno
9. Capacidad de gestión |
| ÓRGANOS DE GOBIERNO | 2. Gobierno institucional y transparencia
3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno
9. Capacidad de gestión |
| ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL | 2. Gobierno institucional y transparencia
10. Comunidad de profesores
11. Comunidad de estudiantes
12. Comunidad de egresados | 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno
28. Derechos y deberes de los profesores
33. Derechos y deberes de los estudiantes
38. Relación de los egresados con la Institución |
| GRUPOS DE INTERÉS | 2. Gobierno institucional y transparencia | 5. Relación con grupos de interés |
| ESTRUCTURA ACADÉMICA - ADMINISTRATIVA | 2. Gobierno institucional y transparencia
3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | 4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno
7. Administración y gestión
9. Capacidad de gestión |

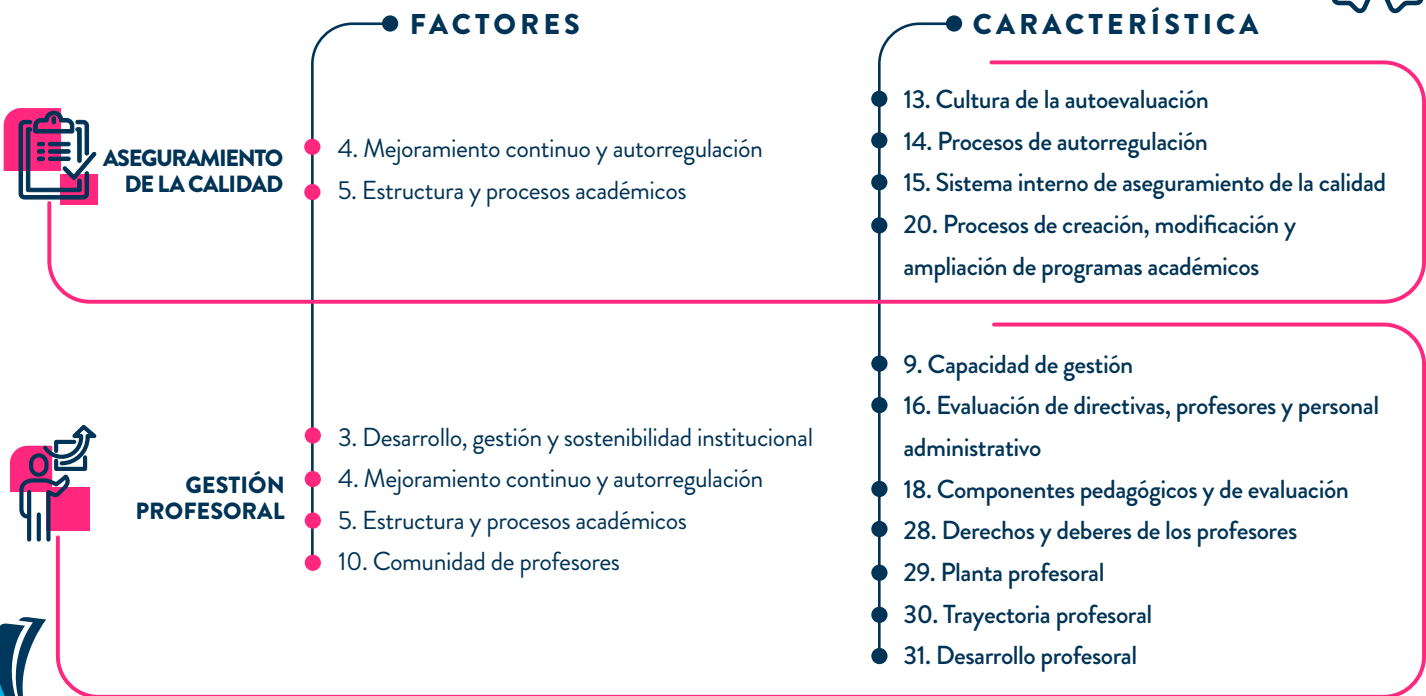
| | FACTORES | CARACTERÍSTICA |
|-------------------------|---|---|
| ESTRUCTURA POR PROCESOS | 3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | 7. Administración y gestión
9. Capacidad de gestión |
| PEI | 1. Identidad institucional
5. Estructura y procesos académicos
6. Aportes de la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico y la creación al entorno | 1. Coherencia y pertinencia de la misión
2. Orientación y estrategias del proyecto educativo institucional
3. Formación integral y construcción de identidad
19. Componente de interacción y relevancia social
21. Formación para la investigación, creación e innovación |
| FACULTADES Y ESCUELAS | 2. Gobierno institucional y transparencia
3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional
4. Mejoramiento continuo y autorregulación
5. Estructura y procesos académicos | 4. Buen Gobierno y Máximo Órgano de Gobierno
9. Capacidad de gestión
14. Procesos de autorregulación
17. Componentes formativos
18. Componentes pedagógicos y de evaluación
19. Componente de interacción y relevancia social |



