

TABLA 190. JUICIO DE VALOR FACTOR 9. BIENESTAR DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA DEL PROGRAMA

FACTORIZADOR 9. BIENESTAR DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA DEL PROGRAMA	
PARADIGMA DE CALIDAD	
La UAN promueve, a través de la Dirección de Bienestar Universitario, el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa, mediante actividades de formación integral para el mejoramiento de la calidad de vida en lo físico, psicoafectivo, espiritual y social, garantizando la disposición de los recursos.	
JUICIO DE VALOR	
De acuerdo con el factor, se puede apreciar que cumple en alto grado, gracias a las estrategias que ha venido desarrollando Bienestar Universitario, con el propósito de ampliar su portafolio de servicios para la comunidad perteneciente a los programas académicos a nivel nacional. Se hace importante mejorar la cobertura de los servicios en las sedes donde no se cuenta con un primer respondiente del desarrollo de los servicios de Bienestar Universitario.	
Se evidencia que la característica cumple en alto grado, de acuerdo con las fortalezas y a las evidencias que se tienen para dar respuesta a cada indicador. De igual forma, se considera que Bienestar Universitario ha fortalecido sus estrategias en la identificación de las diversas necesidades y, con base en ello, implementa servicios acordes para responder a estas.	
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • En la UAN, Bienestar Universitario brinda estrategias que permiten el desarrollo integral de la comunidad, en general, (estudiantes, profesores y personal administrativo). • La formación integral permite brindar a la comunidad aspectos morales y éticos para el desarrollo de sus profesiones.
Oportunidades de mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación del impacto del portafolio de servicios de Bienestar Universitario de la comunidad que accede a estos. • Ampliar cobertura de atención, específicamente en servicios de psicología.
Calificación ponderada: 4.4	
Gradación de calidad: Cumple en Alto Grado	
Estado del proceso: Fortaleza	

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

3.4 Factor 10. Comunidad de profesores

La institución deberá evidenciar el nivel, perfil y compromiso de sus profesores, y haber establecido las condiciones necesarias para hacer posible un adecuado desempeño de ellos en sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con la misión declarada. Asimismo, mostrará cómo promueve la consolidación de una comunidad de profesores, caracterizada por su diversidad, compromiso y participación para el logro de la misión institucional.

Con base en lo anterior, la Universidad Antonio Nariño presenta, a continuación, la gestión y características propias del quehacer institucional y el relacionamiento con la comunidad de profesores durante el último quinquenio.

3.4.1 Característica 28. Derechos y deberes de los profesores

El Estatuto Profesorado de la UAN, dentro de su articulado, contempla aspectos como la capacitación brindada por la institución a su grupo profesoral, los deberes y derechos de estos, las categorías del escalafón profesoral, así como la clasificación de la planta de profesores, según su dedicación al programa, y demás aspectos que regulan el ejercicio profesional docente en la institución.

Con lo anterior, la Universidad Antonio Nariño resalta que el Estatuto Profesorado y su aplicación propenden por el fortalecimiento del ejercicio profesional del grupo profesoral que acompaña el proceso formativo de los estudiantes.

Para fomentar en la planta profesoral la apropiación del Estatuto, la UAN, antes del inicio de los períodos académicos, realiza jornadas de inducción y capacitación a su grupo profesoral; estas inducciones tienen el fin de presentar a los profesores la Universidad en todo su conjunto, en donde se abordan temas del quehacer institucional, la importancia y relevancia de la planta profesoral y la sinergia de la misma con los estudiantes.

En las jornadas de inducción a profesores, cada semestre, se incluye la socialización del Estatuto Profesoral (Acuerdo 21) y del Reglamento de Promoción en el Escalafón Profesoral (Acuerdo 25). Por ejemplo, en el segundo ciclo del año académico 2020, se realizó un taller cuyo principal objetivo se centró en que los profesores conocieran los lineamientos institucionales que orientan la labor docente, con el propósito de que estos comprendieran los parámetros que reglamentan la promoción en el escalafón profesoral y la importancia de estar en la continua búsqueda del mejoramiento del perfil profesional. En este taller, participaron 743 profesores, dentro de los cuales 403 corresponden a profesores de la sede de Bogotá en sus diferentes campus, lo que representa el 70% de los profesores de estas sedes.

Se debe resaltar que, en los espacios de inducción la planta profesoral, se conoce la prospectiva de la Universidad mediante el plan institucional de desarrollo, que contiene las distintas líneas de acción y planes estratégicos a seguir durante los años académicos de la vigencia de este.

La Universidad, de igual forma, en su capacitación, presenta a la planta profesoral los parámetros y orientaciones propias de la gestión humana en la UAN, así como la ruta de la acreditación institucional de alta calidad que se ha trabajado de manera continua durante los últimos años.

Del mismo modo, en las inducciones, se presentan los distintos insumos y herramientas TIC con las que cuentan los profesionales para el correcto ejercicio de su labor profesoral; y también se les expone el acompañamiento permanente del área de bienestar para ellos.

FIGURA 77. INVITACIÓN JORNADA DE INDUCCIÓN PROFESORAL



Fuente: Universidad Antonio Nariño

En el siguiente anexo, se encuentran las evidencias de invitaciones, agendas e inducción profesoral, desde el año académico 2017 al periodo 2022-1:

ANEXO 146. EVIDENCIA INDUCCIÓN PROFESORES 2017-2022 UAN

Como evidencia de la contribución de la implementación del Estatuto Profesoral en el desarrollo de la misión institucional, la Universidad Antonio Nariño podrá otorgar un reconocimiento especial al profesor que se ha distinguido en el ejercicio de la docencia o en la actividad investigativa y las

actividades de servicio. Las distinciones honoríficas a la docencia excelente constan de conferir al profesor reconocido el Orden de Maestro Universitario, o el de Profesor Honorario. Las distinciones a la investigación constan de conferir la orden de Investigador Extraordinario o el Premio Antonio Nariño a la investigación científica, social, cultural o artística.

Ahora bien, la participación de los profesores es de vital importancia para la discusión y socialización de las distintas políticas académicas, administrativas y, en general, de la planeación institucional; son fundamentales para el correcto desarrollo de estas en pro del quehacer institucional.

Como resultado del continuo ejercicio de autoevaluación y autorregulación institucional, a continuación, se presenta la “apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la claridad y transparencia en la aplicación de los mecanismos establecidos para la elección de representantes profesoraes en los órganos de decisión. Incorporación de los análisis de apreciaciones sistematizadas y periódicas en planes de mejoramiento institucional.” (Informe encuestas autoevaluación sedes Bogotá, 2021)

GRÁFICO 64. MECANISMOS Y FORMAS DE CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y PARTICIPACIÓN CLARAS Y TRANSPARENTES PARA LA REPRESENTACIÓN DEMOCRÁTICA DE ESTUDIANTES, PROFESORES Y EGRESADOS



Fuente: OAA (2021)

La información contenida en el Gráfico 64, evidencia que un alto porcentaje de la comunidad académica, tanto en estudiantes, profesores, administrativos y directivos, considera que la institución dispone de mecanismos, formas de convocatoria, selección y participación claras y transparentes para la representación democrática de estudiantes profesores y egresados en los máximos órganos de gobierno y dirección de la Universidad; si bien los porcentajes de los egresados se encuentran divididos entre una mirada de estar de acuerdo con la afirmación anterior y otra que no lo está, se evidencia que más del 50% de ellos considera que la institución cumple con lo enunciado anteriormente, motivo por el que se ve la necesidad de fortalecer este aspecto de comunicación y efectiva participación de la comunidad de egresados al respecto. Sin embargo, se debe resaltar que la comunidad de profesores cuenta con un 93% de su población que está satisfecha con los mecanismos de participación implementados por la UAN.

Así las cosas, la elección de representante del profesorado ha sido un medio de representación activa, en donde los profesores, mediante su representante, participan en la toma de decisiones en los distintos órganos de gobierno y dirección de la UAN.

En el siguiente anexo, se evidencia la traza histórica de los distintos profesores electos como representantes del profesorado ante los órganos de gobierno y dirección universitarios durante el último quinquenio en la universidad.

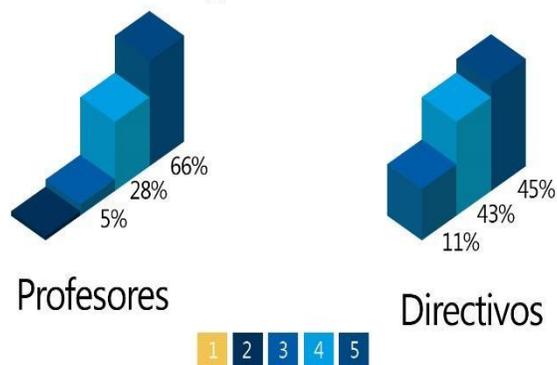
ANEXO 147. ELECCIONES REPRESENTANTES DE PROFESORES 2017 AL 2021. UAN

La elección de representantes de los profesores al Consejo de Programa, Comité Académico y Concejo Directivo tiene como fin que el profesorado participe en la toma de decisiones institucionales, de acuerdo con las funciones que tiene cada uno de estos cuerpos colegiados.

Ahora bien, a continuación, se presenta la apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica, acerca de la eficiencia de las políticas y estrategias para la asignación de tiempo a los profesores para el desarrollo de proyectos de investigación, innovación y creación, y la socialización de sus resultados.

GRÁFICO 65. POLÍTICAS, ESTRATEGIAS, RECURSOS Y ASIGNACIÓN DE HORAS PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, DE DESARROLLO TECNOLÓGICO, DE INNOVACIÓN O DE CREACIÓN ARTÍSTICA

La UAN pone a disposición de los profesores políticas, estrategias, recursos y asignación de horas para el desarrollo de proyectos de investigación, de desarrollo tecnológico, de innovación o de creación artística, y los socialización y publicación de sus resultados.



Fuente: OAA (2021)

La información presentada en el Gráfico 65 permite evidenciar que más del 80% de la comunidad de Profesores y Directivos indican que la UAN pone a disposición de los profesores políticas, estrategias, recursos y asignación de horas para el desarrollo de proyectos de investigación, de desarrollo tecnológico, de innovación o de creación artística, en aras del fortalecimiento de la cultura investigativa y creativa en la Universidad; así como se evidencia que están de acuerdo con la afirmación de que la UAN pone a disposición de los profesores la socialización y publicación de los resultados.

El Consejo Directivo, dentro de sus funciones estatutarias, a través del Acuerdo n. ° 25, reglamenta la promoción en el escalafón profesoral; específicamente, en su artículo 54, establece las categorías, según la experiencia, el nivel de formación y la antigüedad en la institución:

- Profesor auxiliar (instructor)
- Profesor asistente
- Profesor asociado
- Profesor titular

- Profesor visitante

La Tabla 195 presenta el avance en promociones en el escalafón profesoral en el último quinquenio en Bogotá:

TABLA 191. PROMOCIÓN ESCALAFÓN PROFESORAL 2017-2022

Año/Categoría	Asistente	Asociado	Titular	Total
2017	4	3		7
2018	27	2		29
2019	15	7	2	24
2020	9	5		14
2021	16	4	1	21
2022	23	13	1	37

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Lo anterior constituye la evidencia del impacto del estatuto profesoral sobre la carrera profesoral, expresada en la dinámica de ascenso en el escalafón y el mejoramiento de la cualificación de la planta profesoral.

