UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

INFORME DE GESTIÓN

DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN, PERMANENCIA Y ÉXITO ESTUDIANTIL

"La Universidad que juntos transformamos"

Luz Ángela Díaz
Directora

Siempre Nueva, Siempre Antigua, Siempre Humana · Cerca para que llegues lejos

Octubre de 2024 – octubre de 2026







1. Contexto y presentación

La Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil - DEPE -, es una dirección adscrita a la Vicerrectoría Académica. Está compuesta por dos jefaturas y tres coordinaciones que reúne un equipo de 23 personas. La Jefatura de Evaluación para el Éxito Estudiantil tiene a su cargo la evaluación y analítica de la información para la toma de decisiones. La Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil gestiona el éxito estudiantil en las unidades académicas a través del rol del Gestor de éxito académico. La Coordinación de Experiencia Académica Estudiantil reconoce la normativa como la base de la experiencia en la universidad y articula estrategias para garantizarla durante el proceso formativo. La Coordinación de Empleabilidad e Inserción Laboral que impulsa la preparación e interacción de los estudiantes con el entorno laboral creando planes de carrera para alcanzar un perfil de egreso diferencial. Y, la Coordinación de Egresados que lidera el relacionamiento con esta población a través de su ciclo de vida, reconociendo expectativas, segmentando la interacción según sus intereses y proyecciones y midiendo su impacto en los distintos campos del conocimiento.

El desarrollo de la misión se materializa a través del siguiente modelo que vincula los momentos del proceso formativo y se extiende al egreso efectivo y diferencial.



A partir de este contexto, el informe a continuación compila el estado inicial de cada área de la dirección y sus líneas de trabajo desde en el año 2024, su desarrollo, gestión y resultados en los años 2025 y 2026, y la proyección a corto plazo, identificando retos y desafíos.

2. Gestión por áreas y líneas de trabajo (2024–2026)

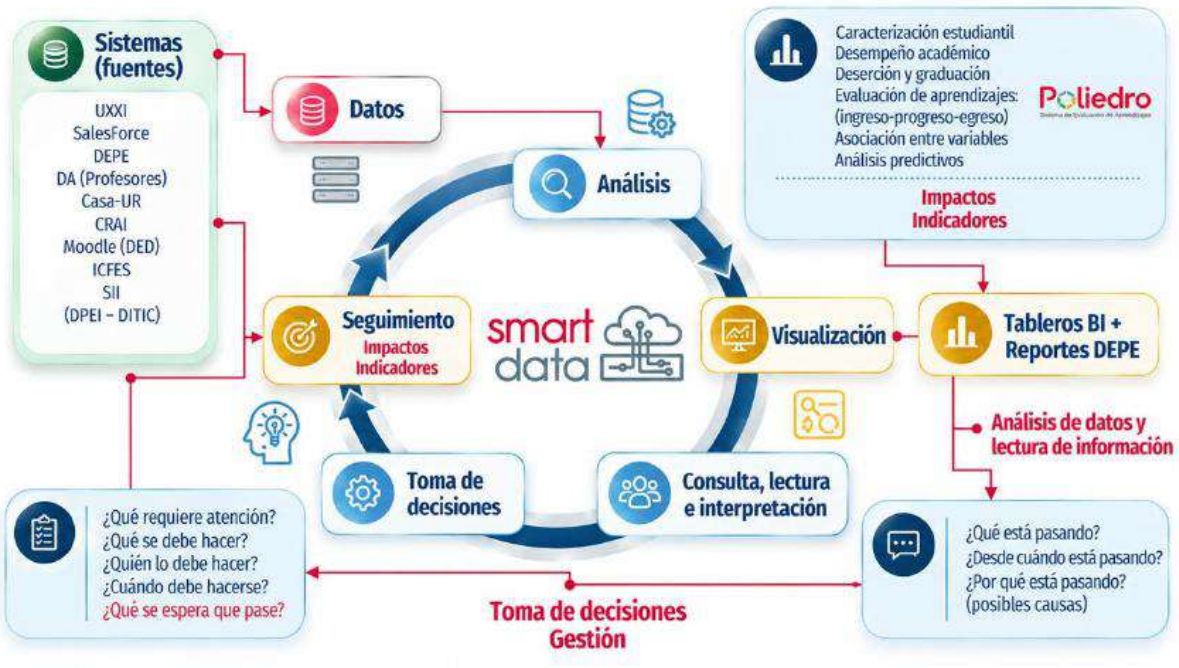
2.1. Jefatura de Evaluación para el Éxito Estudiantil

A continuación, se presentan cada una de las líneas de trabajo de la jefatura, describiendo en cada una su aparición y transformación en el tiempo.

Analítica académica e institucional

1. Estado a finales de 2024

Smart Data constituía la principal plataforma de analítica académica. Integraba fuentes de datos institucionales y permitía producir información sobre caracterización estudiantil, permanencia, desempeño académico, Saber Pro y evidencias de valor agregado. Cerca de 30 tableros BI consolidaban indicadores estratégicos de evaluación, permanencia y experiencia estudiantil desde 2009. La siguiente figura representa el modelo general de analítica académica, Smart Data.



2. Gestión 2025–2026

Entre 2025 y 2026 Smart Data se fortaleció mediante la integración de información desde sistemas fuente y la consolidación de 35 tableros BI con datos históricos desde 2009. Los

tableros incorporaron indicadores estratégicos de evaluación, permanencia y experiencia estudiantil y se utilizaron como insumo para unidades académicas y centrales.

Además, se dio respuesta a demanda, a procesos de analítica de otras unidades. Se adelantó un análisis de caracterización de colegios que aportan estudiantes nuevos a programas de pregrado de la Universidad (2015-2025), para la Sindicatura, la Dirección de Marketing y la Decanatura del Medio Universitario, como insumo para el diseño de nuevas acciones de atracción y vinculación de estudiantes de pregrado. Se hizo la caracterización de estudiantes pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes (2019-2025), para la Vicerrectoría, la Sindicatura, la Dirección Financiera y el programa UR Intercultural; a partir de ellos, se tomaron decisiones frente a los apoyos financieros otorgados por la Universidad a estudiantes pertenecientes a grupos étnicos.

Por otro lado, se realizó un análisis de retiros, reprobaciones y notas aprobatorias de asignaturas (2020-2024), para la Vicerrectoría, la Dirección Académica y la Dirección de Registro y Control Académico, que aportó a la decisión sobre la semana máxima de retiro de asignaturas, y a la identificación de docentes que podrían recibir acompañamiento por parte de la Dirección Académica. También se realizó un análisis de becas 2020-2024, utilizado para contextualizar el sistema de clasificación de la nueva política de becas. Se elaboró un reporte de caracterización de la población activa de la Facultad de Jurisprudencia, incluyendo colegios de origen, para la Sindicatura y la Facultad.

Se creó un tablero BI que integró resultados de apreciación de la docencia, desarrollo profesoral, retiros y reprobaciones de asignaturas, junto con la Dirección Académica, y se desarrolló la plataforma de registro de acompañamientos individuales de los Gestores de Éxito Académico (GEA), como componente del Sistema de Información para la Gestión del Éxito Estudiantil - SIGEA.

Con el ingreso de la Coordinación de Egresados a la DEPE, entre 2025 y 2026 se acompañó a la unidad en su integración a la Dirección para cumplir con el mandato dado desde la alta dirección frente a la actualización de las bases de información de egresados de la Universidad. Desde la Jefatura se asesoró la reorganización y curaduría de las bases de egresados para focalizar acciones de actualización de datos de contacto y vinculación. Se adelantó un proceso de limpieza de datos, completitud y mejora de la confiabilidad general de la información. La base curada permitió realizar análisis de segmentación y de contactabilidad de egresados, y llevó al desarrollo de un Tablero BI de egresados de pregrado y posgrado de la Universidad.

En general, en este periodo se ha profundizado en la utilización de la analítica para apoyar decisiones y evaluar fenómenos institucionales. Así, se fortaleció la utilización de indicadores y modelos analíticos como insumo para decisiones relacionadas con permanencia, aprendizaje y experiencia estudiantil.

3. Estado actual a finales de 2026

Existe una infraestructura de integración, indicadores y tableros que ha operado durante varios años y que se utiliza para responder necesidades recurrentes de la institución. El desafío ya no es demostrar que la capacidad funciona, sino asegurar su sostenibilidad, actualización y evolución.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

El desafío consiste en fortalecer la disponibilidad, integración y actualización de la información académica e institucional, dado que actualmente se identifican fuentes de datos no integradas y se requiere avanzar hacia una gobernanza transversal de datos que permita una gestión más articulada de la información.

Evaluación de aprendizajes y competencias, Poliedro

1. Estado a finales de 2024

Al cierre de 2024 se había desplegado el Sistema de Evaluación de Aprendizajes, Poliedro, en la mayoría de los programas de pregrado y se había iniciado su extensión hacia posgrados. Las pruebas SER constituían el principal componente de evaluación disciplinar, complementadas por las estrategias asociadas a Saber Pro. Por su parte las pruebas SER diagnósticas en lectoescritura, pensamiento numérico, inglés y competencias informacionales y digitales se habían aplicado a más de 12000 estudiantes de primer semestre de pregrado desde 2018. La siguiente figura muestra el modelo general de Poliedro.



2. Gestión 2025–2026

Poliedro mantuvo su despliegue institucional y se consolidó como el Sistema de Evaluación de Aprendizajes de la UR. En 2025, se trabajaron las pruebas SER con todas las unidades académicas; cada unidad se encontraba en una fase particular de diseño, construcción y aplicación de instrumentos o generación de resultados en Tableros BI. En posgrados se ajustó y

aplicó la prueba NOVA GSB a estudiantes nuevos y se adelantó la revisión teórico-conceptual y metodológica de modelos de evaluación del aprendizaje para estos programas. También se validaron, aplicaron y generaron resultados de instrumentos para estudiantes nuevos de posgrado en gestión del tiempo, métodos de estudio, adaptación al cambio y estrés académico; estos resultados fueron utilizados para la caracterización y el acompañamiento de esta población. Adicionalmente, la Jefatura participó en el diseño del modelo de competencias para la empleabilidad y la ciudadanía global de la DEPE, aportando a su definición operacional y a su medición, lo que sirvió de base para el diseño de la prueba NOVA GSB.

En 2026 se amplió el alcance de la medición. A corte de 2026-1 se contaba con 14 pruebas SER activas. La dinámica de las nuevas unidades académicas llevó además a replantear la evaluación en algunos programas. Las pruebas SER+ fueron aplicadas a 585 estudiantes y SER MEJOR a 236, para un total de 821 estudiantes evaluados. Las pruebas SER diagnósticas se aplicaron a más de 2.400 estudiantes entre 2025 y 2026 y alcanzaron una participación del 86 % de los estudiantes nuevos.

Para la evaluación de competencias digitales se optimizaron cuatro instrumentos y se realizó la primera aplicación a estudiantes en proceso de egreso: de los 1.813 estudiantes que respondieron la prueba, 1.193 correspondieron a estudiantes de nuevo ingreso y 620 a estudiantes en proceso de egreso.

En Saber Pro, se gestionó la inscripción de 1330 estudiantes; 1236 (93 %) fueron vinculados al curso preparatorio. En cuanto a los resultados globales en la prueba, el promedio institucional fue de 180 puntos en 2025, que ubicó a la Universidad en el sexto lugar a nivel nacional. Aunque representó una disminución de tres puntos frente a 2024, el resultado fue superior al de tres de los cuatro años anteriores y se mantuvo por encima del promedio nacional, tanto en el puntaje global como en las cinco competencias evaluadas.

Adicionalmente, se reestructuró el modelo de evaluación NOVA para Becas Mérito para programas de pregrado, diseñado con participación de las unidades académicas para responder a las particularidades de cada programa. A la fecha se han evaluado 1.045 estudiantes: 208 para ingreso en 2026-2 y 837 para 2027-1.

3. Estado actual a finales de 2026

La Universidad cuenta con un sistema institucional, instrumentos activos y mecanismos de aplicación y seguimiento que ya forman parte de la operación académica. En 2026 la existencia de 14 pruebas SER activas, las aplicaciones de SER+ y SER MEJOR, la continuidad de las pruebas SER diagnósticas y la articulación con Saber Pro muestran capacidad instalada y continuidad. El desafío es ampliar y profundizar esta capacidad, especialmente en posgrados.

- Estrategia de preparación y acompañamiento para Saber Pro

Existe un proceso institucional recurrente de inscripción, preparación, acompañamiento y seguimiento de estudiantes. En 2026 se gestionaron 1.330 inscripciones en los dos periodos del año. Además, la estrategia cuenta con evidencia de impacto: el estudio 2018–2024 estimó una

diferencia de 3,52 puntos en el puntaje global entre participantes y no participantes. Los resultados Saber Pro-2025 alcanzaron 180 puntos y ubicaron a la Universidad en el sexto lugar nacional.

- Evaluación de aprendizajes en posgrados

La experiencia acumulada de Poliedro permite avanzar en esta dirección, pero los posgrados requieren adaptaciones metodológicas y operativas que todavía no están completamente institucionalizadas.

- Evaluación y seguimiento de nuevas competencias

Se han desarrollado experiencias específicas, como competencias digitales y competencias verdes en Edugreenability, pero aún se requiere establecer ciclos longitudinales que permitan observar desarrollo, resultados y uso de la información.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

El principal desafío consiste en definir un modelo estable y contextualizado para la evaluación de aprendizajes en competencias y en los posgrados, mediante el desarrollo metodológico requerido para responder de manera pertinente a la dinámica y cultura institucional de los programas de posgrado.

- Participación en evaluaciones

El desafío consiste en aumentar la cobertura de los instrumentos de evaluación. Esta restricción operativa implica incrementar la participación estudiantil en las evaluaciones, para lo cual se requieren esfuerzos adicionales de convocatoria y seguimiento.

Analítica para la permanencia, el acompañamiento y la experiencia

1. Estado a finales de 2024

La analítica institucional ya permitía producir indicadores de deserción, graduación y acompañamiento para pregrado y posgrado, así como reportes asociados a Sistema de Información para la Gestión del Éxito Estudiantil – SIGEA -. La medición de la Experiencia Académica Estudiantil formaba parte del conjunto de información producido por la Dirección y constituía una fuente para comprender la experiencia de los estudiantes.

2. Gestión 2025–2026

En este periodo, se fortaleció la analítica de permanencia con información de acompañamiento, caracterización y riesgo, así como la implementación del Índice Global de Riesgo para atención priorizada y diferenciada. Se desarrolló la plataforma de registro de acompañamientos individuales de los Gestores de Éxito Académico (GEA), integrada al Sistema de Información para la Gestión del Éxito Estudiantil -SIGEA-. Se fortaleció el soporte analítico para el programa GuiARTE, mediante el diseño del Índice de Probabilidad de Reprobación por asignatura, resultado de la evaluación de impacto del programa, que orienta la toma de decisiones sobre

asignaturas y cobertura de Monitores, Tutores Pares y Mentores. PACTO y Sistema de Información para la Gestión del Éxito Estudiantil -SIGEA- continuaron avanzando como fuentes para el seguimiento y análisis del acompañamiento estudiantil.

La medición de la Experiencia Académica Estudiantil avanzó desde la disponibilidad de resultados hacia el ajuste, validación y aplicación de un instrumento extendido, preparando el terreno para un uso más sistemático de sus resultados.

3. Estado actual a finales de 2026

La Jefatura dispone de fuentes, indicadores y modelos para analizar riesgo, acompañamiento y resultados; estos insumos ya se utilizan para orientar la gestión. La oportunidad siguiente es aumentar la capacidad de evaluación de las acciones que se realizan a partir de estos análisis.

- GuiARTE y el uso de evidencia para focalizar el acompañamiento

GuiARTE dejó de ser únicamente una iniciativa puntual y se incorporó como una capacidad institucional de acompañamiento entre pares. Su permanencia como estrategia y su articulación con evidencia analítica permiten ubicarla en esta categoría.

- Modelos predictivos y sistemas de priorización de riesgos

Existen desarrollos como el Índice Global de Riesgo y el Índice de Probabilidad de Reprobación, pero su valor institucional depende de validación, actualización, integración con procesos de atención y seguimiento de los resultados que generan.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

El desafío consiste en escalar el uso de modelos predictivos e índices para la priorización y generación de alertas, extendiendo su utilización a las unidades académicas y centrales. Si bien la capacidad ha avanzado, el siguiente paso es validar, integrar y utilizar sistemáticamente los resultados obtenidos.

Evaluación de impacto

1. Gestión 2025–2026

Durante 2025 se desarrollaron las bases metodológicas y de información que permitieron avanzar hacia estudios de impacto. En internacionalización se realizó la revisión bibliográfica y metodológica, se seleccionaron las variables, se consolidaron y curaron las bases de información y se diseñó un Tablero BI para la Cancillería. En acompañamiento estudiantil se avanzó en la creación y curaduría de las bases de datos de atenciones y acciones desplegadas por la Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil, como preparación para el análisis de impacto. Adicionalmente, se evaluó el impacto de GuiARTE, que mostró efectos positivos del programa sobre el desempeño en las asignaturas.

Por su parte, en 2026 la evaluación de impacto se convirtió en una línea explícita de trabajo, con estudios sobre la preparación para Saber Pro, atenciones CELEE, internacionalización, PACTO y el efecto de la actualización del Reglamento Académico de Pregrado. Para el análisis de Saber Pro se analizaron 8.935 estudiantes correspondientes al periodo 2018–2024; mediante un diseño de Diferencias en Diferencias se estimó una diferencia de 3,52 puntos en el puntaje global de los participantes frente a los no participantes en las actividades de preparación. Para las asesorías del CELEE se analizó la asistencia y su relación con resultados académicos y permanencia, encontrando efectos positivos de la asesoría sobre el desempeño.

En internacionalización se diseñaron indicadores, un Tablero BI y el instrumento MICCI para la evaluación de competencias en interculturalidad, aplicado a 76 estudiantes. Para el análisis de PACTO se constituyó una base unificada de atenciones desde 2019-2 hasta 2025-1 y un Tablero BI para analizar cobertura, características y perfil de los estudiantes atendidos. Para el análisis de Reglamento Académico se trabajó con 747.055 observaciones para comparar tres momentos normativos. Este último estudio identificó, entre otros efectos, una disminución de 9,43 puntos porcentuales en la proporción de estudiantes que desertaron de algún programa por pérdida de cupo.

Todos estos análisis van más allá de producir indicadores de ejecución, se centran en establecer evidencia sobre resultados y efectos sobre la vida académica de los estudiantes.

2. Estado actual a finales de 2026

- Evaluación de impacto como práctica institucional recurrente

2026 permitió desarrollar estudios concretos y construir experiencia metodológica, incluyendo la evaluación de impacto de la estrategia de preparación para Saber Pro. Sin embargo, todavía falta convertir estos ejercicios en un portafolio recurrente con criterios institucionales para seleccionar, diseñar, ejecutar y cerrar evaluaciones.