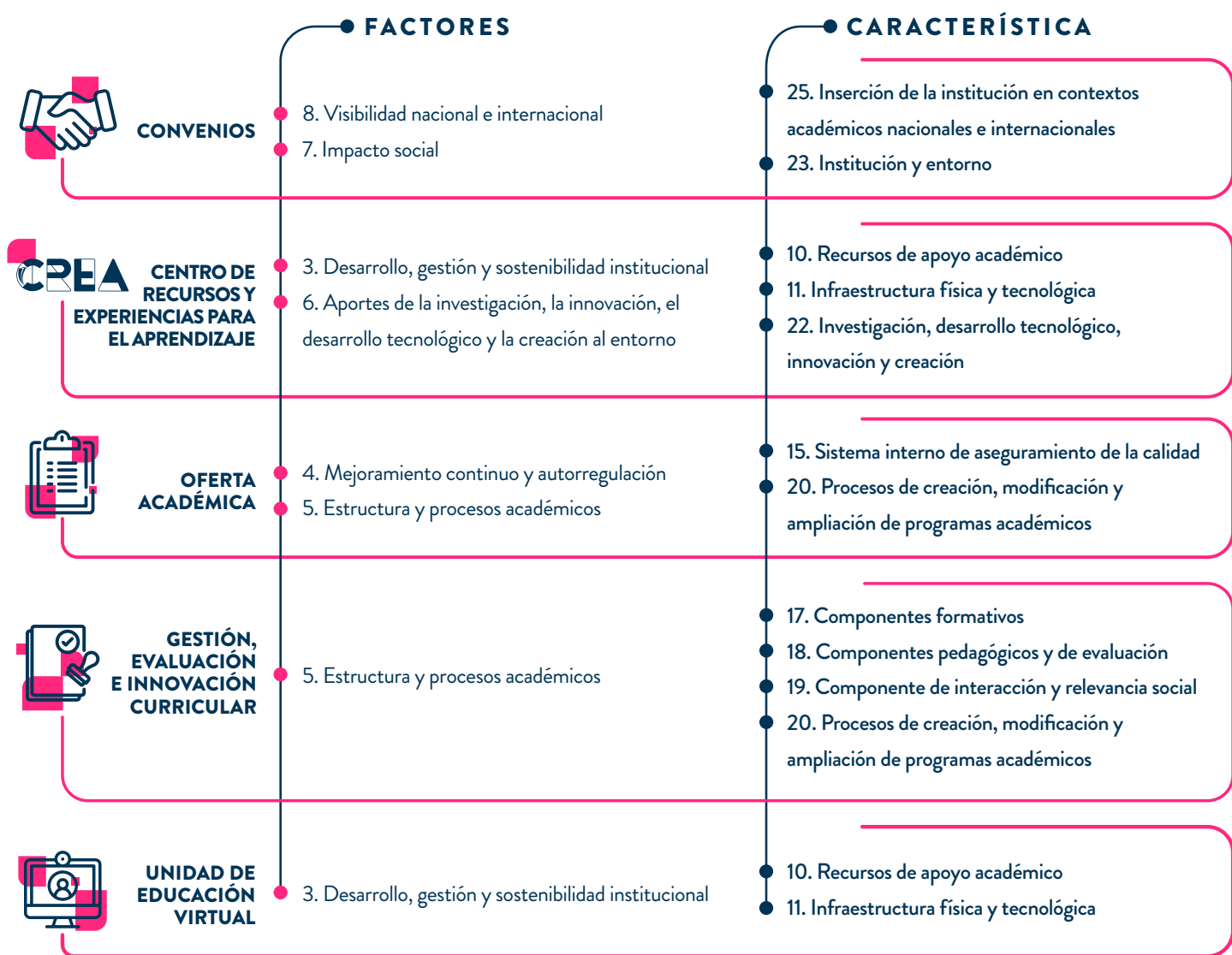