Por otro lado, también es importante resaltar que la UAN categoriza a todos sus profesores desde su contratación, lo cual evidencia un cumplimiento en materia de los derechos de los mismos. A continuación, se presenta el estado de la contratación de los profesores de Bogotá en el escalafón profesoral:

TABLA 192. ESCALOFONAMIENTO

Categoría	Número de profesores escalafonados*
Profesor Instructor	59
Profesor Asistente	329
Profesor Asociado	29
Profesor Titular	4
Total general	421

*Este dato incluye decanos y directores que son también profesores de la Universidad

Fuente: Gestión Humana

ANEXO 148. INFORME PROFESORES PROMOCIÓN EN EL ESCALAFÓN PROFESORAL 2017-2022

ANEXO 149. INFORME DE RECONOCIMIENTOS PARA PROFESORES

La Universidad Antonio Nariño, realizando un análisis detallado de los elementos propios del factor frente a la característica de derechos y deberes de los profesores, presenta en la Tabla 197 la valoración general de la característica, resultado del ejercicio de autorreflexión y revisión de paradigmas realizados por las distintas áreas que permean el quehacer institucional dentro del factor 10:

TABLA 193. JUICIO DE VALOR DE LA CARACTERÍSTICA 28. DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

CARACTERÍSTICA	PARADIGMA DE CALIDAD	PROMEDIO DE CALIFICACIÓN
CARACTERÍSTICA 28. DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES	La UAN ha formulado y aplica un Estatuto Profesoral que fomenta el desarrollo integral del profesorado y regula el proceso de vinculación, evaluación, capacitación, categorización, dedicación, remuneración, distinciones e incentivos, promoción y régimen disciplinario, que fortalece la permanencia, y delinea los derechos y deberes del profesor.	4.6

CARACTERÍSTICA	PARADIGMA DE CALIDAD	PROMEDIO DE CALIFICACIÓN
Fortalezas	Existen protocolos estandarizados para la selección de profesores y, por otra parte, existen diferentes rutas para promoción en el escalafón profesoral.	
	La UAN ha formulado y aplica protocolos estandarizados para la selección y vinculación de profesores, garantizando igualdad de oportunidad y transparencia en el proceso.	
	La Universidad tiene establecido un programa de inducción a profesores en el que se realizan actividades de conocimiento y apropiación tanto del PEI como de las normas que rigen en la Institución en especial los acuerdos que establecen el Estatuto Profesoral y la reglamentación del escalafón profesoral.	
	La UAN ha formulado y aplica un Estatuto Profesoral actualizado que está publicado en la página web de la institución, se socializa permanentemente y se aplica para fortalecer el ejercicio y desarrollo profesional del grupo profesoral. Además, el Acuerdo n. ° 25 complementa el Estatuto, presentando diferentes rutas de promoción, dando evidencia de la flexibilización que se tiene en el proceso.	
	La aplicación del estatuto profesoral evidencia el valor que la Universidad atribuye al desarrollo del ejercicio investigativo y al desarrollo de labores complementarias de servicio a la comunidad.	
Oportunidades de mejora	La apreciación por parte de los profesores en relación a la claridad y transparencia de los mecanismos de elección de sus representantes es muy alta (93%).	
	Continuar desarrollado estrategias que fomenten el ascenso de los profesores en el escalafón profesoral.	

Fuente: UAN

3.4.2 Característica 29. Planta profesoral

La Universidad Antonio Nariño ha establecido un compromiso con la calidad de la formación académica de los estudiantes, lo cual se encuentra claramente plasmado dentro de la Misión Institucional. Para ello, ha establecido una serie de estrategias, entre las cuales se encuentran las siguientes: (i) Mantener una relación estudiantes / profesores baja; (ii) Promover la contratación de profesores de altos niveles de formación y (iii) Dinamizar las funciones sustantivas a través de la contratación de profesores de tiempo completo, sin que lo anterior se encuentre en perjuicio de la contratación de medios tiempos y cátedra, con el fin de mantener el vínculo con el sector real.

Como resultado de la primera estrategia, se puede observar, en el Gráfico 66, cómo, a lo largo del período de análisis, se ha mantenido relación estudiante / profesor por debajo de 15, siendo la media 12,5, con un comportamiento estable.

GRÁFICO 66. RELACIONES ESTUDIANTES / PROFESORES 2016-2022



Fuente: Vicerrectoría Académica a partir de datos del Sistema de Reportes

*TCE: 2 profesores medio tiempo equivalen a un profesor tiempo completo, así se promedió el número total de Tiempos Completos Equivalentes

El Gráfico 66 presenta la relación del número de estudiantes matriculados período a período durante los últimos nueve períodos académicos con respecto al número de profesores de la planta profesoral de TCE contratada por la Universidad; se evidencia una relación estable entre profesores y estudiantes, contando con una proporción de un profesor por cada 14 estudiantes, aproximadamente, en el primer período de 2018, con su punto más bajo en 2022, en donde la relación disminuye a un profesor por cada 13 estudiantes.

Por otro lado, respecto a los niveles de formación, se observa una tendencia creciente en el número de doctores dentro del período de análisis, así como una reducción en el número de especialistas.⁴³ Lo anterior permite establecer una dinámica creciente en cuanto a la contratación de profesores con los más altos niveles de formación, tal como se muestra en el Gráfico 67.



Fuente: Vicerrectoría Académica a partir de datos del Sistema de Reportes

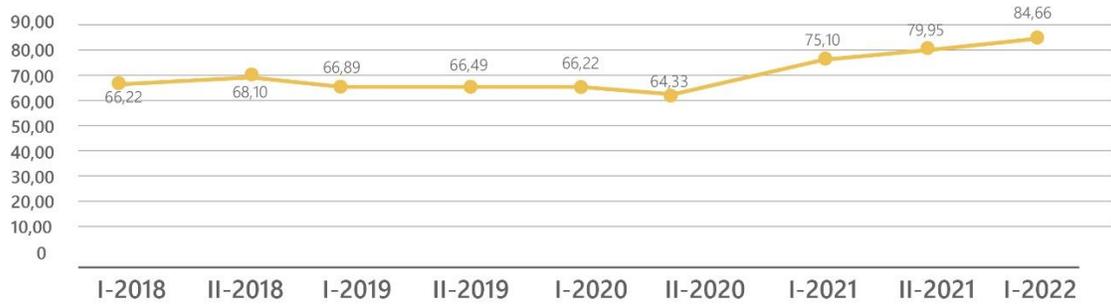
El Gráfico 67 evidencia que, para el primer período académico de 2018, la institución contrata un total de 649 profesores en Bogotá, de los cuales el 19% corresponde a profesores con estudios doctorales, un 46% corresponde a los que tienen estudios de maestría, un 21% tiene estudios en especialización, un 11% han cursado estudios en especialidad clínica y el 3% corresponde a los que han hecho sus estudios de pregrado, pero continúan con su proceso de formación en programas de posgrados que, para la época, no estaban culminados.

En este sentido, para el primer período académico de 2022, siendo el último dato consignado en la gráfica, se contrató un total de 773 profesores, de los cuales el 21% posee título doctoral, el 51% está formado con título en maestría; el 15%, con título de especialista; y el 9% contó con título en especialidad médica. Por último, el 4% restante contaba solo con título en pregrado y se destaca que los del último grupo se encuentra en proceso de formación en posgrado.

Si se analizan los datos expuestos, encontramos que la institución ha mejorado su cualificación profesoral, toda vez que, durante el último periodo académico, aumento en un 2% la contratación en el número de profesores con formación doctoral; del mismo modo, aumenta un 5% la contratación de profesionales con maestría. Al incrementar la planta profesoral en maestría, se disminuye la contratación de especialistas en un 6%.

⁴³ Los especialistas clínicos se consideran como Magister en las áreas de la salud, según la Ley 30/1992.

GRÁFICO 68. PORCENTAJE DE CONTRATACIÓN DE PROFESORES CON MÁS ALTOS NIVELES DE FORMACIÓN 2018-2022



Fuente: Vicerrectoría Académica a partir de datos del Sistema de Reportes

Para 2022, la contratación profesoral de la Universidad Antonio Nariño alcanzó un promedio del 80,84% de profesores con un alto nivel de formación, lo que evidencia una dinámica constante de mejora.

En el Gráfico 69, se puede observar la dinámica en cuanto a la dedicación de los profesores, siendo los de mayor porcentaje los que se encuentran de tiempo completo en la Universidad.

GRÁFICO 69. DEDICACIÓN PROFESORES 2016-2021



Fuente: Vicerrectoría Académica a partir de datos del Sistema de Reportes

La trazabilidad histórica descrita en el Gráfico 69 ha permitido que la Universidad Antonio Nariño garantice el logro de los propósitos y objetivos de su misión, que se concretan en el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, lo cual evidencia que esa asignación es coherente con el tipo de vinculación y contratación, respondiendo a las funciones sustantivas, docentes y administrativas del ejercicio docente.

ANEXO 150. HISTÓRICA CONTRATACIÓN PROFESORAL

También es importante resaltar que la Universidad Antonio Nariño abre permanentemente convocatorias para la vinculación de nuevos profesores con doctorado en las diferentes facultades y programas. A continuación, se presenta la evolución, durante los últimos años, de las plazas abiertas y cubiertas a través de las convocatorias de profesores a nivel de doctorado.

TABLA 194. CONVOCATORIA PROFESOR A NIVEL DE DOCTORADO UAN 2010 A 2021

Convocatoria	Periodo	Plazas Cubiertas
PRIMERA	2010-1	8
SEGUNDA	2010-2	6
TERCERA	2011-1	7
CUARTA	2011-2	10
QUINTA	2012-1	9
SEXTA	2012-2	10
SEPTIMA	2013-1	15
OCTAVA	2013-2	12
NOVENA	2014-1	20
DECIMA	2014-2	8
DECIMA PRIMERA	2015-1	12
DECIMA SEGUNDA	2015-2	13
DECIMA TERCERA	2016-1	12
DECIMA CUARTA	2016-2	12
DECIMA QUINTA	2017-1	12
DECIMA SEXTA	2017-2	12
DECIMA SEPTIMA	2018-1	13
DECIMA OCTAVA	2018-2	5
DECIMA NOVENA	2019-1	14
VIGESIMA	2019-2	2
VIGESIMA PRIMERA	2020-1	9
VIGESIMA SEGUNDA	2021-1	5
VIGESIMA TERCERA	2021-2	6
VIGESIMA CUARTA	2022-1	11

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Universidad Antonio Nariño (2022)

Para la proyección inicial y posterior ampliación del número de profesores, se realiza un análisis preliminar en el momento de la creación del programa o de la renovación de los registros calificados; allí se establece una relación entre las asignaturas y los perfiles profesionales requeridos, junto con la capacidad instalada en la sede, entre otros; construyéndose una matriz como la propuesta a continuación:

TABLA 195. EJEMPLO DE MATRIZ INICIAL PARA LA DEFINICIÓN DEL NÚMERO DE PROFESORES

Asignatura	Tipo de asignatura	Créditos Académicos	Período	Cupo de la asignatura	No. grupos a ofertar considerando cupo a solicitar en el MEN	Perfil	Tipo de contratación
Colocar todas las asignaturas del plan de estudios	Teoría, teórico-práctica-práctica		Período en el cual se ubica la asignatura dentro de la ruta sugerida	Tener en cuenta capacidad instalada y necesidades de la asignatura	Resultado de dividir el cupo solicitado al MEN / el cupo de la asignatura	Incluya formación pre gradual y pos gradual	Cátedra, medio tiempo o tiempo completo. Considerar si el perfil es de difícil consecución.
Introducción a la Ingeniería	Teórica	3	1	35	2	Ingeniero civil con maestría en temas asociados a la Hidráulica	Tiempo completo

Fuente: Vicerrectoría Académica

Esta matriz conduce a una agrupación, tal como se muestra a continuación, de la cual se extrae el número de profesores requeridos de forma preliminar.

TABLA 196. MATRIZ POR AGRUPACIÓN PARA LA DEFINICIÓN DEL NÚMERO DE PROFESORES

Perfil	n.º de Profesores a contratar	Asignaturas para cubrir	Tipo de contratación	Semestre en el cual se debe contratar
Ingeniero Civil	2	Introducción a la ingeniería, Mecánica de fluidos, hidráulica acueductos	Tiempo completo	Primer semestre

Fuente: Vicerrectoría Académica

El cálculo anterior se va ajustando conforme a las necesidades del programa respecto a las funciones profesoriales, funciones sustantivas y la atención a estudiantes, entre otras actividades propias del quehacer profesoral, así como las horas de investigación, extensión u otras actividades previstas. Por tanto, el número de profesores no solo incorpora las necesidades expuestas en las tablas anteriores, y los lineamientos expuestos al inicio, sino que implica por ejemplo mayor número de ellos cuantas más actividades de investigación y proyección social tenga el programa.

