



INFORME DE VISITA

MIEMBROS DEL PANEL DE VISITA

- PRESIDENTE:** D. Diego Pablo Ruiz Padillo
- SECRETARIO/A:** D^a. Concha Serrano Alcaide
- VOCALES:** D^a Milagros Bertha Carrasco Loyola
D^a Jennifer Carolina Gutiérrez Suárez
D^a Elena Sofía Ruiz Sánchez
D. Francisco de Rodrigo Vicente

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Organización de Educación Superior Universitaria Continental International Education

1. Política y estrategia

Criterio:

La universidad debe disponer de una política pública de las actividades docentes, investigadoras y de extensión universitaria. Dicha política debe implementarse a través de una estrategia clara y mediante las estructuras y procesos adecuados, implicando a todos los grupos de interés.

1.1. Política de la Universidad en actividades docentes, investigadoras y de extensión universitaria:

La universidad fundamenta su política de calidad en el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) y en su Plan Estratégico Institucional 2025-2029. Tiene estatus formal al estar aprobada por los órganos de gobierno institucional y alineada a la normativa del sistema universitario peruano y la Ley Universitaria N. 30220. Se encuentra disponible públicamente a través del portal institucional y documentos oficiales de difusión.

La política abarca los tres ámbitos de actuación requeridos:

1. Actividades docentes: El mapa de titulaciones incluye 33 carreras de pregrado organizados en facultades de Ingeniería, Ciencias de la Empresa, Salud, Psicología, Ciencias Sociales y Derecho y 112 programas de posgrado ofrecidos desde la Escuela de Posgrado. La planificación se centra en un modelo educativo adaptativo que ofrece rutas de aprendizaje personalizadas y tres modalidades de estudio: presencial, semipresencial y a distancia. El Reglamento Académico regula las actividades académicas de todos los programas de estudios de pre y posgrado y de todas las modalidades.

Por otro lado, la universidad cuenta con la Política de Gestión Docente que establece lineamientos para la selección, asignación de carga lectiva, formación y evaluación del desempeño docente, definiendo responsabilidades para decanos, directores y la Dirección de Gestión Docente. Sin embargo, la asignación de la carga no lectiva (preparación, asesorías, entre otros), no es precisada en el documento, por ejemplo, el número de horas por cada preparación de clase lo que estaría quedando a criterio de los responsables académicos (R.1.1).

Las actividades docentes se centran en la mejora continua del modelo educativo experiencial y la acreditación de la calidad educativa de algunas licenciaturas por organismos internacionales como ANECA, ACBSP e ICACIT.

Otro foco importante de atención de la política institucional es la empleabilidad de sus egresados, mediante la adquisición de competencias genéricas como liderazgo y emprendimiento, para lo cual consideran diversas actividades extracurriculares.

2. Actividades investigadoras: La universidad define siete líneas de investigación prioritarias vinculadas a estándares internacionales de la OCDE: emprendimiento e innovación, gestión y políticas públicas, diversidad, equidad y género, cambio climático, energías renovables, tecnologías para la educación y salud pública.

La Política General de Investigación y el Reglamento de Investigación definen de manera expresa la misión y visión investigadora, los tipos de investigadores (docente investigador, asociado, etc.), y los mecanismos de control de calidad y ética científica. Además, establecen un Programa de Fomento a la Investigación con presupuestos y modalidades propias.

El objetivo estratégico de la institución relacionado a la investigación es, principalmente, incrementar la producción científica de alto impacto y su posicionamiento en rankings internacionales. Los indicadores establecidos son:

- Artículos publicados
- Libros publicados
- Patentes de investigación
- Proyectos de investigación ejecutados
- Docentes que realizan investigación
- Evolución histórica de la producción científica

3. Extensión y Territorio: El territorio objetivo de impacto abarca seis regiones del Perú (Huancaayo, Arequipa, Cusco, Ica, Lima y Ayacucho), con una estrategia de

vinculación que busca conectar y generar valor en las comunidades donde tiene presencia física y virtual.

La institución cuenta con la Política de Sostenibilidad y Vinculación con el Entorno, aprobada a finales del año 2025, la cual responde a seis áreas: (i) formación profesional, (ii) investigación, (iii) extensión cultural y proyección social, (iv) gobernanza, gestión estratégica y organizacional (vi) gestión ambiental. A su vez, éstas se despliegan en 13 políticas que en forma resumida son las siguientes:

- Política 1: Aprendizaje alineado a iniciativas sociales, ODS y prioridades territoriales.
- Política 2: Participación de los stakeholders en el desarrollo del plan de estudio.
- Política 3: Promover la inter- y transdisciplinariedad en los proyectos de I+D+i+e articulados a los ODS y prioridades territoriales.
- Política 4: Desarrollar I+D+i+e en y con la comunidad para resolver problemas reales e implementar soluciones sostenibles.
- Política 5: Producir y difundir conocimientos útiles al entorno de manera ética y responsable.
- Política 6: Integrar la extensión cultural y la proyección social con la formación e investigación.
- Política 7: Innovación social orientada a la multi-, pluri- e interculturalidad en los stakeholders y prioridades territoriales.
- Política 8: Participar activamente en la agenda de desarrollo local.
- Política 9: Gobernanza y gestión estratégica responsable con impacto positivo.
- Política 10: Gestionar la cultura, el clima, la calidad, la salud y la seguridad organizacional.
- Política 11: Reconocer y valorar la diversidad para fomentar la inclusión y equidad.
- Política 12: Desarrollar y promover el bio-liderazgo y la regeneración.
- Política 13: Desarrollar una gestión sostenible y ecoeficiente.

Por otro lado, la Dirección de Experiencia Estudiantil y Sostenibilidad es responsable de liderar la vinculación con el entorno y gestionar programas de impacto social que generen valor compartido en los territorios donde la universidad tiene presencia.

En la entrevista, la universidad compartió un reporte de seguimiento de los Planes de Acción de Extensión Institucional 2024–2025 en los distintos campus y unidades académicas donde se registran acciones, programas, población beneficiaria, participación estudiantil, alianzas estratégicas, presupuesto ejecutado y contribución a los ODS, que contribuiría a la evaluación de las acciones ejecutadas.

Finalmente, la universidad integra en su modelo institucional los principios de la Agenda 2030, su compromiso institucional como Empresa B y sus políticas de sostenibilidad y responsabilidad social. La estrategia institucional al 2030 es la priorización de once Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tales como salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), entre otros.

La relación entre los ámbitos docente e investigación se define principalmente en el pilar estratégico de Liderazgo de Producto, el cual integra la excelencia académica con la investigación pertinente.

Además, la actividad de extensión estaría siendo considerada en el pilar estratégico Intimidad con el Cliente, a través del foco estratégico “Vincularnos con el entorno conectando y generando valor en los territorios donde tenemos presencia”. Sin embargo, solo uno de los tres indicadores establecidos para el foco estratégico en mención es el porcentaje de crecimiento de los programas de impacto ambiental, social y de gobernanza (ASG) y participación estudiantil. Este indicador mide el porcentaje de crecimiento de los programas de impacto ASG (voluntariados, actividades extracurriculares) que se desarrollan en la comunidad universitaria.

Por otro lado, si bien existen diversos documentos que explicitan los tres ámbitos de actuación de la universidad, es recomendable que la política especifique los principios, alcances, responsabilidades y mecanismos de implementación de las actividades docentes y de investigación. En relación con las actividades de extensión, la política recientemente aprobada, presenta un despliegue en un conjunto de políticas que, a su vez, generan compromisos, que también tendrían que ser planificados (R.1.2).

El sistema institucional y sus políticas sirven para que los Decanos asuman la responsabilidad de dirigir la gestión interna del aseguramiento de la calidad en sus

facultades y carreras. La libertad e integridad académica se resguardan mediante lineamientos específicos de ética científica y el fortalecimiento de comités de ética institucionales. El fraude se controla estrictamente a través de normativas de trabajo docente que califican la suplantación como falta grave sujeta a sanción y anulación de procesos, mientras que la investigación cuenta con un lineamiento de control de calidad para prevenir malas prácticas. Para evitar la intolerancia y discriminación, la universidad implementa el enfoque EDI (Equidad, Diversidad e inclusión) medido por un índice específico y cuenta con la Defensoría Universitaria para proteger los derechos individuales y asegurar una convivencia ética.

1.2. Estrategia de la Universidad y plan estratégico:

La Universidad Continental aprueba formalmente su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2029 a través de su Directorio y la Junta General de Accionistas. Su elaboración incluye una fase participativa que integra las perspectivas de estudiantes, docentes, colaboradores, egresados y unidades externas como la Escuela de Educación Continua.

La estrategia se despliega mediante tres pilares: liderazgo de producto, intimidad con el cliente y excelencia operacional. La toma de decisiones cuenta con responsabilidades claras: el Directorio define los lineamientos, la Gerencia General orquesta los recursos para la ejecución y el Rectorado lidera la gestión académica. Finalmente, la universidad realiza el seguimiento de las actuaciones mediante una matriz de indicadores estratégicos y metas proyectadas, que abarcan desde el desempeño docente y la satisfacción estudiantil hasta indicadores financieros como el EBITDA. Las estrategias de la Universidad se concretan como proyectos estratégicos que se corresponden con los pilares y focos estratégicos.

Durante la elaboración del PEI, se incluyeron sesiones de trabajo y talleres estructurados con líderes y colaboradores de todas las filiales. Además, se integró activamente a actores estratégicos como el Centro de Idiomas y la Escuela de Educación Continua para asegurar la coherencia con el enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida. Finalmente, el proceso contempla una etapa de reflexión colectiva con líderes de ecosistemas para revisar indicadores, identificar desafíos y priorizar proyectos estratégicos. Sin embargo, en el Proceso Planificación, Control y Gestión Estratégica, que describe el flujo desde la

formulación del PEI hasta el acompañamiento de proyectos estratégicos, no se hace explícito el momento de participación del grupo de interés externo lo que tampoco se refleja en el Calendario de Planeamiento (R.1.3).

En la visita, la universidad reportó que, en el 2025, los comités consultivos de 27 carreras (equivalente al 90%) culminaron sus actividades al 100% (excepto las carreras creadas en ese año). Para el presente año, se ha iniciado la implementación al 100% de las carreras.

Cabe señalar que la carrera de Medicina Humana aún no ha iniciado el despliegue 2026 de sus comités consultivos (incluye egresados, empleadores) ni de sus grupos de interés (estudiantes y docentes).

El plan estratégico incorpora explícitamente la misión de impulsar el propósito de vida de las personas y una visión enfocada en la prosperidad en entornos inciertos. Si bien resulta difícil ver cómo la misión está integrada en las distintas facetas, en la entrevista con los responsables de la institución, refieren que lo aseguran con indicadores de forma que se lleve la misión a cada uno de los proyectos. Ante la pregunta de cómo se actualizan la misión y los valores, refieren que se realiza de forma periódica, (se hizo el año pasado). Además, se añade la existencia de mecanismos de comunicación interna (portal de transparencia, área administrativa, con los docentes en el programa de formación, entre otros). Con los docentes y administrativos, se asegura el cumplimiento de la misión con tres herramientas (competencias, perfil de puesto y los programas de desarrollo de talento). Y a los alumnos los valores les llegan en tres asignaturas transversales común a todos los planes curriculares. También se utilizan mecanismos cuantitativos y cualitativos, como encuestas, estudios de satisfacción, sesiones de escucha entre otros mecanismos que garantizan que todo llegue al alumno.

La universidad compartió el documento Evaluación PEI 2025, donde se visualiza que casi la totalidad de los indicadores anuales alcanzaron las metas planteadas.

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS

- El PEI 2025-2029 es un documento que alinea sus pilares con los focos estratégicos e indicadores. Explicita sus estrategias de docencia e investigación que se complementa con políticas de extensión e investigación.
- Evidencia de implementación del planeamiento estratégico mediante calendarios, sesiones y mecanismos de seguimiento.
- Definición de indicadores y procesos de mejora continua asociados a la estrategia.

RECOMENDACIONES

R.1.1 Definir el número de horas de asignación de la carga no lectiva del docente según tipo de actividad (preparación de clase, asesoría, entre otros) que permita criterios únicos por parte de los responsables académicos.

R.1.2 Trabajar en un documento específico de política institucional que articule de manera explícita los principios, alcances, responsabilidades y mecanismos propios de implementación de las actividades docentes, investigadoras y de extensión universitaria, en coherencia con la filosofía y la propuesta educativa de la universidad.

R.1.3 La participación del grupo de interés externo debe hacerse explícita en los procedimientos, manual del SGIC u otro documento normativo para asegurar su participación en la definición y desarrollo de la política institucional.

2. Organización, financiación y alianzas

Criterio:

La Universidad dispone de un estatuto legal conforme a lo establecido en el marco jurídico nacional, con una estructura académica y de gobernanza coherente con dicho estatuto que permite una gestión eficaz basada en una administración eficiente de sus recursos económicos y humanos y se dota de los órganos organizativos adecuados para el desarrollo de su misión, visión y de los objetivos establecidos en su plan estratégico. Así mismo, la Universidad dispone de una política de alianzas con universidades vinculada con su plan estratégico.

2.1. Misión, visión y objetivos:

La Universidad cuenta con un Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2029 que integra de forma coherente su propósito, misión, visión, valores y pilares estratégicos. La misión, visión y objetivos (que la universidad denomina focos estratégicos) responden a la política de la universidad. La misión se enfoca en acompañar a las personas en su propósito de vida con una oferta de calidad global, mientras que la visión aspira a unir personas e ideas en entornos inciertos. Este plan fue elaborado mediante fases participativas que involucraron a la comunidad interna y actores externos.

La universidad tiene como meta explícita expandir su oferta a nuevas regiones para democratizar el conocimiento, utilizando sus campus físicos y virtuales en todo el país. Su modelo 4M incluye el componente Multicampus, que ofrece entornos de aprendizaje distribuidos en distintos territorios para promover el acceso regional. Además, los objetivos están explícitamente alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, priorizando once de ellos.

Los objetivos estratégicos de la universidad, denominados focos estratégicos, se estructuran en torno a tres pilares fundamentales que guían su accionar hasta el año 2029: Liderazgo de producto, Intimidad con el cliente y Excelencia operacional.