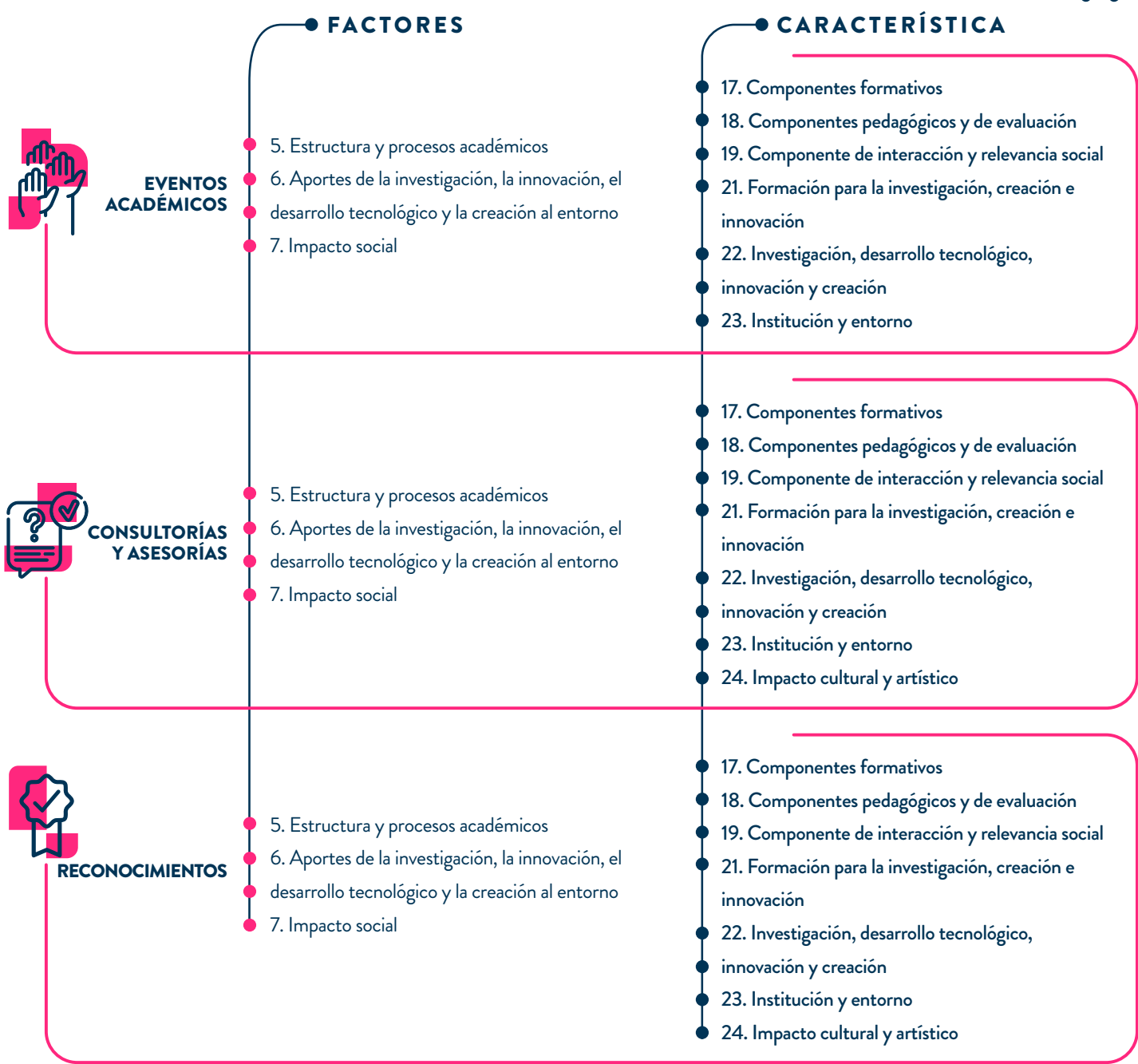
IDENTIDAD INSTITUCIONAL