- Evaluación sistemática de políticas institucionales

El análisis de los efectos de cambios del reglamento académico constituye una experiencia concreta de evaluación de una política institucional. Falta convertir esta experiencia en una capacidad recurrente para valorar otras decisiones y políticas académicas.

3. Desafíos, retos y temas por desarrollar

El desafío consiste en institucionalizar una metodología y un portafolio recurrente de evaluaciones de impacto. La capacidad se desarrolló y produjo resultados en 2026, incluyendo la evaluación de impacto de la estrategia de preparación para Saber Pro; sin embargo, falta convertir estos ejercicios en una práctica institucional sostenida y en un portafolio recurrente de evaluaciones.

Investigación y transferencia de conocimiento

1. Gestión 2025–2026

En 2025 la experiencia institucional comenzó a convertirse en conocimiento susceptible de transferencia académica, preparando el desarrollo de productos presentados en espacios académicos. En 2025 fueron presentadas 5 ponencias en el Congreso Latinoamericano de Abandono en Educación Superior, CLABES Barranquilla, y en 2026 fueron aprobadas cinco ponencias de la Jefatura para el Congreso Latinoamericano de Abandono en Educación Superior, CLABES México. Esta producción evidencia la transformación de experiencias institucionales en conocimiento sistematizado y transferible.

- Proyectos de innovación y cooperación internacional

En 2025 se inició la participación de la Universidad en Edugreenability, proyecto internacional orientado al fortalecimiento de capacidades institucionales para integrar sostenibilidad, competencias verdes y evaluación. El trabajo técnico y el desarrollo efectivo de los entregables comenzaron en 2026; a la fecha se desarrollaron cuestionarios de competencias verdes, una guía de casos y rúbricas y una cartografía institucional multidimensional. Así mismo, se diseñó un modelo multinivel de evaluación de impacto del proyecto. Estos productos permitieron aplicar y ampliar capacidades de evaluación desarrolladas en la Universidad en un contexto internacional.

- Apoyo a procesos institucionales de evaluación y calidad

La Jefatura mantuvo el apoyo a procesos institucionales que requieren información, indicadores y análisis para evaluación, autoevaluación y seguimiento. En 2025, esta demanda incluyó reportes para autoevaluación y acreditación de 10 programas de pregrado y 10 de posgrado, además de requerimientos analíticos para distintas unidades.

En 2026 esta capacidad continuó funcionando como soporte transversal de los procesos institucionales, al tiempo que se buscó que la producción de información no se limitara al reporte, sino que alimentara análisis y decisiones sobre aprendizaje, permanencia y experiencia estudiantil. En el proceso de acreditación institucional 2026, la Jefatura aportó datos e información analizada de diferentes tipos a los factores de comunidad de estudiantes, egresados y procesos académicos. Por ello, se participó de manera activa en las mesas y en la valoración final de cada uno de estos factores.

2. Estado actual a finales de 2026

- Investigación aplicada y transferencia de conocimiento

Existen productos y resultados transferibles, especialmente las ponencias y documentos metodológicos. El siguiente paso es generar una agenda de investigación que conecte preguntas institucionales, datos disponibles y producción académica.

- Proyección internacional de capacidades de evaluación mediante Edugreenability

El proyecto inició en 2025, pero el trabajo técnico sustantivo comenzó en 2026. Permitió convertir capacidades desarrolladas localmente en productos aplicables a un contexto internacional. La continuidad dependerá de la posibilidad de sistematizar los aprendizajes y vincularlos con nuevas oportunidades de cooperación.

Experiencia Académica Estudiantil

1. Estado actual a finales de 2026

- Medición de la Experiencia Académica Estudiantil

Existe el instrumento, se han realizado aplicaciones y se dispone de resultados para analizar la experiencia. El desafío es institucionalizar el ciclo completo de medición, análisis, formulación de mejoras y seguimiento en todos los niveles de formación tanto en pregrado como en posgrado.

2. Desafíos, retos y temas por desarrollar

El desafío consiste en cerrar el ciclo de medición, análisis, mejora y seguimiento. Aunque la medición ya existe y se analizan sus resultados, se requiere institucionalizar un modelo de seguimiento a los planes de mejora que permita completar este ciclo de manera sistemática.

Aspectos transversales y balance de la Jefatura

1. Estado a finales de 2024

A cierre de 2024 la Jefatura contaba con una estructura de trabajo definida, caracterizada por la confiabilidad en la información generada y el rigor metodológico de los modelos de análisis desarrollados. A continuación, se detalla el estado a 2024 en las líneas trabajadas hasta ese momento.

Oportunidades identificadas

El cierre de 2024 mostraba una capacidad funcional ya desarrollada, con un espacio claro para evolucionar desde la producción de información hacia un uso analítico y evaluativo de mayor profundidad. Las oportunidades identificadas no eran líneas completamente nuevas, sino desarrollos que podían aprovechar la infraestructura ya construida, como se describe a continuación.

- Profundizar el uso de modelos analíticos y predictivos: La disponibilidad de información longitudinal permitía avanzar hacia modelos capaces de identificar patrones, riesgos y factores asociados a resultados estudiantiles, superando el uso exclusivamente descriptivo de los indicadores.
- Fortalecer la evaluación de aprendizajes y competencias, especialmente en posgrados: Poliedro ofrecía una base consolidada en pregrado, pero la evaluación en posgrados requería reconocer la diversidad de programas, perfiles y resultados de aprendizaje.
- Mejorar el aprovechamiento institucional de la información disponible: el crecimiento de tableros e indicadores hacía necesario fortalecer su lectura, apropiación y conexión con decisiones y acciones concretas de las unidades.
- Desarrollar capacidades para evaluar impacto y apoyar decisiones de mayor nivel estratégico: la evaluación de impacto implicaba pasar de la evidencia descriptiva a

diseños que permitieran valorar efectos de programas y políticas, y aportar insumos más robustos para decisiones institucionales.

2. Gestión 2025–2026

A continuación, se presenta el balance de la gestión de la Jefatura de Evaluación para el Éxito Estudiantil entre el 2025 y octubre de 2026. Su propósito es aportar una lectura integral de los avances realizados entre 2025 y 2026 y las capacidades instaladas a la fecha.

La gestión se caracteriza por un proceso de construcción de capacidades. La Jefatura participó desde la creación de la Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil en 2021, en el desarrollo de modelos, herramientas y capacidades de analítica académica y evaluación. Desde entonces, estas capacidades han evolucionado desde la generación de información y la medición, hacia análisis avanzados de asociación y predictivos, la evaluación de impacto y la investigación aplicada al contexto institucional.

El balance no busca medir la gestión únicamente por el número de productos generados, sino que también pretende ilustrar qué capacidades quedaron instaladas, cuáles empezaron a producir resultados nuevos y cuáles requieren condiciones adicionales para convertirse en capacidades institucionales estables.

Desde su creación, la Jefatura ha respondido a la necesidad de mantener continuidad en las capacidades construidas, al tiempo que ha atendido nuevas prioridades institucionales. En este contexto, la Jefatura combinó funciones de operación, producción de información, soporte a procesos institucionales y desarrollo metodológico propios. Esta combinación ayuda a explicar tanto los avances alcanzados como algunos de los asuntos que quedaron en una fase de consolidación.

Los años 2025 y 2026 corresponden a una etapa de profundización y ampliación de las capacidades construidas previamente. A continuación, se presentan los logros de ambos años de manera integrada, por línea de gestión.

3. Estado actual a finales de 2026

A octubre de 2026 se identifican algunas capacidades que ya se encuentran bien consolidadas, otras que están en vía de consolidación en el corto y mediano plazo, y otras que requieren mayor desarrollo, como se señala a continuación.

- Uso longitudinal de las bases de PACTO y SIGEA

Ambas fuentes ofrecen información valiosa para estudiar el acompañamiento y la trayectoria estudiantil, pero su potencial analítico depende de la integración, calidad, continuidad histórica y definiciones estables de las variables.

- Evaluación longitudinal de competencias y experiencias

La Universidad cuenta con instrumentos y fuentes que pueden generar mediciones repetidas. Su desarrollo requiere definir cohortes, momentos de medición y mecanismos para conectar resultados a decisiones curriculares o institucionales.

- Producción de información para procesos institucionales de evaluación y calidad

La Jefatura ha desarrollado productos recurrentes para autoevaluación, acreditación, reportes y seguimiento institucional. La condición por cuidar es que esta demanda no absorba la capacidad necesaria para el desarrollo analítico estratégico.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

El balance reconoce algunos desafíos en temas puntuales, que para enfrentarlos requieren un mayor desarrollo de capacidades, consolidar procesos, escalarlos a otros niveles o resolver ciertas restricciones estructurales. Debe considerarse que la confianza en la información producida por la Jefatura ha incrementado la demanda de análisis y reportes. En cuanto más se utiliza la Jefatura como fuente de evidencia, mayor es la demanda de requerimientos de corto plazo, de tal manera que el principal desafío es evitar que su atención desplace o retrase el despliegue de los proyectos estratégicos (investigación, innovación y evaluación de impacto).

Algunos pendientes corresponden a desarrollos que ya comenzaron y necesitan continuidad; otros son capacidades que dependen de decisiones institucionales sobre gobernanza, recursos o prioridades. A continuación, se detallan por línea los desafíos principales y el tipo de atención que requieren.

Transversal a las líneas de gestión

El desafío consiste en atender la demanda operativa y, simultáneamente, desarrollar análisis estratégicos. Esto supone resolver la restricción de capacidad existente, dado que el crecimiento de la demanda ha competido con el tiempo necesario para desarrollar actividades de investigación y análisis avanzado. En esta vía, la continuidad de los proyectos y procesos de la Jefatura se enmarca en las siguientes acciones globales:

- Mantener: Smart Data, Poliedro, Saber Pro, GuiARTE, experiencia académica estudiantil y capacidad de apoyo a evaluación y calidad institucional y de los programas académicos.
- Consolidar: Evaluación de impacto, evaluación de aprendizajes en posgrados, modelos predictivos, PACTO/ Sistema de Información para la Gestión del Éxito Estudiantil -SIGEA- y seguimiento de experiencia.
- Escalar a otros niveles: Evaluación de políticas, investigación aplicada, evaluación longitudinal y uso integrado de analítica y evaluación.
- Decidir institucionalmente: Prioridades de demanda, capacidad del equipo, gobernanza de datos y criterios para seleccionar evaluaciones estratégicas.

2.2. Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil

1. Estado a finales de 2024

Al cierre de 2024, la Universidad ya contaba con una arquitectura relevante para la gestión del éxito estudiantil, construida a partir de capacidades desarrolladas en años anteriores y de nuevos desarrollos que empezaban a consolidarse. El Sistema de Gestión del Éxito Estudiantil (SGÉE) funcionaba como marco para organizar la gestión de la Jefatura y durante ese año se adelantó un ejercicio de revisión y actualización estructurado a partir de la Cartografía Académica y de las fases de diseño y planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. El Sistema articulaba estrategias académicas, pedagógicas, de acompañamiento y financieras y permitía identificar necesidades, así como condiciones personales de los estudiantes. El reto a ese momento era continuar madurando, formalizando y fortaleciendo el enfoque del éxito estudiantil y su articulación institucional.



Sistema de Gestión del Éxito Estudiantil (SGÉE)

En materia de caracterización académica, la Universidad disponía de pruebas diagnósticas, encuesta sociodemográfica y Learning Test como fuentes para comprender las condiciones de ingreso y orientar la focalización de apoyos. Las pruebas diagnósticas venían aplicándose desde años anteriores y la encuesta sociodemográfica desde 2022-2. Las pruebas diagnósticas permitían identificar condiciones de entrada en matemáticas, lectoescritura, inglés y competencias digitales, mientras la encuesta sociodemográfica recogía información sobre

condiciones personales, familiares, socioeconómicas y académicas relevantes para comprender el perfil de ingreso. Como desarrollo propio de la Jefatura, el Learning Test fue diseñado durante 2023 e inició su aplicación institucional a estudiantes nuevos desde 2024-1, incorporando al perfil de ingreso una lectura de estrategias cognoscitivas, metacognoscitivas y de apoyo al aprendizaje. La información se utilizaba para alimentar alertas tempranas, priorizar acompañamientos, definir apoyos y articular recursos especializados, aunque todavía era necesario ampliar cobertura y fortalecer su uso pedagógico sistemático por profesores y Unidades Académicas.

El Programa de Acompañamiento para Todos (PACTO) y la Gestión de Éxito Académico constituían el núcleo operativo del acompañamiento. El Gestor de Éxito Académico (GEA) ya desarrollaba una función especializada que articulaba Orientación para la Vida Académica, Intervención Académica, lectura del riesgo y conexión con recursos de apoyo institucionales, utilizando información académica y de caracterización para priorizar estudiantes y definir acciones de seguimiento. Durante 2024-1 se registraron 3.638 atenciones a 2.388 estudiantes y en 2024-2 3.758 atenciones a 2.381 estudiantes. La gestión se complementaba con indicadores como el Índice Global de Riesgo (IGR), seguimiento del desempeño por cortes, promedio móvil y promedio normalizado. Desde 2024-1 se inició además un protocolo para conocer la percepción de los estudiantes frente a las atenciones recibidas y la Universidad recibió de Atenea el reconocimiento como IES Destacada entre 51 universidades de Bogotá por la labor desarrollada en procesos formativos y servicios de acompañamiento a beneficiarios de Jóvenes a la E.

Durante 2024 se consolidaron, en articulación con la Cancillería y las Unidades Académicas, las Rutas de acompañamiento y seguimiento a estudiantes en movilidad entrante y saliente, a partir del ejercicio de trabajo conjunto iniciado desde 2023. Para la movilidad saliente, la articulación contempló la identificación de los estudiantes que realizarían movilidad, talleres y recursos de preparación, acompañamiento en gestión del tiempo, herramientas de aprendizaje y trabajo en equipo, espacios con estudiantes y familias, revisión conjunta de casos especiales y orientación curricular al retorno; Cancillería complementaba esta ruta mediante la articulación con áreas homólogas y redes de apoyo de las universidades de destino. Para la movilidad entrante, se definieron acciones de capacitación a UR Mentor, seguimiento del estado académico y de las calificaciones por cortes y orientación frente a condiciones de movilidad. Estas acciones permitieron estructurar rutas diferenciadas para acompañar la adaptación, el desempeño académico y el aprovechamiento de la experiencia de movilidad, y se complementaron con piezas de orientación dirigidas a los estudiantes para los distintos momentos de su experiencia.





En el Programa de Trayectorias de Aprendizaje, las Trayectorias Transversales siguieron conectando los resultados de las pruebas diagnósticas en matemáticas, lectoescritura, inglés y competencias digitales con recursos académicos especializados y las respectivas rutas de las Trayectorias Transversales. Durante 2024 se instaló y desplegó además la Trayectoria Una Vida para Aprender (UVPA) como respuesta diferencial a las disposiciones del Reglamento Académico de Pregrado para estudiantes en periodo de prueba por promedio o por tercera inscripción de una asignatura. La trayectoria integró componentes curriculares, acompañamiento GEA, tutoría virtual, recursos para el aprendizaje e insignias digitales. En 2024-2 fueron acompañados 208 estudiantes; 115 superaron la condición de riesgo y 40 ingresaron a un segundo periodo de prueba. Entre 2023-2 y 2024-2 se emitieron 246 insignias digitales asociadas con los niveles de la trayectoria.

El Programa de Fortalecimiento Académico (PFA) funcionaba en la Universidad bajo el Decreto Rectoral 1036 de 2008 y tuvo actualizaciones normativas, sin embargo, siempre fue considerado como un mecanismo de reingreso para estudiantes de pregrado que habían perdido el cupo por bajo desempeño académico. En su última versión, bajo el Decreto Rectoral 1834 de 2024, el programa continuo su gestión académica bajo el liderazgo de la DEPE y su operación combinaba nivelaciones, asignaturas ofertadas de la Dirección, orientación curricular, seguimiento académico y articulación con los programas de origen.

Durante 2024 el programa mantuvo cohortes semestrales y evidenció retorno efectivo de estudiantes a sus programas de origen. El Informe de Gestión 2024 reportó 63 estudiantes durante el año y 38 recuperaciones de cupo. En este mismo periodo, el programa inició un proceso de revisión normativa derivado de la implementación del Reglamento Académico de Pregrado y de la necesidad de actualizar reglas, asignaturas y condiciones de aprobación de pregrado, así como asegurar su alineación con las nuevas causales de pérdida de cupo.

Los Apoyos económicos para la permanencia constituían una estrategia financiera estable frente a barreras asociadas principalmente con alimentación y acceso a equipos de cómputo. La Jefatura de Evaluación para el Éxito Estudiantil entregaba las bases que permitían identificar la población potencialmente priorizable y, a partir de ellas, los Gestores de Éxito Académico de la JPÉE realizaban la valoración y corroboración de necesidades de los casos, con el fin de priorizar, de acuerdo con los criterios institucionales, las solicitudes que serían presentadas al Comité de Apoyos de Sostenimiento para decisión.

Durante 2024-1 fueron convocados 1.763 estudiantes, se asignó alimentación a 946, de los cuales 910 hicieron uso del apoyo y consumieron 19.297 almuerzos. En 2024-2 fueron convocados 1.774 estudiantes, 1.033 recibieron asignación, 984 utilizaron el beneficio y consumieron 22.189 almuerzos. El presupuesto anual asignado fue de $467.883.724, complementado con donaciones de New Rest. El Programa incluía también la ruta semestral de préstamo de computadores para estudiantes con necesidad identificada.

Otros frentes se encontraban en distintos niveles de desarrollo. La integración de profesores al éxito estudiantil estaba formulada como una apuesta que requería mecanismos concretos para conectar información estudiantil, remisión temprana y formación profesoral. El propósito era avanzar desde una participación centrada principalmente en la remisión de casos hacia una corresponsabilidad más amplia del profesor en la identificación de necesidades y en el fortalecimiento del aprendizaje, la metacognición y la autonomía.

En transición y adaptación académica, la Jefatura participaba en la inducción institucional de estudiantes nuevos y en la ruta de homologación para egresados de colegios con currículo internacional. En la ruta de atención a estudiantes con discapacidad, la JPÉE intervenía desde el componente académico, articulando acompañamiento del Gestor de Éxito Académico GEA y seguimiento de los ajustes razonables definidos por IncluSer con las decisiones y necesidades de la trayectoria estudiantil.

En materia de homologación, el marco normativo ya estaba definido por el Decreto Rectoral 1777 de 2023 y por lineamientos específicos para currículos internacionales. El alcance estaba ligado a la ruta institucional y a la articulación correspondiente que impulsaba la articulación efectiva con la educación media de alto nivel.

UR Learning contaba ya con una fundamentación orientada a un Centro Estudiantil para el Aprendizaje con componentes físicos, tecnológicos y formativos, y la Universidad disponía además de salas especializadas, tutorías, talleres y recursos digitales que podían articularse alrededor del aprendizaje. La iniciativa requería todavía mayor definición institucional,

despliegue y posicionamiento, pero sus capacidades no dependían exclusivamente de contar con un espacio físico.