Por otro lado, la universidad incorpora las perspectivas de sus grupos de interés (stakeholders) a través de diversos mecanismos estructurados dentro de su modelo de mejora continua. Dividen los grupos de interés en grupos de interés internos y externos. Sin embargo, no se detecta la participación ni contribución de ciertos grupos o agentes de interés (stakeholders) internos y externos (como empleadores y egresados) en órganos como la comisión de gestión de calidad y académica (R 2.1).

2.2. Organización:

La estructura de gobierno de la Universidad Continental (UC) se organiza bajo un modelo de gestión que articula la dirección estratégica corporativa con el gobierno académico, fundamentado en la autonomía otorgada por el marco jurídico peruano.

De acuerdo con su Estatuto, la universidad (constituida como una Sociedad Anónima Cerrada) divide sus órganos de mando en dos áreas principales:

Órganos de Gobierno Societario (Corporativo): • Junta General de Accionistas, • Directorio
• Gerencia General / Dirección Ejecutiva.

Órganos de Gobierno Académico: • Consejo Directivo, • Rectorado, • Vicerrectorados y • Consejos de Facultad y Decanaturas.

Existe una estructura clara de mando donde el Rectorado lidera la gestión académica y reporta a la Gerencia General. La institución opera bajo un Mapa de Procesos (v4.0) que divide las actividades en estratégicas, misionales y de apoyo, garantizando una gestión basada en procesos.

El análisis de este estándar permite comprobar que la Institución mantiene una organización con elementos para asegurar una administración correcta, conforme a su misión, visión y objetivos definidos en el plan estratégico en vigor.

Si bien el sistema de gobernanza está definido, se recomienda publicar de forma nominal y actualizada en el portal de transparencia no solo la existencia de los Comités Consultivos, sino los perfiles profesionales de sus integrantes externos (R 2.2).

Por otro lado, la Universidad Continental declara su independencia y autonomía en los ámbitos normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, en concordancia con lo dispuesto por la Constitución Política del Perú y la Ley Universitaria.

Adicionalmente, se observa la necesidad de que se robustezcan los mecanismos de coordinación entre las gerencias de sede y filiales y los decanatos, para evitar asimetrías en la calidad del servicio educativo en las nuevas filiales fundamentalmente las de Ica y Ayacucho, ya que, al ser campus nuevos, son más vulnerables a experimentar brechas operativas y académicas mientras terminan de integrar el modelo educativo institucional, lo que hace relevante el robustecer los canales de monitoreo desde la sede central (R 2.3).

Se ha planteado como meta la "estandarización y uniformización de criterios" para asegurar que el perfil de egreso sea el mismo independientemente del campus, aspecto que necesita una mayor potenciación desde los órganos de gestión académica (R 2.4).

2.3. Financiación:

La principal fuente de financiamiento de la Universidad Continental proviene de los ingresos por actividades académicas. El componente más significativo son las pensiones de pregrado, que representan aproximadamente el 76% del total.

Otros conceptos que completan la recaudación incluyen los Derechos de admisión, Centro de idiomas, Derechos de titulación y Servicios adicionales tales como ingresos por exámenes, matrículas, cursos de verano y emisión de certificados o carnés estudiantiles

Según los datos reportados en las evidencias incluidas, los estados financieros reflejan una solidez de la institución con un patrimonio neto que asegura una sostenibilidad financiera a corto plazo.

El presupuesto de la universidad se decide mediante un proceso de Planeamiento Operativo en el que cada unidad académica y de soporte analiza sus metas, resultados previos y necesidades de gasto. El Directorio tiene la función de evaluar y elevar este presupuesto anual a la Junta General de Accionistas, que es la autoridad máxima encargada de su aprobación final.

En relación con los mecanismos de Apoyo Económico (Becas y Ayudas), la institución ofrece diversos mecanismos de apoyo gestionados por la Dirección de Experiencia Estudiantil y Sostenibilidad como becas de Exoneración totales (100%), medias (50%) o tercios (33%), subvenciones y subsidios o ayudas a la movilidad internacional.

Desde un punto de vista de análisis global, la universidad lleva a cabo su contabilidad y auditoría conforme a las normas nacionales con un uso planificado, supervisado y alineado con sus objetivos estratégicos de sus recursos financieros.

La Universidad incorpora mecanismos para la gestión de riesgos a nivel estratégico, administrativo y financiero.

Aunque la gestión financiera se describe como sostenible, no existe una diversificación efectiva de fuentes. Además, se observa la necesidad de incorporar mecanismos formales, como por ejemplo un plan de contingencia, que garantice la seguridad académica y jurídica de la Institución y de los estudiantes ante escenarios imprevistos de índole económica. Aunque la solvencia actual es sólida se hace relevante disponer de esta garantía como medida preventiva de responsabilidad corporativa. (R 2.5)

Por otra parte, se considera relevante que las futuras expansiones de campus o filiales de la Universidad blinden la estabilidad de la oferta educativa, asegurando que la expansión cuente con un respaldo presupuestal que priorice los activos científicos y docentes (R 2.6).

2.4. Alianzas:

La UC posee una política de vinculación internacional y una relación de más de 120 convenios vigentes con universidades nacionales e internacionales, empresas y organismos públicos. Estas alianzas facilitan la movilidad académica (outgoing/incoming), el desarrollo de programas de doble grado y clases espejo (COIL). La meta estratégica es posicionar a la institución en rankings internacionales como QS y Scimago, asegurando que la formación cumpla con estándares de calidad global.

La universidad colabora con redes de acreditación y universidades de prestigio para fortalecer la investigación y la innovación. Es destacable su relación con acreditadoras Internacionales como ANECA (España), ACBSP (EE. UU.) e ICACIT.

En relación con las alianzas internacionales, la universidad cuenta con más de 120 convenios vigentes con instituciones nacionales e internacionales y se ejecutan más de 800 programas extracurriculares y proyectos de vinculación que involucran a la comunidad en el logro de los ODS. En este sentido, la Universidad establece una meta para 2029 ambiciosa, que es lograr que el 1% de la población estudiantil participe en movilidad académica presencial. Sin embargo, se observa que la tasa de intercambio presencial está un nivel bajo (0.02%) siendo la principal limitante para la movilidad presencial de largo plazo es la falta de recursos económicos de los alumnos, lo que mantiene la tasa (R 2.7).

Aunque se reportan alcances relevantes de los estudiantes outgoing e incoming, además de un creciente número de docentes que participan en actividades de internacionalización, el análisis del impacto de estas actividades es un aspecto por desarrollar, pues se observa que el análisis actual de convenios no contempla indicadores específicos de impacto de retorno económico, científico o social derivados de los más de 120 convenios vigentes (R 2.8). Por lo tanto, es recomendable que se implemente un sistema operativo de seguimiento mediante un tablero de gestión de alianzas que evalúe el impacto real científico, docente y en empleabilidad. Asimismo, es oportuno revisar que la evaluación de estos convenios se vincule directamente con la tasa de inserción laboral de los egresados u otros indicadores ligados a la misión de la institución, asegurando que cada alianza agregue valor estratégico comprobable (R 2.9).

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS

- Sólida base jurídica y estructura de gobernanza: Cuenta con un Estatuto Universitario (2025) y un Manual de Áreas que delimitan claramente las funciones de los órganos societarios (Junta de Accionistas, Directorio) y académicos (Rectorado, Consejos).

- Planificación estratégica madura y participativa: El PEI 2025-2029 integra misión y visión con pilares como Liderazgo de Producto y Excelencia Operacional, habiendo sido elaborado mediante procesos de cocreación con actores internos y externos.
- Transparencia y sostenibilidad financiera: Posee estados financieros auditados con opinión favorable (EY), cumplimiento de covenants bancarios y una capacidad de expansión tecnológica y territorial (Ica y Ayacucho) respaldada por indicadores como el EBITDA.
- Gestión basada en procesos: Operación bajo un Mapa de Procesos (v4.0) que articula las actividades misionales y de apoyo mediante el ciclo de mejora continua PHVA.
- Reconocimiento internacional de la calidad: Todas las facultades cuentan con la certificación ANECA-AUDIT bajo estándares europeos de aseguramiento de la calidad.
- Estrategia de internacionalización activa: Red de más de 120 convenios vigentes, gestión formal de vinculación global y uso de metodologías como clases espejo y COIL.
- Sistemas de gestión del talento: Políticas formales de selección y evaluación docente en 360° para asegurar la calidad en el aula.

RECOMENDACIONES

R 2.1 Se recomienda asegurar el rol concreto y la participación de los grupos o agentes de interés (stakeholders) internos y externos en relación con los órganos de gestión académica y de calidad midiendo la contribución de facto de estos grupos de interés (fundamentalmente empleadores y egresados).

R 2.2 Publicar de forma nominal y actualizada los integrantes de los Comités Consultivos y Consejos de Facultad en el portal de transparencia.

R 2.3 Robustecer la coordinación entre gerencias de sede y filiales para evitar asimetrías de calidad en las nuevas filiales de Ica y Ayacucho.

R 2.4 Se recomienda realizar un seguimiento pormenorizado de la adquisición del perfil de egreso para asegurar que sea el mismo independientemente del campus.

R 2.5 Formalizar un plan de contingencia que garantice la seguridad académica y jurídica de la Institución ante posibles escenarios de riesgo económico. Es relevante diversificar las fuentes de ingresos pues el presupuesto institucional depende fundamentalmente de los pagos de matrícula. No se identifican montos relevantes provenientes de fondos externos, como subvenciones o convenios con terceros.

R 2.6 Minimizar los riesgos financieros derivados de la expansión de nuevos campus o filiales de la Universidad priorizando la consolidación de los activos científicos y docentes ya disponibles.

R 2.7 Se establecen metas de movilidad presencial del 1% que representan un reto partiendo de la tasa de intercambio presencial actual, por lo que la asignación de recursos puede verse comprometida.

R 2.8 Implementar un tablero de gestión que evalúe el impacto real de los convenios (científico, docente y en empleabilidad). Asimismo, es oportuno revisar que la evaluación de estos convenios se vincule directamente con la tasa de inserción laboral de los egresados u otros indicadores ligados a la misión de la institución.

R 2.9 Vincular la evaluación de convenios con indicadores de inserción laboral y metas estratégicas, garantizando que cada alianza genere un impacto medible en la misión institucional.

3. Recursos Humanos

Criterio:

La Universidad debe asegurar el personal docente e investigador y personal de administración y servicios suficiente y competente para el desarrollo de los programas formativos. La Universidad debe asegurar la formación continuada de su personal, así como utilizar procesos justos y transparentes para la contratación y su desarrollo profesional.

3.1. Personal académico y de investigación (Selección, estructura y composición):

Según la información detallada en la Tabla 1: Datos de las titulaciones 2025-20, la Universidad Continental cuenta con una población estudiantil que supera los 85,000 alumnos matriculados, distribuidos en diversas modalidades y campus a nivel nacional.

A continuación, se detalla la cantidad de estudiantes según su modalidad de enseñanza (en línea o presencial/híbrida):

1. Estudiantes en Línea (Modalidad a Distancia).

Esta modalidad es íntegramente virtual o remota. Según los registros de pregrado y posgrado:

- Pregrado a Distancia: Cuenta con 18,730 estudiantes matriculados en programas como Administración, Contabilidad, Derecho, Psicología e diversas Ingenierías.
- Posgrado a Distancia (Maestrías y Doctorados): Registra 3,695 estudiantes matriculados.
- Total en Línea: 22,425 estudiantes.

2. Estudiantes Presenciales y Semipresenciales

La universidad agrupa bajo sus campus físicos a los estudiantes de las modalidades Presencial y Semipresencial (modelo híbrido o blended que combina clases físicas con actividades virtuales). El Total Presencial / Semipresencial: 62,654 estudiantes.

La carga de estudiantes por docente varía significativamente entre los niveles de enseñanza dentro de esta modalidad:

- Pregrado a Distancia: Presenta una ratio de 41 estudiantes por profesor. Esta cifra surge de los 18,730 alumnos matriculados en carreras virtuales, quienes son atendidos por un

total de 454 docentes (sumando 237 profesores de especialidad, 99 de asignaturas generales y 118 de facultad asignados a esta modalidad).

- Posgrado a Distancia: Muestra una atención mucho más personalizada con una ratio de 7 estudiantes por profesor. En este nivel, existen 3,695 alumnos distribuidos en maestrías y doctorados virtuales, contando con un cuerpo de 482 docentes dedicados a estos programas.

El profesorado analizado cumple con el requisito institucional de poseer, como mínimo, el grado para la enseñanza en pregrado y maestría, y el de Doctor para programas de doctorado. Un porcentaje significativo de los docentes (cerca del 48%) ostenta el grado de Doctor, muchos de ellos con menciones en Educación, Administración, Salud Pública e Ingeniería. Además, se destaca una fuerte presencia de investigadores calificados por RENACYT y docentes con formación internacional en universidades de España, Brasil, Estados Unidos y México

En el caso de la Facultad de Ciencias de la Salud, una característica distintiva de esta facultad es la alta incidencia de Segundas Especialidades Profesionales, requisito esencial para la enseñanza de asignaturas clínicas. Se registran convenios en Ciencias de la Salud que se manifiestan principalmente a través de alianzas estratégicas con la red hospitalaria nacional (EsSalud/MINSA) para la práctica clínica y acuerdos de investigación con organismos internacionales como Johns Hopkins y la Unión Europea. La universidad cuenta con docentes contratados a través de convenios.

En relación con la competencia de su personal docente, mediante un proceso de selección estructurado que considera los requerimientos del área académica y la validación de dichos requerimientos, la evaluación de candidatos a través de herramientas establecidas para la revisión de currículums vitae, entrevistas (telefónicas, grupales y finales), evaluación psicométrica y clases modelo. Se realiza también una Validación de Idoneidad y Antecedentes y una vez seleccionado, la competencia se refuerza antes del inicio de labores mediante un programa de inducción

Se aprecia una gestión adecuada con una especial atención asociada a la planificación y gestión del personal académico, particularmente en la modalidad en línea. Conforme lo

solicita el ESG 1.5, se puede afirmar que se garantizan de forma general las competencias docentes necesarias por nivel y modalidad de oferta académica, de modo que el estudiante reciba una formación de calidad y adquiera los conocimientos, competencias y destrezas previstos en cada programa. La identificación de las competencias docentes se fundamenta en la definición de un perfil de puesto que especifica los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para cada asignatura, alineándolos con la estrategia y visión institucional. Según el nivel de enseñanza, se establecen requisitos académicos mínimos. Por modalidad, las competencias se diferencian según el entorno: en la modalidad a distancia, se exige el dominio de herramientas digitales y la capacidad de realizar tutorías síncronas personalizadas (one-to-one); en la semipresencial, la facultad de actuar como eje articulador entre encuentros físicos y virtuales; y en la presencial, la gestión efectiva del clima de aula física utilizando el entorno virtual como complemento. El aseguramiento de la calidad se garantiza validando estas competencias mediante procesos de selección —que incluyen clases modelo evaluadas con rúbrica— y un sistema de evaluación de desempeño de 360° que monitorea la gestión del aprendizaje, el compromiso y la formación continua.

