

## 6. FACTOR NO. 6. AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

Promover la autoevaluación y la autorregulación en la comunidad universitaria de la Universidad Antonio Nariño involucra un ejercicio transversal en el cual las diferentes dependencias y estamentos que conforman la Universidad trabajan articuladamente a fin de orientar el mejoramiento continuo de los programas curriculares y de la Institución. La Universidad ha definido dentro de su PEI, trabajar en el fortalecimiento de la cultura de evaluación y seguir desarrollando los procesos de autoevaluación que conduzcan a consolidarse como una institución educativa autorregulada y en permanente crecimiento y consolidación, aunado a una importante apuesta que se ve en los procesos de acreditación de programas curriculares, procesos y procedimientos e institucional<sup>1</sup>.

Es así como se ha avanzado con éxito en los procesos de autoevaluación y los conducentes a la acreditación de alta calidad de los programas, concibiendo paulatinamente una cultura de evaluación y mejora que las comunidades reclaman como evidencia en la toma de decisiones. Lo importante de estos procesos no se concentra en la emisión de una resolución, sino en la mirada externa objetiva que emite recomendaciones tendientes a fortalecer a las instituciones y la educación superior en el país.

Aunque los procesos de acreditación son ejercicios voluntarios, la Universidad considera que este proceso evaluativo aporta indiscutiblemente a un análisis retrospectivo desde la concepción de los fines y naturaleza, es canalizador de cómo la institución acoge las necesidades de la comunidad en diferentes zonas de la ciudad, es veedor del cumplimiento de sus políticas y compromisos académico-administrativos, y es verificador de la ejecución y seguimiento de los planes y acciones tendientes en sus diferentes campos académicos, de investigación y extensión.

Como parte del compromiso en estos procesos durante 2014 - 2016, se dieron resultados de autoevaluación que han permeado el desarrollo y actualización del PID, llevando a focalizar esfuerzos en el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad, y generando y desplegando estrategias de autorregulación interna que llevaron a cabo el desarrollo de procesos de autoevaluación permanente de los programas, las renovaciones de registro calificado, el reconocimiento de alta calidad de cuatro programas de pregrado<sup>2</sup>, y el inicio en la participación de procesos de orden internacional como el proyecto de evaluación “piloto” con la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe – UDUAL<sup>3</sup>. Todo lo anterior se ha dado en el marco de un “Modelo integrado de Autoevaluación” que contiene sistemas de información adecuados y una evaluación de los diferentes estamentos

---

<sup>1</sup> Proyecto Educativo Institucional PEI UAN 2005.

<sup>2</sup> Ingeniería Ambiental, Ingeniería Electrónica, Licenciatura en Educación artística con énfasis en danzas y teatro, y Licenciatura en ciencias sociales de la sede Bogotá.

<sup>3</sup> <http://www.udual.org/>

que permiten realizar seguimiento al comportamiento académico y de gestión administrativa de docentes, directivos y personal administrativo. La percepción que tiene la comunidad universitaria frente al modelo es que más del 80% consideran tener un amplio conocimiento de éste en la Universidad.

La Universidad cuenta con la Oficina de Autoevaluación y Acreditación<sup>4</sup>, la cual coordina los numerosos aspectos evaluativos en el marco del seguimiento de la calidad de los programas curriculares y la institución, sirviendo como articulador de información, integrador de evidencias, socializador de fortalezas y oportunidades de mejora, y con todo lo anterior se toman las decisiones para el mejoramiento continuo.

## 6.1. CARACTERÍSTICA 19. SISTEMAS DE AUTOEVALUACIÓN

### 6.1.1. POLÍTICAS DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

En consonancia con el PEI<sup>5</sup> la Universidad Antonio Nariño ha establecido políticas y procesos de autoevaluación que garantizan la reflexión permanente, el mejoramiento continuo y la consolidación de los procesos académicos y administrativos<sup>6</sup>. El desarrollo de dichas políticas y procesos se sustenta en dos consideraciones importantes: (i) la excelencia académica en la Universidad como un imperativo institucional y social, y (ii) las tendencias y transformaciones globales que se experimentan en el contexto nacional e internacional.

Bajo esta perspectiva, la Universidad despliega procesos periódicos de evaluación integral, los cuales involucran a diferentes actores de la vida universitaria y a las unidades académicas y administrativas. Durante los últimos años estos procesos soportan los ejercicios de planeación y autorregulación que orientan las decisiones institucionales, y guían el desarrollo del PEI y el direccionamiento de los proyectos y las actividades conducentes al logro de las metas propuestas. Prueba de ello son las grandes transformaciones de la institución soportadas en el reconocimiento social, en diferentes métricas que guían las mediciones en educación superior, las cuales muestran la evolución institucional y las evidencias presentadas en este documento, siendo una Universidad joven en el concierto nacional. Este círculo virtuoso ha generado en la comunidad una mayor apropiación e identificación con la Institución acrecentando el sentido de pertenencia y la consolidación de una cultura en torno de la calidad.

Por otra parte, el fortalecimiento sistemático de este conjunto de procesos ha asegurado la coherencia entre evaluación y planeación, al integrar en el PID los planes de mejoramiento y los proyectos de innovación que surgen de los diversos esfuerzos de autoevaluación.

---

<sup>4</sup> <http://acreditacion.uan.edu.co/>

<sup>5</sup> Proyecto Educativo Institucional PEI UAN 2005 Pág. 27.

<sup>6</sup> Ver el Modelo de Autoevaluación y Acreditación en la UAN, documento anexo del capítulo de Metodología.

Durante los años 2014 a 2016 los ejercicios de seguimiento y actualización del PID se soportaron bajo la medición y el análisis de los resultados de evaluación y de los factores claves de éxito en torno a las metas definidas, y de las acciones que se desarrollaron en unidades académicas y administrativas; asimismo, a nivel central con la participación de los distintos grupos de dirección en los espacios que la Universidad tiene definidos para la rendición de cuentas.