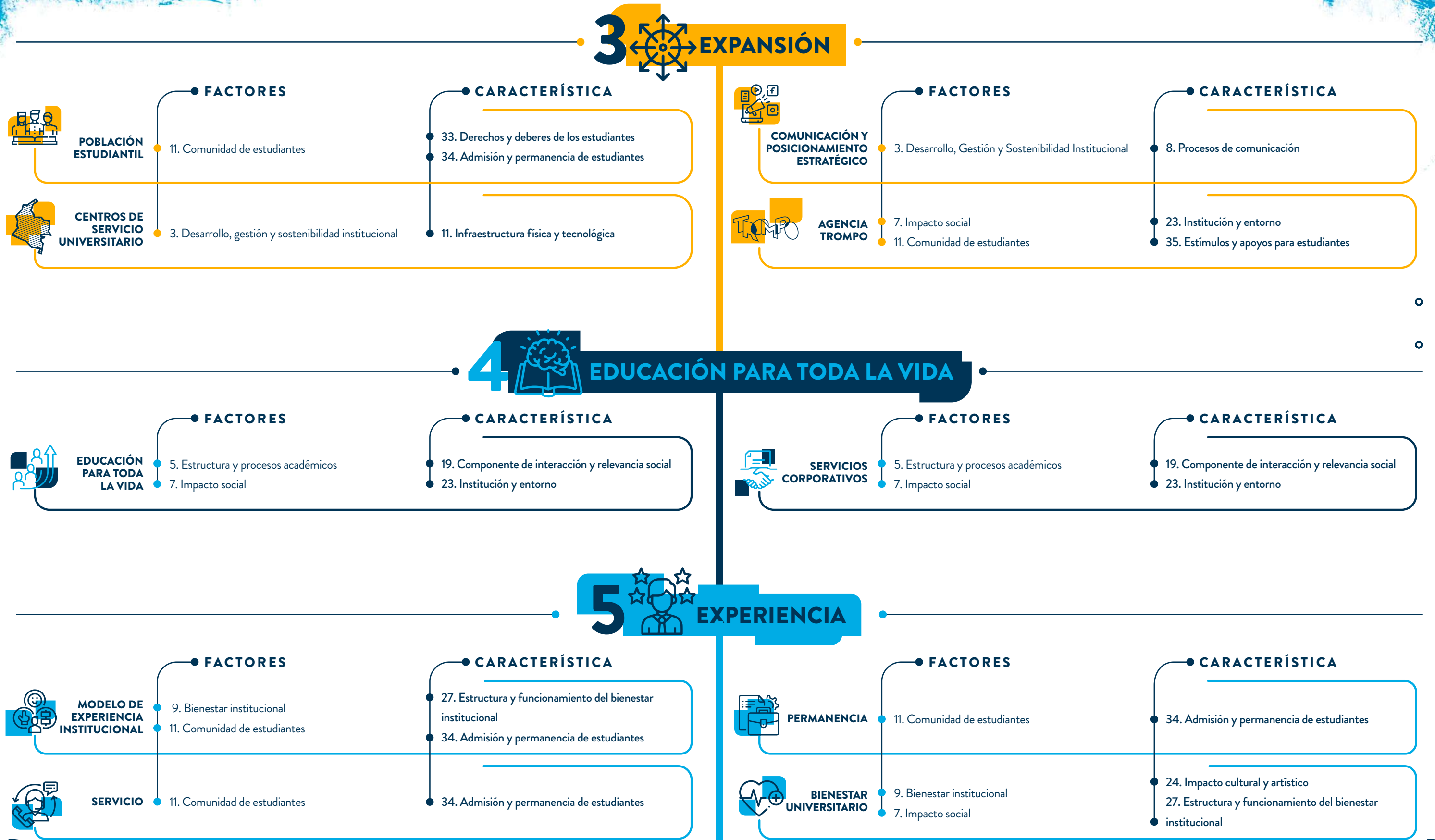


CALIDAD



2 CALIDAD





6

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

| | FACTORES | CARACTERÍSTICA |
|--|---|--|
|  <div>GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</div> | <ul style="list-style-type: none">3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional4. Mejoramiento continuo y autorregulación9. Bienestar institucional | <ul style="list-style-type: none">7. Administración y gestión14. Procesos de autorregulación16. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional |
|  <div>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</div> | <ul style="list-style-type: none">4. Mejoramiento continuo y autorregulación9. Bienestar institucional | <ul style="list-style-type: none">14. Procesos de autorregulación27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional |
|  <div>GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DIGITAL</div> | <ul style="list-style-type: none">3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad | <ul style="list-style-type: none">10. Recursos de apoyo académico11. Infraestructura física y tecnológica |
|  <div>FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN</div> | <ul style="list-style-type: none">2. Gobierno institucional y transparencia3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | <ul style="list-style-type: none">4. Buen gobierno y máximo órgano de gobierno12. Recursos y gestión financiera |

| | FACTORES | CARACTERÍSTICA |
|--|--|--|
|  <div>GESTIÓN DE LA CALIDAD</div> | <ul style="list-style-type: none">3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional4. Mejoramiento continuo y autorregulación | <ul style="list-style-type: none">7. Administración y gestión13. Cultura de la autoevaluación |
|  <div>GESTIÓN DEL RIESGO</div> | <ul style="list-style-type: none">3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional4. Mejoramiento continuo y autorregulación | <ul style="list-style-type: none">7. Administración y gestión13. Cultura de la autoevaluación |