Se identifica un equivalente a una matriz de competencias a través de la definición del "Perfil Docente" y los "Lineamientos de Evaluación de Desempeño", los cuales establecen los requisitos y habilidades exigidas diferenciando por nivel académico y modalidad de enseñanza. No obstante, debiera sistematizarse en una matriz (o equivalente que identifique las competencias docentes necesarias por nivel y modalidad de oferta académica, de modo que el estudiante reciba una formación de calidad y adquiera los conocimientos, competencias y destrezas previstos en cada programa, sobre todo para la modalidad en línea para orientar procesos didácticos y pedagógicos propios de entornos virtuales, con perfiles especializados en mediación pedagógica digital y accesibilidad acordes con el crecimiento acelerado de la educación en línea (R 3.1).

Por otra parte, se constata que el personal académico declara que las tres funciones sustantivas no se encuentran equilibradas a la hora de incentivar y promocionar a su equipo académico (R 3.2). En términos de dedicación, no se aprecia que se realice un seguimiento efectivo de la dedicación y eficacia de las labores de profesorado en sus labores de investigación y gestión fundamentalmente, por lo que sería necesario llevar a cabo este seguimiento (R 3.2). Asimismo, sería conveniente que se articulara y revisara el

procedimiento para la toma de decisiones respecto a la continuidad o no de la vinculación de docentes, indicando las causas, tiempos para la mejora necesaria etc en aras de la mejora de la transparencia (R 3.3).

Asimismo, se detecta que la dedicación del profesorado a la articulación de empresa-universidad y las actividades relacionadas con la vinculación de los docentes en las empresas no se contempla como tal, aspecto que sin duda fortalecería esta conexión tan necesaria con el mundo empresarial (R 3.4).

Finalmente sería muy conveniente establecer una política de relevo generacional, que vincule estrategias de formación y competencias de los perfiles.

3.2. Personal de administración y gestión (incluido apoyo a la docencia) (Selección, estructura y composición):

Se identifica de la información aportada que la Universidad dispone de políticas, procedimientos y manuales formalmente aprobados para la selección, incorporación y gestión del personal de administración y servicios, orientados a garantizar procesos transparentes, basados en competencias, y alineados con la estrategia institucional.

La estructura del personal de administración y gestión se encuentra delimitada y comprende personal de gobierno y alta dirección, gestión académica, personal administrativo y personal de servicios, incluyendo funciones de apoyo directo a la docencia. Esta estructura se encuentra respaldada por organigramas institucionales y manuales de procesos, lo que evidencia una organización funcionalmente coherente con las necesidades académicas y operativas de la institución.

La selección del personal de administración y servicios se basa en un proceso planificado y transparente que garantiza la incorporación de perfiles alineados a la visión institucional. El flujo inicia con la aprobación presupuestal y la definición de un perfil de puesto que detalla funciones y competencias técnicas. Tras el reclutamiento por canales internos o externos (como LinkedIn y bolsas de empleo), los candidatos atraviesan filtros que incluyen la revisión de CV, llamadas de filtro y entrevistas por competencias con el jefe del área

usuaria. Finalmente, la idoneidad se valida mediante evaluaciones psicolaborales de "fit cultural", verificación de antecedentes y referencias, y un examen médico ocupacional (EMO), concluyendo con la oferta formal y el registro en el sistema administrativo para su inducción.

La cualificación del personal de administración y servicios se define de manera específica en los perfiles de puesto, variando desde formación técnica (como en el caso de secretariado ejecutivo) hasta grados de bachiller o títulos profesionales en áreas de Administración, Contabilidad o Ingeniería, según la naturaleza del soporte operativo o técnico que brindan. Este personal debe demostrar competencias de responsabilidad personal y empatía, siendo evaluado bajo el criterio de "Liderando a mí mismo", donde el 80% de su calificación depende del cumplimiento de sus objetivos funcionales específicos. La universidad promueve la elevación de su nivel profesional mediante una política de aprendizaje basada en el modelo 70-20-10 y el otorgamiento de beneficios educativos (como descuentos del 50% en pensiones) tras dos años de antigüedad, permitiendo incluso que aquellos administrativos con grados de Maestro o Doctor califiquen para ejercer la docencia de forma complementaria hasta por 16 horas semanales. Tienen acceso a beneficios educativos (becas y descuentos del 50%) para elevar su cualificación tras dos años de antigüedad ininterrumpida.

En resumen, la Política de Incorporación y selección de Personal Administrativo y su evaluación se centra en el talento y las competencias, y se considera adecuada. Se verifica la existencia de mecanismos sistemáticos de planificación, selección y organización del personal de administración y gestión, en concordancia con los requerimientos establecidos en el subcriterio.

3.3. Evaluación y plan de formación de RRHH (Personal Docente e investigador y Personal de administración y gestión):

La universidad desarrolla formación dirigida al personal docente orientada a distintas temáticas como IA & TIC, liderazgo, responsabilidad social universitaria (RSU), investigación e innovación pedagógica etc. Los programas y opciones de formación se estructuran de la siguiente manera:

1. Programa de Inducción (Onboarding)
2. Plan Anual de Capacitación Docente
3. Programas Especializados y Alianzas
4. Programa de Desarrollo de Competencias Transversales
5. Convalidación y Reconocimientos
6. Beneficios Educativos (Becas)

Es importante destacar que la capacitación docente representa el 20% de la nota final en el sistema de evaluación de desempeño de 360°.

Se evidencia que la universidad dispone y aplica programas de formación continua y de reciclaje adecuado a las diferentes competencias a desarrollar. Además, la universidad asegura la igualdad de género en la contratación de todo su personal, estableciendo políticas de no discriminación. No obstante, sería muy conveniente reforzar la formación continua del profesorado dados los profundos cambios metodológicos y los procesos de hibridación y virtualización de la enseñanza se llevan a cabo en la universidad (R 3.5) (R 3.6). Además, aunque se valoran los programas de capacitación en marcha y de fomento de la investigación al profesorado a tiempo parcial se constatan pocas habilidades de investigación, y debieran fortalecerse capacitaciones para los profesores menos involucrados (R 3.5).

La universidad dispone de un sistema de evaluación del profesorado, del personal de administración y servicios. La evaluación del desempeño docente es obligatoria para todo el personal académico de la universidad, independientemente de si son de tiempo completo o parcial. La Política de Gestión Docente especifica que este proceso abarca a todos los profesores en todas las modalidades y en todos los campus institucionales. La evaluación se realiza en cada periodo académico para facilitar una retroalimentación integral que permita al docente identificar fortalezas y áreas de mejora, Además, tanto los docentes a tiempo completo con responsabilidades administrativas como el personal administrativo que ejerce la docencia deben cumplir con este requisito de mejora continua. La evaluación integra múltiples dimensiones (encuesta estudiantil, autoevaluación, evaluación por responsables

académicos, cumplimiento de procesos y participación en actividades formativas), mecanismos de acompañamiento y mejora orientados al fortalecimiento del desempeño.

Asimismo, se evidencia la existencia de una Política de Aprendizaje vigente, que establece lineamientos claros para la inducción, formación desarrollo de competencias y gestión de beneficios educativos. Las acciones formativas abarcan competencias técnicas, pedagógicas y transversales y se despliegan mediante modalidades presenciales, virtuales e híbridas, incluyendo iniciativas de internacionalización académica.

Sin embargo, se constata que los instrumentos del sistema de evaluación del desempeño docente no permiten discriminar de forma efectiva y medir el desempeño del profesorado, por lo que habría que afinar dichos instrumentos para obtener una información y una medida más adecuada de objeto a evaluar (R 3.7).

La Universidad Continental implementa un ecosistema de aprendizaje para su personal administrativo centrado en la autogestión y fundamentado en el modelo 70-20-10, el cual distribuye la adquisición de conocimientos entre la experiencia práctica en el puesto (70%), el aprendizaje social por medio de feedback y mentoría (20%) y la formación formal estructurada (10%). El ciclo de desarrollo comienza con un proceso de onboarding de hasta cinco días, apoyado por la figura de un "Buddy", y se formaliza anualmente mediante el Plan de Desarrollo Individual (PDI), donde el colaborador identifica metas y planifica acciones concretas para su crecimiento. La oferta incluye programas de capacitación técnica para el desempeño del puesto, desarrollo de competencias aptitudinales transversales y el programa de inboarding para la transición a roles de liderazgo, todo centralizado en la plataforma corporativa Crehana. Adicionalmente, la institución facilita acciones formativas extraordinarias y un programa de beneficios educativos que otorga descuentos del 50% en pensiones de pregrado y posgrado a colaboradores con al menos dos años de antigüedad.

No obstante, no se evidencia indicadores de impacto y mecanismos de seguimiento que midan la efectividad de la capacitación (docente y administrativa) en el desempeño, ni su efecto en la calidad de la docencia, la investigación y los procesos de apoyo al estudiante (R 3.8).

La universidad realiza diversas actividades de internacionalización que incluyen la movilidad académica internacional de estudiantes y docentes para cursar estudios, investigar o participar en actividades de extensión. Se organizan misiones académicas consistentes en visitas de corta duración a instituciones extranjeras para realizar actividades académicas y visitas técnicas. La institución establece alianzas y convenios marcos o específicos con socios internacionales para fomentar proyectos de cooperación y de investigación conjunta, algunos de ellos financiados por la Unión Europea como los proyectos ESVI-AL, ACACIA y YACHAY. En el ámbito docente, se implementan clases espejo con universidades de países como Colombia, Bolivia y México, y se cuenta con la participación de profesores invitados internacionales para ponencias y cursos. Además, la Organización Educativa Continental tiene presencia institucional directa a través de unidades como la Continental Florida University en Estados Unidos y la Universidad Continental de México. Para el personal administrativo, la normativa contempla acciones formativas extraordinarias en eventos internacionales bajo una planificación que requiere 90 días de anticipación.

La universidad registra 3 proyectos de investigación financiados por la Unión Europea titulados ESVI-AL, ACACIA y YACHAY. Mantiene presencia institucional directa en 2 países adicionales mediante la Continental Florida University en Estados Unidos y la Universidad Continental de México. En el ámbito docente, se implementan clases espejo con universidades de Colombia, Bolivia y México. El impacto en la calidad académica se refleja en acreditaciones internacionales como ACBSP para programas de negocios e ICACIT para diversas carreras de ingeniería. Además, destaca la visibilidad intelectual de su profesorado, con miembros que han publicado 38 libros y cerca de 1,500 artículos en medios nacionales e internacionales. Aun así, no se cuantifica ni se mide el impacto real de estas actividades. Aunque la universidad realiza actividades de internacionalización, no se cuantifican estas actividades y la participación en programas de intercambio y movilidad entre instituciones nacionales e internacionales. Tampoco se evidenció de manera verificable la contribución de las movilizaciones académicas a la mejora de la formación de los estudiantes o a la calidad de los procesos de investigación del profesorado (R 3.9).

Por último, para fortalecer las alianzas y su impacto, se debiera contemplar la internacionalización como elemento o factor en un marco de desarrollo profesional docente y de evaluación del desempeño (R 3.9).

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS

- Institucionalización de procesos de selección del personal docente y administrativo.
- Estructura organizativa claramente definida del personal académico y de gestión.
- Existencia de sistemas periódicos de evaluación del desempeño.
- Política integral de aprendizaje y desarrollo.
- Diversidad de acciones formativas y mecanismos de acompañamiento al personal.
- Evaluación docente estructurada en el Estatuto Profesorado
- Sistema de evaluación del personal administrativo implementado
- Equidad de género y meritocracia en selección (declarada)
- Los estudiantes reportan una elevada satisfacción con el desempeño de los docentes
- La universidad cuenta con una planta docente adecuada, formada por profesores con titulación predominantemente de maestría y doctorado, y con una relación docente estudiante adecuada. Buen nivel de formación docente.

RECOMENDACIONES

R 3.1 Se recomienda definir las competencias docentes del profesorado necesarias por nivel y modalidad de oferta académica, para orientar procesos didácticos y pedagógicos propios de entornos virtuales, con perfiles especializados en mediación pedagógica digital y accesibilidad acordes con el crecimiento acelerado de la educación en línea.

R 3.2 De cara a potenciar el talento docente, investigativo y gestor del profesorado se recomienda revisar el estatuto profesoral para que docencia, investigación y gestión tengan un peso más equilibrado a la hora de incentivar y promocionar a su equipo académico. Asimismo, se recomienda consolidar un plan de seguimiento de las labores del profesorado,

que permita valorar la dedicación y los resultados que los docentes a tiempo completo en sus labores de docencia, investigación y gestión.

R 3.3 Establecer un procedimiento para la toma de decisiones respecto a la continuidad o no de la vinculación de docentes, indicando las causas, tiempos para la mejora necesaria etc. en aras de la mejora de la transparencia.

R 3.4 Contemplar como parte de la dedicación docente reglada y la evaluación la articulación de empresa-universidad y las actividades relacionadas con la vinculación de los docentes en las empresas.

R 3.5 Se recomienda que el plan de formación docente se consolide y desarrolle teniendo en cuenta las necesidades a corto y medio plazo del personal académico. Se recomienda incluir una práctica profesional internacionalizada como parte de las actividades del profesorado y fortalecer las capacitaciones en investigación para los profesores menos involucrados y el profesorado a tiempo parcial.

R 3.6 Se recomienda avanzar y reforzar la formación continua del profesorado para asegurar que los cambios metodológicos y los procesos de hibridación y virtualización de la enseñanza se llevan a cabo de manera que puedan ampliar la cobertura, manteniendo la calidad y aprovechando al máximo las oportunidades que las TIC ofrecen en la mejora de la docencia.

R 3.7 Se recomienda revisar los instrumentos con que cuenta el sistema de evaluación del desempeño docente para permitir una discriminación del desempeño del profesorado. Sería conveniente que el sistema de evaluación del desempeño docente separe lo que son requisitos administración de lo que son niveles de desempeño. Además, debiera contemplar mecanismos que maten las evaluaciones de los estudiantes, pues sus opiniones pueden, en algún caso, ser poco representativas.