TABLA 197. NÚMERO DE PROFESORES POR PROGRAMA 2018-2021

Programa	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Administración Empresas (Pres)	22	19	18	16	16	11	10	11
Arquitectura (Pres)	18	17	13	13	11	11	13	15
Bellas Artes	6	6	7	6	6	6	7	8
Biología - Fac Ciencias	17	18	16	16	17	19	21	24
Bioquímica	1						1	
Comercio Internacional (Pres)	16	15	15	15	14	14	15	15
Contaduría Pública (Pres)	12	10	8	8	12	11	11	9
Derecho (Pres)	19	20	20	18	17	19	19	18
Diseño Grafico	2	2	1	3	4	4	6	9
Diseño Industrial (Pres)	14	14	13	13	12	12	12	13
Doctorado en Ciencia Aplicada	2	2	3	2	3	3	3	3
Doctorado en Educación								1
Doctorado en Educación Matemática	4	4	7	5	4	4	5	5
Educación								
Enfermería	20	22	20	22	26	25	32	36
Esp. en Ortodoncia	18	18	17	17	17	18	16	16
Esp. Actuaría	6	5	7	6	5	5	5	6
Esp. en Auditoría de Sistemas – Virtual	3	3	3	3	1			
Esp. en Ing. de Software	4	4	5	4	5	7	9	8
Esp. en Sistemas de Información Geográficos	9	11	15	13	15	18	15	17
Especialización en Periodoncia	7	7	7	7	7	8	7	7
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo			1	2				
Física - Fac Ciencias	19	18	16	16	16	15	19	21
Hotelería y Turismo Ecológico							2	2
Ingeniería Ambiental	13	11	10	9	11	8	11	10
Ingeniería Biomédica (Pres)	8	6	7	5	4	4	4	4
Ingeniería Civil (Pres)	10	9	10	10	9	7	7	10
Ingeniería de Sistemas y Computación	22	22	20	21	20	19	20	20
Ingeniería Electrónica (Pres)	6	8	8	9	9	8	7	8
Ingeniería Industrial (Pres)	9	10	9	9	9	5	7	6
Ingeniería Mecánica (Pres)	16	15	15	15	14	13	13	13
Lic. Ciencias Sociales (Pres)	11	11	11	11	12	16	34	27
Lic. Educ. Basic Enf. Tec Inf	4	4	4	4	4	4	3	2
Lic. en Matemáticas (Pres)	3	3	3	3	3	3	3	3
Lic. en Química y Educ. Ambiental	2	2	1	1	1	1	1	1
Lic. en Educ Artística con Enf Danzas y Teatro	16	15	15	15	15	15	17	17
Licenciatura En Lengua Castellana E Ingles	18	19	19	18	17	15	29	34

Programa	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Maestría Educación Matemática	1	1	1	1	1	1	1	1
Maestría en Bienestar Animal	1	1						
Maestría en Derecho De Familia	11	10	6	8	12	10	12	9
Maestría en Educación	5	5	5	5	3	2	2	3
Maestría en Innovación	1	1	1	1				
Matemáticas - Fac Ciencias	22	21	19	19	19	19	18	22
Medicina (Pres)	105	105	87	94	91	88	93	107
Medicina Veterinaria (Pres)	25	27	31	36	33	29	35	42
Música – Instrumentación	10	11	15	17	13	9	9	9
Odontología (Pres)	27	27	30	31	30	22	29	30
Olimpiadas de Matemáticas					5	5	4	4
Optometría (Pres)	10	11	11	11	15	12	14	16
Psicología (Distancia)	7	6	8	9	10	11	15	16
Psicología (Pres)	20	20	18	16	17	15	11	11
Química - Fac Ciencias	18	18	19	18	18	16	19	25
Terapias Psicosociales (Pre)	9	11	7	7	6	4	4	4
Vicerrectoría Ciencia Tecnología e Innovación					2	1	1	1
Total general	629	625	602	608	611	572	651	699

Fuente: Sistema de reportes

Para la planeación académica se establece una relación en la cantidad de profesores y su dedicación al programa. Esta relación se entiende como Tiempos Completos Equivalentes (TCE), que se considera de la siguiente manera:

- 1 TCE = a un tiempo completo (dedicación 40 horas distribuidas en diversas actividades tal como se presenta en el porcentaje de asignación horario a los profesores).
- 0.5 TCE = medio tiempo (dedicación 20 horas, entre clases, atención a estudiantes y preparación de clases).
- $n.^\circ \text{ de horas de cátedra} / 20 = \text{TCE en profesores de cátedra}$

Estos TCE se incorporan en el sistema de manera que permita la programación de los semestres académicos por cada uno de los programas. A continuación, se presenta la dinámica de TCE por programa⁴⁴.

TABLA 198. DINÁMICA TCE POR PROGRAMA

Programa	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Administración Empresas (Pres)	14,3	14,23	12,98	12,78	13,76	10,29	8,79	8,9
Arquitectura (Pres)	13,5	12,44	11,27	11,1	9,94	10,28	11,53	12,85
Bellas Artes	4,5	5	5,5	5	5,5	5,29	6	6,5
Biología - Fac Ciencias	16,29	17,5	16	15,5	16,5	16,59	18,55	21,8
Bioquímica	1						0,5	
Comercio Internacional (Pres)	12,44	12,49	11,89	11,94	11,86	12	12,5	13
Contaduría Publica (Pres)	8,92	8,5	7	7	7,54	7,89	8,9	8
Derecho (Pres)	12,77	13,33	12,5	11,89	11,64	13,76	13,64	13,23
Diseño Grafico	2	2	1	1,79	2,19	3,39	4,3	6,26
Diseño Industrial (Pres)	13	13,5	12,5	12,5	12	12	11	12,5
Doctorado En Ciencia Aplicada	2	2	3	2	3	3	3	3
Doctorado En Educación								1
Doctorado En Educación Matemática	4	4	6,1	5	4	4	4,5	4,5

⁴⁴ Durante la pandemia, estos TCE han tenido una modificación en cuanto se consideraron cursos nacionales, lo cual implica que estudiantes de Bogotá pudieron ser atendidos por profesores de otras sedes.

Programa	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Enfermería	19,5	21,5	20	22	23,75	23,15	27,65	29,8
Esp. En Ortodoncia	12,04	11,98	10,93	10,81	10,96	11,63	11,89	9,94
Esp. Actuaría	1,43	1,46	1,9	1,56	1,44	1,45	1,45	1,55
Esp. En Auditoria De Sistemas - Virtual	1,36	1,41	1,42	1,43	0,5			
Esp. En Ing. De Software	1,18	1,34	1,35	1,35	1,37	2,01	2,31	2,27
Esp. En Sistemas De Información Geográficos	2,7	3,1	3,16	3,25	2,94	3,4	3,04	3,94
Especialización En Periodoncia	4,49	4,45	4,48	4,58	4,38	4,74	4,4	4,73
Especialización En Seguridad Y Salud En El Trabajo			0,5	0,75				
Física - Fac Ciencias	17,5	17	15,5	16	15,5	14,5	17	18,5
Hotelería Y Turismo Ecológico							2	2
Ingeniería Ambiental	11,2	10	9,5	8,5	9	8	9,6	9
Ingeniería Biomédica (Pres)	6,8	6	4,8	4,5	4	4	4	4
Ingeniería Civil (Pres)	5,3	5,2	6,6	6,8	6,1	5,7	4,7	7,5
Ingeniería De Sistemas Y Computación	14,4	15,6	14,1	14,1	13,5	13,2	13,5	13,9
Ingeniería Electrónica (Pres)	6	6,8	7,5	8	8	7,5	6,5	7,5
Ingeniería Industrial (Pres)	6,5	6,9	6,2	6,8	6,7	4,3	5,4	4,4
Ingeniería Mecánica (Pres)	13	14	14	14	13,2	13	13	13
Lic. Ciencias Sociales (Pres)	9,5	9,5	9,5	10	10,5	13,9	16,1	16,2
Lic. Educ. Basic Enf. Tec Inf	4	4	4	4	4	4	2,1	2
Lic. En Matemáticas (Pres)	3	3	3	3	3	3	3	3
Lic. En Química Y Educ. Ambien	2	2	1	1	1	1	1	1
Lic. En Educación Artística Con Enf Danzas Y Teatro	11,5	12	12	12	12	12	12,5	13
Licenciatura En Lengua Castellana E Ingles	16	17,5	17,5	17	16,5	14,5	22	25
Maestría Educación Matemática	1	1	1	1	1	1	1	1
Maestría En Bienestar Animal	1	1						
Maestría En Derecho De Familia	2,28	2,13	0,65	1,68	2,38	2,24	1,72	2,05
Maestría En Educación	5	4,5	4,5	4,5	3	2	2	2
Maestría En Innovación	1	1	1	1				
Matemáticas - Fac Ciencias	20,5	20	18,5	18,5	18,3	18,5	17,5	18,8438
Medicina (Pres)	65,9	64,6	51,6	53,8	54,1	55,6	58,6	66,5
Medicina Veterinaria (Pres)	18,2	19	20,5	21,5	22,2	20,7	24	27,2
Música – Instrumentación	6,1	6,3	6,6	7	7	6,3	6,8	7,4
Odontología (Pres)	20,9	20,5	21,5	21,5	20,7	17,4	22	23,9
Olimpiadas De Matemáticas					4,5	4,5	3,5	3,5
Optometría (Pres)	8,7	9,5	9,4	9,9	10,5	9,7	11,3	12,8
Psicología (Distancia)	6,5	5,5	7,5	8	9	10	14	15
Psicología (Pres)	18,5	17,5	14,5	14	15	14	10	10
Química - Fac Ciencias	17,3	17,5	16,3	17	15,6	15,3	16,8	20
Terapias Psicosociales (Pre)	4,9	6,1	5,1	5,3	4,7	4	4	4

Programa	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Vicerrectoría Ciencia Tecnología e Innovación					2	1	1	1
Total general	471,8	475,8	447,4	452,6	456,1	445,6	480,6	518,9

Fuente: Sistema de reportes

Por otro lado, a continuación, se presentan los resultados del análisis respecto a la apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la existencia de un núcleo de profesores con vinculación a la Universidad y su suficiencia para el adecuado desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en una relación profesor/estudiante adecuada para los distintos programas académicos que ofrece.

GRÁFICO 70. NÚCLEO DE PROFESORES CON VINCULACIÓN ANUAL SUFICIENTE Y ADECUADA PARA EL DESARROLLO DE LAS LABORES FORMATIVAS, ACADÉMICAS, DOCENTES, CIENTÍFICAS, CULTURALES Y DE EXTENSIÓN



Fuente: OAA (2021)

El Gráfico 70 evidencia que la comunidad UAN considera, en gran medida, que la institución tiene consolidada una planta profesoral suficiente para poder garantizar el correcto desarrollo de las distintas labores que forman parte del proceso formativo de los estudiantes en la institución.

El Gráfico 71 presenta los resultados de la percepción de profesores y directivos frente a la especificación y/o definición de los criterios claros para la responsabilidad de los profesores en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones sustantivas y administrativas en la UAN.



Fuente: OAA (2021)

El Gráfico 71 evidencia que, del total de encuestados, aproximadamente el 80% concuerda con que existen unos criterios claros para definir las responsabilidades de las funciones sustantivas y administrativas de los profesores; otorgando una calificación de 4 y 5. Y menos del 7% indica que son suficientemente claros, lo que, en términos generales, plantea que la gestión de la Universidad en ese aspecto es buena y permite que la planta profesoral tenga clara sus funciones y desarrollo de actividades dentro de la institución.

La UAN, realizando un análisis detallado de los elementos propios del factor frente a la planta profesoral, presenta en la Tabla 203 la valoración general de la característica, resultado del ejercicio de autorreflexión y revisión de paradigmas realizados por las distintas áreas que permean el quehacer institucional dentro del factor 10:

TABLA 203. JUICIO DE VALOR DE LA CARACTERÍSTICA 29. PLANTA PROFESORAL.