|  <div>GESTIÓN DE AUDITORÍA INTERNA</div> | <ul style="list-style-type: none">4. Mejoramiento continuo y autorregulación | <ul style="list-style-type: none">13. Cultura de la autoevaluación14. Procesos de autorregulación |
|  <div>DATOS Y ANALÍTICA</div> | <ul style="list-style-type: none">2. Gobierno institucional y transparencia3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | <ul style="list-style-type: none">6. Rendición de cuentas9. Capacidad de gestión |
|  <div>GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA</div> | <ul style="list-style-type: none">3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | <ul style="list-style-type: none">10. Recursos de apoyo académico11. Infraestructura física y tecnológica |



+ + + +
+ + + +
+ + + +
+ + + +

o o o o o
o o o o o

+



SOSTENIBILIDAD

FACTORES

CARACTERÍSTICA

| | | |
|--|--|---|
|  DESEMPEÑO ECONÓMICO
GESTIÓN FINANCIERA | <ul style="list-style-type: none">3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional11. Comunidad de estudiantes | <ul style="list-style-type: none">12. Recursos y gestión financiera35. Estímulos y apoyos para estudiantes |
|  GESTIÓN DE ABASTECIMIENTO | <ul style="list-style-type: none">3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional | <ul style="list-style-type: none">10. Recursos de apoyo académico |
|  DESEMPEÑO SOCIAL
GESTIÓN DE GRADUADOS | <ul style="list-style-type: none">1. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional12. Comunidad de egresados | <ul style="list-style-type: none">3. Formación integral y construcción de identidad36. Seguimiento a egresados37. Egresados y programas académicos38. Relación de los egresados con la Institución |
|  DESEMPEÑO SOCIAL
PRÁCTICAS | <ul style="list-style-type: none">7. Impacto social11. Comunidad de estudiantes | <ul style="list-style-type: none">23. Institución y entorno35. Estímulos y apoyos para estudiantes |
|  DESEMPEÑO SOCIAL
MONITORÍAS | <ul style="list-style-type: none">7. Impacto social11. Comunidad de estudiantes | <ul style="list-style-type: none">23. Institución y entorno35. Estímulos y apoyos para estudiantes |