Desde una mirada integral, durante el 2016 se proyectó el PID 2017 - 2021, con el propósito de reflexionar de forma crítica sobre algunos temas centrales para la actualización del plan estratégico. Así la Universidad diseñó un conjunto de escenarios realizables para su futuro próximo, lo cual condujo a desarrollar una mirada prospectiva del mundo y las tendencias que influyen en su transformación y que se destacan a continuación: (i) la revolución digital; (ii) la revolución industrial (industria 4.0): con sus grandes cambios en el modelo productivo y laboral que modificará drásticamente el panorama de todos los sectores y generará nuevos perfiles laborales; (iii) los “nuevos poderes del cambio” que vienen con la ingeniería genética y las neuro tecnologías; (iv) nuevas formas de relación en el mundo y sus implicaciones (seguridad geopolítica y marcos éticos); (v) reducción de puestos de trabajo (cinco millones de puestos de trabajo según el Foro Económico Mundial); (vi) transformaciones demográficas globales, cambio climático y preservación del planeta; (vii) superpoblación de 7.4 mil millones de habitantes actuales a 9.5 mil millones en el 2050 (mayor demanda de agua potable, alimentos y energía); (viii) la industria química como protagonista para generar soluciones y garantizar la calidad de vida de las personas; (ix) adaptación al cambio y compromiso con la innovación; (x) programas académicos renovados enfocados a la ciudadanía mundial, con fuertes componentes interdisciplinarios y profundización en líneas de conocimiento, con alto contenido informático y tecnológico como herramienta fundamental para facilitar la inserción en el mundo laboral global de sus egresados.

En consecuencia, los resultados de evaluación institucional y estos ejercicios prospectivos direccionaron la actualización del PID con un horizonte a 2021 como primera etapa y una visión a 2026 que define grandes hitos a alcanzar congruentes con la Misión Institucional. El PID 2017-2021 como guía que direcciona la gestión para el desarrollo de los factores críticos de éxito, busca posicionar la investigación a través de la generación de nuevo conocimiento, y en el reconocimiento permanente por servicios y proyecciones a la comunidad, lo cual demanda una continua búsqueda de la excelencia en el desarrollo de sus funciones sustantivas para posicionarse como una de las mejores y más importantes instituciones del ámbito universitario nacional e internacional.

Las acciones de monitoreo y evaluación de los planes anuales operativos, estratégicos y de mejoramiento son rigurosas y demuestran periodicidad. Este seguimiento está en cabeza de la Rectoría y su staff con el apoyo técnico de la Oficina de Planeación en coordinación con la Oficina de Autoevaluación y Acreditación.

Otros mecanismos de autoevaluación y autorregulación institucional son los informes de gestión anual que presentan las dependencias académicas y administrativas en los que se rinde cuenta de sus logros vinculados con el PID; éstos son insumos para la consolidación del informe de gestión y el boletín estadístico institucional. Bajo esta mirada, en los últimos años la Universidad definió un conjunto de indicadores de desempeño institucional que facilitan el monitoreo y control de sus signos vitales y de sus principales avances, a través de un tablero de mando integral, que está soportado por sistemas de información (descritos en la siguiente característica) que facilitan la gestión estratégica y promueven una cultura de autorregulación y autoevaluación.

Otra estrategia utilizada y que se ha consolidado en la Universidad la constituyen los estudios comparados o de referenciación (benchmarking) que se realizan de forma permanente y que son parte de los procesos de autoevaluación; ellos son un referente que amplía el espectro de análisis y enriquecen el proceso de planeación institucional aportando información relevante para el proceso de planeación para identificar indicadores claves. Entre los estudios que se realizan se cuentan el comparativo de la información de docentes y estudiantes para determinar la relación estudiante/docente, niveles de deserción, tasas de cotización de egresados y salario de enganche. Para el Plan de Desarrollo actual se hizo un análisis comparativo del ranking “The 150 under 50” del Times Higher Education, el cual evalúa a las IES menores de 50 años y su impacto en el medio, teniendo en cuenta 13 indicadores entre los que se destacan enseñanza, investigación, citas, transferencia del conocimiento, entre otras, que sirven como punto de mira para trazar los planes futuros de la Institución.

Los dos últimos ejercicios de actualización del PID han focalizado el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad, generando y desarrollando estrategias de autorregulación interna que han permitido avanzar en numerosos procesos de autoevaluación con fines de creación de nuevos programas en diferentes niveles de formación, renovación de registros calificados de los programas vigentes, acreditación de 4 programas, preparación de la evaluación externa de otros programas académicos y de la institucional; asimismo, programar una evaluación externa piloto para el año 2017 con la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe – UDUAL.

Es así como el proceso de la autoevaluación con miras a la acreditación institucional en Bogotá ha desplegado numerosos planes de mejoramiento y espacios de discusión para establecer prioridades a la luz de los objetivos institucionales, orientados especialmente en el profesor y el estudiante como centro de todos los esfuerzos. En este sentido, la acreditación no se asume como un fin en sí misma, sino como una oportunidad para continuar consolidando las capacidades institucionales y demostrando a la sociedad en general la alta calidad en las funciones sustantivas, gracias al trabajo planificado, integrado y articulado del talento humano que labora en la Universidad. Asimismo, demuestra que se continúa respondiendo a los nuevos retos de la Educación Superior y a innovadoras

oportunidades de desarrollo, resultados que se han reportado en los diferentes factores en el presente documento.

En razón a lo anterior, la Universidad avanza en la ruta de la autorregulación participativa que se soporta en su arquitectura organizacional, el Consejo Directivo, el Comité Académico, el Comité Institucional de Autoevaluación y Acreditación – CIAA-, los Consejos de Programa, los Comités de Autoevaluación y Acreditación de Programa – CAAP-, los equipos institucionales y de programa o facultad a cargo de estos procesos, los profesores Coordinadores de Autoevaluación y Acreditación de los programas, que cuentan con destinación de tiempo en sus planes de trabajo para llevar a cabo las funciones propias de su rol; todo ello ha permitido afianzar la coherencia entre la planeación y la evaluación.

Estos hechos han determinado que todo proceso orientado a reconocer o certificar la calidad institucional debe estar soportado en diferentes procesos de evaluación en los que constantemente se autoevalúen las funciones sustantivas y la gestión administrativa. Esta dinámica ha llevado al fortalecimiento de las Oficinas de Planeación y de Autoevaluación y Acreditación, dependencias adscritas a la Rectoría, quienes en sinergia apuntan a una cultura de la calidad en la comunidad universitaria.

