

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Facultad de Enfermería

VERSIÓN RESUMIDA

Excelencia para cuidar, sostenibilidad para crecer

Propuesta programática para la Decanatura de la Facultad de Enfermería

Universidad de Antioquia · Periodo 2026–2029

Sandra Lorena Duque Henao

Doctora en Ciencias Económicas Administrativas · Magíster en Epidemiología
Especialista en Auditoría en Salud · Enfermera

Profesora Asociada · Candidata a la Decanatura

Medellín, octubre de 2026

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
1803
Facultad de Enfermería

1 Presentación

Esta versión resumida presenta los elementos esenciales de la propuesta programática para la Decanatura de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia en el periodo 2026–2029. El documento completo desarrolla con mayor detalle el diagnóstico, las estrategias, los programas insignia, las metas y sus fuentes.

La propuesta llega en un momento singular. La Facultad celebró en 2025 sus setenta y cinco años bajo el lema «Legado Vital»; extinguió la versión 5 de su plan de estudios y en junio de 2027 graduará la primera cohorte de la versión 6. Todo ello ocurre mientras la Universidad atraviesa una de las situaciones financieras más complejas de su historia reciente. Por eso, la próxima decanatura no puede limitarse a administrar lo existente: debe asegurar que la excelencia que distingue a la Facultad se mantenga y se renueve, y construir a la vez las condiciones materiales para que crezca sin poner en riesgo su carácter público.

La propuesta reconoce y continúa los logros de las administraciones anteriores, recoge las conversaciones sostenidas con profesores, estudiantes y egresados, y se articula con el programa rectoral «Cuidar. Transformar. Trascender.» (2026–2029), con el Plan de Desarrollo Departamental «Por Antioquia Firme» (2024–2027), con las propuestas del Gobierno nacional 2026–2030 y con la evidencia internacional de la OMS (2025) y del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE, 2026).

> **La tesis central**
>
> La calidad del cuidado, la seguridad de las personas y la sostenibilidad financiera de las instituciones no son agendas en competencia: son dimensiones de un mismo compromiso ético. La Facultad puede crecer —en territorios, en programas y en servicios— si asegura su excelencia académica y si financia su operación con ingresos propios recurrentes, gestionados con transparencia y con datos.

Cinco propósitos

- **Garantizar la excelencia académica**, con una evaluación rigurosa de la versión 6 del plan de estudios y los ajustes que aseguren el perfil de egreso.
- **Llegar con más presencia a los territorios**, en particular a Urabá, el Bajo Cauca y el Oriente.
- **Diversificar el portafolio formativo**, con un nuevo pregrado y nuevas ofertas de educación a lo largo de la vida.
- **Potenciar la extensión** como expresión de la responsabilidad social de la Facultad y como fuente legítima de recursos.
- **Modernizar la gestión administrativa y financiera** para que sea transparente, basada en datos y sostenible.

2 La candidata

Sandra Lorena Duque Henao es enfermera egresada de la Facultad (1999), profesora asociada y docente de la Universidad de Antioquia desde 2004 en las áreas de epidemiología y gestión en enfermería. Su perfil reúne tres campos que responden a los retos centrales de la Facultad: el cuidado de enfermería, la epidemiología y la gestión económica y administrativa de los servicios de salud.

Dimensión	Síntesis
Formación	Doctora en Ciencias Económicas Administrativas (2019); Magíster en Epidemiología, UdeA (2008); Maestría en Educación Digital, Instituto Europeo de Posgrado (en curso, etapa final); Especialista en Auditoría en Salud, CES (2001); Enfermera, UdeA (1999).
Dirección académica y administrativa	Decana encargada de la Facultad (desde agosto de 2026); líder de Gestión de Proyectos y Venta de Servicios (2025–2026), periodo en que se tramitó la habilitación de los servicios de enfermería; jefa de departamento académico en dos periodos (2013–2016 y 2022–2025); coordinadora regional del proyecto de APS de Enfermería en el Oriente.
Investigación	Integrante del grupo Políticas Sociales y Servicios de Salud; monitora clínica de ensayos en PROGAL BT (2012–2013); ocho artículos en revistas indexadas (2010–2023), entre ellos dos en *PLOS Neglected Tropical Diseases*; autora del libro *Elementos de epidemiología para el cuidado de la enfermería* (2016).
Reconocimientos	Reconocimiento por desempeño destacado en docencia y extensión en 2011, 2019, 2020 y 2021.