R 3.8 Sería muy adecuado disponer de indicadores de impacto y mecanismos de seguimiento que midan la efectividad de la capacitación (docente y administrativa) en el desempeño, y permitan valorar su efecto en la calidad de la docencia, la investigación y los procesos de apoyo al estudiante.

R 3.9 Se recomienda valorar el impacto de las actividades de internacionalización para implementar una política de asignación de recursos acorde con la misión y los objetivos de

la universidad. La internacionalización no está realmente contemplada como elemento o factor en un marco de desarrollo profesional docente y de evaluación del desempeño, que debiera ser un primer estadio o nivel.

4. Recursos materiales y servicios

Criterio:

La planeación y operación de la Titulación o Programa Académico a distancia, en línea o virtual, se sustenta en una estructura organizacional y en un marco normativo pertinente y alineado al modelo educativo para el aseguramiento de la calidad.

4.1 Recursos de materiales de apoyo al aprendizaje (aulas, laboratorios, plataformas tecnológicas, ...) y su financiación:

La institución dispone de infraestructura física multicampus con cobertura en seis ciudades. Se dispone de aulas, laboratorios especializados, HUB de información o bibliotecas, auditorios, campos deportivos, espacios de atención a estudiantes como tópicos, así como espacios de bienestar estudiantil como cafeterías y zonas verdes. Cuenta con espacios académicos específicos para la formación en áreas de las ciencias como los centros de simulación (cámaras de Gessel) y anfiteatros.

Se han realizado inversiones en la creación de la filial Ayacucho, autorizada a mediados del año 2025 (agosto) y que entraría en funcionamiento desde este año con el consiguiente crecimiento en infraestructura. Adicionalmente, se proyecta la creación de una nueva filial en la ciudad de Juliaca (Región Puno).

Se presenta a continuación el número de laboratorios y aulas con la capacidad o aforo:

Sede o Filial	Nº talleres y laboratorios	Aforo talleres y laboratorios	Nº aulas y anfiteatros	Aforo aulas y anfiteatros
Huancayo	105	3511	102	4743
Los Olivos	34	854	27	900
Arequipa	39	1750	55	1862
Cusco	52	2150	91	3562
Ica	27	751	21	777
Ayacucho	4	159	5	200

Total	261	9175	301	12134
--------------	------------	-------------	------------	--------------

Un mecanismo de la universidad para la distribución de su infraestructura para la enseñanza es el sistema uPlanner que complementan con otros sistemas propios de la institución para además de tener información de la ocupabilidad, pueden contar con data de necesidad de más laboratorios y aulas para atender la demanda. Los campos hospitalarios y otros espacios externos a la institución que se emplean para la formación son coordinados por los decanos, gestores de internado y gestores académicos.

En entrevista al equipo de gestión, el área de operaciones, Hub, sostenibilidad educación continua y laboratorios, ante la consulta sobre si existiría un desarrollo asimétrico de los recursos entre las filiales, la universidad refiere que los recursos de docencia e investigación se articulan mediante un desarrollo progresivo y equilibrado entre sedes. En la visita a la sede Huancayo y filial Cusco, así como el recorrido virtual en la filial Arequipa, por ejemplo, se observó el laboratorio multipropósito con el equipamiento necesario para la práctica de la asignatura. A medida que las carreras van avanzando en el tiempo con el desarrollo de las asignaturas, los gestores refieren que ejecutan un plan progresivo de implementación de laboratorios.

Al respecto, los estudiantes consideran que las prácticas no son suficientes para lograr las competencias necesarias para responder al entorno laboral al egresar. En época de evaluaciones es más complicado para ellos poder hacer uso de los laboratorios y consideran importante, principalmente los estudiantes de carreras de tecnología médica, el manejar los equipos relacionados a su carrera (R.4.1).

Si bien la infraestructura muestra un crecimiento en la sede y las filiales, resulta insuficiente para el número creciente de los estudiantes más espacios para la enseñanza como laboratorios, aulas, sala de audiencias (sede Cusco), biblioteca (por ejemplo, en la filial Arequipa, para los 8400 estudiantes presenciales el aforo del laboratorio es 200) y además los espacios para la recreación y ocio de los estudiantes (R.4.1).

Las condiciones de seguridad, accesibilidad y sostenibilidad se soportan en el cumplimiento normativo en lo que respecta a la infraestructura según la normativa en el Perú (Reglamento Nacional de Edificaciones).

La Universidad Continental ofrece programas en modalidad presencial, semipresencial y a distancia, contando con plataformas virtuales Moodle y OpenLMS, así como servicios en la nube (Cloud Huawei para estudiantes de posgrado y Cloud AWS para pregrado) con disponibilidad $\geq 99\%$ y cumplimiento de estándares de accesibilidad WCAG 2.1 AA, lo que le permite brindar condiciones de ciberseguridad para gestión de datos de los estudiantes.

En relación con la atención de las personas con discapacidad, desde el año 2013 que se empieza a impulsar la educación a distancia, se tuvo en cuenta las necesidades de estas personas. Pero también para la modalidad presencial hay una política establecida conforme a la ley. Se hace seguimiento desde la parte académica, políticas de inclusión marcadas y se capacita al personal que atiende a estas personas. Se hace un acompañamiento para determinar el grado de discapacidad y según el grado se realizan ajustes razonables a las actividades académicas y los aspectos socioeconómicos.

Respecto a la financiación existen diversos mecanismos para dar respuesta a la prestación del servicio de educación, de acuerdo con lo reportado.

Finalmente, hay que asegurar que la transición tecnológica en marcha va acompañada de un plan de capacitación docente y de la definición de un modelo pedagógico adaptado a la formación híbrida y a la formación virtual. En este sentido, no se evidencia la existencia de un plan tecnopedagógico que sustente con claridad las decisiones tecnológicas que se han tomado en materia de recursos, y este desequilibrio puede poner en riesgo la viabilidad y la idoneidad del proyecto de virtualización que la universidad está emprendiendo (R.4.2).

4.2. Servicios de apoyo al aprendizaje y al bienestar del estudiantado (Biblioteca, inserción laboral, idiomas, becas, ...):

La institución tiene un portafolio integral de servicios el cual comprende biblioteca, servicios deportivos y culturales y centro de atención psicológica, Así mismo, cuenta con diversos apoyos económicos para garantizar la permanencia de los estudiantes y diferentes tipologías de becas, bonos y descuentos entre otros. De igual manera la Universidad cuenta con estrategias de acompañamiento académico y el monitoreo sobre su impacto sobre la permanencia y éxito estudiantil.

El seguimiento a egresados se realiza a través de la red Alumni, mediante la cual se genera un vínculo con la institución. Se cuenta con Bolsa de empleo simuladores de CV y test psicométricos, con un 87% de empleabilidad. El área de empleabilidad realiza seguimiento a las prácticas de los estudiantes que permite identificar el cumplimiento del perfil de egreso y asegura su alineación con las demandas del entorno laboral.

A través del centro de idiomas, que ofrece servicios para el aprendizaje de idiomas como inglés, portugués e italiano, y de acuerdo con lo publicado en la página web, es miembro del Global Partners in Education, un programa del East Carolina University de los Estados Unidos, reconocido por la UNESCO y además ofrece el servicio de certificación de idioma inglés bajo el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).

4.3 Recursos y financiación destinada a la investigación (laboratorios, microscopia, clínicas universitarias propias, etc.):

La Universidad cuenta con infraestructura y mobiliario destinada a la investigación tales como laboratorios especializados (genómica, biotecnología, anatomía, dendrocronología, etc.) en concordancia con sus líneas de investigación. Sin embargo, de acuerdo al informe técnico de laboratorios de investigación, tres laboratorios se encuentran en Huancayo y uno en Lima, lo que estaría determinando un desarrollo distinto de la investigación en la sede y filiales por lo que la universidad vienen implementando el crecimiento de la infraestructura para investigación principalmente en la sede Huancayo; sin embargo, una importante

estrategia institucional sería considerar los espacios para la investigación en las filiales según los grupos de investigación que se hayan creado (R.4.3).

La financiación de la investigación se deriva de convocatorias internas. La investigación colaborativa internacional con países de Latinoamérica no ha sido financiada producto de estas alianzas. La institución ha participado en la convocatoria externa nacional (PROCiencia-CONCYTEC) con 04 proyectos con una inversión de S/.3 '179,463.

4.4 Servicios destinados a la investigación (oficina transferencia de resultados, servicio de traducción, parque tecnológico, etc.):

La Universidad cuenta con acceso a bases de datos tales como: Scopus, Web of Science (WoS), EBSCOhost (Academic Search Complete, Business Source Premier, etc.), ProQuest (ProQuest Central, Dissertations & Theses Global), ScienceDirect (Elsevier), Redalyc, SciELO y Dialnet (para producción científica en español y portugués) entre otros. Así mismo, cuenta con Repositorio institucional para la difusión de producción académica como el sistema CRIS y servicios de apoyo a la publicación: traducción, corrección de estilo y asesoría para revistas indexadas.

Sería conveniente contar con un reporte de uso de la infraestructura física para la docencia e investigación, que incluya los campos de formación o ambientes externos a la institución que se emplean para la enseñanza. Al disponer de indicadores de uso, se valorar el impacto de servicios de investigación y en general, de las plataformas tecnológicas en el aprendizaje digital (R 4.4).

4.5 Recursos y financiación destinada a la extensión universitaria:

La institución cuenta con la Plataforma Moodle LMS utilizada para cursos extracurriculares en modalidad virtual, Espacios virtuales para seminarios, talleres de habilidades blandas y actividades culturales y deportiva, contando con infraestructura física para tal fin; sin embargo, no hay dato del impacto de los recursos, alcance de las actividades de extensión y recursos o financiación destinada a la extensión universitaria (R 4.5).

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS:

- La institución cuenta con infraestructura especializada, Incluyendo: Bibliotecas, auditorios, laboratorios, talleres, FabLabs, centros de simulación clínica y campos deportivos.
- La institución cuenta con plataformas tecnológicas que responden a las modalidades de impartición de las titulaciones. Se identifica una apuesta importante para la transición tecnológica y nuevas titulaciones en modalidad virtual.
- Se evidencia una inversión significativa en recursos para el aprendizaje, destacando laboratorios especializados por facultad
- Cuenta con un portafolio integral de servicios de acompañamiento Biblioteca, psicología, tutorías académicas, acompañamiento integral, becas, deportes, cultura, empleabilidad, idiomas y para egresados el programa Alumni, así como la bolsa de empleo
- El Centro de Idiomas está alineado con el MCER
- La UC cuenta con infraestructura especializada para la ejecución y desarrollo de la investigación principalmente en la sede Huancayo.
- Existe acceso a Scopus, WoS y otras bases de datos académicas, además cuenta con Servicios editoriales institucionales.

RECOMENDACIONES:

R 4.1 Sería conveniente contar con más espacios para la enseñanza como laboratorios, aulas, biblioteca y además los espacios para la recreación y ocio.

R 4.2 Se recomienda diseñar e implementar un plan tecnopedagógico que sustente con claridad las decisiones tecnológicas que se tomen en materia de recursos, para sustentar y medir los próximos proyectos que en materia de docencia la universidad está

implementando. Se recomienda avanzar en un modelo con acompañamiento docente, acompañado del diseño de materiales que respondan a un modelo pedagógico propio y adaptado al entorno de la Universidad.

R 4.3 Se recomienda contar con un plan de desarrollo de infraestructura para la investigación (laboratorios) que incluya a todas las filiales.

R 4.4 Se recomienda disponer de datos agregados sobre los niveles de uso y satisfacción de los servicios que tienen carácter transversal, como es el caso de la biblioteca, así como los de diferentes servicios de apoyo a la investigación y docencia.

R 4.5 Se recomienda implementar una medida del impacto de los recursos y financiamiento destinado a las actividades de extensión.

5. Formación

Criterio:

Los programas de formación (denominados grados, másteres y doctorados o equivalentes) que se imparten en la universidad deben estar centrados en el estudiante, asegurando la adquisición de competencias, habilidades y conocimientos descritos en los planes de estudio y deben animarlos a participar de forma activa en la creación de su proceso de aprendizaje. Su evaluación debe recoger esa orientación a los estudiantes durante todo su “ciclo de vida”.

5.1. Perfil de ingreso y proceso de admisión en (pre)grado y postgrado (maestrías y doctorado):

El Modelo Educativo de la Universidad Continental establece un perfil de ingreso para los programas de pregrado (licenciaturas) que se diferencia en función de los requerimientos específicos de cada facultad y programa académico. No obstante, en el caso de los programas de posgrado (maestrías y doctorados), el perfil de ingreso se presenta de manera general, sin considerar plenamente las particularidades, competencias previas y necesidades específicas de cada programa, lo que limita su claridad y precisión, por lo que se recomienda definir y establecer un perfil de ingreso para cada uno de los programas de posgrado ofertados (R.5.1).

Se encuentra en el portal web de la carrera de Medicina que en el proceso de admisión se evalúa además de habilidades matemáticas (que se establece para los otros programas de pregrado), los contenidos de química, física y biología. Esto no coincide con lo que establece el reglamento de admisión. Por lo cual, sería importante actualizar el reglamento considerando las excepciones que se requiera según el programa de estudios (R.5.2).

Por otro lado, considerando que el perfil de ingreso debe estar estrechamente relacionado con la capacidad de los estudiantes ingresantes a las exigencias del programa de estudios, es importante que se analice la pertinencia de este perfil. En el caso del pregrado, la definición de las características mínimas necesarias para que el estudiante que proviene de la formación secundaria pueda continuar con éxito la formación universitaria, podría cerrar o

minimizar las brechas que trae el estudiante en aspectos de comprensión lectora, por ejemplo, según opinión de los docentes.

En el posgrado, el perfil de ingreso debería ser acorde a lo que el programa de maestría y doctorado requiere, por ejemplo, para el progreso de la investigación que debe realizar como parte de su formación y que le permita la graduación oportuna. Por ejemplo, la maestría en investigación y publicación científica reporta que algunos estudiantes logran concluir las investigaciones mientras que otros estudiantes, no; esto respondería a que los participantes presentan capacidades distintas siendo necesario que al ingresar al programa cuenten con los perfiles de ingreso que les permita a todos los participantes, cumplir las exigencias de elaboración y publicación científica.