En consonancia con la estructura descrita, en la Universidad los procesos de autoevaluación y los resultados que generan hacen parte de los elementos de Gestión de la Calidad y constituyen un segmento inherente a la planeación del desarrollo institucional. En este sentido, la Universidad viene desarrollando un sistema de gestión de la calidad que, desde una perspectiva integral, compromete dos frentes principales: el primero tiene que ver con las actividades de autoevaluación de los aspectos académicos con el propósito de asegurar la calidad de los programas académicos desde su creación (condiciones básicas), hasta alcanzar el reconocimiento de acreditación en el marco de las exigencias institucionales y la normativa vigente a nivel nacional e internacional. El segundo, está orientado a la gestión de calidad en el ámbito administrativo, el cual fortalece procesos a la luz de un modelo de gestión propio, para obtener la certificación de calidad de sus procesos administrativos (ISO) y la certificación de calidad en la gestión ambiental.

En consecuencia, el Sistema de Gestión de la Calidad de la Universidad busca articular, coordinar e integrar los componentes y esfuerzos institucionales en torno al aseguramiento de la calidad, de modo que promueva un proceso continuo de aprendizaje institucional y una toma de decisiones en coherencia con los resultados que arroje. Es así como el sistema de calidad de las áreas administrativas ha fijado para el año próximo un plan de certificación ISO de procedimientos enfocados a la prestación de servicios al estudiante, en áreas académicas y administrativas. Esto se amplía en el Factor 8.

Así se asume la autoevaluación como un proceso permanente, participativo, articulado y sistemático, que permite identificar aspectos por mejorar, retos, capacidades y fortalezas,

en aras de obtener información relevante que soporte coherentemente la toma de decisiones y oriente a su vez, un trabajo integral y armonizado, asumiendo la Universidad como un "todo". En este sentido, la cadena generada entre los procesos de autoevaluación, autorregulación y planeación, soportada en el SIGUAN (Sistema Integrado de Gestión de la Universidad Antonio Nariño) conforma el Sistema de Gestión de la Calidad.

La percepción que tienen los docentes de planta es que se cumple en alto grado de satisfacción que la institución haya implementado acciones de mejoramiento que se evidencian el desarrollo de sus procesos académicos y administrativos, así como en sus diversos ambientes de formación; los estudiantes posgrado y estudiantes pregrado consideran que cumple satisfactoriamente<sup>7</sup>.

### 6.1.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

El Sistema de Gestión de la Calidad está soportado desde su generación en referentes externos nacionales e internacionales, que en sinergia con los lineamientos institucionales han permitido fortalecer y retroalimentar los procesos que se articulan para dar cumplimiento a la Misión y la Visión. Este se ha convertido en la principal herramienta para la gestión y el mejoramiento en la Institución.

En la ruta de consolidar la cultura de la autoevaluación y autorregulación, la Universidad ha generado tanto procesos permanentes, como momentos claves de consolidación de información y análisis en una autoevaluación integral. De allí que la autoevaluación de la institución y de los programas se realice a través de un modelo que contempla la utilización de instrumentos claves que tienen definida su periodicidad, los cuales requieren de la participación y el acompañamiento de los miembros de la comunidad universitaria para que se lleve una constante valoración de las prácticas, con el propósito de funcionar como entes autorregulados en busca del mejoramiento continuo. Los momentos se relacionan en la

Tabla 1. Evaluación permanente de aspectos institucionales y de programa en la UAN.

**Tabla 1. Evaluación permanente de aspectos institucionales y de programa en la UAN**

ASPECTO EVALUADO	INSTITUCIONAL	PROGRAMA	PERIODICIDAD
Evaluación de profesores			Semestral
Autoevaluación de profesores			
Evaluación de funcionarios administrativos y directivos			
Autoevaluación de funcionarios administrativos y directivos			
Evaluación de las prácticas.			Anual
Evaluación Plan Institucional de Desarrollo y Plan Operativo			

<sup>7</sup> Informe de Percepción de la comunidad académico – administrativa. Anexo del capítulo de Metodología.

ASPECTO EVALUADO	INSTITUCIONAL	PROGRAMA	PERIODICIDAD
Evaluación de la investigación a través de la VCTI			
Evaluación de las actividades de extensión y educación continuada			
Evaluación de los recursos físicos y medios educativos			
Evaluación de servicios TIC			
Evaluación de Unidades Administrativas			
Evaluación de Bienestar Institucional			
Auditorías Internas de Gestión de Procesos			
Evaluación de egresados.			
Evaluación de empleadores.			
Evaluación de la investigación – UDCl.			
Evaluación de las actividades de extensión y educación continuada del programa.			
Apreciación de estudiantes sobre la calidad del programa.			

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

En cada unidad académica o administrativa se aplican los instrumentos que contienen las condiciones y que han sido diseñados dentro del modelo<sup>8</sup>, se sistematiza la información y se construye un documento final consolidado que se constituye en un insumo para el planteamiento de las estrategias de mejoramiento para toda la Universidad.

Los planes de mejoramiento para la Universidad se constituyen en las herramientas de cualificación y crecimiento institucional, y tienen como principal objetivo promover que los procesos correctivos de la institución se desarrollen de manera eficiente y transparente como garantía de una gestión integral de excelencia, además de potenciar las fortalezas identificadas en los ejercicios de autoevaluación. Se resalta, a manera de ejemplo, la articulación de los resultados de autoevaluación a planes de mejoramiento lo cual produjo el fortalecimiento de la calidad en la institución, como el caso del incremento del 85% en las bases bibliográficas, fortalecimiento portafolio de bienestar, aumento de número de auxilios y becas y, a su vez, la ampliación de un portafolio de fuentes de financiación en el período evaluado<sup>9</sup>.

En este sentido los planes de mejoramiento son los instrumentos que recogen y articulan los proyectos o acciones prioritarias que la institución emprende para mejorar aquellas características que tienen mayor impacto en el logro de los objetivos del PEI y del PID, y son los llamados a incorporar aquellos programas, proyectos y actividades que la institución y los programas académicos ejecutan durante el período respectivo de su formulación.

<sup>8</sup> Ver el Modelo de Autoevaluación y Acreditación en la UAN en el capítulo de Metodología.

<sup>9</sup> En el capítulo sinopsis del informe de autoevaluación se hace un detallado recorrido de los logros obtenidos por la comunidad UAN.

La encuesta de percepción aplicada a los administrativos y decanos concluyó que se cumple en alto grado de satisfacción el seguimiento y la evaluación al desempeño que realiza la Universidad y la cual aporta al proceso de alcanzar las metas fijadas en las unidades, áreas o dependencias; al respecto los coordinadores consideran que cumple a satisfacción. Por otro lado, los docentes de planta consideran que se cumple en alto grado de satisfacción el desarrollo de una cultura de autoevaluación y autorregulación en la Institución, la cual ha contribuido a mejorar aspectos que dan cuenta de la calidad de la Universidad y de sus programas académicos<sup>10</sup>.