Fuente: hoja de vida de la candidata (versión decanatura 2026–2029).

3 La Facultad hoy: diagnóstico

El diagnóstico se construyó con los informes de gestión de la Decanatura, la Vicedecanatura, los departamentos, el Centro de Investigación, el Centro de Extensión y la Coordinación de Bienestar; con los reportes financieros de la Facultad y de la Vicerrectoría Administrativa, y con el informe de la Vicerrectoría de Docencia sobre los planes de trabajo de 2026-1.

Tabla 1 La Facultad en cifras, 2026

Dimensión	Indicador	Valor
Formación	Estudiantes de pregrado matriculados (2026-1)	534
	Estudiantes activos de posgrado, siete programas (2026-2)	50 (73 en 2025-1)
	Acreditación de alta calidad del pregrado	Vigente hasta diciembre de 2030
Profesorado	Profesores vinculados y ocasionales (octubre de 2026)	78: 48 vinculados y 30 ocasionales
	Vinculados con doctorado	28 de 48 (58 %)
	Profesores de cátedra en el pregrado (2026-2)	101, con 12.356 horas
Investigación	Grupos clasificados por Minciencias	5: uno A1, uno A y tres C

Dimensión	Indicador	Valor
Finanzas (fondos especiales)	Resultado presupuestal del año	−$451 millones en 2025; +$277 millones entre enero y septiembre de 2026
	Disponibilidad efectiva acumulada (septiembre de 2026)	$3.270 millones

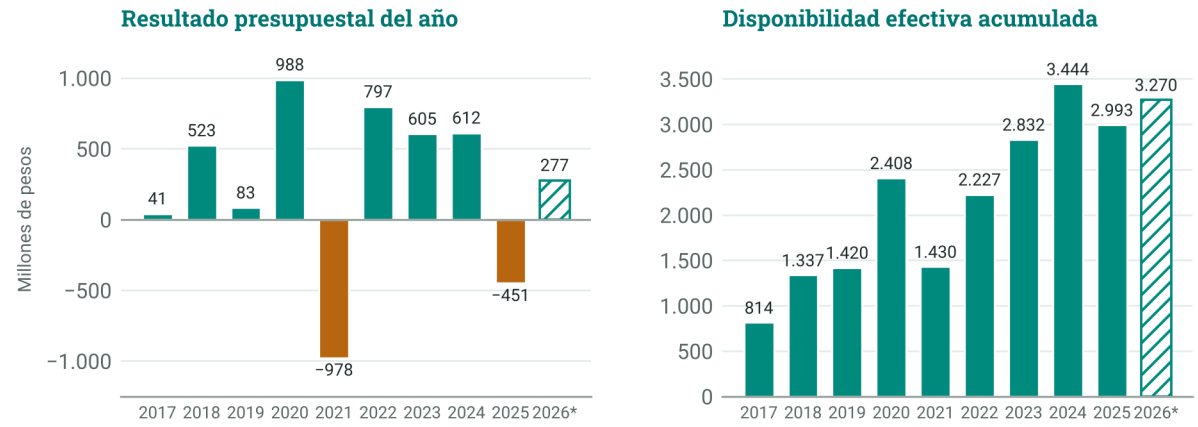
Fuente: elaboración propia a partir de las fuentes del capítulo 4 de la propuesta completa.

Fortalezas que sostienen la propuesta

- Setenta y seis años de trayectoria y cuatro acreditaciones de alta calidad del pregrado; versión 6 del plan de estudios actualizada mediante el Acuerdo 00008 de 2026.
- Una planta vinculada de alta madurez académica: el 90 % son titulares o asociados y el 58 % tiene doctorado.
- Una revista Q1 en Scopus y A1 en Publindex, un grupo A1 y $465 millones en financiación externa aprobada (convocatoria Orquídeas).
- Servicios de enfermería habilitados en atención domiciliaria y teleasistencia desde el 19 de junio de 2026, base del portafolio «Te Cuidamos UdeA».
- Reservas en los fondos especiales y una gestión documentada: 46 documentos de prácticas de trabajo en ADOCS y SIPRAE y cinco de los siete indicadores del PAUA cumplidos.