Se recomienda analizar el perfil de ingreso propuesto para el pregrado y posgrado, de forma que se establezcan características más altas que permita al ingresante transcurrir con menores dificultades el proceso formativo planteado y culminar con la investigación requerida para el título profesional o grado correspondiente (R.5.2).

El proceso de admisión para el pregrado está normado por el Reglamento Académico que define 13 modalidades de admisión. El Artículo 6 establece que todas las modalidades de ingreso rinden un examen de conocimientos. El Artículo 34 establece para las especialidades el examen de conocimientos como parte del proceso de admisión.

Adicionalmente, para el posgrado, el proceso de admisión es gestionado por un Comité de Admisión e incluye la evaluación del expediente académico, entrevistas personales, y en algunos casos pruebas diagnósticas para verificar la correspondencia entre el perfil del postulante y las exigencias del programa.

Asimismo, el Reglamento Académico y el Protocolo de Atención para estudiantes con discapacidad recogen disposiciones orientadas a la inclusión (reserva de vacantes y la aplicación de medidas de nivelación académica). Sin embargo, no se evalúa el impacto de estos mecanismos en términos de desempeño académico temprano, permanencia, o adecuación efectiva del perfil de ingreso, más allá de su formulación normativa. En la visita, los estudiantes manifestaron que los compañeros de estudios con discapacidad visual, motora y mental contaban con infraestructura adaptada y con servicios de apoyo psicológico; sin embargo, no continuaron sus estudios (R.5.3). No sería suficiente disponer

solo de valoraciones sobre las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad por lo que se recomienda un mayor seguimiento en términos de desempeño académico temprano, permanencia

5.2. Diseño de las titulaciones (incluyendo lengua, modalidad de impartición y plan de estudios) y resultados del aprendizaje esperados (competencias, habilidades y conocimientos):

El Modelo Educativo lista los programas de formación que ofrece y en la página web se describe para cada programa de formación: la modalidad impartida (presencial, semipresencial y a distancia), el plan de estudios y los aprendizajes esperados. Todos los programas son impartidos en idioma español.

El diseño de las titulaciones, maestrías y doctorados es realizado por el equipo responsable del programa y el área de gestión académica. Son quienes determinan las competencias, sus niveles, entre otros, y el comité académico del campus realiza el seguimiento semanal de ejecución del programa. Se ha implementado también la visión local en los planes de estudios aun cuando los contenidos y syllabus son únicos. La actualización de los syllabus está definida por un manual de procesos y para su actualización el director de la carrera nombra a un responsable.

En cuanto a la enseñanza virtual se hacen esfuerzos para que en la modalidad virtual tengan las mismas condiciones que los de la presencial. Puede haber ciertas variaciones en las estrategias, pero los perfiles y contenidos, son los mismos. La rúbrica de la evaluación de la competencia es idéntica en ambas modalidades.

La actualización curricular, se realiza de forma periódica, según las normativas del país, para lo cual tienen un procedimiento establecido y que, según el modelo matricial de gestión institucional, se brinda el soporte a las escuelas para este proceso, con el apoyo de los comités consultivos.

El plan curricular de cada programa sea de pregrado como de posgrado, contiene los perfiles de ingreso y egreso, la evaluación del contexto del programa, los sistemas de evaluación, la metodología pedagógica, la malla curricular, entre otros. La dedicación

horaria en cada asignatura se muestra en los sílabos, así como los criterios de evaluación y la programación de las actividades teóricas y prácticas.

El sílabo precisa lo que se pretende lograr con el estudiante participante en relación con el perfil de egreso definido para el programa, según lo referido por la institución en las entrevistas.

La planificación de la evaluación de los aprendizajes de cada programa de pregrado y posgrado sigue las orientaciones institucionales. Son tres niveles de evaluación del perfil de egreso y se define la asignatura o asignaturas donde se mide la competencia. Esta planificación es con el área correspondiente de la institución y los responsables de cada programa. Además, la Oficina de Evaluación planifica la construcción y actualización de los instrumentos en coordinación con los docentes o jefes de práctica y se elaboran la consigna y la rúbrica correspondiente para cada asignatura y en aquellas que se va a medir la competencia.

La institución ha hecho una reorganización interna para una mejor planificación formativa con la generación de puestos como gestores académicos, responsables nacionales de asignatura, coordinadores de línea, gestores de internado, entre otros, por ejemplo, para fortalecer la gestión académica en las filiales. Existe un director de carrera para todos los campus y un director de programa para cada campus. El número de estamentos podría parecer demasiados para una toma de decisiones oportuna en los aspectos académicos; sin embargo, el tamaño de la organización estaría condicionando esta estructura para la gestión académica y asegurar que se cumpla el perfil de egreso en los estudiantes de todos los campus.

Otro aspecto importante es el recurso humano para el cumplimiento del diseño de las titulaciones. En el posgrado, para los programas en modalidad virtual o semipresencial se calcula un docente por 40 estudiantes y en modalidad presencial puede ser un docente por cada 28 estudiantes (por ejemplo, la maestría en ortodoncia). El docente a tiempo parcial imparte 24 horas por semana y normalmente hay 15 docentes por maestría. Estos números son variables de acuerdo con el programa. En el pregrado, los docentes refieren que tienen similar cantidad de estudiantes en el aula como en el posgrado (40 estudiantes).

Finalmente, se abren distintas opciones a la Universidad que convendría tener en cuenta en diseños futuros. Por ejemplo, barajar las micro certificaciones, incluir aspectos ligados al diseño y uso de dinámicas propias de la Inteligencia Artificial y avances tecnológicos, así como la ampliación de los canales al sector empresarial, ligados a la investigación de estudiantes como de los profesores, con una mayor flexibilización del currículo y una formación más transversal incorporando conocimientos de sectores propios del servicio público y privado y de política pública que pueden resultar de interés para favorecer la empleabilidad.

5.3. Metodología docente, actividades formativas, sistemas y criterios de evaluación para la medición de los resultados de aprendizaje (incluidas prácticas, trabajos finales de estudio, etc.):

Según lo declarado en el Modelo Educativo Continental y el Reglamento Académico, la universidad adopta un enfoque metodológico centrado en el estudiante, sustentado en metodologías activas de aprendizaje basado en problemas, casos y retos, que se concentran en actividades formativas tales como simulaciones, prácticas, proyectos y trabajos finales.

En materia de evaluación, se describe un sistema estructurado que combina evaluaciones, con el uso de instrumentos tipo rúbricas. El Manual de Medición de Evaluación de Competencias operativiza el proceso y establece un marco institucional para la planificación, medición y análisis de resultados, incluyendo asignaturas integradoras y capstone.

La evaluación de los estudiantes obedece a dos enfoques, el de resultados de aprendizajes y de competencias, refiere la institución que tienen ambas y que revisan los marcos conceptuales de los que se parten. En un principio, se evaluaba con criterios de ANECA 2012; sin embargo, el año pasado en virtud a una consultoría externa, decidieron mantener lo que ya venían haciendo en materia de evaluación.

Los docentes y estudiantes entrevistados refieren que existe el soporte para acompañar al estudiante en su formación. Los estudiantes pueden solicitar al responsable de la asignatura mayor aclaración del tema de clase o consultar acerca de las actividades académicas que realiza. El ambiente destinado son los de biblioteca o el aula. Por lo cual, se considera

importante que se puedan disponer de espacios para brindar soporte académico o de orientación a los estudiantes. Si bien existe el servicio de apoyo psicológico, se debería también tener espacios para reforzamiento académico si fuera personalizado. Por otro lado, si bien la institución monitorea la asistencia a clases y se comunica con los estudiantes cuando faltan, sería importante también que el sistema de monitoreo de evaluaciones del aprendizaje sea complementado con actividades de reforzamiento académico planificados y con indicadores que permita visualizar el efecto de estas acciones (R.5.4).

Se está articulando el trabajo con el área de prácticas (oficina de empleabilidad) para ver si son solo experiencias o se pueden convalidar las prácticas. En el área de la salud, la designación de los campos de formación se realiza en función al orden de mérito. Sin embargo, se recomienda que se incrementen las actividades prácticas de vinculación con el entorno, como las empresas y generar más programas que les permita adquirir experiencia laboral que alimente sus curriculum vitae y que promueva una inserción laboral más pronta al egresar (R.5.5).

5.4 Reconocimiento de aprendizajes previos (cursos, itinerarios, etc.) y de movilidad de estudiantes:

La Universidad Continental cuenta con procedimientos formalizados para la convalidación de estudios previos, el reconocimiento de experiencia laboral y la movilidad académica nacional e internacional, establecidos en su Reglamento Académico, con criterios definidos y límites de aplicación.

La movilidad de estudiantes, de acuerdo con el Modelo Educativo, se establece en los diseños de cada programa de formación.

En la entrevista, la universidad señala que hay programas para los diferentes perfiles y necesidades de los alumnos. Hay intercambios trimestrales, programas extracurriculares con otras universidades, con aproximadamente un 22% de los estudiantes que participan en estas actividades. Ahora se está enfocando para el 2029 incrementar las experiencias presenciales de los estudiantes, siendo el reto el financiamiento para estas experiencias pero que la institución estaría planteando estrategias para ello.

En ese sentido, es importante que la universidad ponga un mayor énfasis en la internacionalización, donde se detienen esfuerzos no solo económicos sino estrategias que permitan al estudiante prepararlo para pasantías o estancias en otras universidades, como el dominio de idiomas (principalmente el inglés) así como programas de doble titulación, redes de cooperación, entre otros (R.5.6).

No obstante, si bien el marco normativo resulta coherente y alineado con prácticas habituales del contexto regional, no hay datos para valorar el nivel de uso efectivo ni el impacto de estos mecanismos en la trayectoria formativa del estudiantado (R.5.7).

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS:

- Existencia de un Modelo Educativo institucional formalmente definido y alineado con enfoques contemporáneos.
- El Manual de Evaluación de Competencias aporta a la estandarización del proceso y manejo de formatos que facilitan la planificación y ejecución de la medición.
- Marco institucional documentado para la medición y evaluación de competencias de egreso.
- Regulación clara de metodologías activas y de la evaluación mediante rúbricas.
- Procedimientos normativos establecidos para la inclusión, convalidaciones y movilidad académica.
- La ratio profesor alumno permite un seguimiento y acompañamiento del profesorado al estudiante.

RECOMENDACIONES:

R 5.1 Definir un perfil común para los programas de maestrías y de doctorados. No obstante, cada programa podría establecer competencias adicionales.

R 5.2 Actualizar el reglamento de admisión considerando las excepciones que se requiera según el programa de estudios y analizar la pertinencia de considerar un perfil de ingreso más exigente para el pregrado y posgrado.

R 5.3 Evaluar el impacto de los mecanismos de inclusión de estudiantes con discapacidad en términos de desempeño académico temprano, permanencia, o adecuación efectiva del perfil de ingreso. Se recomienda empezar a implantar medidas de adaptación razonables en los programas para avanzar en la inclusión. No sería suficiente disponer solo de valoraciones sobre las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad.

R 5.4 Reforzar el acompañamiento al estudiante en relación con el aprendizaje, con repases académicos y orientación a los estudiantes que les permita avanzar en su formación.

R 5.5 Mayor vinculación con la empresa para generar espacios de práctica en entornos reales de la profesión, así como la posibilidad de obtener experiencia laboral mientras se encuentran en el proceso de formación de forma que alimente sus curriculum vitae y favorezca la empleabilidad al egresar. Considerar más actividades prácticas que vincule tempranamente al estudiante con el mundo laboral y potenciar la internacionalización;

R 5.6 Potenciar la internacionalización de los programas, a través de un incremento de recursos, estrategias para preparación de estudiantes para la movilidad, como el que obtengan un nivel de inglés MCR B2 al finalizar el grado,

R 5.7 Valorar el nivel de uso efectivo e impacto de estos mecanismos de reconocimiento de estudios previos, en la trayectoria formativa del estudiantado.

6. Investigación y transferencia

Criterio:

La Universidad dispone de una estrategia de investigación y una organización, recursos y soporte que impulsa y favorece la obtención de unos resultados de investigación adecuados a sus características y entorno, promoviendo la transferencia de conocimiento a la sociedad.

6.1. Estrategia y estructura institucional de soporte a la investigación y transferencia:

La Institución dispone de una estrategia de investigación y una organización, recursos y soporte que impulsa y favorece la obtención de unos resultados de investigación adecuados a sus características y entorno, promoviendo la transferencia de conocimiento a la sociedad. Los resultados son aceptables, teniendo en cuenta el tamaño de la universidad.

La estrategia de investigación de la universidad se define como el Foco Estratégico 3 dentro del pilar de Liderazgo de Producto, con el objetivo central de fomentar la investigación e incrementar la producción científica con impacto nacional e internacional.

Los aspectos resaltables de la estrategia es que la institución busca aumentar el volumen de artículos en revistas indexadas (Scopus/WoS), estableciendo una meta de 500 artículos anuales para 2025.

La estrategia de investigación se formula de manera participativa y sistémica. La revisión de la estrategia es un proceso estructurado bajo el ciclo de mejora continua (PHVA)

El presupuesto específico destinado al proyecto de fortalecimiento de la investigación para el posicionamiento en rankings internacionales en 2025 es de S/ 1,745,000.

A continuación, se detalla el desglose de la financiación:

1. Ejecución de Proyectos de Investigación. Para el año 2025, el presupuesto se distribuye de la siguiente manera:

- Programa de Fomento a la Investigación: S/ 1,435,000 destinados a financiar convocatorias internas para docentes y estudiantes.

- Gestión de Proyectos Externos: La universidad brinda asistencia técnica para captar fondos concursables nacionales (como ProCiencia) e internacionales. Por ejemplo, un proyecto de Machine Learning sobre violencia escolar cuenta con un aporte externo de S/ 99,800.

2. Infraestructura y Tecnología. La inversión en este rubro se gestiona de forma centralizada para laboratorios y recursos digitales:

- Laboratorios y FabLab: Los activos fijos totales en "Inmuebles, mobiliario y equipo" alcanzaron los S/ 522,354,006 en 2024. Esto incluye la construcción de nuevos pabellones con laboratorios especializados en Arequipa y Cusco.

- Sistemas de Información para Investigación: Se han asignado S/ 90,000 para un sistema de gestión de información del Comité de Ética y el uso de la plataforma CRIS UC para el registro de proyectos.