Así mismo, los docentes de planta y estudiantes de pregrado consideraron que se cumple en alto grado de satisfacción la promoción que hace la Universidad para que la comunidad universitaria participe activamente en la evaluación permanente de sus procesos académicos y administrativos, al respecto los estudiantes de posgrado consideran que cumple satisfactoriamente<sup>11</sup>.

La percepción obtenida en el grupo focal de los administrativos señala que se reconoce un buen sistema de autoevaluación y evaluación de la comunidad académica, lo cual garantiza la calidad y toma decisiones frente a los procesos. Así mismo, el grupo considera que se ha mejorado la participación de los estudiantes en estos ejercicios, y que se ha evolucionado en la autoevaluación en la institución lo cual aumenta la confianza y transparencia de todo su quehacer<sup>12</sup>.

## 6.2. CARACTERÍSTICA 20. SISTEMA DE INFORMACIÓN

La información en la Universidad es un activo vital, ella soporta los procesos organizacionales y en buena medida asegura el buen funcionamiento de los mismos. En la Universidad Antonio Nariño, los sistemas de información son apropiados, eficientes, oportunos y favorecen el logro de las acciones institucionales.

El gobierno de las tecnologías de información en la Universidad está en cabeza de la Vicerrectoría Administrativa y de manera específica en la Dirección de Tecnologías de Información y de las Comunicaciones (DTIC).

Los fundamentos que orientan los servicios de tecnología en la Universidad son:

- La Universidad sigue un proceso definido en la implementación de servicios de tecnologías de la información.

---

<sup>10</sup> Informe de Percepción de la comunidad académico – administrativa. Anexo del capítulo de Metodología.

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.



- Cada solución provista por la DTIC apoya un proceso formalmente definido en la Universidad.
- Las dependencias responsables de los procesos lideran y apoyan la generación de nuevos productos de tecnología informática y son responsables de la información que éstos proveen.
- Existe un ciclo de gestión de proyectos que apoya la finalización exitosa de todas las iniciativas de TIC, circunscrito en los procesos de: Iniciación, planeación, ejecución, monitoreo, control y cierre.
- Los requerimientos se atienden formalmente por una sola vía denominada mesa de servicio cuya labor está regida por un proceso definido.

La Universidad cuenta con sistemas de información robustos e integrados que facilitan la comunicación y la gestión interna, son desarrollos propios bajo la responsabilidad de recurso humano calificado que soporta el monitoreo y la evaluación, así como el proceso de planeación, lo que sin duda facilita la toma de decisiones efectivas. En virtud de lo anterior y producto del fortalecimiento y maduración que ha desarrollado la institución en estos procesos, se han definido capas de indicadores de gestión que sirven como base de autorregulación y mejoramiento continuo de sus funciones misionales.

En numerosos resultados de evaluación externa se han identificado como fortalezas la proyección y los desarrollos de los sistemas de información que soportan a la Universidad en su quehacer docente, investigativo y administrativo, lo que promueve respuestas eficientes y efectivas a las demandas complejas y cotidianas de la institución. Los requerimientos de disponibilidad, confiabilidad y pertinencia de la información que demanda la gestión institucional, a la luz de su naturaleza, tradición y complejidad, han derivado esfuerzos institucionales focalizados para generar desarrollos "in house" muy sólidos que se ajusten a las características de la Universidad Antonio Nariño.

Estos esfuerzos se han dirigido a buscar la consolidación de estándares tecnológicos y a fortalecer una infraestructura idónea que promueva la homogenización de la información disponible para que sea utilizada por toda la comunidad. Asimismo, son orientados hacia la innovación en tecnología educativa y a la formación de una cultura informática que involucre a toda la comunidad y que afiance las relaciones con el ámbito local, regional y global.

Los sistemas de información referidos son: el Sistema de Información Financiero y Administrativo -SIFA-, el Sistema de Información Académica -SIA-, el Sistema de Reportes y el Sistema de Encuestas. Estos sistemas de información permiten interrelacionar las funciones académicas, administrativas y financieras de la Universidad, articulando la información que los diferentes estamentos emplean. A continuación, se hace una breve síntesis de cada uno de ellos, destacando el por qué son útiles en los procesos de autoevaluación.

### **Sistema de Información Académica -SIA-**

En este sistema se maneja el ciclo de vida de los estudiantes desde que aspiran a ingresar hasta que se constituyen en egresados. En cada etapa de este ciclo, es posible acceder a información sobre sus características<sup>13</sup>, estado, desempeño académico, y situación. Como es un sistema accesible, las distintas áreas de gestión pueden acceder a la información y elaborar análisis y estudios de acuerdo con sus intereses y necesidades.

A su vez, este sistema permite obtener información acerca de los profesores. Por ejemplo, la carga docente, la distribución de horas asignadas a las diferentes actividades, y especialmente, a través de módulo CVUAN la hoja de vida de los profesores que permite conocer la cantidad y preparación de los mismos. Otro módulo relevante es EVALUAN, que consigna los resultados de la evaluación integral de los profesores, como se muestra en la característica 21 en el numeral 6.3.1.

Adicionalmente, el SIA cuenta con tres módulos más que permiten visualizar la información de programas académicos, las mallas, las asignaturas ofertadas, la matrícula efectiva y los indicadores asociados a estos procesos. Estos módulos de denominación singular MANGO (Módulo Académico Nacional de Gestión estudiantil Online), PERA (Plataforma Educativa de Registro Académico docente) y UVA (Unidad de Verificación y Gestión Académico-administrativa), están orientados a cubrir necesidades específicas de cada grupo de interés, estudiantes, profesores y administrativos respectivamente, y arrojan información pertinente que sirve de insumo para los procesos de autoevaluación y autorregulación de programas e institucional.

### **Sistema de Información Financiero y Administrativo (SIFA)**

A través de este sistema se gestionan los procesos que soportan la operación administrativa y financiera de la Universidad, entre los cuales se tienen: Contabilidad, compras, recursos humanos y nómina, cartera, tesorería, control de asistencia biométrico, presupuesto, sistema integrado de gestión, PQR tickets, proveedores, inventarios y activos fijos. En este sistema también se accede a información relativa a los documentos institucionales, políticas y procedimientos.