Retos que orientan la propuesta

- **Evaluar la versión 6 antes de su primer egreso.** Solo dos de las cuatro etapas del modelo de evaluación de los aprendizajes están en operación, y la primera cohorte se gradúa en junio de 2027.
- **Contener la deserción.** Llegó al 5,16 % en 2025-2, la más alta desde 2022, y el Observatorio para la Permanencia aún no genera alertas tempranas.
- **Ampliar los medios educativos.** La simulación está presente en ocho semestres, pero el laboratorio dispone de un único espacio de 108,79 m².
- **Equilibrar el tiempo de los profesores.** La investigación ocupa el 11,4 % de las horas de los planes de trabajo (20,0 % en la Universidad) y la extensión el 1,2 % (3,3 %), mientras «otras actividades» alcanza el 26,2 %. Solo el 7 % de los ocasionales tiene doctorado.
- **Recuperar el posgrado.** La matrícula bajó de 73 a 50 estudiantes y cinco registros calificados vencen entre 2028 y 2030; la Maestría en Enfermería recibió la visita de pares el 10 de septiembre de 2026.
- **Internacionalizar el pregrado.** Entre 2022 y 2025 solo cuatro estudiantes hicieron movilidad internacional saliente.
- **Estabilizar las finanzas.** El déficit de 2025 se explica por la caída de los ingresos, no del gasto: la venta de bienes y servicios pasó de $2.672 millones en 2022 a $445 millones en 2025, y la Decanatura depende del balance acumulado.



* 2026: enero a septiembre. Barras naranjas: déficit.

Figura 1 ***Fondos especiales: resultado presupuestal del año y disponibilidad efectiva acumulada, 2017–2026 (millones de $)***

*Fuente: Vicerrectoría Administrativa (2026) y Facultad de Enfermería (2026), ejecución presupuestal con corte a septiembre de 2026. *2026: enero a septiembre.*

En síntesis, el reto financiero no es de liquidez inmediata sino estructural: recuperar ingresos propios recurrentes que financien la operación sin consumir el balance acumulado.

4 Lema y principios

«Excelencia para cuidar, sostenibilidad para crecer»

El lema sintetiza tres pilares: la **excelencia académica para el cuidado**, razón de ser de la Facultad; la **sostenibilidad financiera**, condición material para sostener esa excelencia, y el **crecimiento**, que comprende la presencia territorial, la diversificación del portafolio y el fortalecimiento institucional. La excelencia está al servicio del cuidado, y la sostenibilidad es el medio para crecer, no un fin en sí misma.

Seis principios orientan las decisiones: el cuidado como objeto disciplinar y compromiso ético; la excelencia basada en evidencia; la sostenibilidad con sentido público; la pertinencia territorial; la gobernanza colegiada y transparente, y el bienestar y la dignidad de la comunidad, porque el cuidado empieza por casa.

5 Seis ejes estratégicos

La propuesta se organiza en seis ejes. Los dos primeros responden a la excelencia y al crecimiento académico; el tercero y el cuarto, a la generación y transferencia de conocimiento y a la relación con los territorios; el quinto, a la comunidad universitaria, y el sexto, a las condiciones de sostenibilidad y gestión que hacen viable todo lo anterior.



Figura 2 *Los seis ejes estratégicos y los programas insignia que los integran*

Tabla 2 Ejes, estrategias y metas principales a 2029

Eje y propósito	Estrategias	Metas principales a 2029
1. Excelencia académica para el cuidado. Asegurar el perfil de egreso y una cultura de aseguramiento interno de la calidad.	• 1.1 Evaluación integral de la versión 6 • 1.2 SIAC en operación • 1.3 Posgrados acreditados y pertinentes • 1.4 Innovación educativa, simulación y competencias digitales • 1.5 Inteligencia artificial para el cuidado • 1.6 Internacionalización en casa y posgrado con proyección regional	• Informe de evaluación de la versión 6 aprobado (2028) • Maestría en Enfermería acreditada; 5 de 5 registros renovados • ≥ 80 % de profesores activos en el Campus Virtual • ≥ 2 cursos COIL por año y 3 nuevas cotutelas
2. Crecimiento y diversificación de la oferta. Ampliar el alcance social y diversificar los ingresos.	• 2.1 Enfermería UdeA en Urabá, el Bajo Cauca y el Oriente • 2.2 Nuevo pregrado en Terapia Respiratoria • 2.3 Portafolio por niveles y educación a lo largo de la vida	• ≥ 2 campus regionales con cohorte activa • Registro de Terapia Respiratoria y primera cohorte • ≥ 1.500 participantes por año en educación a lo largo de la vida
3. Investigación, innovación y transferencia. Investigación con impacto en políticas, servicios y comunidades.	• 3.1 Fortalecimiento de grupos e investigadores • 3.2 Agenda de investigación del cuidado • 3.3 Financiación externa y transferencia • 3.4 Comunicación científica y visibilidad	• ≥ 3 de 5 grupos en A1 o A • ≥ 6 proyectos financiados por año • ≥ 1 tecnología licenciada o comercializada
4. Extensión, presencia territorial y proyección social. Extensión como expresión del compromiso social y fuente estable de recursos.	• 4.1 Portafolio «Te Cuidamos UdeA» • 4.2 Alianzas estratégicas para el cuidado • 4.3 Extensión solidaria y egresados	• Recaudo de extensión +50 % • ≥ 3 contratos de servicios y ≥ 4 alianzas • ≥ 400 egresados caracterizados