CARACTERÍSTICA	PARADIGMA DE CALIDAD	PROMEDIO DE CALIFICACIÓN
CARACTERÍSTICA 29. PLANTA PROFESORAL	La UAN consolida una planta profesoral diversa y de alta calidad, acorde al número de estudiantes y comprometida con las actividades relacionadas con las funciones sustantivas; pertinente en términos de contratación, dedicación, participación, nivel de formación y cantidad, que es congruente con las políticas institucionales.	4.6
Fortalezas	Evidencia relación estudiante / profesor por debajo de 10, siendo la media 9.23. Se evidencia en las encuestas un alto grado de percepción de la comunidad en relación con la existencia de una planta profesoral adecuada al número de estudiantes. Es de notable importancia, dentro de la política de desarrollo profesoral, contar con una planta que ha evolucionado significativamente en sus niveles de formación 81% y en los niveles de dedicación (55.6% TC – 25% MT). Todos los aspectos a mejorar identificados en los procesos de autoevaluación son incorporados a los planes de mejoramiento institucional.	
Oportunidades de mejora	Continuar afianzando los procesos de contratación de profesores con los niveles de formación requeridos para cada uno de los programas	

Fuente: UAN

3.4.3 Característica 30. Trayectoria profesoral

La Universidad Antonio Nariño elaboró dos documentos institucionales dedicados a la atención y desarrollo del ejercicio profesoral, a saber:

- Estatuto Profesoral
- Acuerdo n. ° 25 por el cual se reglamenta la promoción en el escalafón profesoral

Los anteriores documentos garantizan que la institución atienda los diferentes elementos del quehacer profesoral.

Respecto a la vinculación y/o admisión profesoral, esta se realiza por concurso, y se regula según lo establecido en el artículo 51 del Estatuto Profesoral; de igual forma, el mismo estatuto plantea una serie de requisitos para la vinculación, que se evidencian en la Figura 78.

FIGURA 78. REQUISITOS VINCULACIÓN PROFESORAL UAN



Fuente: Estatuto Profesoral UAN

El decano de la Facultad, en conjunto con el vicerrector académico, informa al rector respecto a las recomendaciones realizadas sobre el proceso de selección para el posterior proceso de contratación con la institución.

Por otro lado, el Estatuto contempla que se realice una evaluación del desempeño profesoral, considerando tres principales fuentes de información.

FIGURA 79. FUENTES PARA LA EVALUACIÓN PROFESORAL EN LA UAN

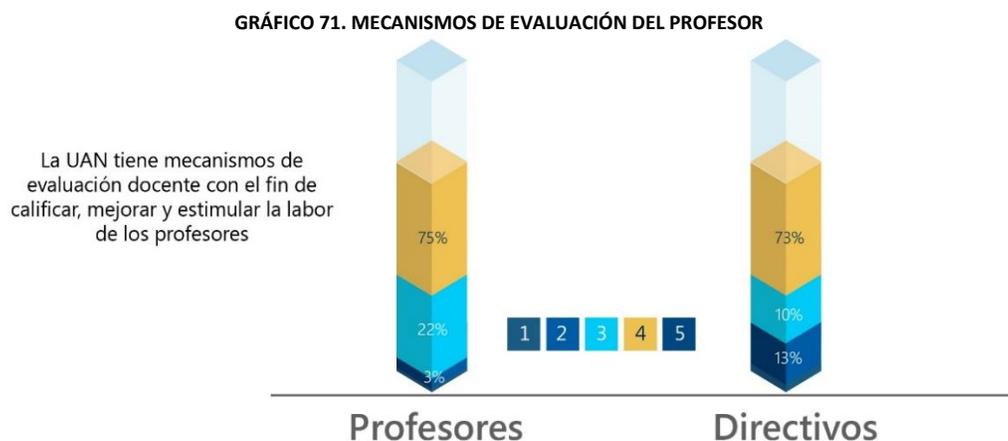


Fuente: Estatuto Profesoral UAN

Los actores descritos en la Figura 79, que forman parte del ejercicio de la evaluación del profesor, otorgan los puntos de vista e insumos que permiten desarrollar los planes de mejora dentro de la continua búsqueda de mejoramiento de la calidad en la institución.

En las evaluaciones de los profesores, los estudiantes evalúan los aspectos de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan en el aula de clase y que están asociados con el desempeño de los profesores. La evaluación se realiza en una escala Likert de 1 a 5, donde el 1 es la calificación más baja y 5 corresponde a la más alta.

A continuación, se presenta la apreciación por parte miembros de la comunidad académica de la institución, con relación a los mecanismos de evaluación de los profesores, y si estos se ajustan a una correcta cualificación, mejora y estímulo de la labor del profesor en la institución.



Fuente: OAA (2021)

De igual forma, se presentan los resultados de la evaluación del profesor, en conjunto con los resultados obtenidos para los profesores que prestan servicios de programas de la UAN sedes Bogotá en los últimos años.

TABLA 199. RESULTADOS EVALUACIÓN DE PROFESORES DE LAS SEDES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS ACADÉMICOS

PROCESO	ASPECTO	PERÍODOS											
		2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
ACADÉMICOS	Disciplinares	4,35	4,38	4,39	4,36	4,40	4,43	4,43	4,39	4,46	4,56	4,56	4,58
	Investigativos	4,28	4,30	4,28	4,26	4,29	4,34	4,35	4,34	4,39	4,49	4,48	4,50
Total ACADEMICOS		4,31	4,34	4,33	4,31	4,35	4,39	4,39	4,36	4,42	4,53	4,52	4,54
DIDÁCTICOS	Metodológicos	4,20	4,24	4,32	4,29	4,32	4,37	4,37	4,36	4,42	4,52	4,51	4,53
	Programa	4,20	4,24	4,27	4,25	4,29	4,34	4,34	4,33	4,39	4,49	4,48	4,51
Total DIDACTICOS		4,20	4,24	4,30	4,27	4,31	4,35	4,36	4,35	4,40	4,50	4,49	4,52
INTERACTIVOS	Afectivos	4,27	4,32	4,35	4,31	4,35	4,39	4,41	4,38	4,44	4,55	4,53	4,56
	Éticos	4,27	4,31	4,34	4,30	4,34	4,38	4,38	4,37	4,43	4,54	4,52	4,55
Total INTERACTIVOS		4,27	4,32	4,34	4,30	4,35	4,39	4,39	4,37	4,44	4,54	4,53	4,55
Total General		4,26	4,30	4,32	4,30	4,33	4,38	4,38	4,36	4,42	4,52	4,51	4,53
% Estudiantes participantes		48,1%	54,1%	49,6%	53,4%	51,9%	53,3%	51,7%	63,0%	68,3%	65,0%	81,9%	72%

Fuente: Sistema de Información Académica-SIA UAN

Los valores presentados en la Tabla 204 corresponden al promedio de las calificaciones asignadas por los estudiantes a sus profesores en cada período.

De igual forma, se presentan los resultados por período académico de la autoevaluación realizada por los profesores.

TABLA 200. RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN PROFESORES DEL PROGRAMA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS ACADÉMICOS

PROCESO	ASPECTO	PERÍODOS											
		2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
ACADÉMICOS	Disciplinares	4,79	4,78	4,84	4,86	4,86	4,86	4,87	4,88	4,87	4,89	4,88	4,89
	Investigativos	4,60	4,60	4,55	4,58	4,57	4,59	4,62	4,59	4,55	4,63	4,62	4,64
Total ACADEMICOS		4,70	4,69	4,69	4,72	4,71	4,73	4,75	4,73	4,71	4,76	4,75	4,76
DIDÁCTICOS	Metodológicos	4,65	4,66	4,73	4,76	4,77	4,78	4,78	4,78	4,81	4,82	4,82	4,80
	Programa	4,62	4,63	4,65	4,66	4,66	4,69	4,71	4,69	4,71	4,74	4,69	4,71
Total DIDACTICOS		4,63	4,64	4,69	4,70	4,70	4,72	4,74	4,72	4,75	4,77	4,74	4,75
INTERACTIVOS	Afectivos	4,82	4,84	4,87	4,88	4,88	4,88	4,89	4,90	4,88	4,93	4,92	4,91
	Éticos	4,77	4,78	4,80	4,81	4,80	4,82	4,84	4,82	4,85	4,87	4,85	4,4
Total INTERACTIVOS		4,79	4,80	4,83	4,84	4,83	4,84	4,86	4,85	4,87	4,89	4,88	4,87
Total general		4,69	4,69	4,73	4,74	4,74	4,76	4,77	4,76	4,77	4,80	4,78	4,79
Profesores participantes		647	666	651	616	586	550	546	571	490	565	659	676
Población de profesores		765	754	710	689	651	647	629	632	606	598	676	711

Fuente: Sistema de Información Académica-SIA UAN

Los resultados anteriores evidencian el trabajo realizado en el último quinquenio por la institución; este trabajo continuo permite fortalecer el ejercicio docente y encontrar las oportunidades de mejora para aplicar las estrategias que propendan hacia el mejor aprendizaje en estudiantes y quehacer institucional con su planta profesoral.

En el anexo informe de autoevaluación y evaluación docente de las sedes de Bogotá, se encuentra el discriminado total de los resultados del ejercicio de evaluación y autoevaluación del profesor de los últimos años académicos.

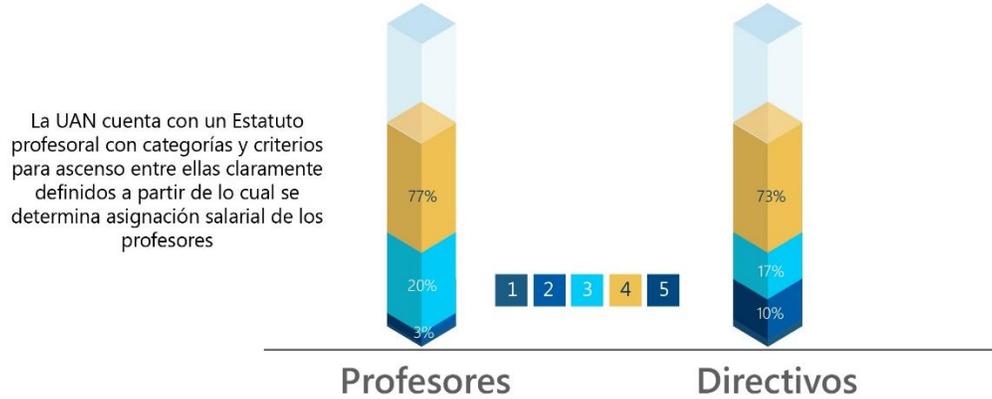
Respecto a la promoción en el escalafón profesoral, se debe indicar lo siguiente:

Las decisiones acerca de la promoción de una categoría a la siguiente se basarán en los criterios de tiempo de vinculación, docencia, servicio y producción académica, artística e investigativa incluyendo productos de innovación y la gestión de recursos. En cada sucesiva categoría se contemplan criterios de exigencia mayor. Frente a diferentes trayectorias profesorales y disciplinas unos criterios serán más pertinentes que otros y podrán recibir distinta ponderación. (p. 22 Estatuto Profesoral)

Lo anterior es complementado con lo establecido en el Acuerdo n. ° 25, por el cual se reglamenta la promoción en el escalafón profesoral y se encuentra la descripción y características específicas de la promoción de cada una de las categorías establecidas por la UAN. La UAN estableció una reglamentación de promoción en el escalafón profesoral, con el fin de reconocer diferentes trayectorias de desarrollo profesional que contribuyen a la excelencia profesoral. Por medio de ello se ha mostrado un incremento significativo en la cantidad de profesores promovidos.

El Gráfico 73 presenta la apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la existencia de un escalafón profesoral con categorías académicas que permitan la movilidad, cualificación y promoción profesional de los profesores.

GRÁFICO 72. ESTATUTO PROFESORAL CON CATEGORÍAS Y CRITERIOS PARA ASCENSO ENTRE ELLAS CLARAMENTE DEFINIDOS



Fuente: OAA (2021)

El Gráfico 73 evidencia que la percepción de profesores y administrativos indica que el estatuto profesoral está estructurado con las categorías y criterios adecuados para la promoción o escalafonamiento dentro de la institución; ya que casi el 100% de profesores, como el 90% de administrativos, otorgan una calificación de “muy alto” o “alto”, lo que implica que la percepción de la comunidad, en general, es favorable frente al escalafonamiento profesoral en la UAN.

La relación de las promociones de los profesores (escalafonamiento) otorgadas por la UAN en el último año académico se presenta a continuación.

TABLA 201. PROMOCIONES OTORGADAS DURANTE EL AÑO ACADÉMICO 2022-BOGOTÁ

Escalafón	2022
Instructor	7
Profesor asistente	23
Profesor asociado	13
Profesor titular	1

Fuente: UAN

Se recomienda ver el anexo “Informe profesores promoción escalafón profesoral 2017-2022”.