3. Personal e Incentivos. La universidad invierte significativamente en el desarrollo de su talento investigador:

- Incentivos por Publicación: S/ 110,000 anuales para el programa de incentivo por horas de investigación y artículos publicados en revistas indexadas (Scopus/WoS).

- Formación Doctoral: Se han proyectado presupuestos crecientes para doctorados internos (alcanzando S/ 839,000 en 2029) y externos (S/ 131,250 anuales) para que sus docentes obtengan el grado de doctor.

- Docentes Investigadores: Estos cuentan con carga lectiva reducida (máximo 10 horas) para dedicar el resto de su tiempo a la generación de conocimiento.

Sin embargo, este estándar presenta algunos aspectos que merecen atención y que debieran fortalecerse por la universidad:

- La producción científica se concentra en determinadas áreas, sin que se evidencie si es una apuesta estratégica o responde a otras razones. Se detecta una baja producción en las sedes filiales, diferentes de la principal (R 6.1).

- El profesorado que investiga reporta concentración de tareas de gestión administrativa que disuade y limita la solicitud de proyectos (R 6.2).
- Se detecta una falta de consolidación de la estrategia de investigación en términos de captación de fondos externos y una evaluación del impacto de la estrategia de transferencia tecnológica y de innovación. Se debe fomentar la interdisciplinariedad con el impulso de proyectos conjuntos (R 6.3) y (R 6.4).
- Así mismo, dado que la institución declara un compromiso no solo con la ciencia, sino con la tecnología e innovación, sería importante apostar por los productos de desarrollo tecnológico e innovación, así como también, cuáles de esos productos se han logrado proteger y transferir. Existe una necesidad de incentivar que un mayor porcentaje de las investigaciones surja directamente de las problemáticas sociales y ambientales detectadas durante las labores de extensión universitaria. En este aspecto es relevante fomentar la movilidad investigadora y las relaciones con el sector productivo (R 6.5).

6.2 Líneas y grupos de investigación:

La estrategia de investigación se articula a partir de líneas, grupos y proyectos de investigación:

1. Estructura de los Investigadores y Entidades. La universidad reconoce cinco categorías de investigadores según su vinculación y grado académico:

- **Docente Investigador:** Docente a tiempo completo con grado de maestro o doctor, registrado en RENACYT. Tiene una carga lectiva reducida (máximo 10 horas) para dedicarse a la producción científica.
- **Docente que realiza investigación:** Posee grado de maestro o doctor y lidera al menos un proyecto, contando con horas de dedicación exclusiva para este fin.
- **Investigador asociado:** Personal docente o administrativo registrado en CTI Vitae que formula y ejecuta proyectos.
- **Investigador externo:** Profesional afiliado a la universidad para publicaciones y proyectos colaborativos.

- Estudiante que realiza investigación: Participa en equipos bajo la supervisión permanente de un docente investigador.

Estos actores se organizan en Grupos de Investigación, que pueden ser multidisciplinarios e interinstitucionales, liderados siempre por un docente investigador o docente que realiza investigación.

2. Soporte Institucional. La universidad proporciona un ecosistema de apoyo:

- Financiación: Se realiza principalmente a través del Programa de Fomento a la Investigación (PFI) con fondos concursables internos y asistencia para captar fondos externos (como ProCiencia). En 2025, el presupuesto específico para fortalecer la investigación es de S/ 1,745,000.
- Infraestructura y Laboratorios: La Jefatura Nacional de Talleres y Laboratorios y el FabLab gestionan los espacios físicos y digitales necesarios para la experimentación y el desarrollo de prototipos.
- Biblioteca (Hub de Información): Facilita el acceso a bases de datos internacionales (Scopus, WoS, SciELO), gestiona el repositorio institucional y brinda asesoría en el uso de herramientas antiplagio como Turnitin.
- Plataformas Digitales: Utiliza el sistema CRIS UC para el registro y visibilidad de proyectos, y la plataforma REDCap para la gestión ética de las investigaciones.

3. Vinculación con los Programas de Doctorado. La investigación se articula con los doctorados mediante:

- Seminarios de Investigación: Los trabajos de tesis se desarrollan obligatoriamente dentro de estas asignaturas bajo la supervisión de asesores investigadores.
- Formación Docente: Existe una meta institucional de lograr un 40% de docentes con grado de doctor al 2029, financiando programas internos (75 vacantes anuales) y externos para fortalecer el capital humano investigador.
- Producción Científica: Para graduarse de doctor, el estudiante debe publicar o tener aceptado al menos un artículo científico en revistas Scopus o WoS (Q2 mínimo).

4. Líneas y Grupos de Investigación en Vigor (2025). Se listan 7 líneas de investigación y 10 grupos de investigación.

Un aspecto que hay que tener en cuenta es que sería necesario fortalecer el componente investigativo de los grupos de investigación. Dado que hay profesores hay profesores a tiempo completo que no reportan resultados de investigación y un buen porcentaje de proyectos en ejecución que no finalizan, se recomienda establecer indicadores de productividad del profesorado y financiamiento en I+D+i, con el fin de potenciar el impacto, la sostenibilidad y la articulación de los procesos de investigación en el entorno institucional y social (R 6.6).

Por otra parte, para consolidar los grupos de investigación, se considera muy relevante fortalecer los semilleros y su vinculación con los grupos de investigación, con incentivos económicos permanentes. Se debiera fomentar la captación de egresados para pertenecer a los grupos de investigación creados y generar más capacidades en los investigadores junior (R 6.7).

Actualmente, el 13% de la plana docente cuenta con grado de doctor, y la institución tiene como objetivo elevar esta cifra al 40% para el año 2029 para fortalecer su base de investigadores. Para conseguir este objetivo se necesita un seguimiento constante, medidas de apoyo al personal y fomento de las capacidades investigadoras (R 6.8).

6.3 Resultados e impactos de la investigación (publicaciones, proyectos, tesis, contratos con entidades, patentes, etc.):

Los resultados de la investigación en la Universidad Continental se articulan a través de su Foco Estratégico 3, el cual busca incrementar la producción científica de alto impacto y la transferencia tecnológica.

La universidad reporta estos resultados:

1. Proyectos y Financiación de la Investigación

- Financiación Externa: Se han obtenido fondos para 4 proyectos a través de PROCIENCIA-CONCYTEC.

- Financiación Interna: Desde 2024, se han financiado 46 proyectos gracias al Programa de Fomento a la Investigación (en sus modalidades de Docentes, Semilleros y Proyectos Especiales), distribuidos así:
 - 2024: 7 proyectos otorgados.
 - 2025: 39 proyectos otorgados.

2. Producción Científica e Impacto (SciVal)

- Volumen de Publicación Anual:
 - 2021: 253 publicaciones.
 - 2022: 461 publicaciones.
 - 2023: 679 publicaciones.
 - 2024: 522 publicaciones.
 - 2025: 394 publicaciones (año aún en producción).
- Calidad y Posicionamiento: El porcentaje de artículos en revistas de alto impacto (Q1 y Q2) creció significativamente del 20,9% en 2024 al 49,9% en 2025.
- Impacto de Citas: Desde 2021, la Universidad mantiene un promedio de 3,5 citas por publicación.

3. Propiedad Intelectual y Transferencia Tecnológica

- Gestión de Patentes (Solicitudes ante INDECOPI):
 - 2022: 2 solicitudes.
 - 2023: 145 solicitudes.
 - 2024: 187 solicitudes.
 - 2025 (en curso): 185 solicitudes tramitadas.
- Patentes Otorgadas: A la fecha, INDECOPI ha concedido un total de 47 patentes:
 - 46 de Modelo de Utilidad.
 - 1 de Invención.

La universidad asegura estos resultados mediante la oficina de soporte a la investigación, acceso a bases de datos como Scopus y Web of Science, y laboratorios como el FabLab. El 100% de los proyectos financiados por la universidad deben incluir a investigadores con filiación exclusiva a la institución y orientarse a la publicación en revistas de alto cuartil (Q1 o Q2).

La universidad vincula el "alto impacto" con la ubicación de las revistas en los primeros cuartiles de citación:

- Exigencia Doctoral: Para graduarse de doctor, el estudiante debe publicar o tener aceptado al menos un artículo científico en revistas Scopus o WoS con un nivel mínimo de segundo cuartil (Q2).
- Prioridad Institucional: Los proyectos de investigación financiados por la universidad deben orientarse obligatoriamente a la publicación en revistas de los cuartiles más altos (Q1 o Q2) para asegurar su relevancia científica y posicionamiento en rankings

En relación con los Proyectos Financiados en 2025 se aprobaron 38 proyectos a través del Programa de Fomento a la Investigación (PFI). En cuanto a las sedes, al cierre de 2025, se registran 14 publicaciones indizadas con filiación en Cusco y 26 en Arequipa. Para 2025, ya se reportan avances parciales por sedes, con **14** publicaciones en Cusco y **26** en Arequipa al cierre del primer periodo. Se ha detectado que la mayoría de los proyectos 2025 están aún "en ejecución", por lo que sus productos finales (tesis y patentes) se verán reflejados mayormente en los cierres de 2025 e inicios de 2026.

El análisis de estos datos permite afirmar que la Universidad demuestra resultados e impactos de investigación en forma de publicaciones (artículos, libros, revistas, documentos de trabajo, memorias). Claramente existe una estrategia y objetivos ligados al apoyo de la investigación, aumento de citaciones, desarrollo de proyectos (de financiación interna y externa) y fomento de la transferencia de conocimiento e innovación. Como aspectos de mejora se destacan que es muy incipiente o limitada la generación y protección de propiedad intelectual (patentes en trámite, software registrado y que la fuente de financiamiento principal es interna, siendo muy escasa la captación de fondos externos para la investigación, así como la transferencia de conocimiento al sector productivo o la sociedad (R 6.9). En el contexto de fondos disponibles una estrategia focalizada en líneas de investigación prioritarias reforzaría el impacto en el entorno y la visibilidad institucional de la universidad (R 6.10) y (R 6.11).

Por otro lado, en relación con las publicaciones y resultados científicos sería conveniente reforzar la visibilidad institucional en ciencia abierta y repositorios digitales, promoviendo la publicación de datos abiertos, software libre y metodologías replicables (R 6.12).

Valoración del estándar:

- Favorable con condiciones

FORTALEZAS

- Se evidencia el interés, la apuesta y el orgullo del personal de la universidad por la labor investigativa.
- La Universidad destaca por su apuesta por la generación de patentes y resultados transferibles.
- Existencia de un comité de integridad académica científica.
- El sistema de información CRIS es un activo relevante para divulgar los resultados de investigación.

RECOMENDACIONES

R 6.1 Se recomienda considerar medidas que favorezcan la investigación en sedes distintas de la sede principal.

R 6.2 Apoyar al profesorado en la gestión administrativa y documental para poder aplicar a las convocatorias externas. Se recomienda mejorar la gestión de apoyo a la investigación

R 6.3 Revisar el equilibrio entre los distintos frentes de inversión institucional, especialmente si se busca fortalecer el componente investigativo

R 6.4 Una institucionalización mayor de las actividades investigadoras, con una estrategia clara dirigida a fomentar la interdisciplinariedad.

R 6.5 Fortalecer la movilidad investigadora y los productos de transferencia, fomentando la colaboración con el sector productivo, empresarial y administración pública.

R 6.6 Se recomienda establecer indicadores de productividad del profesorado y financiamiento en I+D+i, con el fin de potenciar el impacto, la sostenibilidad y la articulación de los procesos de investigación en el entorno institucional y social.

R 6.7 Fortalecer los semilleros y su vinculación con los grupos de investigación. Se debiera fomentar la captación de egresados para pertenecer a los grupos de investigación creados y generar más capacidades en los investigadores junior.

R 6.8 Se pretenden alcanzar el 40% de doctores para el año 2029 y fortalecer su base de investigadores. Se recomienda establecer un seguimiento y medidas de apoyo para conseguirlo.

R 6.9 En relación con la financiación de la investigación, se constata que hay una apuesta clara de la universidad por los proyectos de investigación, pero la financiación es reducida. Convendría apoyar más a las líneas estratégicas científicas, concentrando los recursos en productos de retorno rápido.

R 6.10 Se recomienda formalizar una estrategia basada en prioridades de investigación aplicada en los problemas nacionales, mediante el trabajo colaborativo entre los distintos grupos, que reforzaría la responsabilidad social universitaria y la visibilidad de la universidad.

R 6.11 Se recomienda ampliar la divulgación pública de resultados de transferencia hacia la sociedad civil, no solo en términos científicos sino también de apropiación del conocimiento por comunidades vulnerables o sectores específicos.

R 6.12 Reforzar la visibilidad institucional en ciencia abierta y repositorios digitales, promoviendo la publicación de datos abiertos, software libre y metodologías replicables.

7. Vinculación con el entorno

Criterio:

La Universidad cuenta con un plan de acción que abarca labores de extensión universitaria en la sociedad de su entorno y lo implementa de forma adecuada a sus objetivos y capacidades.

7.1. Estrategia y estructura institucional de vinculación con el entorno:

La Universidad Continental dispone de una estrategia institucional formalizada, vigente y claramente estructurada de vinculación con el entorno, integrada de manera transversal a sus funciones sustantivas y alineada con su planificación estratégica.

La vinculación con el entorno se encuentra explícitamente incorporada en el Proyecto Educativo Institucional 2025–2029 como un eje estratégico prioritario, y se operacionaliza a través de la Política de Sostenibilidad y Vinculación con el Entorno, aprobada mediante Resolución del Consejo Directivo. Este marco normativo define con claridad áreas de impacto, objetivos, principios y compromisos institucionales, en coherencia con la legislación nacional, estándares internacionales y el modelo institucional de desarrollo sostenible. Asimismo, la priorización explícita de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) orienta de manera consistente las decisiones y líneas de acción en materia de proyección social y sostenibilidad.

Además, la Universidad cuenta con un modelo Educativo integrado en el plan de estudios del estudiante, denominado “Laboratorio de Innovación Social” que cuenta con 4 asignaturas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: “Lab I: Liderazgo. Lab II: Innovación. Lab III: Avanzado de innovación y Liderazgo. Lab IV: Innovación social”.