Eje y propósito	Estrategias	Metas principales a 2029
5. Comunidad universitaria y bienestar. Cuidar a quienes cuidan.	• 5.1 Permanencia y bienestar estudiantil • 5.2 Desarrollo profesoral y relevo generacional • 5.3 Personal administrativo y de apoyo • 5.4 Salud mental, convivencia y equidad	• Deserción ≤ 3 % por semestre • 100 % de alertas tempranas con ruta activada • Plan de relevo generacional aprobado (2027)
6. Sostenibilidad financiera y gestión moderna. Equilibrio de los fondos especiales sin sacrificar la calidad.	• 6.1 Plan de sostenibilidad financiera trienal • 6.2 Gestión transparente y basada en datos • 6.3 Cierre del PAUA 2025–2027 y nuevo ciclo	• Balance de fondos especiales ≥ $0 en 2029 • Tablero financiero con actualización semestral • Rendición anual de cuentas

Fuente: capítulo 5 de la propuesta completa, que presenta la línea base y la fuente de cada indicador.

6 Cinco programas insignia

Los programas insignia concentran los compromisos de mayor visibilidad. Cada uno integra estrategias de varios ejes en una intervención con nombre propio, responsables, ruta de implementación e indicadores.

Tabla 3 **Programas insignia: propósito, componentes y metas**

Programa	Propósito y componentes	Metas a 2029
1. «Currículo que cuida»	Determinar con evidencia si la versión 6 logra el perfil de egreso con una carga académica y un costo razonables. Evaluación de los resultados de aprendizaje, estudio de trayectorias, seguimiento a egresados y empleadores, estudio de costos, ajuste curricular y del PEP, y autoevaluación para renovar la acreditación.	Informe integral aprobado (2028); 4 de 4 etapas del modelo de evaluación; documento de autoevaluación radicado
2. «Enfermería UdeA en los territorios»	Llevar el programa de Enfermería a Urabá, el Bajo Cauca y el Oriente con calidad equivalente a la de Medellín. Registro único y apertura escalonada, red regional de práctica, simulación descentralizada, profesores en las regiones, permanencia con enfoque regional y extensión territorial.	≥ 2 campus con cohorte activa; retención igual o superior a la de Medellín
3. «Terapia Respiratoria UdeA»	Crear el pregrado público en Terapia Respiratoria (ocho semestres, 152 créditos), en Medellín y luego en Urabá, con planta propia y educación interprofesional con Enfermería.	Registro calificado y ≥ 1 cohorte admitida; balance por cohorte ≥ $0
4. «Te Cuidamos UdeA»	Convertir la habilitación en un servicio de cuidado domiciliario y teleasistencia sostenible y articulado con la docencia y la investigación: modelo de negocio, alianzas y clientes, calidad y seguridad, e integración académica.	≥ 3 contratos en ejecución; ≥ 4 alianzas; margen positivo desde el segundo año
5. «Facultad sostenible»	Alcanzar el equilibrio de los fondos especiales con gestión basada en datos: contabilidad de costos, plan trienal, recuperación de la matrícula de posgrado, nuevas fuentes de ingreso, optimización de la docencia y transparencia.	Balance ≥ $0; ≥ 73 estudiantes de posgrado; 100 % de programas con costo calculado

Fuente: capítulo 6 de la propuesta completa.