### **Sistema de Reportes**

Del mismo modo el sistema de información académico pone al servicio de la comunidad el sistema de reportes, el cual centraliza toda la información para el análisis de los diferentes procesos académico-administrativos, y a su vez soporta la toma de decisiones por parte de las directivas de la institución.

---

<sup>13</sup> Se refiere a las variables socio demográficas (edad, estrato, sexo, situación de empleo, ciudad de origen entre otras).

### **Sistema de Encuestas**

Como parte del ejercicio continuo de seguimiento a los programas curriculares y la institución, la Universidad cuenta con instrumentos evaluativos que le permiten recoger la percepción de la comunidad académico-administrativa con periodicidad. Este ejercicio hace parte de un sistema denominado encuestas, que retroalimenta a los programas curriculares en sus ejercicios de autoevaluación y a la institución como parte de su autorregulación.

### **Sistemas de información para el proceso de planeación**

El Plan Institucional de Desarrollo tiene un alcance amplio e incluye una gama variada de actividades y proyectos en todas las unidades académicas y administrativas de la universidad.

Metodológicamente, la planeación en la Universidad está organizada de manera jerárquica así:

- Planes estratégicos quinquenales por facultades, sedes y unidades.
- Planes anuales operativos.
- Planes de mejoramiento.
- Proyectos unitarios.

La batería de indicadores está diseñada de acuerdo con los niveles de planificación en consonancia con lo que se debe evaluar y el para qué se evalúa. Una vez identificadas las variables se establece para cada una de ellas el correspondiente indicador y la suma de ellos permite establecer un cuadro de mando integral que permite realizar el seguimiento y analizar los resultados de manera ágil y en breve tiempo para la toma de decisiones. Este proceso está estandarizado de tal forma que permite la agrupación de los resultados hasta lograr el indicador consolidado de la institución.

El contar con un sistema de indicadores garantiza a los responsables de las áreas o unidades administrativas y académicas contar con la información que les permite conocer su nivel de desempeño para la toma de decisiones correctivas o de reafirmación de su gestión.

En el Anexo 1. Sistemas de información en la Universidad Antonio Nariño, se presenta el detalle de los Sistemas de Información relacionados en los párrafos anteriores.

### **Anexo 1. Sistemas de información en la Universidad Antonio Nariño**

Al indagar la percepción de los docentes de planta sobre los sistemas de evaluación y seguimiento, consideraron que cumple en alto grado de satisfacción por cuanto consideran que son de fácil acceso, disponibles, eficientes, confiables y pertinentes para avanzar en los

logros asociados al PEI. Finalmente, reconocen que la Universidad tiene sistemas de información institucionales ágiles como UVA, PERA y MANGO<sup>14</sup>.

### 6.3. CARACTERÍSTICA 21. EVALUACIÓN DE DIRECTIVAS, PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO.

La Universidad Antonio Nariño, consciente que el mejoramiento es un proceso inherente a la evaluación, trabaja de cerca con la comunidad universitaria con el propósito de hacer de estos ejercicios una constante que sea apropiada mediante la implementación de criterios claros en la evaluación docente, administrativa y directiva.

La contribución de estos procesos al cumplimiento de la Misión es fundamental ya que permite el desarrollo armónico de las metas definidas en el plan estratégico de desarrollo.

La evaluación de los directivos, profesores y personal administrativo en la institución se realiza en diferentes niveles los cuales son regulados en los Estatutos y lineamientos inscritos en la Universidad. A continuación, se relacionan los ejercicios realizados.

#### 6.3.1. EVALUACIÓN DE PROFESORES

Como se mencionó en el Factor 2, - acápite profesores - este proceso cuenta con diferentes mecanismos e involucra a diferentes actores (estudiantes, directivos, profesores) y se lleva a cabo mediante varias instancias e instrumentos: la encuesta a estudiantes, la evaluación en los Consejos de Programa, la autoevaluación del profesor y la evaluación final realizada por el Comité de Personal Docente.

Los resultados de la evaluación permiten a la Universidad, en primera instancia, conocer las dinámicas del desarrollo profesoral desde diferentes perspectivas: el ejercicio formal de la docencia, capacidades en investigación y proyección a la comunidad, transferencia de conocimiento, cualificación docente, liderazgo y desarrollo profesoral, y cumplimiento de sus funciones, deberes y compromisos contractuales con la Institución.

Con los resultados analizados y verificados se obtienen los insumos para entrar en una fase posterior de planeación, alimentando los planes operativos anuales y los planes de mejoramiento que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados en el Plan Institucional de Desarrollo, como son:

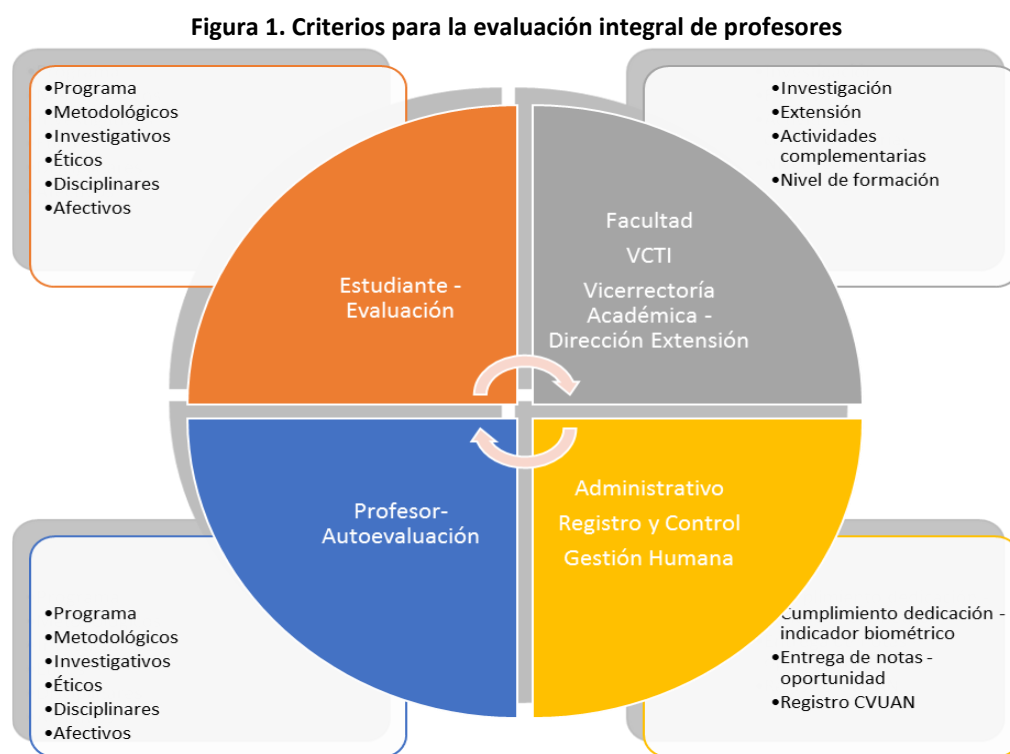
- Contribuir a la formulación del Plan de Desarrollo Integral Docente.
- Fortalecer al cuerpo docente como soporte a la excelencia académica.