La UAN, realizando un análisis detallado de los elementos propios del factor frente a la trayectoria profesoral, presenta en la Tabla 207 la valoración general de la característica, resultado del ejercicio de autorreflexión y revisión de paradigmas realizados por las distintas áreas que permean el quehacer institucional dentro del Factor 10.

TABLA 202. JUICIO DE VALOR DE LA CARACTERÍSTICA 30. TRAYECTORIA PROFESORAL

Característica	Descripción	Promedio de calificación
CARACTERÍSTICA 30. TRAYECTORIA PROFESORAL	La UAN ha formulado y puesto en práctica un Estatuto y un reglamento de Escalafón Profesoral, ampliamente difundidos, con lineamientos pertinentes que regulan la carrera profesoral para la selección, vinculación, promoción, permanencia y compromisos académicos de los profesores, así como de sus asignaciones salariales, según los criterios establecidos por la institución. Igualmente, ha diseñado y realiza semestralmente un proceso de evaluación integral, transparente y ajustada a las funciones sustantivas.	4.7

Característica	Descripción	Promedio de calificación
Fortalezas	Se evidencia que, en el último quinquenio, la Universidad Antonio Nariño ha realizado un trabajo permanente que ha fortalecido el desarrollo profesional y el ejercicio profesoral. El Comité de Personal Docente garantiza que la evaluación profesoral sea transparente y justa. La percepción por parte de la comunidad académica es alta respecto al escalafón profesoral. El 92% de la comunidad percibe en alto grado los mecanismos para la asignación salarial y estímulos a los profesores. La evaluación de los profesores por parte de los estudiantes está y ha permanecido durante los últimos años en el nivel de “excelente”.	
Oportunidades de mejora	Generar estrategias que permitan continuar fortaleciendo el desarrollo profesional de los profesores y el ejercicio docente, investigativo y de extensión.	

Fuente: UAN

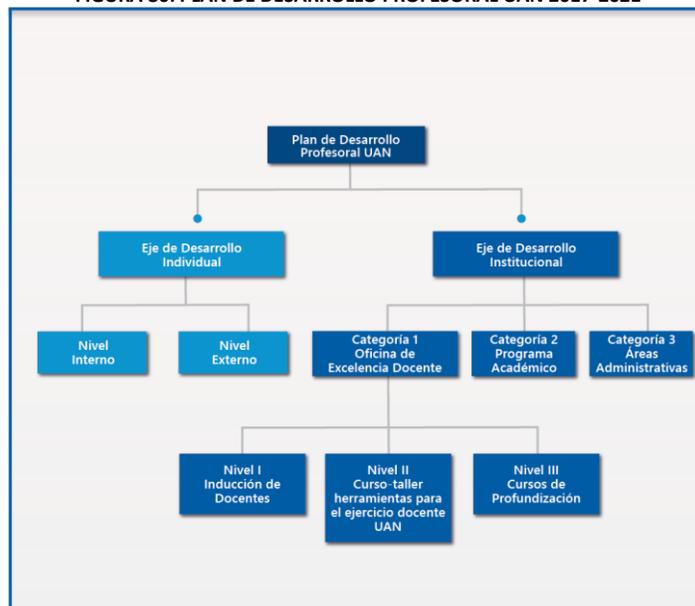
3.4.4 Característica 31. Desarrollo profesoral

“El Plan de Desarrollo Profesoral de la Universidad Antonio Nariño tiene como principal objetivo consolidar las estrategias y el portafolio de capacitación para la planta profesoral, tendiente a fortalecer y desarrollar las competencias disciplinares, investigativas, pedagógicas, didácticas y de desarrollo humano, con el fin de impactar positivamente en los entornos académicos, específicamente en docencia, investigación, extensión y proyección social.” (Plan de desarrollo profesoral 2017-2021).

En ese orden de ideas, la política de mejoramiento de la cualificación del profesorado se desarrolla a través de estrategias complementarias: (i) Plan de desarrollo profesoral (ii) Plan de Formación de Alto Nivel (PFAN) y (iii) Convocatorias de doctorado y descuentos en el monto de matrícula en programas de posgrado ofrecidos por la misma Universidad.

Con base en lo anterior, la Universidad planteó un plan de desarrollo profesional que se divide en dos ejes principales, un eje de desarrollo individual en conjunto con un eje de desarrollo institucional, como se evidencia en la Figura 80.

FIGURA 80. PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL UAN 2017-2021



Fuente: Oficina de Excelencia Docente

La UAN, con miras a atender los dos ejes propuestos en la Figura 80, durante el último quinquenio, desarrolló 48 cursos diferentes en los cuales se abarcaron ocho ejes temáticos, como se evidencia en la Tabla 208.

TABLA 203. PLAN DE CAPACITACIÓN PROFESORAL DE LA OFICINA DE EXCELENCIA DOCENTE 2018-2021

EJE	Cursos propuestos	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Inducción profesoral.	Jornada de Inducción de profesores nuevos.	X	X	X	X	X	X	X		X	X
Contextualización UAN.	Curso de Capacitación profesoral UAN.	X			X						
	Curso-taller en herramientas para el ejercicio de la docencia en la UAN.						X	X		X	X
	Inducción Protocolos de Bioseguridad Covid-19, en el marco del SG-SST (colaboradores UAN).								X	X	X
	Taller Construcción de política en Educación inclusiva e intercultural.										X
	Taller Estatuto Profesoral.								X		X
Pedagogía y didáctica.	Taller Construcción de Contenidos Programáticos y Guías de Aprendizaje.										X
Educación a distancia.	Diplomado en asistencia digital para la docencia.							X	X	X	
	Formación tutorial: metodología a distancia.					X					
	Seminario-Taller En Modalidades Distancia y Virtual.								X		X

EJE	Cursos propuestos	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Competencias y resultados de aprendizaje.	Diplomado en evaluación integral de los aprendizajes y competencias en estudiantes de la Universidad.				X						
	Diplomado en Evaluación por competencias y resultados de aprendizaje.								X	X	
	Taller en Diseño de preguntas de pruebas Saber Pro.										X
	Diplomado en Innovación Pedagógica (nivel básico).						X	X	X	X	X
	Curso Práctico de Internacionalización en el aula "Preséntame a tu par".						X				
	Diplomado en internacionalización en el aula.							X		X	X
Investigación en el aula.	Curso Estrategias transversales para el desarrollo de competencias investigativas en el aula.										
	Taller en Redacción de Artículos y Formulación de Proyectos de Investigación.										
	Diplomado en Estrategias transversales para el desarrollo de competencias investigativas en el aula.									X	X

EJE	Cursos propuestos	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
Desarrollo Humano.	Diplomado en Competencias de Desarrollo Personal para estudiantes.						x	x	x	X	X
Total de cursos ofertados		2	1	1	3	2	5	6	7	9	12

Fuente: Oficina de Excelencia Docente UAN

ANEXO 151. PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL 2017-2021

ANEXO 152. PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL 2022-2026

ANEXO 153. EVIDENCIAS DE EJECUCIÓN PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL ENTRE 2018 Y 2021

Los cursos propuestos por la institución para atender los ejes expuestos en la Tabla 208 garantizan en la Universidad el adecuado desarrollo profesoral, fortaleciendo habilidades y destrezas pedagógicas necesarias para atender a los estudiantes que ingresan a la Universidad en los diferentes programas ofertados por esta.

Para fortalecer el plan de desarrollo profesoral, la VCTI, mediante diferentes capacitaciones, ha dado a conocer a su planta profesoral metodologías para crear productos innovadores, en particular centrados en el usuario, como el *lean startup*, el *Design Thinking* entre otros; abordando temas como Metodología para el desarrollo de proyectos de innovación, Mentalidad hacia la innovación, Metodología MACROS, Modelo de negocio, Cultura de innovación, así como el aprendizaje basado en retos. Año tras año, la VCTI, organiza un plan de capacitación permanente con el fin de actualizar a los profesores y estudiantes en habilidades y herramientas que familiarizan a la comunidad educativa con las capacidades de la gestión en CTICE. Durante el último quinquenio, gracias a estas capacitaciones, se han instaurado dentro de la comunidad los espacios como el Coloquio en CTI organizado por la Facultad de Ciencias.

Para 2020, dentro del marco del aislamiento obligatorio a nivel nacional, se encontraron oportunidades como la realización de Seminarios Web (Webinars), usualmente presenciales, pero, en esta ocasión, usando plataformas virtuales, se trataron temas como CTI desafío en la pandemia, El poder de triple hélice, Conocimiento, emprendimiento e innovación en las universidades, entre otros.

Habitualmente, se ofrecen capacitaciones en búsqueda de información, el uso de patentes como fuente de información, la búsqueda de revistas científicas para publicar, visibilidad e impacto de las publicaciones, cienciometría, derechos de autor, apropiación social de la ciencia, entre otros.

Con el fin de ir permeando más a la comunidad, durante los tres últimos años estas capacitaciones se han realizado en asocio con la Superintendencia del derecho de autor, la Dirección Nacional de Derecho de Autor, Minciencias, y editoriales como Elsevier.

ANEXO 154. EVIDENCIAS CAPACITACIONES VCTI

Otro escenario de formación con que se cuenta para los profesores es un “Taller en redacción de artículos y formulación de proyectos de investigación”, que busca brindar a los docentes de las Facultades de ciencias humanas, sociales y artísticas herramientas de formación en metodologías y técnicas actuales de creación y producción de textos y formulación de proyectos de carácter

científico. Este taller se ha desarrollado en desde el 2020 con un promedio de 30 docentes matriculados semestre a semestre. En el anexo, se presentan las evidencias de los resultados de dicho taller.

ANEXO 155. EVIDENCIAS TALLER DE REDACCIÓN DE ARTÍCULO Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Adicionalmente, es importante resaltar que la Universidad ha diseñado e implementa programas de formación orientados a mejorar la cualificación profesoral de alto nivel, por lo cual continua avanzando en el mejoramiento de las condiciones académicas, profesionales y pedagógicas de su cuerpo profesoral. Uno de los programas más destacados ha sido el Plan de Formación de Alto Nivel -PFAN, que financia los estudios de postgrado del profesorado vinculado a la institución. Este programa ha surtido procesos de mejora entre el primer momento de autoevaluación en 2017 y hasta la fecha.

La UAN, al ver el impacto del plan de formación de doctorados, diseñó, en 2019, un Plan de Formación Profesional -PFP para que los profesores y administrativos de la institución desarrollen procesos formativos en los niveles de especialización y maestría con un descuento del 80% en la matrícula.

ANEXO 156. ACTAS DE COMITÉ PFAN-PFP

En la Tabla 209, se sintetizan los resultados logrados a la fecha por PFAN y PFP. A través de estos programas se han apoyado en diferentes programas de posgrado, a la fecha, 97 profesores: 11, en programas de especialización; 31, en programas de maestría; 50, de doctorado; y 5, en maestrías y doctorados que tienen articulación.

TABLA 204. BECARIOS DEL PFAN-PFP SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN

Programa	Especialización	Maestría	Doctorado	Maestría/Doctorado	Total general
PFAN		12	48	5	65
PFP	11	19	2		32
Total general	11	31	50	5	97

Fuente: Gestión Humana (2022)

TABLA 205. BECARIOS DEL PFAN-PFP SEGÚN NIVEL INSTITUCIONES NACIONALES O INTERNACIONALES

Programa	Internacional	Nacional	Total general
PFAN	31	34	65
PFP		32	32
Total general	31	66	97

Fuente: Gestión Humana (2022)

Como se puede ver en la información relacionada, la institución ha ideado y financiado procesos permanentes de formación profesoral y estos han contribuido a lograr más altos niveles de cualificación profesoral.

En la convocatoria de PFAN abierta en 2021, la institución desarrolló un proceso que constaba de cuatro modalidades diferentes:

Modalidad UAN-1. Dirigida a personas que buscan dedicarse exclusivamente a estudiar el programa doctoral que aplica en la UAN. Se financia el 100% de la matrícula y se asigna una

manutención mensual de tres salarios mínimos mensuales, los cuales se entregan bajo un contrato especial.