7 Primeros 100 días y hoja de ruta

Los primeros 100 días se dedicarán a instalar las condiciones para ejecutar la propuesta:

- Instalación del equipo directivo y de las coordinaciones estratégicas.
- Diagnóstico financiero detallado, con costos por programa, cohorte y centro de costos, y primera versión del tablero de gestión.
- Protocolo de evaluación de la versión 6 aprobado por el Consejo de Facultad.
- Lineamientos de uso ético y responsable de la inteligencia artificial aprobados por el Consejo de Facultad.
- Inicio de la operación comercial de «Te Cuidamos UdeA» y firma de la primera alianza.
- Ruta de cierre del PAUA 2025–2027 e inicio de la formulación participativa del nuevo plan de acción.
- Primera reunión con profesores, primera asamblea con estudiantes y agenda de articulación con la Rectoría, la Gobernación y la Secretaría Seccional de Salud.



Figura 3 ***Hitos principales de la hoja de ruta 2026–2029, por eje***

Nota: los hitos que dependen de terceros (Ministerio de Educación, Minciencias y entes territoriales) están sujetos a los tiempos de esas instancias.

8 Compromisos con cada estamento

Cada estamento de la Facultad encontrará en la propuesta compromisos concretos y verificables:

Tabla 4 Compromisos con la comunidad de la Facultad

Estamento	Compromisos
Estudiantes	• Observatorio para la Permanencia en operación, con una ruta de atención para cada alerta temprana y contacto con quienes cancelan o no renuevan la matrícula. • Tutorías reforzadas en el primer semestre, atención diferencial al estudiante que trabaja y espacios de bienestar habilitados (ludoteca y espacios de pausa). • Una asamblea con estudiantes al menos una vez por semestre.
Profesores	• Revisión de los planes de trabajo para reconocer el tiempo de investigación y extensión, sin nuevas contrataciones. • Plan de relevo generacional aprobado en 2027 y formación en pedagogía por resultados de aprendizaje e inteligencia artificial, con prioridad para ocasionales y profesores de cátedra. • Reuniones con el profesorado al menos una vez por semestre.
Egresados	• Un programa de egresados articulado con FENLABINN, que los vincule con la permanencia de los estudiantes y con los servicios de «Te Cuidamos UdeA». • Seguimiento a la primera cohorte de la versión 6 y consulta a empleadores. • Encuentros con egresados al menos una vez por semestre.
Personal administrativo y de apoyo	• Formación, reconocimiento y una carga de trabajo razonable. • Automatización de procesos en SIPRAE y continuidad de la documentación de prácticas de trabajo. • Mayor participación en las actividades de bienestar.
Directivos y Consejo de Facultad	• Metas validadas con el Consejo de Facultad en los primeros 100 días. • Comité de Seguimiento Estratégico mensual y tablero de gestión con actualización semestral. • Decisiones colegiadas e informadas con datos.
Universidad y aliados	• Alineación con el programa rectoral y con el nuevo Plan de Desarrollo Institucional. • Equilibrio de los fondos especiales en 2029 y rendición pública de cuentas cada año. • Alianzas formales con resultados medibles con instituciones de salud, entes territoriales, industria y redes académicas.

9 Seguimiento, rendición de cuentas y riesgos

La ejecución se apoyará en la estructura vigente de la Facultad y en el sistema institucional de planeación, con cinco mecanismos: un Comité de Seguimiento Estratégico mensual; un tablero de gestión semestral con línea base, meta y avance de cada indicador; una rendición anual de cuentas con informe publicado; una evaluación de medio término en 2028, con participación de la comunidad, y la articulación con la Oficina de Auditoría Institucional. Cada indicador tendrá una ficha técnica con su definición, fórmula, fuente y responsable.

Los principales riesgos son la profundización de la restricción financiera institucional, las demoras en los registros calificados, la insuficiencia de escenarios de práctica en las regiones y la crisis financiera del sistema de salud. Para mitigarlos, la propuesta prioriza inversiones y fuentes propias desde el primer año, radica los trámites con anticipación, abre las cohortes regionales de forma escalonada y diversifica los clientes de los servicios.

10 Compromiso

La Facultad de Enfermería ha demostrado durante setenta y seis años una notable capacidad de adaptación. El momento actual exige sumar a esa capacidad una gestión que haga sostenible la excelencia. Me comprometo a dirigir la Facultad con rigor, transparencia y cercanía, a escuchar a cada estamento, a rendir cuentas de manera periódica y a cuidar a quienes cuidan. Una Facultad que forma con excelencia, investiga con pertinencia, llega a los territorios y administra con responsabilidad puede situar a la enfermería de la Universidad de Antioquia en el lugar institucional que merece.

Excelencia para cuidar, sostenibilidad para crecer.

Sandra Lorena Duque Henao
Candidata a la Decanatura, Facultad de Enfermería