---

<sup>14</sup> Informe de Percepción de la comunidad académico – administrativa. Anexo del capítulo de Metodología.

- Optimizar los resultados del desempeño y las competencias docentes.
- Aumentar la contratación directa de profesores con nivel de formación de maestría y doctorado.
- Promover la formación del cuerpo docente a nivel de maestría o doctorado por medio de planes como el PFAN, como ya se había informado en numeral anterior.

Tal como se desarrolló en la característica del Factor 2 con mayor detalle, a continuación, se presentan los criterios del modelo de evaluación integral, en el cual se evidencian los diferentes actores y su rol en el proceso y se resaltan las herramientas informáticas propias de la Universidad que contribuyen a garantizar con eficiencia, eficacia y transparencia dicho proceso (ver Figura 1. Criterios para la evaluación integral de profesores).



Fuente: Dirección de Gestión Humana

a) Los actores e instancias que participan son:

- **Estudiantes:** Acceden al sistema de encuestas a través del Sistema Universidad Virtual donde pueden evaluar a cada uno de los profesores de las asignaturas que se encuentran cursando.

La evaluación que realizan los estudiantes se lleva a cabo a través de una encuesta estructurada para la cual se promueve una amplia participación en cada asignatura. 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.

- **Profesores:** Cada profesor evalúa su desempeño teniendo en cuenta el desarrollo de sus actividades y estrategias metodológicas, las cuales deben estar alineadas con las orientaciones pedagógicas de la UAN y deben aportar al logro de los objetivos de cada uno de los programas. El objetivo de esta autoevaluación es que el profesor haga una introspección de sus aciertos y oportunidades de mejora, con lo cual pueda contribuir a su propio desarrollo profesional.
- **Decanos:** Se encargan de hacer seguimiento a cada una de las funciones definidas en el plan de trabajo a los profesores, y evaluar su desempeño de acuerdo con los resultados obtenidos en las tareas y compromisos contraídos. Contempla principalmente las actividades investigativas y académico-administrativas del profesor.
- **Vicerrectoría de Ciencia, Tecnología e Investigación:** Provee la información relacionada con el desempeño en las actividades relacionadas con la investigación.
- **Dirección de Gestión Humana:** Considera la responsabilidad que el profesor demuestra en el cumplimiento de las obligaciones contractuales con la Institución.
- **Dirección de Extensión y Educación Continua:** Informa sobre el desempeño de las actividades relacionadas con esta actividad.
- **Consejo de Programa:** Es el responsable de analizar la información que resulta de la evaluación del Decano, la evaluación de los estudiantes y la autoevaluación del profesor, realizar una verificación y un análisis de los resultados encontrados, y formular los planes de mejora que consideren pertinentes para el cumplimiento de las funciones sustantivas del programa.
- **Comité de Personal Docente:** Hace un análisis de la información recibida de los Consejos de Programa y otras instancias, analiza y recomienda el camino a seguir con el profesor, dados los criterios señalados para tal fin. En el caso de que los profesores continúen con alguna observación de mejoramiento, este Comité establece las recomendaciones para que en conjunto con la Facultad se desarrollen las acciones de mejora u otras estrategias a seguir.

La evaluación docente forma parte integral de los procesos periódicos de evaluación de cada programa, con ella se busca identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de la labor de los profesores que juegan un papel fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje y en general en el desarrollo de la actividad universitaria desde los aspectos afectivos, disciplinares, investigativos, metodológicos y de programa.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ver anexo incluido en el documento descriptivo del Factor 2 sobre Resultados de Evaluación Integral de Profesores.

Al igual que los estudiantes, los profesores se han venido involucrando en mayor medida con los procesos evaluativos como consecuencia de una cultura de autoevaluación que se ha fortalecido en general en la Universidad. Esto se evidencia en los informes de resultados de evaluación docente que muestran que la gran mayoría de docentes y estudiantes participan en los procesos de evaluación y autoevaluación docente.

### 6.3.2. LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

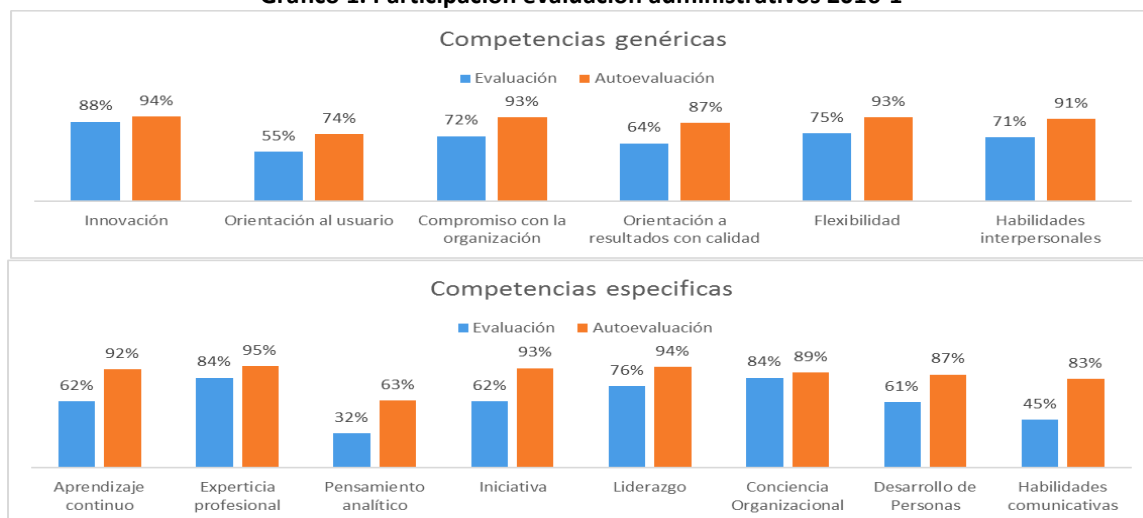
A través del establecimiento de los perfiles de cargo por competencias se establece un modelo de evaluación que procura:

- Evaluación del alcance de las competencias;
- Retroalimentación a las unidades de los resultados;
- Generación de acuerdos de mejora en competencias.