Finalmente, el Acompañamiento a posgrados tenía antecedentes a 2024. En 2022 se habían destinado dos Gestores de Éxito Académico a esta población, pero en 2024-1 fueron reasignados a pregrado, reduciendo la capacidad humana exclusiva para posgrados. Ante esta reducción de la capacidad humana dedicada a esta población, la gestión se orientó a ampliar el alcance mediante recursos que permitieran complementar la atención individual y sostener el acompañamiento. En este contexto se desarrollaron la Caja de Herramientas para el Éxito Estudiantil, el Micrositio de Proyectos Académicos de Posgrados y boletines y comunicaciones específicas, al tiempo que se mantuvo una atención focalizada de los casos remitidos por los programas y las Unidades Académicas.

En síntesis, a finales de 2024 la Jefatura no partía de cero: contaba con programas, rutas, información, recursos y mecanismos de acompañamiento ya operativos. Al mismo tiempo, 2024 incorporó desarrollos relevantes como el inicio de la aplicación institucional del Learning Test y el despliegue de Una Vida para Aprender, y dejó claramente identificadas las capacidades que debían formalizarse, articularse o escalarse durante los dos años siguientes.

2. Gestión y resultados 2025–2026

Durante 2025 y 2026 la gestión se orientó tanto a madurar y conectar capacidades existentes como a desarrollar nuevas iniciativas, herramientas y rutas. Por ello, el periodo no puede leerse únicamente como continuidad de lo existente en 2024, ya que se generaron nuevos instrumentos de gobernanza, recursos de aprendizaje, mecanismos de articulación con profesores, modalidades de apoyo y desarrollos orientados a ampliar el alcance del SGÉE.

En gobernanza institucional, durante marzo y abril de 2025 se realizaron reuniones con las directivas del 100 % de las Unidades Académicas para socializar el SGÉE, retomar el Modelo de Experiencia y Éxito Estudiantil y profundizar en los programas de Caracterización Académica y Formación e Integración de Profesores. Paralelamente se elaboró la Política Institucional de Éxito Estudiantil, remitida a la Vicerrectora para su revisión y aval. En 2026 se consolidó el Documento Marco del SGÉE, se formalizaron y actualizaron procedimientos asociados a sus rutas en el sistema establecido para tal fin (Almera) y se finalizó el contenido del e-book como instrumento de divulgación, apropiación y navegación del Sistema. La retroalimentación a la Política se recibió el 27 de agosto de 2026 y dio lugar al análisis, ajuste del documento y preparación de soportes para una nueva revisión. La construcción institucional fue además socializada en CLABES 2025 mediante la ponencia y artículo denominado "Sistema de Gestión del Éxito Estudiantil: Cómo impulsar y transformar desde una política viva centrada en el estudiante".

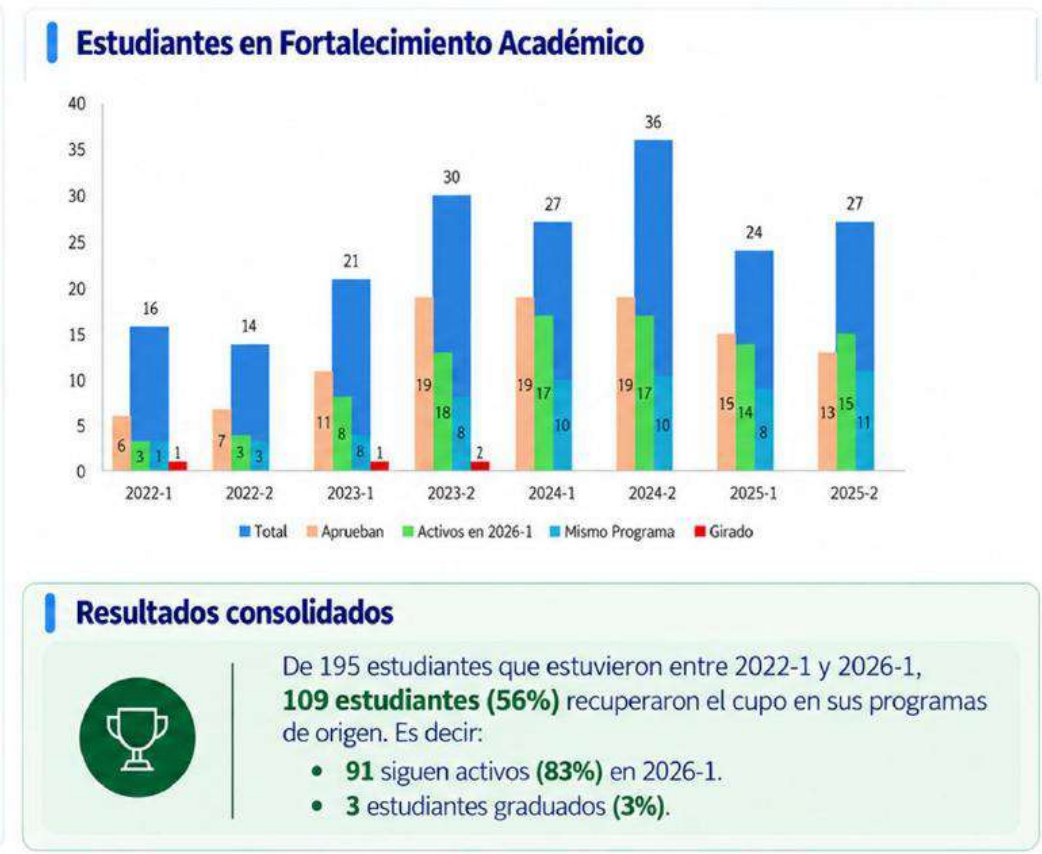
La Caracterización Académica amplió su cobertura y, especialmente, su utilización pedagógica. Durante 2025 se consolidó la aplicación conjunta de pruebas diagnósticas, encuesta sociodemográfica y Learning Test, alcanzando una cobertura del 80% de la población objetivo en 2025-1 y del 83,5% en 2025-2. Los resultados del Learning Test se integraron al tablero de

información para profesores con una intencionalidad pedagógica y el Programa se sistematizó y presentó en CLABES 2025 (Programa de caracterización Académica: Una apuesta institucional para transformar e impulsar el Éxito Estudiantil). En 2026 se precisó su gobernanza: la Jefatura de Evaluación para el Éxito Estudiantil lidera aplicación, procesamiento y análisis, mientras que la Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil concentra su aporte en el uso pedagógico de la información, el diagnóstico realizado por los GEA, la definición de planes de acción, el seguimiento a las Trayectorias de Aprendizaje, el desarrollo de habilidades para aprender y la formación profesoral.

En Trayectorias de Aprendizaje, durante 2025 se actualizaron las Trayectorias Transversales en lectoescritura, matemáticas, inglés y competencias digitales junto con los líderes funcionales y en articulación con el documento de competencias de la DEPE. Por su parte, la Trayectoria de Una Vida para Aprender continuó su operación: en 2025-1 acompañó 209 estudiantes, de los cuales 98 superaron el periodo de prueba y 42 pasaron a segundo periodo de prueba; en 2025-2 participaron 231 estudiantes, 124 superaron el riesgo y 34 pasaron a un segundo periodo de prueba. Durante el año se emitieron además 130 insignias digitales. La experiencia fue presentada en CLABES 2025, donde el análisis inicial mostró una mayor proporción de estudiantes activos en el grupo acompañado —82,84 % frente a 79 %— y una menor proporción de pérdida de cupo —17,16 % frente a 21 %—, resultados interpretados como tendencias iniciales y no como evidencia causal definitiva. En 2026 se formalizó el procedimiento de UVPA en el sistema establecido para tal fin (Almera), se realizó benchmarking nacional e internacional y se construyó una propuesta de actualización integral de la trayectoria.



El Programa de Fortalecimiento Académico mantuvo su operación semestral y profundizó el acompañamiento individualizado, la coordinación con profesores y Unidades Académicas y el seguimiento académico y financiero. En 2025 se matricularon 50 estudiantes: 24 en 2025-1, con 15 aprobaciones que significaron la recuperación de cupo en sus programas de origen, y 26 en 2025-2, con 13 aprobaciones. La experiencia fue sistematizada en CLABES 2025 (Fortalecimiento Académico: Una estrategia de retención y éxito estudiantil desde el Aprender a Aprender) y, para la ventana 2022-1 a 2025-1, se reportaron 168 estudiantes matriculados, de los cuales 101 recuperaron el cupo (60,1%). En 2026 se profundizó la revisión normativa para armonizar el Programa con el Reglamento Académico de Pregrado vigente y se construyó una propuesta actualizada de Decreto Rectoral, orientada a precisar la finalidad del PFA, las condiciones de ingreso y aprobación, el retorno al programa de origen, las responsabilidades del Comité y el régimen de transición. El consolidado histórico registra 258 estudiantes matriculados entre 2022-1 y 2026-2; 43 corresponden a 2026-2 y estaban aún cursando el Programa. Para las cohortes cerradas 2022-1 a 2025-2, de 195 estudiantes con seguimiento, 109 (56%) recuperaron el cupo; de estos, 91 (83%) permanecían activos en 2026-1 y 3 (3%) se habían graduado.

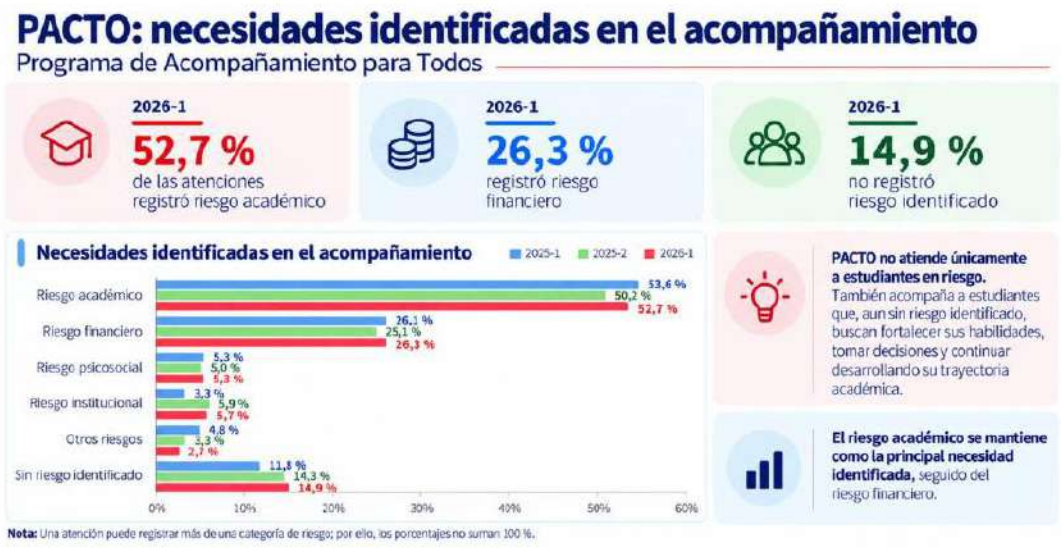


Uno de los nuevos desarrollos más relevantes del periodo fue la concreción del trabajo con profesores. En 2025 se diseñó, implementó y socializó el Tablero Power BI para profesores, se consolidó el protocolo de remisión temprana de estudiantes y se creó y se desarrollaron los contenidos del primer curso autogestionado para profesores en temas de éxito estudiantil: "Aprendizaje 360°: metacognición para el éxito estudiantil", junto con un banco de materiales de apoyo a la docencia. En 2026 el curso, de 24 horas, se incorporó a la oferta de desarrollo profesoral del CEAP; en su primera cohorte 44 profesores fueron certificados. Se aprobó además una inversión de $15.522.000 para el desarrollo de los cursos 2, 3 y 4; la estructura busca que los cursos puedan certificarse individualmente y, acumulados, conducir a un diplomado. En gobernanza se precisó que la Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil lidera el enfoque conceptual y académico y aporta contenidos especializados; el CEAP articula la convocatoria y la formación profesoral, mientras Educación Digital acompaña el diseño y la producción de la oferta virtual.

El Programa de Acompañamiento para Todos (PACTO) continuó concentrando una parte importante de la gestión directa. Durante 2025 se registraron 7.678 atenciones a 4.630 estudiantes de pregrado y 66 atenciones a 46 estudiantes de posgrado, fortaleciendo la atención diferenciada a partir de la Cartografía Académica y del Índice Global de Riesgo (IGR). En 2026-1 se registraron 3.642 atenciones a 2.227 estudiantes de pregrado. El seguimiento se amplió hacia decisiones que pueden afectar la continuidad —retiro de asignaturas, reserva de cupo y retiro voluntario— y se mantuvieron las rutas de movilidad con Cancillería. La Agencia Atenea

realizó además una valoración positiva del acompañamiento a sus beneficiarios, destacando la identificación oportuna de necesidades, el seguimiento personalizado y la activación de recursos académicos y de tutoría.





La medición de percepción de las atenciones permitió complementar las cifras operativas. En 2025-1, Orientación para la Vida Académica registró un NPS de 86,8% y satisfacción de 92,6%, mientras Intervención Académica alcanzó un NPS de 94,3% y satisfacción de 93,7%. En 2025-2 los resultados fueron de 65,2% de NPS y 87% de satisfacción en Orientación y 63,6% de NPS y 85,5% de satisfacción en Intervención. La satisfacción permaneció por encima del 85% en ambas modalidades y la disminución del NPS debe leerse considerando el menor número de respuestas del segundo periodo.

En 2026 se formalizó en el sistema establecido para tal fin (Almera) el procedimiento de Acompañamiento y Atención Integral para el Éxito Estudiantil y se continuó precisando el rol de los Gestor de Éxito Académico GEA en integración de información, seguimiento de trayectorias, gestión de riesgos, acompañamiento corte a corte, seguimiento a no matriculados (ausencia intersemestral), decisiones de continuidad, articulación con profesores, Secretarías Académicas, Direcciones de Programa y Unidades Centrales, activación de rutas y desarrollo de habilidades para aprender. Se mantuvo la Gestión de Tutores PACTO, se revisaron las causales de retiro de asignaturas, reserva de cupo y retiro voluntario para mejorar la información institucional, se avanzó en el fortalecimiento del SIGEA y se inició la evolución del Modelo de Atención y Acompañamiento Integral hacia una gestión con mayor prevención, intencionalidad pedagógica y posibilidades de apoyo tecnológico.

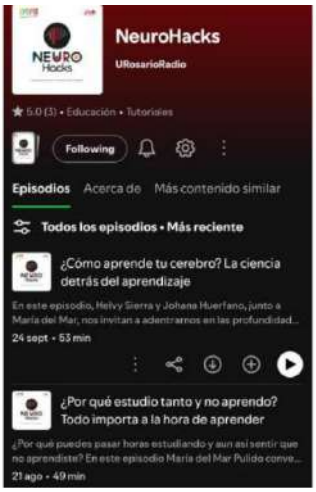
En transición y adaptación, la Jefatura continuó participando en la inducción institucional, utilizando estos espacios para socializar rutas y recursos y promover la completitud de pruebas diagnósticas, encuesta sociodemográfica y Learning Test. En 2026 se delimitó el alcance del Programa en dos rutas específicas: participación en la inducción y acompañamiento de la ruta de homologación para egresados de colegios con currículo internacional, bajo los lineamientos institucionales definidos para IB y Cambridge.

La articulación con IncluSer permitió precisar responsabilidades. El GEA acompaña académicamente al estudiante, hace seguimiento a la trayectoria y revisa con él la implementación de los ajustes razonables entregados por IncluSer; por su parte IncluSer conserva el liderazgo especializado en discapacidad, la definición de los ajustes y su gestión con profesores. En 2026 la ruta quedó formalizada en la arquitectura del SGÉE y en el e-book como Acompañamiento Académico a Estudiantes con Discapacidad.

Los Apoyos económicos para la permanencia mantuvieron una operación amplia y avanzaron en focalización y diversificación. Durante 2025 se consumieron 20.819 almuerzos en 2025-1 y 16.581 en 2025-2. En 2026 se incorporó por primera vez el apoyo de transporte mediante recargas de tarjeta TuLlave/SITP. Para 2026-1 se reportaron 1.677 estudiantes convocados/postulados, 736 asignaciones de alimentación, 48 apoyos de transporte, 735 usuarios del apoyo de alimentación y 16.953 almuerzos consumidos. Se mantuvo además el préstamo semestral de computadores. La gestión del periodo fortaleció la valoración de necesidades antes de la decisión del Comité y el seguimiento al uso efectivo de los recursos.



UR Learning tuvo uno de los desarrollos más notorios del periodo. En 2025 se consolidaron talleres y recursos de habilidades para el aprendizaje y se creó y lanzó el Podcats NeuroHacks. En 2026 la planeación estratégica de la DEPE definió el UR Learning como eje estratégico de la Jefatura y como ecosistema institucional de aprendizaje y acompañamiento, no como un modelo. Durante ese año se registraron 1.071 asistencias a 17 talleres, se produjeron 6 sesiones con Profesor Avatar, se mantuvo NeuroHacks y se avanzó en la construcción del micrositio de habilidades para el aprendizaje como punto de acceso a recursos cognoscitivos, metacognoscitivos y de apoyo al aprendizaje. Se desarrolló además UReady como propuesta para fortalecer habilidades desde los primeros semestres y se exploró su posible articulación con el Núcleo de Formación Rosarista, permaneciendo todavía como iniciativa en discusión. Paralelamente se revisaron referentes y estándares internacionales de NCLCA/ICLCA para orientar el fortalecimiento del ecosistema.





En posgrados se mantuvo una atención focalizada pese a no contar con los dos GEA dedicados exclusivamente a la atención de estudiantes de posgrados que habían existido previamente. En 2025 se registraron 66 atenciones a 46 estudiantes, combinando atención de casos con la Caja de Herramientas, el Micrositio de Proyectos Académicos y boletines específicos. En 2026, a la luz del proceso de autoevaluación con fines de acreditación se volvió a señalar la necesidad de ampliar y consolidar el despliegue diferencial del SGÉE adaptado a las características de los programas y estudiantes de posgrado.

De manera transversal, la Jefatura ejerció el liderazgo y la secretaría técnica del Factor 11 – Comunidad de Estudiantes durante la autoevaluación institucional. El Factor obtuvo una valoración de 4,6 “Cumple Plenamente”, resultado institucional y colectivo al que la Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil contribuyó mediante la articulación de actores, análisis de información y evidencias, elaboración de documentos y preparación de soportes. Por último, la participación en CLABES 2025 permitió sistematizar y socializar cuatro frentes de la Jefatura (SGÉE, Caracterización Académica, Fortalecimiento Académico y Una Vida para Aprender) y esta producción se complementó con dos capítulos finalizados para el libro de la DEPE.

3. Estado actual a finales de 2026

A octubre de 2026, la Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil cuenta con un conjunto de capacidades institucionales con distintos niveles de madurez. El principal cambio respecto del punto de partida no consiste únicamente en el incremento de actividades o servicios, sino en la consolidación de una arquitectura más integrada para la gestión del éxito estudiantil, en la que se articulan gobernanza, información, acompañamiento, aprendizaje, profesores, apoyos y actores institucionales.