FACTORES

CARACTERÍSTICA

| | | |
|--|--|---|
|  DESEMPEÑO SOCIAL
EMPRENDIMIENTO | <ul style="list-style-type: none">12. Comunidad de egresados | <ul style="list-style-type: none">36. Seguimiento a egresados38. Relación de los egresados con la Institución |
|  DESEMPEÑO SOCIAL
HUELLA GRANCOLOMBIANA | <ul style="list-style-type: none">1. Identidad institucional7. Impacto social11. Comunidad de estudiantes | <ul style="list-style-type: none">1. Coherencia y pertinencia de la misión23. Institución y entorno35. Estímulos y apoyos para estudiantes |
|  INCLUSIÓN | <ul style="list-style-type: none">3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional9. Bienestar institucional11. Comunidad de estudiantes | <ul style="list-style-type: none">11. Infraestructura física y tecnológica27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional33. Derechos y deberes de los estudiantes |
|  DESEMPEÑO AMBIENTAL | <ul style="list-style-type: none">1. Identidad institucional3. Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional9. Bienestar institucional11. Comunidad de estudiantes | <ul style="list-style-type: none">1. Coherencia y pertinencia de la misión3. Formación integral y construcción de identidad11. Infraestructura física y tecnológica27. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional33. Derechos y deberes de los estudiantes |



ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Declaración de uso

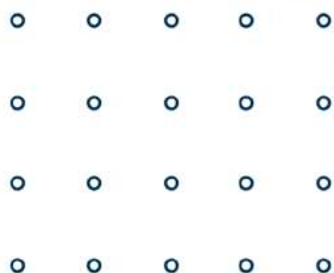
El Politécnico Grancolombiano ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, utilizando como referencia los Estándares GRI

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | UBICACIÓN |
|-----------------------------------|---|----------------------|
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | 2-1 Detalles organizacionales | 14 - 35 |
| | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 7 |
| | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 14 - 35 |
| | 2-7 Empleados | 155 - 157 |
| | 2-9 Estructura de gobernanza y composición | 16 - 19 |
| | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 16 - 19 |
| | 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno | 16 - 19 |
| | 2-15 Conflictos de interés | 16 - 17 |
| | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 6 - 7, 32 - 35 |
| | 2-23 Compromisos y políticas | 16 - 17, 22, 32 - 35 |
| | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 18 |
| GRI 3: Temas Materiales | 3-2 Lista de temas materiales | 8 - 13 |
| GRI 201: Desempeño económico 2016 | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 195 - 197 |
| GRI 207: Fiscalidad 2019 | 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | 187 - 190 |
| GRI 302: Energía 2016 | 302-1 Consumo de energía dentro de la organización | 220 - 221 |
| | 302-3 Intensidad energética | 220 |
| GRI 303: Agua y efluentes 2018 | 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua | 221, 223 - 224 |
| | 303-5 Consumo de agua | 221 - 222 |
| GRI 304: Biodiversidad 2016 | 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | 224 |
| | 304-3 Hábitats protegidos o restaurados | 224 - 225 |

| ESTÁNDAR GRI | CONTENIDO | UBICACIÓN |
|--|---|-----------|
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 225 - 226 |
| | 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | 225 - 226 |
| | 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 225 - 226 |
| | 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI | 226 |
| | 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | 226 - 227 |
| GRI 306: Residuos 2020 | 306-3 Residuos generados | 205 - 207 |
| 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016 | 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales | 197 |
| GRI 401: Empleo 2016 | 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 158, 162 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 196 |
| | 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 169 |
| | 403-3 Servicios de salud en el trabajo | 169 |
| | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 170 |
| | 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 170 - 172 |
| | 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores | 170 - 172 |
| | 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales | 172 |
| | 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 169 |
| | 403-9 Lesiones por accidente laboral | 173 |
| | 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales | 173 |
| GRI 404: Formación y educación 2016 | 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | 166 - 168 |
| | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera | 166 |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 157 |



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024



**SOMOS DIFERENTES,
SOMOS POLI.
SOMOS PAÍS.**

POLI.EDU.CO

-  /poligran
-  /poligran
-  /poligrancol
-  /school/poligran
-  /politecnicograncolom