Así se establece una evaluación que busca favorecer el desarrollo del personal administrativo a través de acciones que lleven al mejoramiento continuo.

La Universidad ha realizado periódicamente evaluaciones al personal administrativo, Para el primer semestre del año 2016, se convocaron a 671 colaboradores al proceso de evaluación por competencias (no se incluyeron aprendices y empleados vinculados en el último mes). El 94% de las personas fueron evaluadas por parte del jefe y el 75% de las personas realizaron la autoevaluación, lo cual denota una mejora en la participación de los empleados en el proceso, respecto al 2015-2.

**Gráfico 1. Participación evaluación administrativos 2016-1**



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Por otra parte, en relación con el personal administrativo, se tiene el sistema de consultas periódicas de satisfacción de la comunidad institucional, lo que se constituye en otro insumo utilizado con el propósito de mejoramiento. Las consultas periódicas para evaluar el nivel de satisfacción de la comunidad inician con la aplicación de instrumentos para el análisis y evaluación fortalezas y debilidades de la cultura y clima organizacional. A continuación, la Tabla 2. Variables y factores del instrumento de medición muestra las variables que están involucradas en la evaluación del clima organizacional.

**Tabla 2. Variables y factores del instrumento de medición**

VARIABLE	FACTOR	DESCRIPCIÓN
Valores/ Creencias.	Valores compartidos.	Son los valores, creencias, y manifestaciones conceptuales relacionadas con el sentido de pertenencia, conocimiento e identificación con la organización y sus objetivos.
Manifestaciones	Liderazgo y toma de decisiones.	Son las manifestaciones conductuales relacionadas con el liderazgo. Contribuye a evaluar el clima, porque es también uno de sus componentes.
	Estilos de comunicación y relación.	Manifestaciones conductuales relacionadas con las formas de comunicación.
		Contribuye a evaluar el clima, porque es también uno de sus componentes
	Flexibilidad organizacional.	Manifestaciones estructurales, relacionadas con normas y procedimientos.
Clima.	Percepción de bienestar.	Relacionado directamente con el clima, busca evaluar cómo se siente el colaborador con su trabajo en la universidad.
	Motivación.	Relacionado directamente con el clima, busca evaluar el grado de motivación del colaborador hacia su trabajo y hacia la universidad.

Fuente: Dirección de Gestión Humana

## **Anexo 2. Resultados encuesta de Clima Institucional**

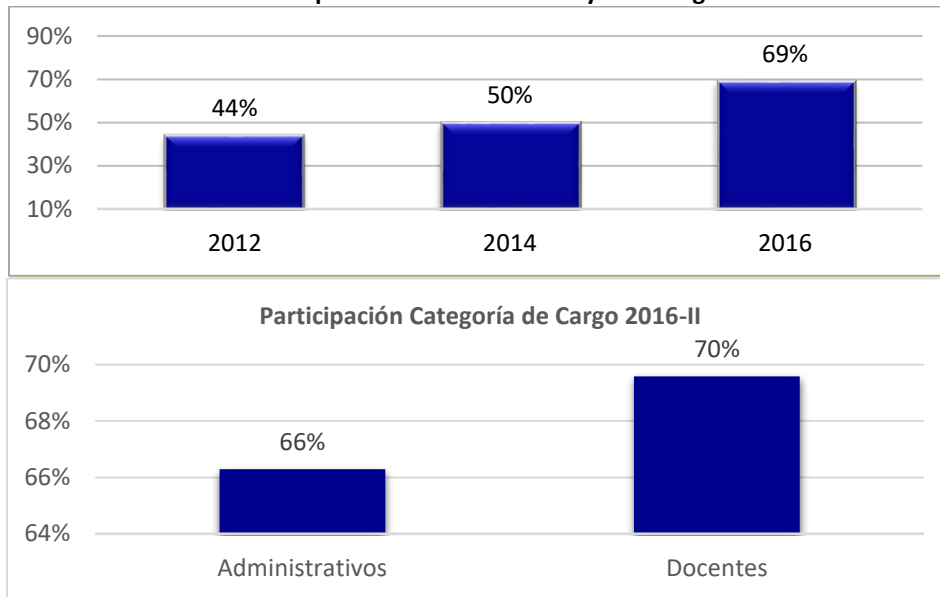
Los resultados de las tres mediciones (2012 - 2014 - 2016) de clima institucional reflejan que la Universidad y su personal van creando una cultura de autorregulación en áreas vitales para el engranaje entre lo administrativo y lo académico. En el

*Gráfico 2.* Participación encuesta cultura y clima organizacional, se puede apreciar el incremento en el indicador de participación entre las mediciones. Ver Gráfico 2. Participación encuesta cultura y clima organizacional.

Esta evaluación se aplica a través de la plataforma virtual a la cual tienen acceso todos los miembros de los diversos estamentos de la comunidad universitaria. En la última aplicación, la encuesta fue respondida por 69% de los miembros de la comunidad entre profesores y administrativos.



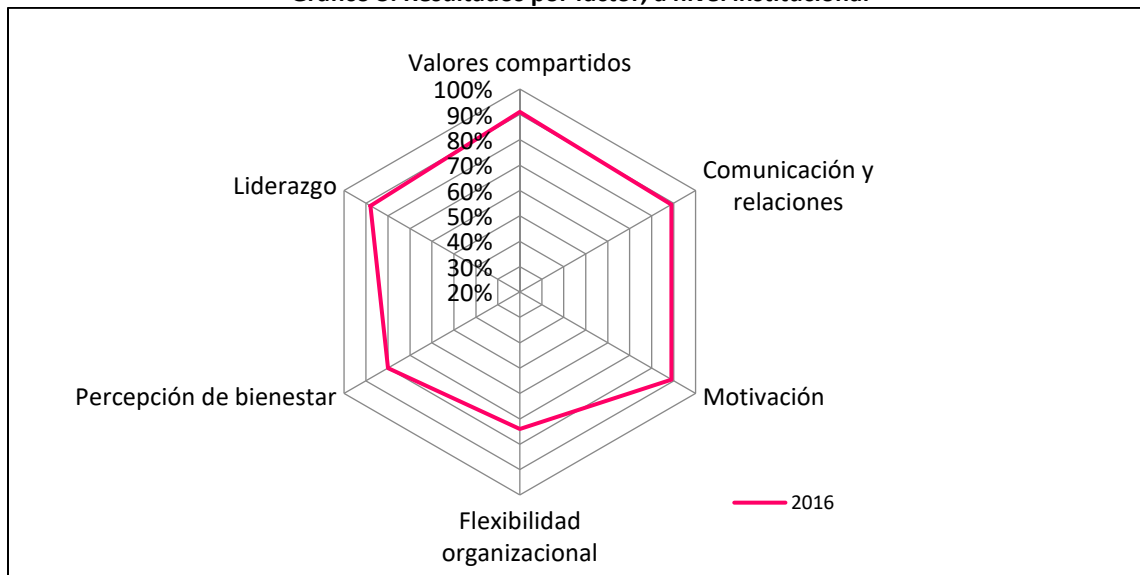
**Gráfico 2. Participación encuesta cultura y clima organizacional**