En materia de gobernanza, la Política Institucional de Éxito Estudiantil se encuentra en su fase final de formalización institucional. Luego de la revisión y ajuste adelantados durante 2025 y 2026, la Vicerrectoría Académica dio vía para continuar con la versión ajustada y avanzar en su socialización con los Decanos, como parte de un ejercicio de construcción institucional

compartida. Finalizado este proceso, se prevé continuar, durante lo que resta de 2026, con el trámite correspondiente para la expedición del Decreto Rectoral que formalice la Política. Este avance fortalece el marco institucional que orienta el SGÉE y permite consolidar la relación entre Política, Sistema, estrategias, programas, rutas, procedimientos y mecanismos de seguimiento.

El SGÉE cuenta actualmente con un mayor desarrollo documental, operativo y de gobernanza; la caracterización académica se utiliza no solo para describir el perfil de ingreso, sino para orientar decisiones de acompañamiento y acciones pedagógicas; las Trayectorias de Aprendizaje articulan diagnósticos, recursos y experiencias formativas; y el Programa de Fortalecimiento Académico dispone de evidencia acumulada sobre recuperación de cupo y continuidad posterior. A su vez, se instalaron mecanismos concretos para integrar a los profesores a la gestión del éxito estudiantil mediante información sobre sus estudiantes, remisión temprana, recursos pedagógicos y formación especializada. El rol del Gestor de Éxito Académico se consolidó como una función profesional especializada que integra información, identifica necesidades, orienta, interviene, hace seguimiento y articula respuestas institucionales a lo largo del ciclo de vida de los estudiantes y sus trayectorias académicas.

También se consolidaron capacidades para focalizar, valorar, asignar y hacer seguimiento a los apoyos económicos para la permanencia, ampliados durante el periodo con el componente de transporte y articulados con alimentación y préstamo de equipos; una ruta académica coordinada con IncluSer para el seguimiento de estudiantes con discapacidad; y mecanismos de transición y adaptación asociados con la inducción institucional y la homologación para egresados de colegios con currículo internacional.

UR Learning se consolidó como eje estratégico y ecosistema institucional de aprendizaje y acompañamiento, articulando talleres, contenidos digitales, NeuroHacks, Profesor Avatar, formación profesoral, Trayectorias de Aprendizaje y acompañamiento GEA, sin condicionar su desarrollo a la existencia de un único espacio físico. De manera paralela, en posgrados se avanzó hacia la identificación de la necesidad de un despliegue diferencial del SGÉE, apoyado en recursos específicos y atención focalizada, aunque continúa siendo necesario fortalecer la capacidad institucional disponible para ampliar su cobertura.

Estas capacidades se complementan con funciones transversales de aseguramiento de la calidad y acreditación, gestión de casos y necesidades estudiantiles, articulación permanente con Unidades Académicas y Centrales, producción académica, benchmarking, gestión del conocimiento, formalización de procedimientos, seguimiento a indicadores y planeación, gestión presupuestal y coordinación operativa. Su valor radica en permitir que la operación cotidiana se transforme en evidencia, aprendizaje institucional, mejora continua y capacidad de respuesta.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

El balance 2024–2026 evidencia avances relevantes en la formalización, articulación y despliegue de las capacidades institucionales para la gestión del éxito estudiantil. Los desafíos que permanecen no corresponden, en su mayoría, a la creación de nuevos frentes de trabajo, sino al siguiente nivel de madurez de capacidades ya instaladas o en consolidación: cerrar

procesos de formalización, profundizar la apropiación institucional, integrar mejor la información, fortalecer la trazabilidad, ampliar la evaluación de resultados y contribución, y asegurar las condiciones de gobernanza, capacidad humana, tecnología y recursos requeridas para su sostenibilidad y escalamiento.

A estos desafíos se suman desarrollos identificados durante 2026 que abren nuevas posibilidades para la gestión, particularmente en analítica longitudinal, uso responsable de tecnología e inteligencia artificial y fortalecimiento de UR Learning, y que requieren todavía validación metodológica, decisiones institucionales o despliegue progresivo. En este marco, los principales retos para el siguiente ciclo de gestión son los siguientes:

- Sistema de Gestión del Éxito Estudiantil y gobernanza institucional: Completar el proceso de formalización de la Política Institucional de Éxito Estudiantil mediante su socialización institucional y la expedición del Decreto Rectoral; posteriormente, concentrar el esfuerzo en su despliegue y apropiación por estudiantes, profesores, directivos, Unidades Académicas y Centrales. En paralelo, deberá continuarse el cierre de los procedimientos del SGÉE que aún se encuentren pendientes y fortalecer sus mecanismos de seguimiento y evaluación. Esta nueva etapa requerirá articulación con Comunicaciones, Gestión Organizacional, Unidades Académicas y Centrales y disponibilidad de información y analítica institucional.
- Caracterización Académica: Avanzar desde una caracterización concentrada principalmente en el ingreso hacia una lectura longitudinal de las trayectorias. La proyección es reaplicar el Learning Test en momentos posteriores (mitad y final de la trayectoria) y explorar, con un diseño metodológico adecuado, las relaciones entre estrategias de aprendizaje, desempeño y otras mediciones institucionales. Este desarrollo requiere mantener la articulación entre la Jefatura de Evaluación para el Éxito Estudiantil, como responsable de producción y análisis de información, y la Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil para el contenido del Learning Test y su utilización pedagógica.
- Trayectorias de Aprendizaje: Socializar, validar e implementar la actualización de Una Vida para Aprender y acompañarla de un esquema de evaluación que permita observar no solo inscripción o aprobación, sino avance por componentes, desarrollo de habilidades y trayectoria académica. Para las Trayectorias Transversales deberá cerrarse el documento final de competencias y completar su validación con los líderes funcionales. Un reto central será disponer de una lectura por estudiante que permita identificar componentes curriculares y extracurriculares realizados, pendientes y recomendables desde el acompañamiento GEA, y analizar posteriormente la relación entre el avance en estas trayectorias y el desempeño y la progresión académica.
- Programa de Fortalecimiento Académico: Cerrar la actualización normativa y su expedición institucional; continuar el seguimiento longitudinal de los estudiantes que recuperan el cupo y retornan a sus programas de origen; fortalecer el análisis financiero y la consistencia de la experiencia académica entre cohortes; y consolidar evidencia sobre

los factores asociados con aprobación y permanencia posterior. La sostenibilidad del Programa exige mantener la articulación con Registro y Control, áreas financieras, Gestión Humana, Unidades Académicas y profesores de las asignaturas propias, así como continuar reportando los resultados con cohortes cerradas y denominadores claramente definidos.

- Formación e Integración de Profesores para el Éxito Estudiantil: Completar la producción de los cursos 2, 3 y 4, continuar la oferta de Aprendizaje 360° y definir la arquitectura final de la ruta formativa y su articulación en un diplomado. El siguiente nivel deberá trascender los indicadores de participación y certificación para generar evidencia sobre transferencia al aula, utilización del tablero de información y cambios en prácticas de enseñanza y acompañamiento. Para ello será necesario mantener la gobernanza articulada entre CEAP y DEPE.

- PACTO, Gestión de Éxito Académico y Modelo de Atención: Cerrar la evolución del Modelo de Atención y Acompañamiento Integral, consolidar SIGEA y fortalecer indicadores que permitan observar no solo el volumen de atenciones, sino la priorización, intervención, seguimiento, cierre, articulación y resultados de las acciones desarrolladas. Deberá mantenerse la medición de percepción de los estudiantes, diferenciando satisfacción con el servicio de resultados académicos o efectos sobre permanencia. Las posibilidades de incorporación de tecnología e inteligencia artificial deberán desarrollarse como herramientas de apoyo, bajo condiciones de seguridad, trazabilidad, supervisión humana y sin sustituir el juicio profesional del GEA.

- Transición y Adaptación Académica: Fortalecer la inducción como momento estratégico para la caracterización temprana y la activación de recursos; consolidar la trazabilidad de la ruta de homologación de currículos internacionales; y mantener actualizados los lineamientos asociados con IB y Cambridge. Será necesario preservar una delimitación clara de responsabilidades entre DEPE, Dirección Académica, Secretarías Académicas y Unidades Académicas, evitando asumir otras iniciativas curriculares sin una definición institucional expresa.

- Articulación con IncluSer y acompañamiento académico a estudiantes con discapacidad: Fortalecer la trazabilidad entre ajustes razonables, acompañamiento académico y evolución de la trayectoria; asegurar que los GEA puedan verificar con los estudiantes la implementación y pertinencia de los ajustes definidos; y mejorar la retroalimentación entre los actores involucrados. Debe mantenerse la delimitación de responsabilidades entre IncluSer y la Jefatura de Permanencia y Éxito Estudiantil y fortalecerse la capacidad del equipo especializado de IncluSer para formar y acompañar a profesores en la comprensión de los diferentes tipos de discapacidad y en la aplicación pedagógica de ajustes razonables en el aula.

- Apoyos económicos para la Permanencia: Continuar refinando la focalización y la valoración de necesidades, analizar las causas de no utilización de beneficios ya asignados, consolidar el componente de transporte y fortalecer la trazabilidad del

préstamo de equipos. Un desarrollo posterior deberá explorar, cuando exista un diseño metodológico adecuado, la relación entre los apoyos recibidos y la continuidad de la trayectoria académica, manteniendo siempre la diferenciación entre asignación, utilización y eventual contribución del apoyo.

- UR Learning: Consolidar su despliegue como ecosistema institucional; unificar métricas de usuarios, talleres y recursos; implementar el micrositio de habilidades para el aprendizaje y fortalecer su conexión con los resultados del Learning Test; continuar NeuroHacks, Profesor Avatar y demás recursos; y fortalecer la articulación con Trayectorias de Aprendizaje y acompañamiento GEA. Deberá definirse institucionalmente la posible articulación de UReady con el Núcleo de Formación Rosarista y continuar la revisión de referentes y estándares internacionales de centros de aprendizaje. Asimismo, deberá mantenerse abierta la posibilidad de retomar el Centro Estudiantil para el Aprendizaje como espacio físico capaz de concentrar y potenciar el ecosistema cuando existan las condiciones institucionales para ello.
- Éxito estudiantil en posgrados: Definir el nivel de despliegue diferencial del SGÉE que la Universidad espera alcanzar en esta población, retomando la oportunidad de mejoramiento identificada en la autoevaluación institucional 2026. Se requiere fortalecer el uso de caracterización, Caja de Herramientas, Micrositio de Proyectos Académicos y boletines, así como ampliar la capacidad para acompañar casos priorizados, evitando replicar mecánicamente el esquema de pregrado o construir un sistema paralelo. El principal condicionante continúa siendo la capacidad humana disponible para una ampliación sostenible del acompañamiento.
- Desarrollos transversales y nuevas oportunidades: Avanzar hacia una analítica longitudinal que conecte la participación de los estudiantes en programas, rutas y apoyos con variables de desempeño, progresión, permanencia y graduación; fortalecer diseños de evaluación que permitan estimar resultados y contribuciones sin realizar atribuciones causales no sustentadas; y explorar de manera responsable el uso de herramientas tecnológicas e inteligencia artificial en el acompañamiento. En UR Learning deberá continuarse además la revisión de referentes internacionales, la autoevaluación frente a estándares de centros de aprendizaje y la identificación de brechas que orienten su siguiente nivel de desarrollo.

2.3. Coordinación de Experiencia Académica Estudiantil

Programa de Acompañamiento entre Pares GuíARTE

1. Estado a finales de 2024

Al cierre de 2024, GuiARTE se encontraba consolidado como una estrategia institucional de acompañamiento entre pares, con presencia de Monitores, Tutores y Mentores (MTM) en diferentes espacios de acompañamiento. Durante 2024 se contó con 1.200 espacios de acompañamiento, correspondientes a 620 MTM en el primer semestre y 580 en el segundo, quienes registraron 227.469 participaciones de estudiantes y 30.321 horas de acompañamiento. Estas cifras evidencian una estrategia con una operación consolidada y una cobertura significativa dentro de la comunidad estudiantil.



En términos de gestión, se recibió un programa con avances en su estructura normativa, posicionamiento institucional y reconocimiento de la labor de los MTM, con retos pendientes relacionados con la implementación de una nueva plataforma para la gestión de los MTM, la actualización de indicadores de desempeño e impacto, la revisión de los procesos de selección y acompañamiento y el posicionamiento de GuiARTE a nivel interinstitucional mediante GuiARTE Global.

Asimismo, para este momento se había avanzado en el posicionamiento del programa con profesores, la consolidación del portafolio de beneficios e incentivos para los MTM y la actualización de su reglamento mediante un proceso participativo con unidades académicas y áreas transversales.

2. Gestión 2025–2026

Durante 2025 se fortaleció la estructura institucional de GuiARTE mediante la apertura del proceso de actualización de su Reglamento, a través de un proceso participativo con diferentes actores académicos. De manera paralela, se desarrollaron acciones de posicionamiento con profesores y coordinadores, incluyendo inducciones, estrategias de comunicación y la construcción del e-book institucional. En términos de cobertura, durante 2025 se contó con 1.096 MTM, quienes registraron 194.061 participaciones de estudiantes y 26.497 horas de acompañamiento. Se avanzó además en la consolidación de GuiARTE Global, mediante la construcción de su marco conceptual, definición de objetivos, competencias y estrategias de proyección internacional, así como la participación en convocatorias externas y la aceptación y presentación de ponencias en CLABES 2025. Adicionalmente, se desarrolló el Bootcamp de

liderazgo para MTM, se fortaleció el portafolio de beneficios e incentivos y se optimizaron los procesos de gestión, seguimiento y cierre de los Monitores, Tutores y Mentores.



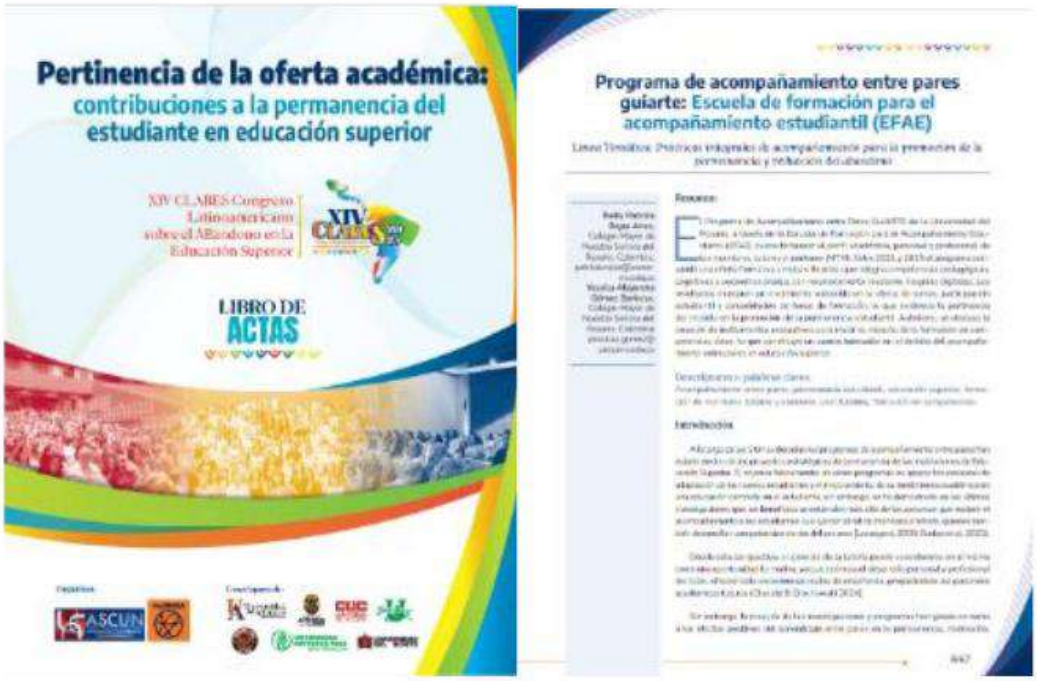
En 2026 se avanzó hacia una gestión más orientada a la evaluación, toma de decisiones y transformación del modelo. Entre los principales desarrollos se encuentran la evaluación de las necesidades de acompañamiento de las unidades académicas y la construcción de un índice de riesgo para orientar la identificación de necesidades de acompañamiento. También se fortalecieron los mecanismos de seguimiento mediante el Tablero de resultados de evaluación de MTM, dirigido a estudiantes, profesores y los propios MTM, con el propósito de generar planes de mejora. Durante el primer semestre de 2026 se contó con 486 MTM, quienes registraron 91.385 participaciones de estudiantes y 12.796 horas de acompañamiento.



Un avance central corresponde a la transformación del Sistema de Información de GuiARTE, mediante el diseño del plan de transición hacia la Plataforma Tecnológica Simplicity, buscando modernizar la gestión digital del programa y fortalecer la trazabilidad de los procesos.

Adicionalmente, se acompañaron procesos de fusión e integración de unidades académicas, procurando garantizar la continuidad y funcionamiento de GuiARTE durante los procesos de transformación institucional.

Asimismo, se fortaleció el Sistema de Evaluación de los MTM y la generación de planes de mejora, junto con la implementación de la Prueba Diagnóstica de Competencias para MTM nuevos y el fortalecimiento de los procesos de inducción y acompañamiento. Adicionalmente, se avanzó en el piloto de Monitorias de Posgrados, la segunda versión del Bootcamp para MTM, la continuidad y fortalecimiento de GuiARTE Global, y la participación en escenarios académicos mediante la preparación y aprobación de ponencias para CLABES 2026.



Publicación Memorias Congreso CLABES 2025. Fuente: https://www.redguia.org/actas

3. Estado actual a finales de 2026

En 2026, GuiARTE se encuentra en una etapa de consolidación y transformación del modelo de acompañamiento entre pares, avanzando desde una gestión centrada en la operación hacia un modelo con mayor capacidad de evaluación, caracterización y toma de decisiones.

Actualmente se cuenta con un marco normativo y conceptual actualizado, mecanismos para identificar las necesidades de acompañamiento de las unidades académicas y herramientas de evaluación de la experiencia de los diferentes actores. Se ha avanzado además en la caracterización del riesgo para orientar el acompañamiento, en el fortalecimiento de los procesos de inducción y diagnóstico de los nuevos MTM y en la generación de planes de mejora a partir de los resultados de evaluación.

El programa también se encuentra en un proceso de transformación digital, con el diseño de la transición hacia la Plataforma Tecnológica Simplicity, buscando fortalecer la trazabilidad, integración y gestión de la información asociada al ciclo de los MTM. De manera paralela, se ha acompañado la reorganización de las unidades académicas para garantizar la continuidad del programa y se han explorado nuevos escenarios de acompañamiento, como el piloto de Monitorias de Posgrados.

En síntesis, GuiARTE se encuentra actualmente en una transición hacia un modelo más estratégico, basado en evidencia, con mayor trazabilidad de la información y capacidad para identificar necesidades diferenciadas de acompañamiento.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Consolidación de la transformación digital y del sistema de información

Uno de los principales retos es culminar la transición hacia Simplicity y lograr que el nuevo sistema permita integrar y optimizar el ciclo completo de gestión de los MTM, fortaleciendo la trazabilidad de la información, reduciendo reprocesos y facilitando la generación de indicadores para la toma de decisiones.