Modalidad UAN-2. Dirigida a personas que desean desarrollar un programa doctoral en la UAN y prefieren mantener la actividad laboral con el vínculo contractual vigente, sin un cambio en el tipo de contrato. Se financia el 80% de la matrícula. El 20% restante debe ser cubierto por el postulante. Se asignarán además hasta 8 horas semanales en su carga laboral, al proyecto de investigación de tesis doctoral.

Modalidad EX1: Dirigida a personas que busquen la realización de estudios doctorales de tiempo completo en un doctorado en el extranjero. Cofinanciación por parte de la UAN a los recursos aportados por otra institución u organismo nacional o internacional.

Modalidad EX2: Dirigida a personas que busquen la realización de estudios doctorales de tiempo completo, en un doctorado en Colombia en una Institución diferente a la UAN. Cofinanciación por parte de la UAN a los recursos aportados por otra institución u organismo nacional. La característica principal de esta modalidad es que la UAN y la(s) institución(es) externa(s) cofinancian los estudios del postulante en un doctorado nacional y notablemente la UAN puede financiar parcialmente la manutención.

Para la modalidad UAN1 y UAN2 se contó con hasta 4 plazas en total, asignables a los doctorados activos en la UAN para iniciar estudios en 2021-2, y la modalidad EX 1 y EX2 hasta 2 plazas para doctorados nacionales o internacionales para iniciar en 2022. Para esta oportunidad, se asignaron cuatro becas completas a profesores:

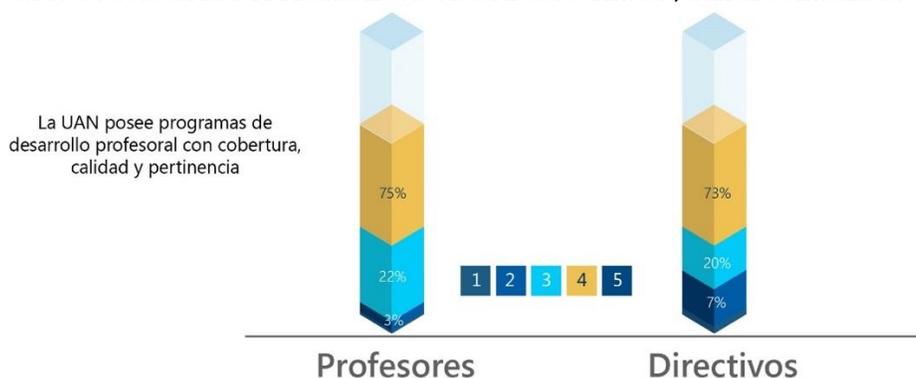
TABLA 206. RESULTADOS CONVOCATORIA PFAN 2021

Doctorado	Facultad/Unidad o dependencia	Sede
Ciencia Aplicada (DCA)	FIMEB	Tunja
Ciencias de la Salud (DCS)	Fac. de Ciencias	Bogotá-Circunvalar
Educación (DE)	Fac. de Terapias Psicosociales	Bogotá-Federmán
Educación Matemática (DEM)	Dirección Académica	Neiva

Fuente: Gestión Humana (2022)

Con base en lo anterior, la institución, dentro del proceso de autoevaluación y autorregulación institucional, realizó la encuesta a su comunidad educativa en tal sentido. A continuación, se presenta la “Apreciación (...)”, en relación con la existencia, cobertura, calidad y pertinencia de los programas de desarrollo profesoral. Incorporación de los análisis de apreciaciones sistematizadas y periódicas en planes de mejoramiento institucional.”

GRÁFICO 73. PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESORAL CON COBERTURA, CALIDAD Y PERTINENCIA

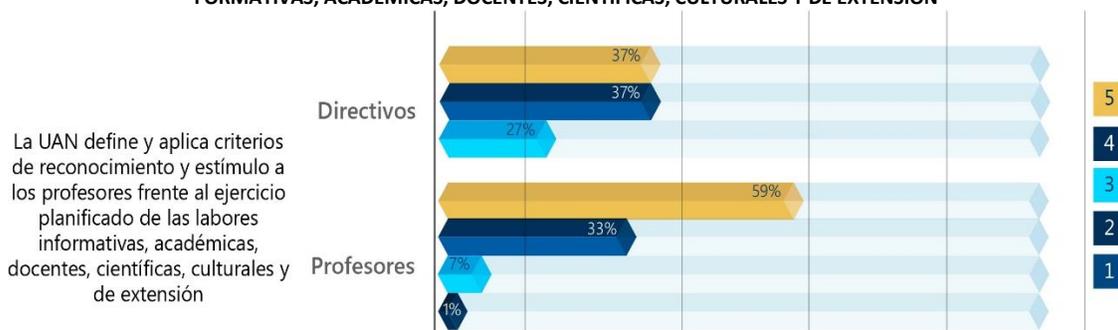


Fuente: OAA (2021)

Respecto a la información consignada en el Gráfico 74, se evidencia que más del 90% de los encuestados manifiestan que la UAN ha estructurado y puesto en marcha un buen acervo de programas que permiten y garantizan el desarrollo profesoral en la institución.

De igual forma, el Gráfico 75 presenta la percepción de la comunidad en torno al ejercicio calificado de los profesores de la Sede Bogotá:

GRÁFICO 74. CRITERIOS DE RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULO A LOS PROFESORES FRENTE AL EJERCICIO CALIFICADO DE LAS LABORES FORMATIVAS, ACADÉMICAS, DOCENTES, CIENTÍFICAS, CULTURALES Y DE EXTENSIÓN



Fuente: OAA (2021)

La UAN, realizando un análisis detallado de los elementos propios del factor frente al desarrollo profesoral, presenta en la Tabla 212 la valoración general de la característica, resultado del ejercicio de autorreflexión y revisión de paradigmas realizados por las distintas áreas que permean el quehacer institucional dentro del factor 10:

TABLA 212. JUICIO DE VALOR DE LA CARACTERÍSTICA 31. DESARROLLO PROFESORAL

CARACTERÍSTICA	PARADIGMA DE CALIDAD	PROMEDIO DE CALIFICACIÓN
CARACTERÍSTICA 31. DESARROLLO PROFESORAL	La UAN garantiza el desarrollo profesoral mediante la aplicación de políticas institucionales que favorecen la cualificación permanente de sus profesores, a partir de estrategias de formación de alto nivel (PFAN), del plan de capacitación profesoral, participación en eventos nacionales e internacionales y el reconocimiento a la excelencia profesoral, que impacta en lo académico, pedagógico, didáctico, investigativo, artístico, cultural, tecnológico y humano.	4.8
Fortalezas	Se ha formulado y puesto en marcha un plan de capacitación profesoral quinquenal, alineado al PID, que impacta en lo académico, pedagógico, didáctico, investigativo, artístico, cultural, tecnológico y humano. La apreciación de los miembros de la comunidad es alta y positiva frente al acervo que presenta el portafolio de capacitación para los profesores, y frente al reconocimiento y estímulos que hay en torno a las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. La UAN cuenta con una sistematización de la participación de los profesores en los procesos de capacitación. En el último año, se incorporó en la carga de los profesores con vinculación de tiempo completo horas dedicadas al desarrollo profesoral.	
Oportunidades de mejora	Generar estrategias que continúen con el programa de desarrollo profesoral y que identifiquen necesidades e implementen acciones, de acuerdo a la evolución del quehacer universitario y la naturaleza de los programas.	

Fuente: UAN

3.4.5 Característica 32. Interacción académica de los profesores

Para atender a lo anterior, la interacción académica de los profesores se fortalece mediante las relaciones y sinergias de la Universidad con distintas asociaciones, que fortalecen el quehacer institucional y brindan a la comunidad educativa una perspectiva nacional e internacional sobre diversas áreas del conocimiento.

A continuación, la Tabla 213 presenta las diferentes asociaciones a las que la UAN pertenece:

TABLA 207. ASOCIACIONES A LAS QUE LA UAN PERTENECE

Asociación
CÁMARA DE COMERCIO COLOMBO AMERICANA AMCHAM
FENALCO
RED COLOMBIANA DE POSGRADOS
OUI-IOHE
AFADECO
ASOCIACION LATINOAMERICANA DE ESCUELAS Y FACULTADES DE ENFERMERÍA A.C. -ALADEFE
ACOFADE
ASCOFAPSI
UNIVERSIDAD EMPRESA ESTADO EJE CAFETERO
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE FACULTADES DE MEDICINA - ASCOFAME
ASCOLFA
ASCOFADE
RECLA
RCI
ACFA
ACOFI
ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES Y PROGRAMAS DE ARTE
ACOFARTES
DELFIN
ASFACOP
ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES Y ESCUELAS DE ENFERMERIA - ACOFAEN
ACFO
ASCOFAOP
RED INNOVA CESAL
ASFAMEVEZ
ACOFACIEN
BIOINNOVA
ACESAD
RUMBO
UDUAL
REDCOLSI
ASCUN
ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA-ASFAMEVE
ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES Y PROGRAMAS PROFESIONALES DE OPTOMETRIA - AS
ASOCIACION COLOMBIANA DE FACULTADES, PROGRAMAS Y DEPARTAMENTOS DE ECONOMIA - AFA
ASOCIACION COLOMBIANA DE INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR CON PROGRAMAS A DIS
ASOCIACION DE INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR DEL CAUCA- ASIES
ASOCIACION HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA - COTELCO
ASOCIACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA DE POSTGRADO - AUIP
EUROPEAN ASSOCIATION ERASMUS COORDINATORS - EAEC
EUROPEAN ASSOCIATION FOR INTERNATIONAL EDUCATION - EAIE
EUROPEAN ORGANIZATION FOR NUCLEAR RESEARCH - CERN
RED COLOMBIANA DE FORMACION AMBIENTAL - RCFA
ASOCIACION NACIONAL DE CRIADORES DE RZAS CRIOLLAS Y COLOMBIANAS- ASOCRIOLLO

Fuente: UAN

Las diferentes asociaciones de la Tabla 213 permiten que la planta profesoral cuente con una pluralidad de espacios y escenarios en los que se pueda consolidar una interacción académica que contribuya a su ejercicio profesional.

Sumado a lo anterior, el siguiente anexo presenta los espacios colaborativos de carácter nacional e internacional, que contribuyen al fortalecimiento de la red de investigación, la red académica y la red para gestiones estratégicas de la que forman parte los profesores. Los 89 espacios colaborativos que se vinculan con las sedes de Bogotá permiten el desarrollo de resultados y acciones estratégicas que, junto con el Plan Institucional de Desarrollo de la UAN, fomentan la interacción de los profesores con espacios académicos diversos.

Del mismo modo, se presenta de manera anexa la participación en espacios estratégicos durante el último quinquenio por parte de la Universidad.