Desde el punto de vista organizativo, la universidad evidencia una estructura de gobernanza específica y funcional para la gestión de la vinculación, conformada por la Dirección de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, el Comité de Sostenibilidad y Responsabilidad Social —con participación de la alta dirección— y comisiones operativas por áreas de acción. Esta estructura cuenta con roles y responsabilidades definidos, así como con mecanismos

formales de coordinación interfuncional, lo que refleja un adecuado nivel de institucionalización.

El Informe de Grupos de Interés 2024 demuestra, además, un proceso sistemático de identificación, caracterización y priorización de stakeholders, incorporando criterios de influencia, interés y vulnerabilidad, así como mecanismos diferenciados de relacionamiento. No obstante, del análisis de dicha evidencia se desprende que, si bien existen canales de interacción con estudiantes y egresados, estos se apoyan principalmente en mecanismos de carácter informativo o consultivo (encuestas, eventos, comunicaciones), observándose un margen de mejora en la formalización de espacios de diálogo más estructurados con estos colectivos, particularmente considerando su nivel de vulnerabilidad identificado por la propia institución (R 7.1).

Asimismo, las evidencias y los encuentros con los distintos colectivos confirman una sólida planificación estratégica orientada a la inclusión. Esta visión se traduce en la provisión efectiva de los recursos académicos y de infraestructura necesarios para garantizar el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la Universidad cuenta con diversos recursos ligados a la vinculación con el entorno, tales como una red de Laboratorios de Fabricación Digital (Fab Lab) que intentan transformar las ideas de los estudiantes en realidad y crear impacto positivo en la sociedad; el Bootcamp de Innovación y Desarrollo Tecnológico dirigido a estudiantes de Ingeniería de Minas en donde trabajan sobre situaciones reales del entorno productivo; y otros como el RunwayTech UC en donde los estudiantes realizan talleres sobre robótica en áreas rurales.

7.2. Resultados e impactos de la vinculación con el entorno y la sociedad:

La documentación aportada, en particular los planes de acción institucionales, evidencia una implementación planificada y sostenida de la estrategia de vinculación, reflejada en un número significativo de proyectos, programas y acciones de extensión, voluntariado y formación con enfoque territorial.

Los planes incluyen definición de objetivos, responsables, cronogramas, recursos y aliados externos, así como participación estudiantil y articulación con actores públicos, privados y sociales. El informe de materialidad 2024 aporta, además, un marco analítico que sustenta la

priorización de los temas de intervención en función de retos sociales y ambientales, reforzando la pertinencia de las acciones desarrolladas.

La Universidad Continental reafirma su compromiso con el desarrollo social y ambiental a través de diversos proyectos de alto alcance, entre los que destaca **CALMA UC**, un servicio de primeros auxilios psicológicos en línea impulsado por la carrera de Psicología para brindar soporte emocional inmediato. Otra labor de asistencia es la **Clínica Jurídica**, un espacio formativo donde estudiantes de Derecho, bajo la supervisión de sus docentes, ofrecen asesoría legal gratuita a personas en situación de vulnerabilidad. Asimismo, la institución extiende su responsabilidad hacia la preservación del entorno natural, como se evidenció en la reciente campaña de limpieza en la laguna Huacarpay, ubicada en el distrito de Lucre, Cusco; en dicha iniciativa, la Universidad no solo cumplió sus objetivos, sino que logró triplicar su meta al recolectar más de 1500 kilos de residuos sólidos.

La universidad reporta de forma consistente indicadores cuantitativos de ejecución y alcance, tales como el número de proyectos, beneficiarios, cobertura territorial y participación. Sin embargo, del análisis documental se constata que no se dispone de evidencia sistematizada que permita valorar de manera consistente los cambios, efectos o impactos sociales de mediano o largo plazo derivados de dichas intervenciones.

Ante esta situación, se hace imperativo el desarrollo e implementación de metodologías institucionales de evaluación de impacto social (R 7.2). Estas deben incorporar indicadores cualitativos y de cambio que permitan medir la transformación real en las comunidades, complementando así la visión métrica actual centrada únicamente en el alcance y la ejecución.

Asimismo, resulta fundamental establecer mecanismos de seguimiento post-intervención (R 7.3) dirigidos a los proyectos estratégicos o de carácter recurrente. La implementación de estos procesos permitiría evaluar los efectos de mediano plazo en el entorno y, al mismo tiempo, generar una retroalimentación valiosa para los procesos de docencia e investigación, fortaleciendo el vínculo entre lo académico y la realidad social.

Finalmente, para consolidar este modelo de mejora continua, es necesario sistematizar los aprendizajes y las buenas prácticas (R 7.4) que surgen de las acciones de vinculación.

Mediante la creación de reportes institucionales de impacto social, la universidad podrá facilitar un análisis longitudinal de sus intervenciones, transformando los datos aislados en conocimiento estratégico para optimizar sus futuras líneas de acción.

Por otro lado, las reuniones con los diversos colectivos evidencian la necesidad de potenciar las actividades extracurriculares. Específicamente, se requiere fortalecer la preparación para el mercado laboral y fomentar el relacionamiento entre los estudiantes de la modalidad virtual, promoviendo una mayor integración con sus propios compañeros (R 7.5).

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS:

- Estrategia institucional de vinculación con el entorno formalizada y alineada con la planificación estratégica.
- Marco normativo y de gobernanza consolidado para la gestión de la sostenibilidad y la responsabilidad social.
- Estructura organizativa funcional con roles definidos y participación de la alta dirección.
- Implementación sostenida de proyectos de vinculación con cobertura territorial diferenciada.
- Articulación efectiva con actores públicos, privados y sociales.
- Procedimientos de actuación definidos para personas con discapacidad
- Integración explícita de la proyección social en el currículo, incluyendo mecanismos obligatorios de participación estudiantil.

RECOMENDACIONES:

R 7.1 Fortalecer los mecanismos formales de diálogo y participación con estudiantes y egresados en el marco de la gestión de grupos de interés, asegurando espacios de interacción más estructurados y sistemáticos.

R 7.2 Desarrollar e implementar metodologías institucionales de evaluación de impacto social que incorporen indicadores cualitativos y de cambio, complementando los actuales indicadores de alcance y ejecución.

R 7.3 Implementar mecanismos de seguimiento post intervención para proyectos estratégicos o recurrentes, que permitan evaluar efectos de mediano plazo y retroalimentar los procesos de docencia e investigación.

R 7.4 Sistematizar aprendizajes y buenas prácticas derivadas de las acciones de vinculación, consolidando reportes institucionales de impacto social que faciliten el análisis longitudinal y la mejora continua.

R 7.5 Fortalecer la oferta de actividades extracurriculares con un enfoque integral, priorizando el desarrollo de competencias para la empleabilidad y el diseño de espacios de interacción social que fomenten el sentido de comunidad y el relacionamiento entre los estudiantes de la modalidad virtual.

8. Sistema de Aseguramiento de la Calidad

Criterio:

La Universidad dispone de un sistema de aseguramiento de la calidad, de acuerdo con la política de la institución, que incluya todos los ámbitos de actuación de la universidad (formación docente, investigación y extensión universitaria). Dicho sistema debe implicar a todos los grupos de interés de la Universidad.

8.1. Política y órganos de aseguramiento de la calidad:

La Universidad Continental evidencia la existencia de una Política de Calidad formalmente establecida, estructurada y de divulgación pública a través de su página web, de igual manera cuenta con un Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC) implementado desde 2016 y actualizado mediante el Manual de Gestión de la Calidad en 2025. Se constata la definición de la política, objetivos, alcance, componentes del sistema, mapa de procesos institucional y articulación de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, así como la documentación del despliegue de procedimientos y macroprocesos institucionales. La estructura de gobernanza del sistema está claramente definida, con liderazgo del Comité Institucional de Calidad y la Dirección de Calidad, y con la existencia de comités responsables del seguimiento a planes de mejora, estrategias y proyectos asociados a la calidad de los servicios académicos y administrativos.

No obstante, se logran identificar oportunidades de mejora en relación a la gobernanza, transparencia y despliegue territorial del sistema. En particular, se observa que la institución no garantiza plenamente la transparencia activa del sistema de aseguramiento de la calidad, dado que la difusión pública se limita principalmente a la Política de Calidad, sin evidenciarse la publicación sistemática de los informes de revisión anual del SAC, lo cual restringe el acceso de los grupos de interés a los resultados de la gestión institucional (R 8.1)

Por otra parte, se evidencia la necesidad de fortalecer la participación de los grupos de interés externos bajo un enfoque de responsabilidad recíproca en la cultura de calidad, trascendiendo de la participación consultiva (a través de los comités consultivos) hacia mecanismos que permitan documentar decisiones institucionales estructurales derivadas de

su retroalimentación (R. 8.2). Finalmente, se identifica limitada evidencia del despliegue efectivo de la política y los estándares de calidad en las sedes descentralizadas, particularmente en Ica y Ayacucho, lo que hace necesario documentar procesos de capacitación, evaluación y seguimiento que aseguren la comprensión y aplicación homogénea del sistema por parte del personal administrativo y académico en todas las sedes (R 8.3).

En términos generales, la institución presenta un sistema de aseguramiento de la calidad estructurado, documentado y operativo, con oportunidades de fortalecimiento en transparencia y participación efectiva de los grupos de interés.

8.2. Sistema de aseguramiento de la calidad y recursos para la mejora continua:

La Universidad Continental evidencia un Sistema de Aseguramiento de la Calidad estructurado, formalizado y alineado con estándares internacionales, materializado en el Mapa de Procesos v4.0, que integra macroprocesos estratégicos, misionales y de apoyo. Se constata la articulación del sistema con la Política de Calidad institucional, la definición de responsabilidades de los actores involucrados (docentes, directivos, estudiantes y sector externo), así como la existencia de comités responsables del seguimiento al ciclo de mejora continua bajo el enfoque PDCA, respaldado por indicadores de gestión documentados.

Se destacan como evidencias robustas las certificaciones y acreditaciones externas, entre ellas la certificación ANECA-AUDIT con validez hasta 2028 para las facultades institucionales, las acreditaciones ICACIT, ACBSP, la certificación QS Stars, la certificación ISO 9001:2015 para determinados espacios académicos, así como el sello de calidad ANECA para enseñanzas no presenciales e híbridas, lo que valida el sistema bajo referentes internacionales y evidencia un compromiso institucional con la calidad y la mejora continua. Asimismo, se reporta la asignación de recursos mediante el Plan de Calidad Institucional y presupuestos orientados a procesos de acreditación.

No obstante, se logran identificar oportunidades de mejora respecto a la gestión del sistema, el uso de recursos y la participación de los grupos de interés. Particularmente, se evidencia un alcance limitado del sistema de mejora continua en la incorporación efectiva de los aportes de empleadores y egresados, sin registros que demuestren cambios estructurales derivados de su retroalimentación en procesos de apoyo (por ejemplo,

tecnologías de información o logística), concentrándose la participación principalmente en el ámbito académico (R 8.3). Adicionalmente, no se aporta evidencia suficiente sobre el presupuesto específico para el mantenimiento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (R 8.4) ni sobre el sistema de información tecnológico que soporta su implementación y monitoreo (R 8.5).

En conclusión, la institución presenta un sistema de aseguramiento de la calidad consolidado, con reconocimiento internacional y estructura formal de seguimiento, con oportunidades de fortalecimiento en la participación efectiva de los grupos de interés, la trazabilidad del uso de recursos y la sistematización de la información recopilada del SIAC.

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS

- La institución cuenta con una política de calidad institucional vigente desde 2016, con compromisos explícitos en aprendizaje digital, innovación, internacionalización, investigación, inclusión, ética y mejora continua. Esto evidencia alineación con tendencias globales de educación superior y calidad universitaria.
- Se evidencia una Estructura Organizativa clara, con múltiples órganos del sistema de calidad: Comité Institucional de Calidad (presidido por rector), Comités consultivos externos, Comités de mejora de programas, Dueños de procesos, Comités de acreditación y Dirección de Calidad. Esta estructura refleja la gobernanza institucional de la calidad y compromiso de la alta dirección.
- El Manual define el SAC como un conjunto estructurado de políticas, procesos, procedimientos, órganos y recursos, orientado a docencia, investigación, vinculación, empleabilidad y experiencia estudiantil, esto demuestra alineación con modelos integrales de calidad universitaria.

RECOMENDACIONES

R. 8.1 Se debe mejorar la Visibilidad Pública, no es suficiente solo la publicación de la política en el portal de transparencia, sino además divulgar los informes de revisión anual del SAC.

R. 8.2 Se recomienda la participación más visible y activa de estudiantes, egresados y empleadores como parte integral de las propuestas de mejora.

R. 8.3 Se recomienda documentar procesos de capacitación, evaluación y seguimiento que aseguren la comprensión y aplicación homogénea del sistema por parte del personal administrativo y académico en todas las sedes, con el fin de garantizar la cultura de calidad en toda la institución.

R. 8.4 Se sugiere evidenciar el presupuesto usado para el mantenimiento y desarrollo del SAC.

R. 8.5 Es necesario contar con un sistema de información robusto que consolide toda la información proveniente del sistema de aseguramiento de calidad a través del cual se facilite el acceso, revisión y seguimiento diferente al usado actualmente que facilite la gestión del SAC y que permita controlar de manera más efectiva el seguimiento a los planes de mejora e indicadores de gestión.

9. Gestión de la información e información pública

Criterio:

La universidad recoge, analiza y utiliza información veraz y relevante para la gestión eficaz de sus actividades docentes, investigadoras y de extensión universitaria. Adicionalmente, la universidad debe publicar información clara, precisa, objetiva, actualizada y fácilmente accesible sobre dichas actividades.

9.1 **Recogida, análisis y uso de la información pertinente para la gestión de la oferta académica, de investigación y de extensión y vinculación con la sociedad**

La evidencia documental permite constatar la existencia de un marco normativo, organizacional y operativo sólido para la gestión de la información institucional.

En el plano normativo y estratégico, los Lineamientos de Gestión de la Información, aprobados por el órgano competente, constituyen un instrumento formal de alcance institucional que define principios, roles, responsabilidades, procesos, estándares técnicos y mecanismos de seguimiento. En el plano organizativo, se evidencia una gobernanza de datos claramente definida, con la Dirección de Gestión de la Información (DGI) como instancia responsable de articular, normar y asegurar la calidad, trazabilidad y consistencia de la información institucional.

En términos de implementación, la evidencia presentada muestra una cobertura amplia de los principales procesos institucionales, incluyendo información del ciclo de vida del estudiante, personal docente, egresados, empleadores y gestión institucional. Se observa, además, una diversidad metodológica en la recolección y análisis de datos (registros administrativos, encuestas, analítica y visualización de datos), así como el uso de herramientas tecnológicas de apoyo para el análisis y la toma de decisiones.