- Fortalecimiento de la evaluación y medición de impacto

Se requiere avanzar de manera sostenida en la medición de los resultados de GuiARTE, consolidando indicadores que permitan identificar la contribución del acompañamiento al aprendizaje, la permanencia y el éxito estudiantil, así como utilizar esta información para orientar planes de mejora y decisiones diferenciadas por población y unidad académica.

- Ampliación y sostenibilidad de las estrategias de acompañamiento

Se plantea como reto continuar ampliando la cobertura de GuiARTE y explorar nuevos escenarios de acompañamiento, como las Monitorias de Posgrado, garantizando que la estrategia pueda responder de manera pertinente a las necesidades identificadas en las diferentes unidades académicas.

- Fortalecimiento de GuiARTE Global

Continuar la consolidación de GuiARTE Global como estrategia de proyección nacional e internacional, fortaleciendo la sistematización del modelo, la participación en escenarios académicos, la generación de alianzas y el intercambio de experiencias con otras instituciones.

- Capacidad operativa para la gestión de procesos masivos

Uno de los retos identificados durante 2026 está relacionado con la eliminación del apoyo administrativo para la gestión de los procesos de GuiARTE, situación que ha generado mayores tiempos de respuesta y retrasos en procesos masivos como la creación de la oferta en Universitas XXI, la matrícula y la calificación de los cursos de formación. Estos procesos representan aproximadamente 800 registros por semestre, por lo que requieren una capacidad operativa específica que permita garantizar oportunidad, calidad y trazabilidad. En este sentido,

para los próximos periodos se considera necesario contar con el apoyo de un auxiliar académico, que permita optimizar la gestión de estos procesos masivos y liberar capacidad operativa para las actividades de seguimiento, acompañamiento y fortalecimiento estratégico de GuiARTE.

- Capacidad presupuestal para garantizar la cobertura del acompañamiento

Durante 2025 y 2026 se han presentado ajustes presupuestales, lo que constituye un reto para garantizar la cobertura y sostenibilidad de las estrategias de acompañamiento entre pares. Para los próximos periodos será necesario revisar y fortalecer la asignación presupuestal destinada a GuiARTE, de manera que permita responder a las necesidades reales de acompañamiento de las unidades académicas y garantizar la continuidad de los espacios de Monitoria, Tutoría y Mentoría.

Escuela de Formación para el Acompañamiento Estudiantil (EFAE)

1. Estado a finales de 2024

Para 2024, la EFAE contaba con una base conceptual y evaluativa en construcción, a partir de la evaluación realizada y de los insumos generados para su fortalecimiento. Durante este año se consolidaron 16.763 horas de formación de los MTM, correspondientes a 1.029 cursos realizados entre los dos semestres, evidenciando un proceso formativo con una participación creciente. Adicionalmente, se había avanzado en la migración del histórico de participación en cursos al sistema de información académico institucional SIAR, permitiendo gestionar la oferta formativa a través de esta plataforma y fortalecer la trazabilidad de la trayectoria formativa de los MTM durante su periodo de labor.

2. Gestión 2025–2026

En 2025 la EFAE tuvo un avance fundamental en su consolidación normativa y académica. Se avanzó en la construcción del documento marco a partir de los resultados de la evaluación desarrollada en 2024 y se recogieron los insumos para la construcción del Reglamento EFAE, estableciendo requisitos, rutas formativas y criterios de evaluación. También se optimizó el catálogo de formación en Universitas XXI, alcanzando 947 cursos realizados por los MTM y 15.643 horas de formación durante 2025, con mejoras en navegación, registro y trazabilidad. Más del 80 % de los MTM realizó su inscripción mediante el sistema.

Asimismo, se organizaron y actualizaron la oferta de cursos y se fortalecieron los procesos de registro y avance de la trayectoria formativa. Adicionalmente, se construyeron los instrumentos para la evaluación de las competencias de los MTM y de los cursos, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura de formación para el ejercicio de los roles de acompañamiento estudiantil. Entre 2023-1 y 2026-1 se han otorgado 781 insignias, distribuidas en los niveles Aprendiz (301), Avanzado (315) y Experto (165), evidenciando el avance de los MTM en sus trayectorias de formación.



En 2026 se aprobó el reglamento de la escuela y se avanzó de la estructuración de la oferta hacia un modelo de evaluación y seguimiento de la trayectoria formativa. Se trabajó en la validación de instrumentos para evaluar tanto los cursos como las competencias de los MTM, así como las pruebas diagnósticas a los estudiantes que ingresan a la EFAE. En lo que va corrido del año se han implementado por primera vez las pruebas diagnósticas y la evaluación de cursos. Durante el primer semestre de 2026 se registraron 445 cursos realizados por los MTM, equivalentes a 7.666 horas de formación. Se fortaleció además el seguimiento individual mediante el tablero de insignias, diseñado para que los MTM puedan visualizar su avance en las rutas formativas, identificar las insignias obtenidas y reconocer los requisitos pendientes.

Como parte de la ampliación de la formación en liderazgo, desde la EFAE se desarrolló el curso de liderazgo para representantes estudiantiles, dirigido a estudiantes vinculados a los Consejos Estudiantiles de Unidades Académicas y MUNUR. Esta iniciativa constituye una semilla para la creación de una Escuela de Liderazgo que se articula a los proyectos estratégicos de la DEPE en torno a la formación de Competencias.

3. Estado actual a finales de 2026

La EFAE se encuentra actualmente consolidada como la estrategia de formación y cualificación de los MTM, con una estructura normativa, rutas formativas y mecanismos de evaluación definidos. En 2026 se ha avanzado en pasar de una lógica centrada en la oferta de cursos hacia un modelo que permite conocer el punto de partida, evaluar el desarrollo de competencias y hacer seguimiento a la trayectoria formativa de los MTM.

Actualmente se cuenta con instrumentos para evaluar los cursos y las competencias, una Prueba Diagnóstica para MTM nuevos, procesos de evaluación de la oferta y un mecanismo de seguimiento mediante el Tablero de insignias, que permite visualizar el avance de los estudiantes en sus rutas formativas. También se han fortalecido las acciones de formación en liderazgo estudiantil y la consolidación histórica de información sobre cursos, horas, certificados e insignias.

En síntesis, la EFAE se encuentra en una etapa de transición hacia un modelo de formación más estructurado, medible y personalizado, en el que la trayectoria y el desarrollo de competencias de cada MTM adquieren mayor relevancia.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Consolidación de la transformación digital y del sistema de información

Para la EFAE, el reto se relaciona con continuar fortaleciendo los sistemas de información que soportan la oferta, inscripción, seguimiento y trazabilidad de la formación de los MTM, en articulación con la transformación hacia Simplicity y los demás sistemas institucionales.

- Fortalecimiento de la evaluación y medición de impacto

Se requiere avanzar de manera sostenida en la medición de los resultados de la EFAE, consolidando indicadores que permitan identificar la contribución de la formación al desarrollo de competencias de los MTM y su relación con el acompañamiento, el aprendizaje y el éxito estudiantil. Esta información deberá utilizarse para orientar planes de mejora y decisiones diferenciadas según las necesidades y características de los MTM.

- Personalización y fortalecimiento de las rutas de formación

La EFAE tiene como desafío consolidar rutas formativas diferenciadas de acuerdo con las necesidades, niveles de experiencia y competencias de los MTM, articulando el diagnóstico, la formación, la evaluación de competencias, las insignias y el reconocimiento de sus trayectorias.

- Fortalecimiento de la oferta y seguimiento de las trayectorias

Será necesario continuar fortaleciendo la oferta de formación, promoviendo mayores niveles de participación y finalización de los cursos, así como optimizar el seguimiento individual de las trayectorias formativas para identificar oportunamente necesidades y requisitos pendientes.

- Capacidad operativa para la gestión de procesos masivos

La gestión de la oferta de formación requiere una capacidad operativa específica para procesos como la creación de cursos, inscripción de MTM, matrícula, seguimiento y calificación. La disponibilidad de un auxiliar académico permitiría optimizar estos procesos masivos y liberar capacidad para las actividades de acompañamiento, evaluación y fortalecimiento estratégico de la EFAE.

Sistema de Reconocimientos

1. Estado a finales de 2024

En materia de reconocimiento, en el 2024 se recibe un Sistema de Reconocimientos Estudiantiles con trayectoria en diferentes ámbitos de la vida universitaria. Entre 2020 y 2024 se habían otorgado 295 reconocimientos en las categorías registradas de Académica, Cultural y Deportiva, Proyección Social, Emprendimiento e Investigación, evidenciando una estrategia institucional

orientada a visibilizar diferentes expresiones de excelencia estudiantil. Para 2024, particularmente, se registraron 58 reconocimientos.



2. Gestión 2025–2026

Durante 2025 se avanzó en la consolidación del Sistema de Reconocimientos, mediante la elaboración de un documento unificado que armonizó las diferentes categorías de reconocimiento institucional. También se fortaleció el proceso de selección de los Premios a la Excelencia Rosarista y se incorporaron nuevas categorías, entre ellas Saber Pro. Durante la edición correspondiente a 2025 se otorgaron 69 reconocimientos, distribuidos entre las categorías Académica, Cultural y Deportiva, Proyección Social, Emprendimiento e Investigación. El reconocimiento a los MTM se consolidó como una práctica estable dentro del sistema.



Fotografía Velada Excelencia Rosarista 2024 – Nov 2025

En 2026 se realizó un proceso de evaluación del Sistema de Reconocimientos en articulación con las diferentes unidades, orientado a validar la pertinencia de las categorías existentes, identificar oportunidades de fortalecimiento y explorar nuevos reconocimientos. Dentro de este proceso se realizó específicamente la evaluación y revisión de la categoría de Investigación, se gestionó la ceremonia correspondiente a la sexta edición de los Premios (reconociendo los desempeños del año 2025) y se creó el Premio a las Prácticas y Pasantías.

3. Estado actual a finales de 2026

El Sistema de Reconocimientos se encuentra en un proceso de revisión, fortalecimiento y diversificación, con el propósito de mantener categorías pertinentes y ampliar las formas de visibilizar los diferentes aportes y desempeños de los estudiantes.

En síntesis, el Sistema de Reconocimiento se encuentra en una etapa de consolidación y actualización, buscando que las categorías respondan a las diferentes dimensiones de la experiencia y trayectoria estudiantil en los niveles de pregrado y posgrado.



4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Fortalecimiento y actualización del Sistema de Reconocimiento

Continuar la evaluación periódica de las categorías y criterios de los Premios a la Excelencia Rosarista, identificando nuevas formas de reconocer las diferentes dimensiones de la trayectoria y aporte de los estudiantes y garantizando la articulación del sistema con las apuestas institucionales.

- Diversificación de las formas de reconocimiento

Continuar explorando nuevas categorías y mecanismos que permitan reconocer diferentes expresiones de excelencia, liderazgo, trayectoria, innovación y aportes a la comunidad

universitaria, manteniendo la pertinencia del sistema frente a la evolución de la experiencia estudiantil en los distintos niveles de formación.

- Fortalecimiento de la participación y visibilización

Ampliar la participación de estudiantes y unidades académicas en los procesos de postulación, evaluación y reconocimiento, fortaleciendo simultáneamente las estrategias de comunicación del sistema y de los estudiantes reconocidos.

- Medición del impacto del reconocimiento

Avanzar en la evaluación del impacto de los reconocimientos en la trayectoria estudiantil, particularmente en términos de difusión, sentido de pertenencia, liderazgo y aporte a la comunidad universitaria, generando información que permita fortalecer progresivamente el sistema.

Modelo de Experiencia Académica Estudiantil

1. Estado a finales de 2024

En 2024, la DEPE había construido el Modelo de Experiencia Académica Estudiantil soportado en el análisis y la analítica académica institucional. Este modelo permitía comprender la trayectoria de los estudiantes y orientar estrategias de acompañamiento y experiencias significativas a partir de información sobre su vida académica.



En este marco, la experiencia académica estudiantil ya contaba con un mecanismo sistemático de medición. Desde 2023 se habían diseñado, validado y aplicado instrumentos para valorar los elementos de la experiencia, el Engagement y el Net Promoter Score (NPS), tanto a nivel institucional como de programa, permitiendo identificar aspectos de mejoramiento relacionados con la formación, el aprendizaje, los profesores, los procesos evaluativos y los trámites

académicos. En 2024, el Engagement alcanzó 85,6 puntos y el NPS el 62 % en la población de pregrado.

Al cierre del 2024 se contaba con un modelo y una capacidad de medición ya consolidados, que permitían conocer la experiencia de los estudiantes y generar información para la toma de decisiones. El reto que se abría hacia adelante era avanzar de manera más decidida desde la medición y la identificación de oportunidades hacia el despliegue del modelo en su totalidad en conjunto con las estrategias de mejoramiento derivadas de esa información.

Por otra parte, como parte del Modelo de Experiencia Académica Estudiantil, se había empezado a construir Eduplacement, un programa orientado al desarrollo de competencias para la inserción laboral y la ciudadanía global, como una apuesta por acompañar a los estudiantes en la preparación para su transición hacia el mundo profesional y su desempeño en contextos diversos.

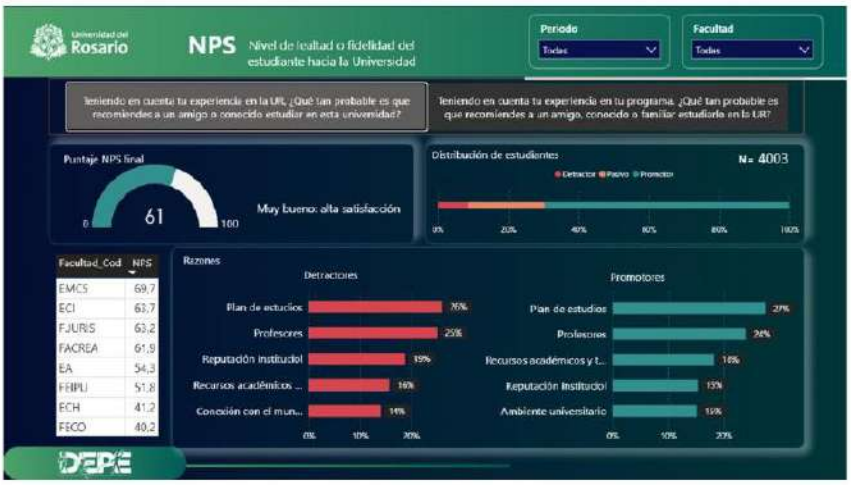
2. Gestión 2025–2026

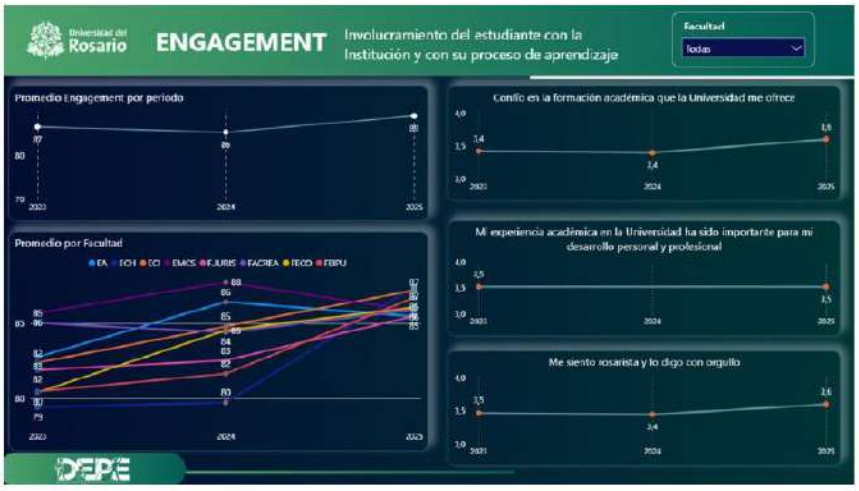
A partir de las bases construidas, durante 2025 se avanzó en el despliegue de estrategias orientadas a responder a los hallazgos de la medición y a profundizar la comprensión de la experiencia de los estudiantes.

Uno de los principales desarrollos fue el Proyecto de Secretarías Académicas, que surgió de los resultados de la medición de experiencia realizada en 2024. El diagnóstico permitió identificar oportunidades de fortalecimiento en el funcionamiento de estas instancias y condujo, durante 2025, a un ejercicio integral de diagnóstico mediante talleres colaborativos. Este proceso permitió identificar fortalezas, retos y oportunidades, así como construir una propuesta de valor y líneas de acción orientadas a clarificar el papel de las Secretarías Académicas frente a los diferentes actores que intervienen en la experiencia académica.

De manera complementaria, en 2025 se revisó y ajustó el instrumento ampliado de medición de la experiencia académica utilizado en 2023. Se incorporaron mejoras metodológicas y se alineó el instrumento con las rutas de mejoramiento identificadas. La nueva versión fue validada por expertos y aplicada a estudiantes de pregrado durante 2025, fortaleciendo la capacidad institucional para obtener información más precisa sobre la experiencia académica.

Los resultados de la medición realizada durante este periodo mostraron una evolución positiva de los indicadores de experiencia estudiantil: el NPS institucional alcanzó 61 % en 2025 y el engagement llegó a 89 puntos, el valor más alto dentro de los periodos medidos. Asimismo, las dimensiones de la experiencia académica estudiantil evaluadas registraron resultados superiores a 83 puntos sobre 100. Estos resultados constituyeron evidencia para el seguimiento de la experiencia y para la orientación de acciones de mejoramiento.





Durante este mismo periodo se avanzó en la Transformación del enfoque de empleabilidad. Se realizó una revisión profunda del proceso de prácticas, que concentraba una parte significativa de la operación del área, identificando la necesidad de ampliar la mirada hacia una concepción integral de la empleabilidad. Como resultado, se consolidó un nuevo enfoque conceptual que entiende la empleabilidad como un proceso formativo continuo, orientado al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para la gestión autónoma del proyecto profesional. En paralelo, se diseñó una propuesta para promover experiencias formativas significativas, fortalecer el vínculo con el entorno productivo y contribuir a las rutas de graduación efectiva.

En relación con el Programa Eduplacement, durante 2025 se consolidaron las bases conceptuales que ya se habían desarrollado previamente, entre ellas el trabajo relacionado con las competencias para la ciudadanía global y la inserción en el mercado laboral, ajustándolas a las realidades institucionales. Esto permitió contar con una base para revisar posteriormente el modelo en función de la nueva estrategia de empleabilidad.

Durante 2026 se avanzó de la formulación a la implementación y transformación de estos componentes del Modelo de Experiencia Académica Estudiantil. Se profundizó el diagnóstico

del área de empleabilidad, se diseñó la nueva propuesta para su funcionamiento y se revisó el programa Eduplacement a la luz de las necesidades de esta nueva estrategia.