ANEXO 157. REDES Y ESPACIOS COLABORATIVOS UAN
ANEXO 158. PARTICIPACIÓN EN ESCENARIOS ESTRATÉGICOS 2017-2021

Como resultado de la participación activa y constante de la UAN en diferentes escenarios de carácter nacional y extranjero, la planta profesoral, en conjunto con diferentes actores que representan la institución, ha conseguido desarrollar actividades que lograron un impacto y reconocimiento por parte de distintas instituciones públicas y privadas. La Tabla 214 presenta la participación en diferentes escenarios durante el año académico 2021:

TABLA 208. RECONOCIMIENTOS Y COOPERACIÓN 2021

Facultad	Programa	Nombre del participante	Rol: profesor, estudiante, directivo	Actividad sujeta al reconocimiento	Institución que reconoce	Semestre	Tuvo algún impacto, enuncie cuál fue
DERECHO (PRES)	DERECHO (PRES)	Jinyola Blanco	Decana	ACOFADE reconoce a Jinyola Blanco como presidente de dicha entidad, Academia Colombiana de Juristas otorga el rol de Académica a Jinyola Blanco	ACOFADE	2021-1	Reconocimiento de la institución a nivel nacional frente a las Facultades de Derecho del País
DERECHO (PRES)	MAESTRIA EN DERECHO DE FAMILIA	Jinyola Blanco	Decana	ACOFADE reconoce a Jinyola Blanco como presidente de dicha entidad, Academia Colombiana de Juristas otorga el rol de Académica a Jinyola Blanco	ACOFADE	2021-1	Reconocimiento de la institución a nivel nacional frente a las Facultades de Derecho del País
OPTOMETRIA (PRES)	OPTOMETRIA (PRES)	Johanna Garzón P.	Decana	Reconocimiento premio 2021 Mejor educador del año en lentes de contacto de región de América. Premio educador del año 2021 región Américas https://iacle.org/awards/iacle-contact-lens-educator-of-the-year-awards/	IACLE	2021-1	Gran impacto en cursos de educación continuada de lentes de contacto
OPTOMETRIA (PRES)	OPTOMETRIA (PRES)	Johanna Garzón P.	Decana	Invitación como par experto internacional, currículo maestría ciencias biomédicas.	Universidad Autónoma de Aguas Calientes, UAA. México	2021-2	Contribución a planes curriculares posgraduales

Facultad	Programa	Nombre del participante	Rol: profesor, estudiante, directivo	Actividad sujeta al reconocimiento	Institución que reconoce	Semestre	Tuvo algún impacto, enuncie cuál fue
OPTOMETRÍA (PRES)	OPTOMETRÍA (PRES)	Johanna Garzón P.	Decana	Host America's Region, British contact lens association Meeting annual	British Contact Lens Association BCLA	2021-2	Contribución con redimensión contenidos en lentes de contacto y nuevos cursos y programas en LC.
OPTOMETRÍA (PRES)	OPTOMETRÍA (PRES)	Johanna Garzón P.	Decana	Nombramiento como Vicepresidenta, Asociación colombiana de facultades de Optometría ASCOFAOP	ASCOFAOP	2021-1	Talleres de participación curricular

Fuente: UAN

El siguiente anexo presenta el consolidado del último quinquenio frente a la participación de la Universidad en distintos escenarios que le ha otorgado algún reconocimiento por su gestión, participación y/o impacto.

ANEXO 159. RECONOCIMIENTO Y COOPERACIÓN-UAN.

Relación de convenios y actividades académicas a nivel nacional e internacional

Por otro lado, con relación a la participación en eventos académicos de carácter nacional e internacional por parte de la comunidad de profesores y las Facultades, la Tabla 215 presenta la relación de la participación en el último quinquenio por parte de la planta de profesores en actividades de carácter nacional e internacional:

TABLA 209. PARTICIPACIÓN DE PROFESORES EN EVENTOS Y/O ACTIVIDADES DE CARÁCTER NACIONAL E INTERNACIONAL

Año	Número de eventos	País/ institución
2017	Durante el año académico 2017, la institución participó en 10 eventos.	España / Universidad Rovira i Virgili (URV) Comisión Fulbright Asociación Colombiana de Facultades de Ciencia (ACOFACIEN) Alianza del Pacífico European Association for International Education (EAIE) Francia Embajada de Argentina Ministerio de Educación Nacional Universidad del Rosario y Universidad de los Andes RCI
2018	Durante el año académico 2018, la institución participó en 6 eventos.	Estados Unidos / Portland / Portland State University (PSU) Brasil/UNICAMP España / Murcia / European Association of Erasmus Coordinators (EAEC) Ginebra / Suiza México / AMPEI India / Ministerio de Industria y Comercio de la India
2019	Durante el año académico 2019, la institución participó en 10 eventos.	Estados Unidos / AIEA Francia / International Association for Universities (IAU) Pereira, Colombia / RCI Brasil / FAUBAI Chipre/ European Association of Erasmus Coordinators (EAEC) Helsinki/Finlandia/ European Association for International Education (EAIE) Congreso de las Américas en Educación Internacional (CAEI) Embajada de Brasil en Bogotá e Instituto Cultural Brasil-Colombia Vallarta/ México/ DELFIN Canadá/Edmonton, Saskatoon, Regina, Brandon, Winnipeg

Año	Número de eventos	País/ institución
2020	Durante el año académico 2020, la institución participó en 29 eventos.	Reino Unido/ Universidad de Essex Colombia/Universidad de Antioquia AMPEI, México Colombia/Universidad Cooperativa Webinarios / Encuentros de REDES para la Internacionalización en América Latina: Una Oportunidad para la Cooper@cción Webinar/RCI-ASCUN Webinario Universidad de Mar del Plata – Travel Access Accreditation Council for Business Schools and Programs ACBSP para América Latina Conferencia internacional en línea / LACHEC Online 2020- RCI México/Universidad Autónoma de Baja California (UABC) Colombia / Embajada de Estados Unidos Conferencia internacional en línea / CLADEA Estados Unidos / American Council on Education (ACE) Colombia / Universidad Distrital Francisco José de Caldas Conferencia internacional en línea / SIFORED Ministerio de Educación de Argentina y Secretaría de Planeamiento y Políticas en Ciencia, Tecnología e Innovación Conferencia internacional en línea / CONAHEC-AMPEI Brasil / Universidad Federal de Ouro Preto (UFOP)

Fuente: UAN

De igual forma, la Tabla 216 presenta la participación por parte de las Facultades de la UAN en la que se contó con la participación de profesores en el último quinquenio y se obtuvo un reconocimiento e impacto por las actividades realizadas:

TABLA 210. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES Y EVENTOS DE LAS FACULTADES CON PARTICIPACIÓN DE PROFESORES -UAN

Facultad	Número de eventos y/o actividades	Años de reconociendo	Impacto
ARTES	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 4 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2018-I, 2018-II, 2019-I, 2019-II, 2021-I, 2021-II	Participación en la dinámica de la política pública de la educación superior y desde allí poder contribuir a los procesos de calidad de los programas de la Universidad. Al ser un reconocimiento pedagógico, la experiencia del profesor en aula beneficia al programa y su práctica pedagógica.
CIENCIAS	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 5 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2017-II, 2019-I, 2019-II, 2021-I, 2021-II	Motivación, fortalecimiento semillero de Investigación en Remediación Ambiental y Procesos Avanzados de Oxidación (SIRAPAO). Fortalecimiento en movilidad de estudiantes e internacionalización. Posibilita la postulación de profesores a participar en convocatorias apoyadas por Minciencias. Fortalecimiento de la investigación
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 10 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2013, 2014, 2015, 2016, 2019, 2021	Se articularon proyectos de investigación, así como actividades en el aula de clase. Reconoce la trayectoria y compromiso social del programa, a través de su participación y articulación con otras IES. Desarrollo e implementación de actividades de formación continua.

Facultad	Número de eventos y/o actividades	Años de reconociendo	Impacto
			Da vigencia a la imagen de la UAN y su programa de contaduría como referente actual en el mapa de la contaduría pública del país. Desarrollo e implementación de actividades de formación continua
DERECHO	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 2 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2020	Reconocimiento de la institución a nivel nacional frente a las Facultades de Derecho del País.
EDUCACIÓN	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 7 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2016-II, 2018-II, 2019-II, 2020-II	Reconocimiento del Programa LICENCIATURA EN ARTES ESCÉNICAS a nivel Local, Nacional e Internacional, fortalecimiento de la movilidad estudiantil entrante y saliente, incremento en el número de matriculados, participación del programa en eventos académicos (Red de Licenciaturas en Artes Escénicas, Programas afines a la danza, el teatro y las artes escénicas, articulación con instituciones: Idartes - MinCultura para la realización de diplomados. Circulación de la producción artística investigativa, categorizado por MinCiencias como producto Top A1, que a su vez contribuyó al ascenso en la categorización del Grupo de Investigación Didáctica de las Artes Escénicas A1.
INGENIERIA AMBIENTAL Y CIVIL	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 3 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2018-I, 2018-II, 2019-II	No reporta
INGENIERIA DE SISTEMAS	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 9 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2016, 2017, 2018, 2020.	Reconocimientos en trabajos de grado en modalidad investigación, estimula la participación de estudiantes en proyectos de investigación. Además, sirve como medio de divulgación de las actividades de investigación que se realizan en la Facultad. El profesor tuvo acceso a la plataforma para desarrollar actividades de investigación, lo que a su vez tuvo un impacto positivo para los estudiantes que estaban vinculados al proyecto que dirigía el profesor. Establecimiento de redes internacionales, proyección de la facultad a nivel internacional.
INGENIERIA INDUSTRIAL	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 1 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2017-II.	Fortalecimiento de las relaciones del programa con el sector empresarial y gubernamental.
MEDICINA VETERINARIA	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 1 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2017, 2018, 2019.	No reporta
ODONTOLOGIA	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 3 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2019	Representación en el gremio odontológico. Contribución de la Facultad en el programa a nivel nacional a través de las acciones de proyección social.

Facultad	Número de eventos y/o actividades	Años de reconociendo	Impacto
OPTOMETRIA	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 7 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: 2020-II, 2021-1, 2021-II.	Gran impacto en cursos de educación continuada de lentes de contacto Contribución a planes curriculares posgraduales Contribución con redimensión contenidos en lentes de contacto y nuevos cursos y programas en LC. Incorporación de contenidos de producción en las clases
TERAPIAS PSICOSOCIALES	Durante el último quinquenio, la Facultad participó en 10 eventos y/o actividades.	La Facultad obtuvo reconocimiento en los siguientes años por su participación en los distintos eventos y actividades: Desde el 2009 en adelante. 2017, 2018, 2019, 2020, 2021	Este reconocimiento permite una articulación Gremio-Academia, la cual es muy importante para la proyección de diversos ideales en la facultad y la UAN. Posicionamiento de la proyección social de la UAN, articulación de la facultad con las demás facultades, en beneficio de la comunidad, fortalecimiento de la UAN en la comunidad, establecimiento de nuevas alianzas. La vinculación a la Red UREL y el poder mantener la misma, a lo largo de los años, ha permitido potenciar la internacionalización de la facultad en sus diversos procesos, generando nuevas alianzas, proyectos, publicaciones, eventos, entre otros espacios de reconocimiento y cooperación. Establecimiento de nuevas alianzas y difusión de la Facultad y la UAN

Fuente: UAN

No obstante la información anterior, se debe resaltar que, dentro del desarrollo del factor 8 del presente documento, se encuentra la especificación y ampliación de la participación de la UAN y su comunidad educativa en espacios como el Laboratorio de Internacionalización del *American Council on Education*, La Red Interna de Apoyo a la Internacionalización, la participación en diferentes espacios colaborativos de los ámbitos nacional e internacional, la Implementación de proyectos Erasmus+ y otros proyectos de cooperación y, en términos generales, los diferentes ejes que permiten a la Universidad Antonio Nariño tener una visibilidad nacional e internacional.

Participaciones de relevancia e impacto UAN

A continuación, se presentan eventos y actividades de mayor relevancia en los que los profesionales que forman parte de la planta profesoral de la Universidad han liderado o participado representando a la UAN:

Eventos académicos artísticos e investigativos:

En aras del fortalecimiento de las comunidades institucionales, con instituciones homólogas de carácter nacional o internacional se realizaron eventos académicos artísticos e investigativos como los siguientes:

- XII y XIII Festival internacional de teatro de Sonora.
- Socialización de producción académica, resultados de investigación e investigación creación en México, Perú, Francia, Cuba, España, Italia, Argentina y Costa Rica.

- Participación de estudiantes de IES extranjeras en los eventos que realiza la Licenciatura en Artes Escénicas.

Actividades de carácter internacionalización y redes académicas:

En cuanto al campo de cooperación nacional e internacional, se desarrolla de manera muy positiva, destacándose la participación en once actividades de carácter internacionalización y siete redes académicas con seis profesores activos, en donde se han desarrollado pasantías de instancias doctorales, estudios doctorales e invitación a eventos académicos.

El impacto evidenciado en los procesos de participación adelantado por los estudiantes y profesores del programa ha permitido en primer lugar contar con una importante proyección y reconocimiento de los procesos de formación de estudiantes y liderazgo de los profesores que hacen parte del programa.

La gestión realizada por la Universidad, favoreciendo el intercambio de experiencias académicas y culturales, sin duda, contribuye a la calidad que ofrece el programa de la Licenciatura en Ciencias Sociales. El hecho de favorecer intercambios internacionales, participación en eventos nacionales e internacionales, brinda la posibilidad a los estudiantes enriquecer su bagaje académico y cultural, lo que a la postre se refleja en su ejercicio profesional.