En conjunto, la evidencia permite afirmar que la universidad cuenta con un sistema institucionalizado de gestión de la información, con un nivel de desarrollo avanzado en términos de gobernanza, arquitectura y cobertura.

9.2 **Política de publicación de información de las actividades de la universidad y su oferta formativa de forma precisa, actualizada y de fácil acceso**

La evidencia analizada permite constatar la existencia de múltiples canales institucionales de publicación y difusión de información, dirigidos tanto a públicos internos como externos, que abarcan la oferta formativa y las actividades de docencia, investigación y extensión. Entre estos canales se incluyen portales segmentados por tipo de usuario, repositorios institucionales y plataformas digitales de acceso público, que facilitan la disponibilidad de información relevante.

Asimismo, se evidencia la publicación de información asociada a la gestión institucional y académica, incluyendo actas de órganos colegiados y contenidos relacionados con los procesos misionales, lo que refleja prácticas activas de transparencia y acceso a la información.

En consecuencia, las evidencias acreditan la existencia de prácticas activas de publicación y difusión de información.

9.3 **Política de información institucional a los agentes de interés (docentes, personal administración, gestión y estudiantes, sociedad, etc.)**

La universidad evidencia un sistema estructurado de comunicación interna, con múltiples canales digitales y presenciales dirigidos a estudiantes, docentes y personal administrativo, que permiten el acceso a información académica y administrativa relevante para el desarrollo de los procesos institucionales.

No obstante, pese a conocer la política de información dirigida a los agentes de interés internos, en términos de objetivos, segmentación, responsabilidades y mecanismos de evaluación no se presentan evidencias sistemáticas sobre la medición de la efectividad, comprensión o uso de la información por parte de dichos colectivos (R 9.1; R 9.2). Por tanto, la evidencia acredita la existencia de medios y flujos informativos operativos, pero no permite evaluar resultados ni efectos de la política informativa en términos de participación, apropiación de la información o mejora organizacional (R. 9.3; R. 9.4).

Por otra parte, aunque existen vías y procedimientos de divulgar la información, la información en la web no recoge la singularidad de la universidad, sus investigaciones y transferencia vinculada al entorno, lo que remarcan los egresados y estudiantes en las audiencias (R 9.5).

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS:

- Gobernanza de datos claramente definida y formalizada, con una unidad institucional responsable.
- Arquitectura de información documentada y operativa.
- Uso transversal de la información para la toma de decisiones académicas, estratégicas y de calidad.
- Cobertura amplia de actores y procesos en la recopilación de información.
- Alineación del sistema de gestión de la información con la normativa nacional y estándares internacionales.

RECOMENDACIONES:

R 9.1 Se recomienda establecer un plan de comunicación claro y detallado en el cual se mida el flujo de información hacia los distintos grupos de interés, asegurando que la información académica y de calidad esté disponible y sea comunicada a dichos grupos

R 9.2 Se recomienda mejorar la eficacia en las estrategias de comunicación especialmente con el sector estudiantil donde se garantice el acceso a información respecto a becas, actividades extracurriculares, y acompañamiento en actividades de gestión para el acceso a las modalidades de internacionalización (ejemplo: visado para temas de movilidad), tanto para estudiantes de pregrado como posgrado

R.9.3 Incorporar indicadores de efectividad e impacto que permitan evaluar de manera sistemática los resultados de las decisiones basadas en analítica institucional, incluyendo análisis comparativos y longitudinales.

R.9.4 Integrar la evaluación de la comunicación institucional y de la información pública al sistema interno de aseguramiento de la calidad, con indicadores orientados a resultados y mejora continua. Potenciar los sistemas de información, vinculándolo con analítica de datos.

R.9.5 Fortalecer la estrategia de comunicación mediante la cual le permita a la universidad visibilizar ante la comunidad universitaria y ante el sector externo el alcance e impacto de este y otro tipo de iniciativas.

10. Plan de mejora pública

Criterio:

La universidad recoge, analiza y utiliza información veraz y relevante para la gestión eficaz de sus actividades docentes, investigadoras y de extensión universitaria. Adicionalmente, la universidad debe publicar información clara, precisa, objetiva, actualizada y fácilmente accesible sobre dichas actividades.

10.1 Mecanismos de mejora continua implantados por la Universidad en docencia, investigación y extensión:

La Universidad Continental evidencia la existencia de un sistema estructurado de mejora continua, sustentado en un Plan de Mejora Institucional 2025–2026, con proyectos estratégicos orientados a la mejora de la tasa de graduación, el fortalecimiento del capital académico (meta del 40% de docentes con doctorado al 2029) y el posicionamiento en rankings internacionales de investigación. Asimismo, el consolidado de 1.095 acciones de mejora reportadas para 2025 constituye un indicio relevante de una cultura institucional de mejora transversal a las unidades académicas y administrativas.

Se reconoce también la existencia de mecanismos formales de gobernanza de la mejora, como el Comité Institucional de Calidad, así como la utilización de múltiples fuentes de información para la formulación de acciones correctivas, con participación de grupos de interés. Esto sugiere una alineación general con el principio ESG de uso sistemático de evidencias para la toma de decisiones.

No obstante, se identifican brechas críticas en la estandarización, trazabilidad y comunicación del sistema de mejora. En primer lugar, se observa la necesidad de formalizar protocolos de transferencia, adaptación y escalabilidad de las acciones de mejora entre modalidades y sedes, de modo que las prácticas exitosas en campus presenciales sean replicadas en modalidad a distancia con ajustes pedagógicos y operativos específicos, considerando brechas diferenciales de satisfacción y resultados de aprendizaje (R 10.1).

En segundo lugar, se evidencia inconsistencia documental en relación con los indicadores del sistema de auditoría de procesos. Aunque el autoinforme menciona la existencia de 10 indicadores, estos no se encuentran claramente definidos ni coinciden con los documentos revisados (manual de procesos y plan estratégico), lo que limita la verificabilidad del sistema y afecta la coherencia interna del aseguramiento de la calidad, en contravención del principio ESG de claridad, consistencia y transparencia documental. Aunque demuestran el uso de una herramienta tecnológica (google drive) utilizada para la consolidación, monitoreo y evaluación del plan, esta podría ser poco eficiente y vulnerable (R 10.2). Esta falta de trazabilidad tecnológica limita la capacidad institucional para demostrar un ciclo completo de mejora continua basado en datos.

Finalmente, se identifica una debilidad relevante en los mecanismos de comunicación hacia los estudiantes respecto a los Planes de Acción de Mejora (PAM). El Estándar 10 del Sello SOFIA exige la comunicación sistemática de las medidas adoptadas a los grupos de interés; sin embargo, no se evidencia un protocolo formal para informar a los estudiantes sobre modificaciones, postergaciones o cancelaciones de proyectos de mejora académica, aunque se manifiesta en el autoinforme usar diferentes estrategias de comunicación como la página web, cartelera, entre otros, para este propósito. Esta brecha afecta la transparencia institucional y la corresponsabilidad con la comunidad académica, lo cual sería un aspecto a mejorar (R. 10.1).

10.2 Seguimiento del Plan Estratégico u Operativo con referencia a los mecanismos de medición de cumplimientos e indicadores utilizados:

La Universidad evidencia la existencia de mecanismos formales y sistemáticos de seguimiento del Plan Estratégico y de los planes operativos, mediante comités de mejora de programas de pregrado y posgrado, así como un Comité Institucional de Calidad que consolida la información derivada de las acciones de mejora. Se constata un seguimiento semestral estructurado, con actas verificables en las que se analizan indicadores de desempeño, resultados de aprendizaje y encuestas de satisfacción (NPS), con cierres de

ciclo en junio y diciembre, lo que evidencia un funcionamiento básico del ciclo PDCA (plan-do-check-act).

Asimismo, la institución dispone de un Plan de Mejora Institucional con macroproyectos estratégicos y un consolidado de acciones de mejora derivadas de auditorías, comités académicos y hallazgos internos y externos, lo cual refleja una gobernanza de la mejora y participación de múltiples actores, en coherencia con los principios ESG de aseguramiento interno de la calidad.

No obstante, se identifican brechas estructurales relevantes en la articulación, trazabilidad y coherencia del sistema de seguimiento estratégico. En primer lugar, no se evidencia una alineación explícita entre el Plan de Mejora Institucional, el consolidado de acciones de mejora y los indicadores del Plan Estratégico Institucional 2025–2029, lo que limita la capacidad de demostrar que las acciones operativas responden de manera directa a los objetivos estratégicos. Esta falta de articulación compromete la lógica de gestión por resultados y la evidencia de impacto institucional (R 10.1).

En segundo lugar, aunque se reportan macroproyectos institucionales, no se dispone de evidencia verificable del avance, ejecución presupuestal o resultados alcanzados, especialmente para los proyectos en fase de implementación o asignación de recursos. Esta ausencia de información dificulta la evaluación del desempeño estratégico y la rendición de cuentas (R 10.2).

Asimismo, se identifica una debilidad en la integración de los comités académicos (como el comité de evaluación curricular) con el sistema institucional de mejora y el SAC, dado que no se evidencia su articulación en los documentos de lineamientos actualizados ni su vinculación explícita con el Plan de Mejora Institucional. Esta fragmentación institucional limita la coherencia del sistema de aseguramiento de la calidad (R. 10.2).

Por otra parte, aunque el consolidado de acciones de mejora presenta gobernanza, cronogramas y asignación de presupuesto en la mayoría de los casos, existen actividades sin claridad presupuestal, lo que dificulta la evaluación de factibilidad y sostenibilidad de las acciones (R 10.2). Se reconoce, sin embargo, la alineación de algunas acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), lo cual constituye una buena práctica emergente.

Desde una perspectiva de gestión de riesgos, se recomienda sistematizar las causas de acciones canceladas o con bajo cumplimiento, y establecer protocolos de acciones correctivas inmediatas para programas con niveles críticos de ejecución (<50%), con el fin de evitar impactos negativos en la calidad académica.

Finalmente, se identifica una oportunidad de mejora en la comunicación estratégica del seguimiento, tanto hacia los estudiantes (información sobre mejoras planificadas) como hacia la sociedad, mediante informes de sostenibilidad orientados a la medición de impacto.

10.3 Seguimiento del Plan Estratégico u Operativo con referencia a los mecanismos de medición de cumplimientos e indicadores utilizados:

La Universidad evidencia la existencia de un marco formal de gestión estratégica, sustentado en el Manual de Gestión Estratégica (PGPE0 1.03), que define los procesos de formulación, difusión, reflexión y acompañamiento de los proyectos del Plan Estratégico Institucional (PEI).

Se reporta la implementación de 25 indicadores estratégicos con fichas técnicas detalladas, que incluyen variables académicas, de permanencia estudiantil y producción científica (por ejemplo, logro de competencias, tasa de retención y artículos indexados en Scopus), lo que constituye una fortaleza significativa en términos de estructuración del sistema de medición y monitoreo estratégico, en concordancia con los principios ESG de seguimiento basado en evidencias. Sin embargo, el análisis conjunto de evidencias revela debilidades en la integración operativa y presupuestal del sistema de indicadores con los planes de mejora y los mecanismos de ejecución institucional (R. 10.2).

En particular, no se evidencia una articulación clara entre los indicadores definidos en el PEI 2025–2029 y el Plan de Mejora Institucional 2025, lo que limita la trazabilidad entre planificación estratégica y acciones operativas. Esta falta de alineación puede explicarse parcialmente por la desincronización temporal entre la formulación del PEI (agosto de 2025) y la ejecución del consolidado de acciones de mejora del mismo año (R. 10.1); no obstante, desde una perspectiva de aseguramiento de la calidad, resulta indispensable demostrar la

incorporación efectiva de los indicadores estratégicos en los planes de mejora posteriores (por ejemplo, el Plan de Mejora 2026), para evidenciar un ciclo completo de gestión estratégica.

Asimismo, se identifican brechas críticas en la gestión financiera del seguimiento estratégico. En particular, se observa la necesidad de establecer criterios técnicos de prelación para la asignación de recursos, que permitan resolver conflictos entre inversiones en infraestructura, investigación y otros proyectos estratégicos (R.10.3). Se destaca también la urgencia de regularizar y asignar presupuestos específicos a los proyectos del Plan de Mejora Institucional 2025–2026 que figuran con financiamiento “por definirse”, dado que el Estándar 10 exige la disponibilidad efectiva de recursos para garantizar la implementación de las mejoras institucionales (R 10.4).

Finalmente, se evidencia que algunos indicadores estratégicos del PEI 2025 se encuentran aún en fase de línea base o sin metas definidas, lo que debilita la capacidad institucional para realizar seguimiento riguroso del desempeño estratégico. En este sentido, se recomienda establecer plazos perentorios para la definición de líneas base y metas anuales, a fin de asegurar un sistema de monitoreo con parámetros cuantificables desde el inicio del período estratégico (R 10.3).

Valoración del estándar:

- Favorable

FORTALEZAS:

- La Universidad evidencia una arquitectura adecuada de aseguramiento de la calidad, con mecanismos diferenciados para procesos institucionales, programas académicos, acreditaciones y licenciamiento, planeación estratégica y calidad institucional con alta capacidad de ejecución (El reporte de 840 acciones de mejora culminadas (76.7%) demuestra una implementación real y no solo documental).
- La Institución Integra información de grupos de interés mediante diferentes mecanismos.

- Existe claridad en la forma y periodicidad de seguimiento realizado al plan de mejora.
- Articulación de acciones de mejora con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

RECOMENDACIONES:

R 10.1 Incorporar de manera clara las acciones de mejora encaminada al cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2025-2029

R 10.2 Considerar el uso de una herramienta tecnológica que permita medir el desempeño de manera más efectiva y facilite el seguimiento al plan de mejora.

R 10.3 Traducir los logros de los planes de mejora a un lenguaje accesible para la sociedad en los informes anuales de sostenibilidad.

R 10.4 Acceso a dashboards que permitan evidenciar de manera pública el comportamiento de los indicadores y progreso al plan de mejora. Desarrollar e integrar tableros de control que permitan visualizar en tiempo real el avance y efectividad de los planes, vinculado un sistema de información integrado que permita optimizar el ingreso de la información manual y que estén disponibles para la toma de decisión y a la comunidad académica.