Asimismo, a partir de las experiencias anteriores se realizaron algunos ajustes al instrumento de medición de la experiencia académica y se inició su implementación en 2026. La medición se estructuró en dos momentos del año (agosto-noviembre), permitiendo dar continuidad al seguimiento de la experiencia estudiantil. A esto se sumó el desarrollo de un Tablero BI de consulta de información de experiencia, orientado a consolidar los resultados de las diferentes mediciones y facilitar su consulta por parte de las unidades académicas.

Finalmente, durante 2026 se avanzó en la estructuración de la Escuela de Liderazgo dirigida a estudiantes que participan en espacios de representación, consejos estudiantiles y grupos académicos. Esta iniciativa amplía el alcance del Modelo hacia el desarrollo de capacidades que contribuyen a la experiencia universitaria y a la participación de los estudiantes en su comunidad.



De esta manera, el trabajo sobre el Modelo evolucionó desde una base ya consolidada en 2024, hacia el despliegue de estrategias y el fortalecimiento de instrumentos en 2025, y posteriormente hacia la implementación de transformaciones en empleabilidad, medición, gestión de información y desarrollo de capacidades estudiantiles durante 2026.

3. Estado actual a finales de 2026

El Modelo de Experiencia Académica Estudiantil se encuentra actualmente en una etapa de despliegue y transformación, en la que sus instrumentos de medición y análisis se están convirtiendo en insumos para orientar decisiones y fortalecer diferentes componentes de la trayectoria estudiantil. El modelo permite abordar la experiencia desde las diferentes etapas de la trayectoria académica y avanzar hacia una comprensión más integral de las condiciones que favorecen el sentido de pertenencia, el desarrollo integral y la proyección de futuro.

En 2026 se cuenta con una nueva versión del instrumento de medición de experiencia académica, con mediciones realizadas durante el año, y con un tablero que consolida la información de las mediciones para facilitar su consulta por parte de las unidades académicas. De manera complementaria, la revisión del área de empleabilidad y la propuesta de su nueva estructura permiten avanzar hacia una concepción de la empleabilidad como parte de la experiencia formativa y de la proyección del estudiante. En esta misma perspectiva, Eduplacement se encuentra en proceso de revisión para responder a las necesidades de la nueva estrategia de empleabilidad.

El modelo también se amplía hacia nuevas estrategias asociadas a la experiencia y proyección estudiantil, entre ellas la estructuración de una Escuela de Liderazgo para la formación de líderes universitarios.

En síntesis, el Modelo de Experiencia Académica Estudiantil se encuentra en una etapa en la que la medición y la información disponible permiten avanzar hacia una gestión más orientada a la toma de decisiones y a la transformación de componentes concretos de la experiencia, ampliando su alcance hacia la empleabilidad y la proyección de futuro.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Despliegue de Eduplacement en la trayectoria estudiantil

El reto es avanzar en el despliegue de Eduplacement a través de las estrategias curriculares y extracurriculares, fortaleciendo su alcance como programa orientado al desarrollo de competencias para la inserción laboral y la ciudadanía global. En esta línea, se proyecta la creación e implementación de la Escuela de Formación en Competencias Laborales y para la Ciudadanía Global entre otras estrategias.

- Despliegue de la Escuela de Liderazgo

Se plantea como desafío avanzar en la implementación de la Escuela de Liderazgo, ampliando las oportunidades de formación de los estudiantes en las competencias asociadas al liderazgo.

- Creación e Implementación de proyectos derivados de las mediciones

Se requiere avanzar en la implementación de los proyectos que se derivan de las mediciones de experiencia académica, de manera que la información obtenida se traduzca en acciones concretas para el fortalecimiento de la experiencia estudiantil.

- Apropiación de la información para la toma de decisiones

Será necesario continuar con la socialización de los tableros de medición y fortalecer su apropiación por parte de las áreas y unidades académicas, promoviendo el uso de la información como insumo para la toma de decisiones.

- Capacidad para sostener el despliegue de las estrategias

El crecimiento y desarrollo de las diferentes iniciativas plantea el desafío de contar con las personas y recursos necesarios para garantizar su implementación, seguimiento y sostenibilidad.

Política de Idiomas — Inglés

1. Estado a finales de 2024

En 2024, la Universidad contaba con un requisito institucional de segunda lengua y con mecanismos establecidos para su cumplimiento; sin embargo, el análisis realizado para entonces permitió identificar barreras asociadas principalmente a la forma en que se organizaban las actividades académicas, al crecimiento de población vulnerable con bajos niveles de formación en el idioma, al valor del crédito académico y a la disponibilidad de horarios, que podían dificultar que algunos estudiantes avanzaran oportunamente en el cumplimiento del requisito.

De esta manera, se reconoció la necesidad de revisar la forma en que se gestionaba el requisito de inglés, no solamente desde la perspectiva del cumplimiento, sino desde la posibilidad de ofrecer alternativas formativas y rutas más flexibles y pertinentes para los estudiantes.

Este diagnóstico constituyó la base para el trabajo desarrollado posteriormente. En 2024, por tanto, recibimos una política y un esquema de cumplimiento del requisito que requerían ajustes para responder de mejor manera a las condiciones académicas de los estudiantes y a las barreras identificadas.

El punto de partida para la transformación posterior fue, entonces, pasar de un esquema centrado principalmente en el cumplimiento del requisito de idiomas para cumplir una política, hacia una gestión que incorporara diferentes alternativas formativas, rutas curriculares y mecanismos que facilitaran el acceso y la oportunidad de los estudiantes para alcanzar el nivel de inglés requeridos a la mitad y al finalizar la carrera.

2. Gestión 2025–2026

Durante 2025 se avanzó en el desarrollo de alternativas para facilitar el cumplimiento del requisito de inglés y atender las condiciones académicas y económicas que incidían en su gestión. En este marco se creó la opción de acreditar el idioma a través de los cursos de inglés incorporados en la oferta institucional, ampliando las posibilidades de acceso para los estudiantes. Para llevar cabo dicha tarea se construyeron los instrumentos necesarios para su desarrollo: proyecto de Decreto Rectoral, documento técnico, ajustes en los sistemas académicos, estrategia de comunicación y mesas de trabajo con las unidades académicas.

De manera paralela, se desarrollaron estrategias de mediano y largo plazo. Se empezaron a generar las reflexiones para construir las rutas formativas diferenciadas para poblaciones vulnerables, se actualizó el currículo de los cursos de inglés general y se avanzó en el análisis financiero del crédito académico asociado a la formación en inglés.

Durante 2026 estas estrategias avanzaron hacia su implementación. Se concretaron las rutas curriculares para el aprendizaje del inglés en las diferentes unidades académicas y se

implementó la tarifa diferencial para los créditos académicos asociados a la formación en inglés (cursos intersemestrales y créditos adicionales), como una de las respuestas a las barreras identificadas en la gestión del requisito.

En el marco de esta implementación se organizaron y ofertaron 10 cursos intersemestrales de inglés, con participación de más de 200 estudiantes, haciendo operativo este mecanismo para ampliar las posibilidades de avance de los estudiantes en el cumplimiento del requisito.

De manera complementaria, durante 2026 se fortaleció la gestión de situaciones particulares mediante el rediseño, organización e implementación de una nueva forma de funcionamiento del Comité de Idiomas. El Comité ya constituía un espacio institucional para el análisis de situaciones relacionadas con la formación en idiomas; la transformación realizada en 2026 estuvo orientada a hacer más eficiente su gestión.

La nueva forma de funcionamiento permitió diferenciar el tratamiento de los casos que ya habían sido estudiados y para los cuales existía una decisión institucional previamente establecida, evitando que debieran surtir nuevamente el proceso previsto para los casos corrientes. Al aplicar de manera consistente las decisiones ya adoptadas para situaciones equivalentes, se logró agilizar la respuesta a los estudiantes y hacer más eficiente la gestión de los casos asociados al cumplimiento del requisito de inglés.

Así, el trabajo desarrollado pasó de la identificación de barreras a la construcción de alternativas formativas y operativas durante 2025, y a la implementación de rutas, mecanismos académicos y nuevas formas de gestión de casos durante 2026.



3. Estado actual a finales de 2026

La Política de Idiomas – Inglés se encuentra actualmente en una etapa de implementación de mecanismos que amplían y flexibilizan las posibilidades de los estudiantes para avanzar en el cumplimiento del requisito. Las rutas curriculares para el aprendizaje del inglés se encuentran

construidas para las diferentes unidades académicas y se ha implementado el crédito único para la sobreacreditación y los cursos intersemestrales. En este sentido, la política cuenta con ajustes orientados a responder de manera diferenciada a las condiciones de los estudiantes, incluyendo rutas para poblaciones vulnerables.

En síntesis, la Política de Idiomas – Inglés se encuentra en una etapa de implementación y consolidación de alternativas formativas y mecanismos de gestión que permiten atender de manera más flexible y diferenciada las distintas situaciones de los estudiantes frente al requisito.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Despliegue de las rutas formativas por unidad académica

El reto es avanzar en la implementación de las rutas formativas para el aprendizaje del inglés en las diferentes unidades académicas, teniendo en cuenta las particularidades de cada programa y su trayectoria curricular.

- Acompañamiento a los estudiantes en las rutas

Se requiere fortalecer el acompañamiento a los estudiantes durante el despliegue de las rutas formativas, facilitando la comprensión de su trayectoria, las condiciones de avance y las implicaciones dentro de su proceso académico.

- Seguimiento a la implementación de las rutas

Será necesario fortalecer el seguimiento de las rutas implementadas para identificar avances, dificultades y oportunidades de ajuste, generando información que permita orientar las decisiones relacionadas con la Política de Idiomas.

- Medición del impacto de la formación en inglés

Como proyección, se plantea avanzar en la medición del impacto del inglés, generando evidencia sobre los resultados de las rutas formativas y su contribución al desarrollo de las competencias esperadas.

Reglamentos y normativas académicas

1. Estado a finales de 2024

En materia de reglamentos y normativas académicas, la Universidad contaba en 2024 con una experiencia institucional consolidada en los procesos de revisión, evaluación y actualización de la normativa académica. La DEPE ya participaba en estos procesos y acompañaba tanto el diseño y la implementación de los reglamentos como la revisión de las disposiciones que requerían actualización para responder a las necesidades de la comunidad académica.

En relación con el Reglamento Académico de Pregrado, durante 2024 se continuaba con la implementación y socialización ante la comunidad académica. De manera complementaria, la DEPE acompañaba la actualización de normativas asociadas, entre ellas el Reglamento de

Fortalecimiento Académico, la reglamentación de coterminales y diferentes disposiciones relacionadas con procesos de grado. Este trabajo involucraba mesas con distintas instancias de la Universidad para resolver inquietudes, revisar y construir procesos y realizar los ajustes tecnológicos y de sistemas requeridos para su implementación.

En cuanto al Reglamento Académico de Posgrados, 2024 fue un año especialmente importante como punto de partida para su actualización. Se realizó una revisión de buenas prácticas nacionales e internacionales, una evaluación con diferentes actores de la comunidad universitaria —incluyendo Escuelas y Facultades, profesores, estudiantes, consejos estudiantiles y diferentes áreas institucionales— y una evaluación de impacto del reglamento vigente. A partir de este ejercicio se definieron las temáticas que requerían actualización, se realizaron más de 15 mesas de trabajo y se construyeron las líneas de trabajo para continuar con el proceso.

Por tanto, recibimos un sistema de revisión normativa que ya contaba con metodología, experiencia y participación de diferentes actores, así como con un proceso de actualización del Reglamento Académico de Posgrados que había empezado durante 2024 y que requería continuar su desarrollo en 2025.

2. Gestión 2025–2026

Durante 2025 continuó la revisión del Reglamento Académico de Posgrados desde una nueva perspectiva y con una participación amplia de actores de la comunidad académica. El ejercicio abordó aspectos relacionados con la organización de los periodos académicos, las particularidades de los doctorados y la coherencia con otros reglamentos institucionales.

Como resultado, se avanzó en la construcción de un proyecto preliminar y se identificaron aspectos que requerían continuar en discusión, particularmente frente a las transformaciones de la estructura organizacional y a las especificidades de los programas doctorales. Este trabajo permitió establecer una base para continuar la construcción del reglamento durante 2026.

En 2026 se avanzó en la construcción de una nueva versión del Reglamento Académico de Posgrados, que fue puesta a consideración de la comunidad académica. Se realizó la revisión y clasificación de las observaciones recibidas y se desarrollaron más de diez mesas de trabajo para analizar los diferentes aspectos del proyecto y realizar los ajustes correspondientes. Algunas decisiones permanecieron en estudio, particularmente aquellas relacionadas con las especialidades médico-quirúrgicas y los doctorados.

Este proceso se complementó durante 2026 con otros desarrollos normativos relevantes para la trayectoria académica de los estudiantes, entre ellos la revisión y aprobación de cuatro reglamentos doctorales y la actualización del Reglamento de Fortalecimiento Académico.

Un componente adicional de la gestión normativa durante 2026 fue la realización de un nuevo estudio de impacto del Reglamento Académico de Pregrado. El análisis permitió evidenciar efectos positivos de la normativa implementada sobre la permanencia, el desempeño académico y la graduación. Entre los resultados identificados se observó una mejora del Promedio Académico por Periodo entre 0,03 y 0,11 puntos en la mayoría de las unidades académicas, un

incremento en el retiro oportuno de asignaturas y de 2,54 semanas en la semana promedio de retiro, así como una reducción de 9,43 puntos porcentuales en la deserción por pérdida de cupo y de 3,07 puntos porcentuales en estudiantes en segundo periodo de prueba. También se registraron incrementos en los indicadores de graduación oportuna, participación en doble programa y desempeño relativo en Saber Pro.

Estos resultados fortalecen el uso de evidencia para valorar el impacto de las disposiciones académicas y constituyen un insumo para los procesos de evaluación y mejoramiento continuo de la normativa.

También se avanzó en el proyecto dirigido a estudiantes con vencimiento de términos para la culminación de su proyecto de grado, mediante la identificación de la población, la construcción del proyecto de Decreto Rectoral y el trabajo con las unidades académicas para definir las rutas de atención correspondientes. Este proceso permitió abordar situaciones académicas diversas que requieren respuestas diferenciadas dentro del marco institucional.

Adicionalmente, durante 2026 la DEPE participó en la construcción del Factor Comunidad Estudiantil componente relacionado con los estudiantes dentro del proceso de acreditación institucional, particularmente en los aspectos vinculados con la normativa académica y el Estatuto Estudiantil. Esta participación incorporó la perspectiva de la trayectoria y experiencia estudiantil en la revisión de los referentes institucionales que regulan la vida académica.

El trabajo normativo también se desarrolló en otros ámbitos relacionados con la gestión de la vida estudiantil, incluyendo la participación en procesos institucionales (comité de violencias basadas en género y discriminación) y en la conceptualización de decisiones frente a situaciones particulares.

Finalmente, los resultados del estudio de percepción institucional dentro del proceso de acreditación institucional realizado en 2026 aportaron evidencia sobre la valoración que estudiantes, profesores y directivos hacen del papel de las normas en las trayectorias académicas. La favorabilidad frente a la afirmación de que las normas institucionales contribuyen a facilitar la permanencia alcanzó 81,2% entre estudiantes de pregrado, mientras que la percepción sobre su aporte a la graduación oportuna alcanzó 80,5%. En los diferentes grupos de posgrado, profesores y directivos se observaron igualmente niveles favorables.

En conjunto, estos desarrollos muestran que durante 2025 y 2026 la gestión normativa no se limitó a la actualización de disposiciones, sino que incorporó procesos de evaluación de impacto, participación de la comunidad académica y análisis de las condiciones de las trayectorias estudiantiles.

3. Estado actual a finales de 2026

El sistema de reglamentos y normativas académicas se encuentra actualmente en una etapa de actualización y mejoramiento continuo, con procesos que combinan revisión normativa, participación de la comunidad académica y seguimiento de los efectos de las disposiciones sobre las trayectorias estudiantiles.

En 2026 se cuenta con la aprobación de cuatro reglamentos de doctorado y la actualización del Reglamento de Fortalecimiento Académico. El Reglamento Académico de Posgrados se encuentra en una fase avanzada de construcción y revisión: el borrador fue sometido a discusión de la comunidad académica, se revisaron y clasificaron sus observaciones y se realizaron más de 10 mesas de trabajo. Permanecen pendientes algunas decisiones relacionadas con las especializaciones médico-quirúrgicas y en los programas de doctorado.

El estado actual también cuenta con evidencia sobre el impacto de la normativa. El estudio de impacto del Reglamento Académico de Pregrado 2022 realizado en 2026 muestra efectos positivos en permanencia, desempeño académico y graduación, lo que fortalece la capacidad institucional para valorar las disposiciones no solamente por su aplicación, sino también por sus resultados. A esto se suma una percepción favorable de la comunidad académica sobre el papel de las disposiciones institucionales en las trayectorias estudiantiles.

En síntesis, el sistema de reglamentos y normativas académicas se encuentra en una etapa de mejoramiento continuo sustentado en evidencia, en la que la actualización normativa se acompaña de participación de los actores académicos y de mecanismos para valorar su impacto sobre la permanencia y la graduación.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Expedición del Reglamento de Posgrados

El reto es culminar el proceso de construcción y lograr la expedición del Reglamento de Posgrados, en un contexto que ha implicado conciliar diferentes perspectivas, capacidades y condiciones de las áreas, así como construir consensos frente a las definiciones normativas.

- Implementación del proyecto de graduación de estudiantes con vencimiento de términos

Se plantea como desafío avanzar en la implementación del proyecto dirigido a estudiantes con vencimiento de términos, atendiendo la diversidad de situaciones académicas y las particularidades de casos que no encuentran una respuesta directa en la oferta académica vigente.

- Gestión de procesos normativos en un contexto institucional complejo

La fusión de áreas y el manejo administrativo de procesos cada vez más complejos plantean el reto de fortalecer las capacidades para gestionar, concertar y dar respuesta oportuna a las diferentes situaciones que requieren definición normativa.

- Actualización y pertinencia del marco normativo

Como proyección, se busca continuar fortaleciendo un marco normativo actualizado y pertinente frente a las transformaciones institucionales y a las necesidades de las unidades académicas y de los estudiantes.

2.4. Coordinación de Empleabilidad e Inserción Laboral

Aspectos transversales y balance de la Coordinación

1. Estado a finales de 2024

Antecedentes y evolución

Origen y consolidación inicial (2021–2024)

La Coordinación de Empleabilidad e Inserción Laboral nació en junio de 2021. Desde sus inicios, orientó su trabajo a fortalecer el acompañamiento a estudiantes y egresados en su transición al mundo laboral, apoyar los procesos de prácticas y pasantías y promover la conexión con organizaciones empleadoras. En julio de 2021 se impulsaron acciones de relacionamiento con entidades y se avanzó en la centralización de los procesos de prácticas y pasantías, apoyados en UR Jobs.

Entre 2021 y 2024, la Coordinación amplió progresivamente su oferta de empleabilidad mediante talleres, asesorías de hoja de vida, capacitaciones, charlas, ferias y espacios de acercamiento al sector productivo. Este periodo permitió consolidar procesos, ampliar el alcance institucional y establecer una base de acompañamiento para estudiantes y egresados.