Simposio MEM:

Los programas de Doctorado y Maestría en Educación Matemática de la Universidad Antonio Nariño han liderado durante varios años el simposio y seminarios matemáticos; en procura del fortalecimiento y posicionamiento de la institución y sus participantes en esta área del conocimiento. Teniendo en cuenta lo anterior, durante el año académico 2021, los programas de Doctorado y Maestría en Educación Matemática invitaron a participar en el XI Simposio de Matemática y Educación Matemática, X Congreso Internacional de Matemática asistida por Computador y al Simposio de Competiciones Matemáticas. Estos eventos tienen un alto reconocimiento e impacto en la comunidad Latinoamericana.

La información detallada respecto a los simposios y olimpiadas matemáticas lideradas por la Universidad se encuentran descritas en la característica primera del factor 1 del presente documento, en donde se desarrollan los temas vinculados a la Olimpiada Internacional de Matemáticas, la Olimpiada Internacional de Física, la Olimpiada Internacional de Astronomía y Astrofísica, la Olimpiada Internacional de Informática, la Olimpiada Iberoamericana de Matemáticas, la Olimpiada Iberoamericana de Física, la Olimpiada Matemática de Centroamérica y el Caribe, la Olimpiada Matemática Asiático Pacífico, el Torneo de Municipios, American Regions Math League, la Olimpiada Rioplatense y la Olimpiada de Mayo.

Internacionalización:

La Universidad Antonio Nariño es consciente del dinamismo y de los beneficios inherentes al proceso de internacionalización, dentro de los cuales se enfoca en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, el relacionamiento con socios internacionales, la posibilidad de participar en redes internacionales de investigación y conocimiento, una mejor formación de los estudiantes, las oportunidades de mejoramiento para los profesores e investigadores, el acceso a buenas prácticas en el sector educativo; traducido todo esto en talento y prestigio institucional. La internacionalización se ha incorporado como elemento esencial en el quehacer de la UAN. Es así como, desde la misión institucional, se incorporan lineamientos claros en torno a esta función.

Ejemplo de esto han sido las clases espejo desarrolladas desde el periodo 2019-1 con diferentes Universidades hispanohablantes y las redes construidas en torno a la educación artística con "Another Roap Map" (<https://another-roadmap.net/>) y la red de internet avanzada que interconecte y favorezca el desarrollo de nuevos marcos de acción y formatos para la coproducción cultural. Anilla Cultural (<http://anillacultural.net/>).

A continuación, se presentan los miembros de la comunidad con mejor participación y relaciones en el medio nacional e internacional:

Jorge Mauricio Prada Jurado

- II Encuentro Internacional de las Ciencias Humanas y Tecnologías para la Integración en el Cono Sur Universidad Sergio Arboleda, Escuela de Filosofía y Humanidades. Del 2 al 4 de mayo de 2013.
- V Congreso Internacional de Tecnologías Emergentes y Sociedad (CITES) Universidad Internacional de La Rioja, Logroño. 1 y 2 de junio de 2017.
- II Congreso Internacional. Coleccionismo, Mecenazgo y Mercado Artístico. Universidad de Sevilla del 22 al 25 de mayo de 2017.
- VI Seminario Internacional de Vanguardias. En Tiempo Presente. Universidade da Coruña, 2 a 4 de octubre de 2017.
- IV Seminario Internacional Discursos Filosóficos de la Estética en la Modernidad Universidad de Salamanca/ España, marzo 23 de 2018.
- Ponencia de lanzamiento del Libro: Memorias de las Escuelas de Formación Artística de Mosquera. Un Viaje a través de la Cultura. Pasajeros al Tren en el marco de la Feria Internacional del Libro. Bogotá, mayo de 2019.

Norman Esteban Gil Reyes

- Astrofotografía -Universidad del valle de Puebla-México 2018-I.
- Cronoplantes y video experimental -Universidad del valle de Puebla-México 2019-II.
- Norman Esteban Gil Reyes -Estrategias y herramientas visuales para la internacionalización en Casa -ASCUN- Colombia. 2020-I.
- XI Congreso Virtual Latinoamericano de enseñanza del diseño -Universidad de Palermo- Argentina- 2020-I.

Juan Eduardo Páez Cañas

- Ciclo de encuentros académicos-Colombia, 2018-II.
- Encuentro Internacional de Investigación-Creación-Colombia- 2018-II.
- IX Congreso Internacional "El Cuerpo En El Siglo XXI"-Colombia.

Proyecto LA-CoNGA Physics:

El proyecto busca apoyar la modernización, el acceso al conocimiento y la internacionalización de la Educación Superior en los países socios (Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela), y fortalecer las relaciones interinstitucionales entre Europa y América Latina dentro de la comunidad virtual de investigación y aprendizaje. El proyecto también busca promover la convergencia en la oferta curricular en Física Avanzada en las instituciones de Educación Superior; con una estrecha cooperación en las actividades académicas, en un acercamiento al modelo de Bolonia de la Unión Europea, desarrollando planes de estudio para los cursos en línea dentro de la Alianza.

La UAN, realizando un análisis detallado de los elementos propios del factor frente a la interacción académica de los profesores, presenta en la Tabla 217 la valoración general de la característica, resultado del ejercicio de autorreflexión y revisión de paradigmas realizados por las distintas áreas que permean el quehacer institucional dentro del factor 10:

TABLA 211. JUICIO DE VALOR DE LA CARACTERÍSTICA 32. INTERACCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESORES

CARACTERÍSTICA	PARADIGMA DE CALIDAD	PROMEDIO DE CALIFICACIÓN
CARACTERÍSTICA 32. INTERACCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESORES	Los profesores de la UAN mantienen una interacción académica, investigativa, artística y cultural con redes y comunidades académicas nacionales e internacionales, a partir de un plan estratégico institucional, que permite una visibilidad a nivel global.	4.7
Fortalezas	<p>Existe una amplia participación e interacción de los profesores de la UAN con redes y comunidades académicas, investigativas, artísticas y culturales, regionales, nacionales e internacionales, en el marco del plan de desarrollo. Igualmente, existe una amplia participación de los profesores en eventos nacionales e internacionales de alto impacto para socializar los avances investigativos, académicos, artísticos y culturales.</p> <p>La Universidad Antonio Nariño ha suscrito y puesto en marcha un amplio número de convenios con asociaciones e instituciones nacionales e internacionales.</p>	
Oportunidades de mejora	Generar estrategias para la sostenibilidad del impacto alcanzado. Mantener e incrementar las cooperaciones con las instituciones de educación superior y centros de investigación.	

Fuente: UAN

JUICIO DE VALOR DEL FACTOR

Junto a lo anterior, la Tabla 218 presenta el juicio general de valor de las características, así como las fortalezas y oportunidades de mejora que posee la institución en el presente factor.

TABLA 212. JUICIO DE VALOR FACTOR 10. COMUNIDAD DE PROFESORES

FACTOR 10:
PARADIGMA DE CALIDAD
La UAN ha consolidado una planta profesoral de alta calidad, comprometida, diversa, participativa, en permanente actualización, cuyos perfiles son integrales, desde lo académico, investigativo, pedagógico y humano, con capacidad de adaptación a diferentes contextos culturales, que responden a las diferentes demandas de los procesos de aprendizaje, que contribuyen al logro de la misión institucional.
JUICIO DE VALOR
<p>El Estatuto profesoral de la UAN contiene los diferentes tipos de derechos y deberes de los profesores. Se destaca que la institución en aras de fomentar en su comunidad profesoral la apropiación de lo consignado en dicho Estatuto, de manera semestral programa y realiza inducciones a su grupo profesoral, allí se les explica y expone todo lo correspondiente al ejercicio profesoral y la normatividad que regula su quehacer profesional dentro del proceso formativo de los estudiantes de los distintos programas; así como el acompañamiento, medios educativos y demás insumos y elementos que la UAN contempla para el ejercicio y desarrollo profesoral.</p> <p>De igual forma, la Universidad incluye en sus capacitaciones a los profesores los parámetros y orientaciones propias de la Gestión Humana en la UAN, así como la ruta de la acreditación institucional de alta calidad que se ha trabajado de manera constante durante los últimos años. Así mismo, como elemento de vital importancia, se evidencia año a año la materialización del escalafonamiento profesoral y la preocupación de la institución de fomentar la permanencia y reconocimiento a la planta de profesores.</p> <p>El trabajo continuo realizado por toda la institución respecto a los profesores ha permitido, en los procesos de autoevaluación y autorregulación, evidenciar una alta apreciación por parte de la comunidad académica en cuanto a la aplicación del estatuto profesoral; y se evidencia la alta apreciación por parte de la comunidad académica en cuanto a la transparencia y claridad de los mecanismos establecidos para la elección de representantes de profesores y convocatoria y selección de los mismos en los órganos de dirección.</p>

FACTOR 10:

Por otro lado, se destaca que, en los últimos cinco años, se evidencia el impacto del estatuto profesoral sobre el avance en el escalafón profesoral, la permanencia en la institución y el reconocimiento por sus labores. Con base en lo anterior, la Universidad ha establecido un compromiso con la calidad de la formación académica de los educandos, lo cual se encuentra claramente plasmado dentro de la Misión Institucional. Para ello, ha establecido una serie de estrategias entre las cuales se encuentran las siguientes: (i) Mantener una relación estudiante / profesores baja; (ii) Promover la contratación de profesores de altos niveles de formación; y (iii) Dinamizar las funciones sustantivas a través de la contratación de profesores de tiempo completo, sin que lo anterior se encuentre en perjuicio de la contratación de medios tiempos y cátedra, con el fin de mantener el vínculo con el sector productivo.

De igual forma, el trabajo realizado dentro de la gestión profesoral por la Universidad ha permitido que se garantice el logro de los propósitos y objetivos de su misión, que se concretan en el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, entendiendo que se realiza una asignación de horas de trabajo coherente con el tipo de vinculación y contratación, respondiendo a las funciones sustantivas, docentes y administrativas del ejercicio profesoral.

Para que se pueda garantizar que la institución atienda los diferentes elementos del quehacer profesoral, se han elaborado dos documentos institucionales dedicados a la atención y desarrollo del ejercicio profesoral; el primero es el Estatuto Profesoral, mencionado al principio, en conjunto con el Acuerdo n. ° 25, por el cual se reglamenta la promoción en el escalafón profesoral. Los anteriores documentos permiten a la UAN cumplir sus objetivos misionales y fortalecer el vínculo y atención con sus profesores.

Junto a lo anterior, de manera transversal, el Plan de Desarrollo Profesoral de la Universidad Antonio Nariño tiene como principal objetivo consolidar las estrategias y el portafolio de capacitación para la planta profesoral, tendiente a fortalecer y desarrollar las competencias disciplinares, investigativas, pedagógicas, didácticas y de desarrollo humano, con el fin de impactar positivamente en los entornos académicos, específicamente en docencia, investigación, extensión y proyección social.

Por último, se debe resaltar que los profesores de la institución participan en el programa de capacitación profesoral, cuya finalidad es brindarles herramientas prácticas para el desarrollo del ejercicio profesoral e investigativo. PFAN, capacitaciones dadas por la VCTI, y asistencia y participación en congresos.

Fortalezas	<p>Se evidencia un alto nivel de formación del cuerpo profesoral, altos porcentajes de dedicación de planta, excelente razón en el índice de estudiantes por profesor, así como la existencia y aplicación del estatuto profesoral.</p> <p>De los ejercicios de autoevaluación, evaluación profesoral e institucional, se evidencia el compromiso y sentido de pertenencia por parte de la planta profesoral.</p> <p>La UAN cuenta con un proceso de evaluación equitativo y transparente, y realiza una permanente actualización del cuerpo profesoral.</p> <p>Realiza una adecuada asignación de tiempo para las diferentes funciones sustantivas y se evidencia un cuerpo profesoral diverso.</p> <p>Así como el fomento de la interacción permanente de los profesores con redes y comunidades nacionales e internacionales.</p>
Oportunidades de mejora	<p>Establecer estrategias para el sostenimiento de los procesos adelantados por la Universidad, incorporando los análisis de apreciaciones sistematizadas y periódicas en planes de mejoramiento institucional.</p>
Calificación ponderada	4.7
Gradación de calidad	Cumple Plenamente
Estado del proceso	Fortaleza

Fuente: UAN