Resultados del 2021 al 2024

La oferta incluyó preparación para el mundo laboral, conexión con el sector real, acercamiento a oportunidades y comunicación con la comunidad. Entre las actividades destacadas se encontraban talleres de empleabilidad y hoja de vida, preparación para entrevistas, habilidades blandas, capacitaciones en UR Jobs, charlas empresariales, charlas con expertos, Feria Mundo Laboral, desayunos empresariales y difusión de oportunidades.

Estos resultados constituyeron una base para la evolución posterior de la Coordinación. Es importante reconocer que el acompañamiento a estudiantes de pregrado y posgrado y las actividades de empleabilidad ya hacían parte de la gestión previa; la transformación posterior no significó iniciar ese trabajo, sino estructurarlo dentro de un modelo institucional más articulado.

Indicador	Resultado acumulado
Estudiantes acompañados en prácticas y pasantías	Más de 2.900
Asesorías de hoja de vida a estudiantes y egresados	Más de 500
Actividades de empleabilidad	Más de 280

Indicador	Resultado acumulado
Entidades participantes en la Feria Mundo Laboral	Más de 70
Unidades académicas con alcance	6
Programas académicos con alcance	33



2. Gestión 2025–2026

Integración a la DEPE y nueva etapa estratégica

En marzo de 2025, la Coordinación se integró a la Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil (DEPE). Esta integración abrió una oportunidad para fortalecer la articulación de la empleabilidad con los procesos institucionales de acompañamiento y éxito estudiantil, para revisar la manera en que se organizaban las estrategias y los servicios existentes.

Durante 2025 se diseñó y estructuró el Modelo Institucional de Empleabilidad y Egreso Efectivo, concebido para articular de manera integral los procesos de orientación, desarrollo de competencias, relacionamiento empresarial, prácticas y pasantías, opciones de grado y gestión de información. En 2026 se inició su implementación progresiva.

Durante 2025 y 2026, la Coordinación de Empleabilidad e Inserción Laboral ha fortalecido las acciones de acompañamiento a estudiantes y egresados, la gestión de prácticas y pasantías, el relacionamiento con entidades y el desarrollo de competencias para la empleabilidad.

En este periodo, las estrategias implementadas han convocado a más de 2.400 participantes en espacios de formación, charlas empresariales, talleres, bootcamps y otras actividades orientadas

a la preparación para el mundo laboral. El siguiente cuadro presenta las principales cifras consolidadas de gestión de ambos años.

En conjunto, estas acciones dieron continuidad a los servicios de la Coordinación y sostuvieron el vínculo entre la comunidad universitaria y el entorno laboral.

Línea de gestión	Resultado consolidado 2025–2026
Fortalecimiento de la red de empresas aliadas	Vinculación de más de 437 nuevas empresas a UR Jobs, ampliando la red institucional de organizaciones aliadas y las oportunidades de prácticas, pasantías e inserción laboral.
Acompañamiento en prácticas y pasantías	Más de 1.252 estudiantes acompañados durante el proceso de legalización de sus prácticas y pasantías.
Feria Mundo Laboral	Realización de 4 ediciones, con participación de más de 70 empresas por edición, generando espacios de conexión entre estudiantes, egresados y organizaciones.
Charlas empresariales	Más de 27 charlas con organizaciones como Fundación Grupo Social, Colgate, Mastercard, Diageo y Ecopetrol.
Charlas con expertos	Más de 25 espacios especializados en competencias profesionales, transversales y de empleabilidad.
Bootcamps de empleabilidad	Realización de 2 bootcamps enfocados en habilidades y herramientas para la preparación e inserción laboral.
Boletines de empleabilidad	Publicación de 20 boletines con oportunidades de prácticas y pasantías, convocatorias de primer empleo y actividades de la Coordinación.
Talleres de empleabilidad	Más de 8 talleres enfocados en marca personal y elaboración de hojas de vida.
Encuentros con aliados empresariales	Realización de 2 desayunos empresariales para fortalecer relaciones institucionales e identificar oportunidades de colaboración.
Fortalecimiento de habilidades blandas	Más de 8 charlas sobre límites saludables en el trabajo, manejo de la ansiedad en procesos de selección y prevención del burnout.
Capacitación en UR Jobs y legalizaciones	20 capacitaciones dirigidas a estudiantes sobre UR Jobs, elaboración de hojas de vida y procesos de legalización de prácticas y pasantías.

Diseño del Modelo Institucional de Empleabilidad y Egreso Efectivo

Uno de los principales hitos de 2025 fue el diseño y estructuración del Modelo Institucional de Empleabilidad y Egreso Efectivo. El modelo organiza la gestión bajo una perspectiva integral y busca articular iniciativas que anteriormente se desarrollaban como acciones de acompañamiento, relacionamiento, formación y seguimiento.

Los siete componentes identificados para el modelo son:



Componente	Estado y avance
Modelo Institucional de Prácticas y Pasantías	Se mantiene el acompañamiento integral a estudiantes durante el proceso de prácticas y pasantías. Se identifican oportunidades de actualización normativa, curricular y de articulación con las unidades académicas.
Rutas de Orientación para la Empleabilidad	Estrategia en funcionamiento dirigida a estudiantes de pregrado, posgrado y egresados. Se proyectan dos podcasts sobre hoja de vida y marca personal, cuya producción inicia en octubre y cuya publicación se prevé para noviembre de 2026, sujeta al cronograma.
Eduplacement – Rutas de Aprendizaje	Estrategia dirigida a estudiantes de pregrado y posgrado. Se encuentra estructurada alrededor de las 10 competencias institucionales de empleabilidad, con acciones de divulgación y recursos de aprendizaje, incluidos MOOC asociados a las competencias.
Mesas Sectoriales	Nueva estrategia en fase de planeación y articulación con unidades académicas. Se proyecta realizar dos mesas durante 2026 y tres adicionales durante 2027-1.
Analítica de Datos – Power BI	Se desarrollaron dos tableros iniciales: uno de legalizaciones y acompañamiento estudiantil, y otro de oferta de oportunidades.
Opciones de Grado	Componente aún no iniciado. Para 2027-1 se proyecta diagnosticar las opciones de grado de las unidades académicas e identificar oportunidades de articulación con la empleabilidad.

3. Estado actual a finales de 2026

Implementación progresiva del Modelo Institucional de Empleabilidad y Egreso Efectivo en 2026

Durante 2026, la Coordinación inició la implementación progresiva del Modelo Institucional de Empleabilidad y Egreso Efectivo. El trabajo se ha desarrollado inicialmente con seis unidades académicas: Escuela de Economía y Negocios; Escuela de Estudios Sociales, Políticos e Internacionales; Escuela de Ciencias e Ingeniería; Facultad de Creación; Facultad de Jurisprudencia (pasantías internacionales); y Programa de Psicología Organizacional. El estado de los componentes, con base en la información disponible para este informe, se resume a continuación:

Modelo Institucional de Prácticas y Pasantías

El acompañamiento a estudiantes durante las diferentes etapas de sus prácticas y pasantías continúa siendo una función central de la Coordinación. Este componente mantiene su propósito y operación, por lo que la evolución prevista se concentra en oportunidades de fortalecimiento y actualización institucional.

Entre las acciones que se proyecta abordar se encuentran la actualización del Reglamento Institucional de Prácticas, considerando la migración a la Plataforma Tecnológica Simplicity y los cambios curriculares de las unidades académicas; el seguimiento a las actualizaciones de los lineamientos propios de cada unidad; y la promoción de contenidos y procesos de preparación en empleabilidad e inserción laboral, para que puedan ser contemplados de manera obligatoria antes del acceso al programa de prácticas, de acuerdo con la definición institucional que se establezca.

- Articulación curricular y pertinencia frente al entorno laboral

La consolidación de las Mesas Sectoriales supone avanzar desde la identificación de necesidades del sector empleador hacia la definición de acciones concretas con las unidades académicas. El reto será establecer compromisos, responsables y mecanismos de seguimiento que permitan valorar la pertinencia de los hallazgos y, cuando corresponda, traducirlos en oportunidades de fortalecimiento curricular y formativo.

- Revisión del Reglamento Institucional de Prácticas

Se plantea hacer un proceso de evaluación y seguimiento a los cambios en los lineamientos de cada unidad académica, promoviendo la incorporación de preparación para la empleabilidad y la inserción laboral como parte de la experiencia previa a las prácticas, de acuerdo con los acuerdos y decisiones institucionales.

- Rutas de Orientación para la Empleabilidad

Las Rutas de Orientación para la Empleabilidad se encuentran en funcionamiento y están dirigidas a estudiantes de pregrado, posgrado y egresados. Su propósito es facilitar el acceso a orientación, herramientas y recursos que apoyen la preparación para el mundo laboral y la construcción del proyecto profesional.

Como parte de esta iniciativa, se prevé desarrollar dos podcasts sobre hoja de vida y marca personal. Su producción está prevista para iniciar en octubre de 2026, con publicación estimada en noviembre, sin asumir esta fecha como un compromiso definitivo mientras se completa la planeación y producción.

- Eduplacement – Rutas de Aprendizaje

Eduplacement está dirigido a estudiantes de pregrado y posgrado y se estructura a partir de las 10 competencias institucionales de empleabilidad. La estrategia busca apoyar el desarrollo progresivo de dichas competencias mediante rutas de aprendizaje y recursos asociados, incluidos MOOC. Se han iniciado acciones de divulgación de las competencias y de los recursos que permiten profundizar en ellas.

- Mesas Sectoriales

Las Mesas Sectoriales constituyen una nueva estrategia de relacionamiento con el sector empleador. A diferencia de los desayunos empresariales, que anteriormente se orientaban a socializar la gestión de la Coordinación y compartir resultados de iniciativas, las Mesas buscan recoger información sobre necesidades concretas de talento humano, competencias disciplinares, técnicas y transversales requeridas por las organizaciones.

La información recopilada será un insumo para que las unidades académicas identifiquen oportunidades de fortalecimiento curricular y formativo, de acuerdo con sus características y necesidades. La iniciativa se encuentra en fase de planeación conjunta con las unidades académicas. En estos espacios se espera definir las entidades participantes, metodología, lugar, fechas, horarios, responsables y mecanismos de seguimiento a los compromisos.

Para 2026 se proyecta ejecutar dos Mesas Sectoriales, articuladas inicialmente con la Escuela de Estudios Sociales, Políticos e Internacionales y la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud. Las fechas se definirán en las reuniones de planeación. Para 2027-1 se proyecta desarrollar tres mesas adicionales.

- Analítica de Datos

La Coordinación avanzó desde la consolidación de información en bases de Excel hacia el desarrollo de dos Tableros Power BI, con el propósito de facilitar la consulta, visualización y análisis de datos relevantes para la gestión.

El primer tablero consolida los casos de legalización y acompañamiento de estudiantes, permitiendo consultar el número de estudiantes por semestre, las entidades de vinculación y los sectores en los que se desarrollan las prácticas y pasantías. El segundo tablero organiza la

información de las oportunidades publicadas, permitiendo analizar el volumen de oportunidades por semestre, las empresas y entidades oferentes y los sectores que generan oferta.

Estos desarrollos constituyen una primera etapa de fortalecimiento de la gestión basada en datos. Su evolución permitirá contar con información más accesible para el seguimiento de indicadores, la identificación de tendencias y la orientación de decisiones institucionales.

- Opciones de Grado

El componente de Opciones de Grado se encuentra en etapa de proyección y aún no registra acciones de implementación. Para 2027-1 se plantea iniciar un diagnóstico de las opciones de grado disponibles en las diferentes unidades académicas e identificar mecanismos de articulación con las estrategias y servicios de la Coordinación.

La intención es facilitar que los estudiantes, de acuerdo con sus intereses, expectativas y objetivos profesionales, puedan acceder a las rutas de orientación, herramientas y oportunidades de empleabilidad que ofrece la Universidad. Este trabajo requerirá diálogo con las unidades académicas para reconocer las particularidades de cada opción y definir formas pertinentes de colaboración.

- Articulación de las opciones de grado con la empleabilidad

El diagnóstico institucional de las opciones de grado, proyectado para 2027-1, permitirá reconocer las particularidades de cada unidad académica y explorar cómo conectar estas alternativas con los servicios de orientación, preparación e inserción laboral. El desafío será diseñar mecanismos flexibles que respeten la naturaleza de cada opción de grado y, al mismo tiempo, faciliten el acceso equitativo a las estrategias de la Coordinación.

- Transformación tecnológica: Simplicity

En agosto de 2026 se adquirió Simplicity, una plataforma concebida como ecosistema institucional para la empleabilidad y el desarrollo profesional. Su propósito es integrar en un entorno común funcionalidades relacionadas con oportunidades, mentorías y networking, relacionamiento con empleadores, ferias y eventos, herramientas para la carrera profesional, información y analítica, toma de decisiones basada en datos, trazabilidad y acompañamiento.

La plataforma está proyectada para acompañar a estudiantes y egresados a lo largo de su trayectoria académica y profesional, fortaleciendo la conexión entre la Universidad, sus estudiantes, egresados y el sector productivo. Su implementación se encuentra en proceso de migración, pruebas y validación, junto con las actividades necesarias para adaptar los procesos al nuevo entorno.

Noviembre de 2026 se contempla como una fecha estimada de trabajo para finalizar la migración; no obstante, el cronograma dependerá del resultado de las pruebas, los ajustes y las condiciones técnicas y operativas que se identifiquen. Las funcionalidades relacionadas con

inteligencia artificial se consideran una posibilidad de optimización que deberá confirmarse de acuerdo con las capacidades habilitadas y validadas en la plataforma.

Simplicity es un habilitador transversal del modelo: su aporte esperado está en facilitar el acceso a los servicios, integrar procesos, mejorar la trazabilidad y fortalecer la disponibilidad de información. Su impacto se desarrollará progresivamente a medida que avance la implementación y apropiación por parte de los usuarios.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Fortalecimiento de la capacidad operativa y evolución organizacional

La Coordinación cuenta actualmente con un equipo de tres personas para liderar, articular e impulsar las estrategias del Modelo Institucional de Empleabilidad y Egreso Efectivo en el conjunto de la Universidad. La amplitud de las necesidades de las unidades académicas y la diversidad de componentes del modelo plantean un desafío de capacidad operativa y de distribución de responsabilidades.

Desde la Vicerrectoría se ha planteado la posibilidad de trasladar a las unidades académicas parte del trabajo operativo relacionado con las legalizaciones de prácticas y pasantías. Para avanzar en esta alternativa, es necesario revisar y fortalecer la organización de los roles responsables en cada unidad. Actualmente, las seis unidades académicas con las que se trabaja inicialmente cuentan con una persona líder de prácticas; sin embargo, esta responsabilidad se comparte con otras funciones y no constituye, en general, un rol dedicado exclusivamente a estos procesos.

Como propuesta de evolución organizacional, la Coordinación plantea avanzar hacia la consolidación de líderes de empleabilidad e inserción laboral en las unidades académicas. Estos referentes podrían integrar la gestión de prácticas con una responsabilidad más amplia de empleabilidad, orientación y acompañamiento a estudiantes y egresados, relacionamiento con actores del entorno y seguimiento a compromisos e indicadores de su unidad.

En este esquema, la Coordinación central mantendría el liderazgo estratégico del modelo, el diseño de lineamientos y herramientas, la articulación institucional, la analítica y el seguimiento transversal; mientras que los referentes de las unidades acercarían la gestión a las necesidades disciplinares y curriculares, con una atención más personalizada. La configuración de estos roles, sus funciones, dedicación y mecanismos de reporte requeriría análisis, concertación y validación institucional.

- Sostenibilidad del modelo y visión de un Centro de Empleabilidad y Egreso Efectivo

La visión de largo plazo de la Coordinación es avanzar hacia un Centro de Empleabilidad y Egreso Efectivo de la Universidad del Rosario. Esta aspiración busca integrar estrategias, servicios, tecnología, información y capacidades humanas en un esquema institucional articulado, con acompañamiento transversal a estudiantes y egresados.

La consolidación de este horizonte dependerá de la implementación progresiva del modelo, la apropiación de Simplicity, el fortalecimiento de la analítica, la articulación efectiva con las unidades académicas y la definición de una estructura organizacional que permita distribuir responsabilidades y sostener la gestión.

- Consolidación de la gestión basada en datos

Los dos Tableros iniciales de Power BI constituyen una base para fortalecer la analítica de la Coordinación. El desafío consiste en asegurar la calidad, consistencia y actualización de la información, ampliar las capacidades de análisis y conectar los indicadores con preguntas estratégicas sobre las trayectorias de estudiantes y egresados, las necesidades del entorno y los resultados de las iniciativas.

- Optimización de procesos y apropiación de Simplicity

La migración a Simplicity implica un proceso de adecuación tecnológica y operativa que requiere pruebas, validación de información, ajustes y apropiación por parte de los equipos y usuarios. Uno de los desafíos será asegurar que la plataforma responda a las necesidades reales de la Universidad y que sus funcionalidades permitan simplificar tareas y mejorar la experiencia de estudiantes y egresados.

La posible reducción de tareas operativas mediante automatización o herramientas de inteligencia artificial deberá evaluarse con base en las funcionalidades efectivamente habilitadas, su desempeño y las condiciones institucionales de uso. La optimización tecnológica puede contribuir a liberar capacidad para actividades de mayor valor estratégico, sin sustituir la necesidad de roles claros y acompañamiento humano.

- Proyección de trabajo para 2027

Para 2027, la Coordinación identifica líneas de trabajo orientadas a profundizar la implementación del modelo y fortalecer su articulación institucional:

  - Desarrollar tres Mesas Sectoriales durante el primer semestre de 2027, como continuidad de las dos previstas para 2026.
  - Realizar el diagnóstico de las opciones de grado en las unidades académicas y establecer espacios de articulación para identificar oportunidades de acompañamiento desde la empleabilidad.
  - Continuar la actualización y articulación de los lineamientos de prácticas y pasantías, teniendo en cuenta los cambios curriculares y tecnológicos.
  - Avanzar en la apropiación y estabilización de Simplicity, de acuerdo con los resultados de la migración y las pruebas.
  - Fortalecer los Tableros de Power BI y la gestión de indicadores para apoyar la toma de decisiones.

- Explorar con las instancias institucionales correspondientes, la viabilidad y las condiciones para evolucionar hacia líderes de empleabilidad e inserción laboral en las unidades académicas.

Visibilidad y divulgación institucional

La divulgación institucional constituye un medio para visibilizar la gestión, el relacionamiento con las organizaciones y la evolución de las estrategias de empleabilidad:

- "Empresas confían en el talento rosarista", publicada en Nova et Vetera: urosario.edu.co/periodico-nova-et-vetera/nuestra-u/empresas-confian-en-el-talento-rosarista
- "La evolución del modelo de empleabilidad de la Universidad del Rosario", publicada en Nova et Vetera: urosario.edu.co/periodico-nova-et-vetera/nuestra-u/la-evolucion-del-modelo-de-empleabilidad-de-la-universidad-del-rosario

2.5. Coordinación de Egresados

Aspectos transversales y balance de la Coordinación

1. Estado a finales de 2024

A noviembre de 2024, la gestión de egresados estaba enfocada en la oferta de servicios y capacidades instaladas de relacionamiento con la población de egresados, sin embargo, había brechas y falta de articulación institucional relacionada con calidad de los datos y seguimiento a la vida de esta población. La gestión operaba desde la Dirección de Extensión y Egresados, creada en diciembre de 2022.

2. Gestión 2025–2026

Como parte del proceso de fortalecimiento institucional, en marzo de 2025 la Coordinación de Egresados pasó a integrar la Dirección de Evaluación, Permanencia y Éxito Estudiantil (DEPE), en el marco de una reorganización institucional orientada a consolidar una visión articulada de la trayectoria del Rosarista, desde su ingreso como estudiante hasta su desarrollo como egresado. Esta transformación fortaleció la articulación entre la gestión de la información, el seguimiento de trayectorias, el relacionamiento con los egresados y el desarrollo de estrategias que favorecen una relación permanente entre la Universidad y su comunidad de egresados. Así mismo, impulsó la actualización del componente institucional de gestión de egresados y la construcción de una nueva Política de Egresados, actualmente en proceso de formulación, la cual recoge la evolución alcanzada durante los últimos años y orienta progresivamente el fortalecimiento de las acciones institucionales, sin perjuicio de que la política vigente continúe constituyendo el marco normativo que orienta la gestión institucional con esta comunidad.

La gestión empieza a estructurarse alrededor de procesos, datos y representación institucional asumiendo el gran reto de la curaduría y actualización de la base de datos histórica de Egresados.

A septiembre de 2026, la Coordinación de Egresados consolida capacidades en infraestructura de datos, caracterización de la comunidad, analítica y tableros de información, alianzas estratégicas y una visión de relacionamiento basada en el ciclo de vida del egresado. En este marco, el Grupo de Aceleración de Egresados avanza en la construcción del Modelo de Relacionamiento con Egresados, mientras se define la evolución del ecosistema tecnológico mediante el reemplazo de UR Alumni y de la plataforma de la Bolsa de Empleo (elempleo.com) por Symplicity. Esta evolución busca avanzar hacia una mayor integración de los sistemas y fuentes de información, con criterios homogéneos de calidad, actualización y trazabilidad, que permitan contar con una fuente de información única, confiable y efectiva para la toma de decisiones, el seguimiento de las trayectorias y el desarrollo de acciones diferenciadas de relacionamiento con los egresados.

3. Estado actual a finales de 2026

Como resultado del proceso de fortalecimiento desarrollado entre 2025 y 2026, la Coordinación de Egresados cuenta actualmente con un conjunto de capacidades que permiten avanzar hacia una gestión más estratégica, articulada y basada en información. Estas capacidades constituyen la plataforma sobre la cual se proyecta la consolidación del Modelo de Relacionamiento con Egresados.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

Los desafíos actuales no corresponden a una ausencia de capacidades, sino a la siguiente etapa de consolidación de un proceso de fortalecimiento progresivo. En coherencia con la perspectiva de mejoramiento institucional, el foco debe estar en convertir las capacidades construidas entre 2025 y 2026 en un modelo sostenible, medible y articulado con las prioridades de la Universidad.

Información y gestión estratégica de egresados

1. Estado a finales de 2024

- La comunidad estaba conformada por 79.392 egresados; 77.071 se encontraban registrados en UR Alumni plataforma institucional implementada en 2018.
- En la base de datos, 46.599 egresados (61%) habían actualizado sus datos (logrado en 2024 por la campaña de Filantropía UR Labs 370 y Soy Rosarista) y 56.153 egresados con al menos un dato de contacto; 28.817 egresados (37%) tenían información laboral registrada, de los cuales, 27.002 (94%) tenían vinculación laboral.

- Existían vacíos en la segmentación de la información de egresados. Se contaba con la base segmentada por programa y unidad académica de grado, año de grado, género, tipo de estudio.
- Existía una base VIP de 281 egresados con destaca trayectoria profesional.
- Se emitieron 4.095 certificados de validación de títulos.
- La gestión del área operaba mediante documentos internos, basados en la experiencia y conocimiento.



Plataforma UR Alumni



2. Gestión 2025–2026

- La base alcanzó el 100% de verificación y 91% de actualización. La contactabilidad media-alta llegó al 70,83%, fortaleciendo la capacidad institucional de comunicación y seguimiento.

- Se consolidó la caracterización de la segmentación de la comunidad en las variables: becas, empresarios, funcionarios, colegiales, representantes, profesores, hijos, actividad actual, NARP, de pueblos indígenas, con discapacidad y PEP.
- Se desarrollaron tableros para caracterización, empleabilidad y momento cero (Egresados desde 2020). Link: app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYzI2OThkYzYtM2UwNi00ZGU5LTgyY2YtYTRlN2I1Yjk1NmYzIiwidCI6ImFlNTI1NzU3LTg5YmEtNGQzMC1hMmY3LTQ5Nzk2ZWY4YzYwNCIsImMiOjR9
- Se realizaron los ejercicios de seguimiento a uno, tres y cinco años, avanzando hacia una lectura longitudinal de las trayectorias de la vida de los egresados.
- Se apoyaron 90 procesos de acreditación, autoevaluación y renovación de registros calificados.
- Se lideró el Factor 12 Comunidad de egresados para la acreditación Institucional.
- Se documentaron, validaron y publicaron en la plataforma definida por la Universidad (Almera) procedimientos bajo enfoque PHVA junto con Gestión Organizacional.
- La base de información actual indica que 37.241 egresados (44%) tienen información laboral. De quienes tienen información, 28.451 (76%) nos reportan estar laborando actualmente.



Tablero de información egresados (2020-2026)

3. Estado actual a finales de 2026

Se cuenta con una base de egresados con 100% de verificación y 91% de actualización, complementada con procesos de curaduría, normalización y segmentación de la información. La caracterización incorpora variables como becas, empresarios, funcionarios, colegiales, representantes, profesores, hijos, actividad actual, NARP, pueblos indígenas, discapacidad y Población de Especial Protección. Esto permite avanzar hacia comunicaciones, servicios y acciones de relacionamiento diferenciadas y segmentadas según intereses y momentos del ciclo del egresado.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Profundizar el seguimiento longitudinal y la analítica

Pasar de disponer de información actualizada a utilizarla sistemáticamente para identificar trayectorias, necesidades, riesgos y oportunidades, y convertir los hallazgos en acciones diferenciadas.

- Consolidar la arquitectura de información y tecnología

Avanzar en la transición tecnológica y en la integración de fuentes, especialmente alrededor de Symplicity y los tableros de gestión, garantizando calidad, trazabilidad y una lectura común de los indicadores.

Relacionamiento y vinculación con egresados

1. Estado a finales de 2024

- Plan Mentores: proyecto que conecta a egresados con amplia experiencia profesional con estudiantes y egresados de primer año, promoviendo el acompañamiento, la orientación y el intercambio de conocimientos para fortalecer sus trayectorias académicas y profesionales. A través de una relación de mentoría estructurada, buscaba generar conexiones significativas y fortalecer la comunidad Rosarista. 223 duplas, de las cuales 96 finalizaron el proceso (43%).
- Eventos de actualización profesional: 3.299 inscritos y 2.247 asistentes.
- Existencia de Capítulos Internacionales en 7 países y realización de un encuentro internacional presencial en México.

2. Gestión 2025–2026

- Creación e Implementación del ciclo de vida del egresado, el cual permite acompañar y fortalecer el vínculo con el egresado en las diferentes etapas de su trayectoria, a partir del conocimiento de sus necesidades, intereses, logros e impacto, generando oportunidades diferenciadas de servicio, participación y contribución a la Universidad.
- Las 8 Unidades Académicas cuentan con representante de egresados en su Consejo Académico.
- Se realizaron: 18 charlas profesionales con 1.026 participantes, 6 encuentros con 223 participantes y 10 quinquenios con 209 participantes; en 2025 y 11 charlas profesional con 314 participantes y 20 eventos con más de 312 participantes en 2026.
- Se crea una nueva plataforma para el programa Plan Mentores y en 2025 se obtuvo 274 postulaciones de mentores egresados y en 2026, 189 postulaciones de mentores egresados.
- Se firma convenio con la Asociación Rosarista para ampliar los convenios y beneficios de la comunidad Rosarista. Se cuenta con más de 65 convenios de beneficio para egresados.

- Se elige Representante de egresados incorporado al Comité de Ética, con 39 postulaciones.
- Fortalecimiento de capítulos Internacionales en España, México, Reino Unido, Italia, Francia, Alemania y Suiza; nuevos capítulos/nodos en Holanda y Estados Unidos.
- Se realizó mapeo y Convocatoria de líderes regionales.
- 70.373 egresados cuentan con su pasaporte virtual, que corresponde al 83% de la base total de egresados.
- El 89% de los egresados cuentan con el carné virtual por medio de la APP accediendo con su usuario @urosario.edu.co u otro.
- Se crea el carné virtual de egresados sin pasaporte virtual, obteniendo una mayor accesibilidad a este para los egresados. Actualmente, 8.459 han ingresado con la opción carné de egresado por la App donde pueden ingresar sin @urosario.

3. Estado actual a finales de 2026

Se desarrollaron tableros de caracterización, empleabilidad y momento cero, así como ejercicios de seguimiento a 1, 3 y 5 años, avanzando progresivamente hacia una lectura longitudinal de las trayectorias de los egresados. Esta capacidad permite fortalecer el conocimiento sobre sus necesidades, logros, situación profesional e impacto en el medio.

La Coordinación ha consolidado mecanismos de participación de los egresados en la vida universitaria, incluyendo su representación en los Consejos Académicos, el Plan Mentores, Capítulos Internacionales, actividades académicas y otros espacios de vinculación. Actualmente, 8 de 8 unidades académicas cuentan con representación de egresados, fortaleciendo su participación e incidencia en la Universidad.



4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Institucionalizar el Modelo de Relacionamiento con Egresados

Concluir y desplegar el modelo desarrollado en el Grupo de Aceleración, definiendo principios, segmentos, momentos de contacto, responsables, canales y mecanismos de medición que permitan una experiencia coherente a lo largo del ciclo de vida.

- Fortalecer la articulación con las unidades académicas

Consolidar mecanismos periódicos para que la información y el conocimiento de los egresados alimenten la autoevaluación, la actualización curricular, la pertinencia de la oferta y el relacionamiento con el entorno profesional y disciplinar.

- Fortalecer la dimensión global de la comunidad

Consolidar capítulos y nodos internacionales y nacionales con criterios de sostenibilidad, gobernanza y actividad, conectándolos con la estrategia institucional y con oportunidades para la comunidad.

Portafolio de servicios y desarrollo profesional para egresados

1. Estado a finales de 2024

- 63 convenios vigentes para beneficios y descuentos con empresas.
- Descuentos de 10% a 20% en programas de la oferta institucional de posgrado y educación continua.
- Bolsa de empleo con 15.947 hojas de vida incluidas y 1.490 empleadores activos; promedio anual de 9.300 ofertas y 8.640 remisiones a vacantes.
- Se realizaron en 21 charlas profesionales.
- Se realizó la Feria Laboral Virtual para Egresados junto con la Bolsa de Empleo.

2. Gestión 2025–2026

- Se obtuvo la renovación de la autorización nacional del Servicio Público de Empleo para operar la bolsa de empleo del 2026 al 2030 por medio de la resolución 0400 D 2026.
- Se compartió en 12 oportunidades el portafolio de beneficios a los egresados por medio de los diferentes canales de comunicación. Y se ha consolidado una campaña permanente de beneficios y obtención de carné hacia los egresados en conjunto con el área de Comunicaciones.
- Como datos importantes de la bolsa de empleo 2025 y 2026, se inscribieron 1.317 egresados, se remitieron 6.916 hoja de vida a empleadores, se sumaron 104 empleadores, se aprobaron 15.965 ofertas laborales.

- Feria laboral virtual 115 egresados inscritos y 547 hojas de vida remitidas en 2025 y en 2026 se realizaron 2 ferias presenciales par egresados logrando la asistencia de más de 30 empresas con oportunidades para egresados.
- Se ampliaron las oportunidades de desarrollo profesional y aprendizaje mediante cursos MOOC con la Dirección de Educación Digital, entregando más de 1.680 códigos para certificaciones a través de la Plataforma Edx.
- Se realizó la segmentación de iniciativas por cada estrategia para el ciclo de vida del egresado considerando sus intereses y momento de su trayectoria.



Matriz de iniciativas por estrategia del ciclo de vida del egresado.



Divulgación cursos MOOC



3. Estado actual a finales de 2026

Se cuenta con una oferta orientada al desarrollo profesional y aprendizaje continuo, que incluye la Bolsa de Empleo, alianzas y convenios, charlas de expertos, Plan Mentores y acceso a cursos MOOC. La Bolsa de Empleo alcanzó 1.317 egresados inscritos, 6.916 hojas de vida remitidas, 104 nuevos empleadores y 15.965 ofertas laborales aprobadas durante 2025–2026. Adicionalmente, se obtuvo la renovación de la autorización nacional del Servicio Público de Empleo para operar hasta 2030.

4. Desafíos, retos y temas por desarrollar

- Consolidar la estrategia de aprendizaje continuo de los egresados

Culminando el desarrollo, validación y lanzamiento de una página que integre rutas de aprendizaje basadas en cursos MOOC, de acuerdo con los diferentes momentos del ciclo de vida, intereses y necesidades de desarrollo profesional de la comunidad.

Rosarista por siempre: identidad y comunidad

1. Estado a finales de 2024

- Se realizaron 38 encuentros de egresados.
- Los canales de comunicación eran el correo electrónico y las redes sociales.
- Boletín mensual: 31% de apertura; Boletín Laboral: 33% de apertura.

En noviembre de 2024 existía una plataforma operativa consolidada (UR ALUMNI) y alto relacionamiento con los egresados por medio de encuentros y eventos. Se evidenciaba como reto central pasar de una gestión de servicios hacia una gestión estratégica, basada en información confiable, segmentación, participación y medición.

2. Gestión 2025–2026

- Comunidad de Egresados en redes sociales: LinkedIn: 17.118 seguidores (+6,5%); Instagram: 3.940 seguidores y 1.134.674 personas alcanzadas los últimos 90 días.
- Bienvenida a Comunidad de Egresados en ceremonias preparatorias de grado: Entrega de cartas y pines al 100% de los graduandos.
- Participación a 40 ensayos de grado.
- Realización de 18 videos de 'Mi historia, nuestra Universidad' y 7 publicaciones en la sección 'Orgullo Rosarista'. Link videos: youtube.com/playlist?list=PL5mXCEt1PSDukddIMlyuRkOPXaSWZGyy2
- Se fortaleció el listado de Rosaristas desatacados en conjunto con las Unidades académicas por medio de criterios validados por estas y la Vicerrectoria, postulando 160 egresados.
- Se creó y consolidó un nuevo canal de información y comunicación con egresados “Canal de difusión por WhatsApp” el cual tiene 2.072 egresados.
- Encuentros en noviembre Escuela de Economía y Negocios (28 noviembre), Escuela de Ciencias e Ingeniería (17 noviembre).
- Se ha venido trabajando en el proyecto de las 45 entrevistas a egresados destacados (8 entrevistas realizadas y publicadas).

3. Estado actual a finales de 2026

Se han fortalecido los canales y contenidos dirigidos a los egresados, bajo una perspectiva de comunicación segmentada y orientada al ciclo de vida. La estrategia incorpora canales digitales, WhatsApp, LinkedIn, Instagram, contenidos audiovisuales, ceremonias y acciones como “Mi Historia, Nuestra Universidad” y “Orgullo Rosarista”, contribuyendo al fortalecimiento de la identidad y del sentido de pertenencia.

3. Balance final - Conclusiones

La DEPE ha alcanzado evidencias suficientes de su gestión abordando de manera integral y significativa a dos de las principales poblaciones de la comunidad académica, estudiantes y egresados.

La Universidad cuenta con una base de información suficiente y válida para tomar decisiones relacionadas con los indicadores de éxito estudiantil y egresados. Indicadores de permanencia y

graduación oportuna los cuales son presentados a nivel institucional, por unidad académica y por programa académico referentes a Caracterización Estudiantil, Experiencia Académica, Permanencia y Graduación, Evaluación de Aprendizajes a través de Poliedro, incluyendo las pruebas Saber Pro y las evaluaciones específicas por programa.

El modelo propuesto se ha cumplido y ha alcanzado impactos importantes a destacar: reducción de deserción acumulada al semestre 14 frente a la histórica desde 2005 en 9,9 puntos porcentuales. Estabilización de la Ausencia Intersemestral y la Deserción Periodo en los últimos 5 años.

La gestión del área en 2024–2026 evidencia un proceso de madurez institucional de un modelo que trasciende la permanencia y se enfoca en el éxito y la experiencia académica estudiantil, que vincula a todos los actores de la comunidad académica desde directivos, profesores, administrativos y estudiantes, con responsabilidades y agendas específicas.

El balance trasciende acciones desarrolladas y se refleja en las capacidades instaladas: un Sistema de Gestión del Éxito Estudiantil - SGÉE implementado; el cambio en el rol del Gestor de Éxito Académico – GEA – como un profesional especializado en habilidades de aprendizaje que impulsa la metacognición y la decisión del plan de carrera; la caracterización estudiantil conectada con las estrategias implementadas; trayectorias formativas estructuradas y ampliadas. Un modelo de Experiencia Académica basado en normativas evaluadas y actualizadas a las necesidades del entorno, con programas de impactos medibles implementados: Programa GuíArte, Escuela de Formación para el Acompañamiento Estudiantil, Sistema de Reconocimientos Estudiantiles.

El Programa de Fortalecimiento Académico – PFA – como una estrategia de retención implementada con evidencia acumulada de su impacto efectivo en el reencause de proyectos de vida de estudiantes ya desertores del sistema de educación superior.

Transición de un enfoque basado en Prácticas y Pasantías al Diseño del Modelo Institucional de Empleabilidad y Egreso Efectivo

El cambio de enfoque de la Coordinación de Egresados del relacionamiento a la consolidación de capacidades en infraestructura de datos, caracterización de la comunidad, analítica y tableros de información, alianzas estratégicas y una visión de relacionamiento basada en el ciclo de vida del egresado.

En síntesis, la DEPE se ha convertido en un referente nacional en la temática con proyección internacional, participando en iniciativas como Edugreenability y en la transferencia de conocimiento a través de CLABES, con cinco ponencias presentadas en 2025 y cinco en 2026. A esto se suma el fortalecimiento de los capítulos y nodos internacionales de egresados en Europa, México y Estados Unidos. En conjunto, estos avances evidencian una mayor proyección de las capacidades, experiencias y conocimiento generado por la Dirección, con el reto de consolidar estas acciones en una estrategia articulada y sostenible de cooperación y transferencia.