Fuente: Dirección de Gestión Humana

En la evaluación de cultura y clima, los resultados globales de cada factor se presentan en el Gráfico 3. Resultados por factor, a nivel institucional evidenciando resultados sobresalientes en los aspectos de valores compartidos, comunicación y relaciones, motivación.

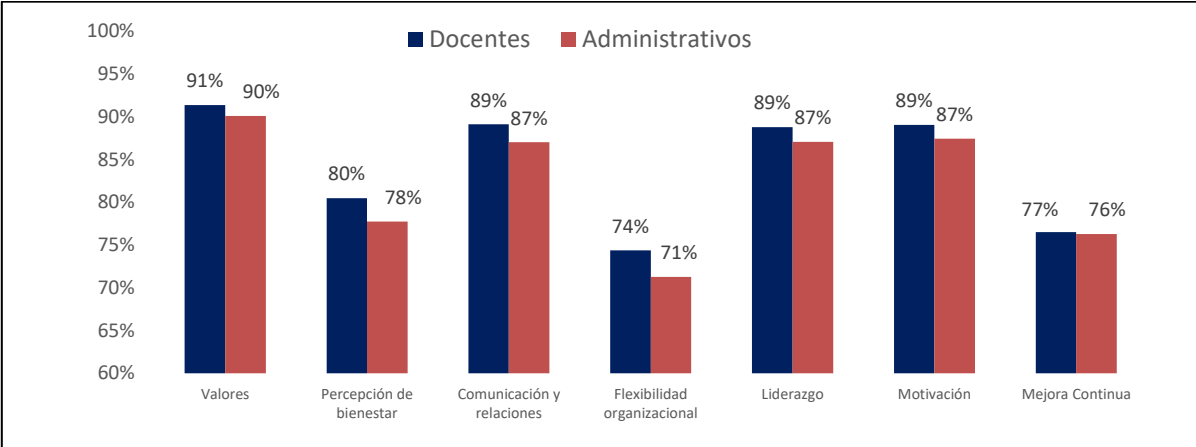
**Gráfico 3. Resultados por factor, a nivel institucional**



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Las diferencias de percepción entre administrativos y profesores, al igual que las dos primeras versiones de la encuesta, no son considerables, pero se mantiene en todos los factores una puntuación mayor por parte de los profesores. Lo anterior se puede evidenciar en la Gráfico 4. Resultados por factor, administrativos y profesores .

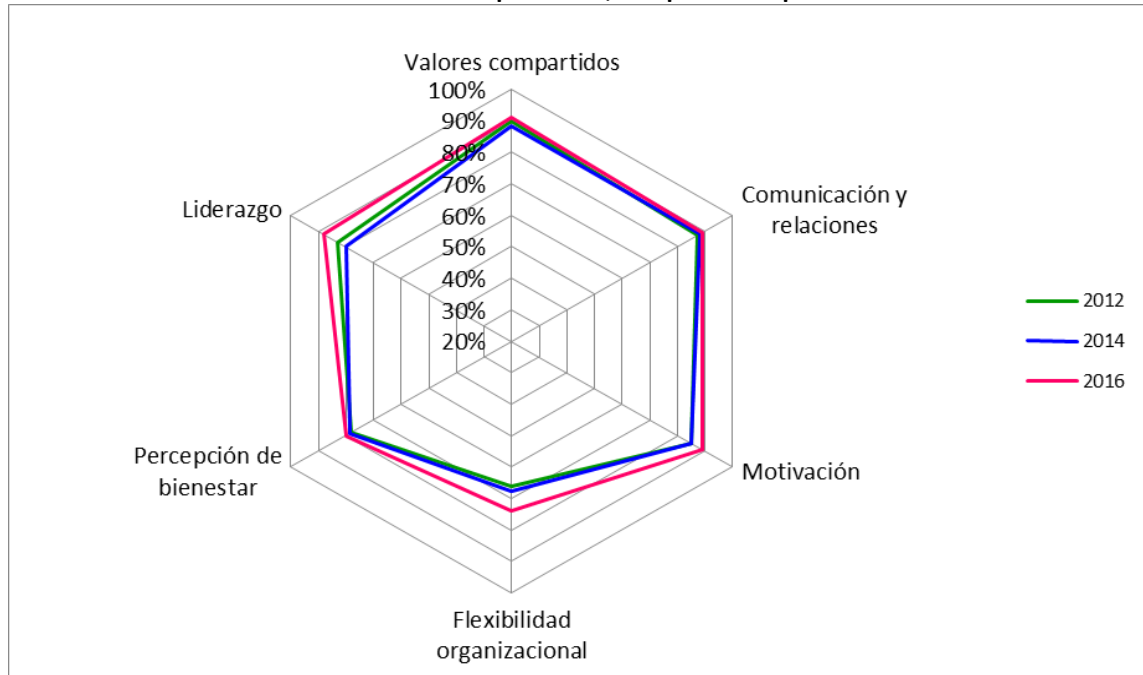
**Gráfico 4. Resultados por factor, administrativos y profesores**



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Por último, al comparar el desempeño de los factores entre la primera y segunda aplicación de la encuesta presentada en el Gráfico 5. Resultados por factor, comparación aplicaciones, se puede ver el mejoramiento de la percepción de los factores bienestar, motivación y comunicación y relaciones. Frente a flexibilidad organizacional se mantienen los resultados y finalmente es importante analizar los factores de liderazgo y valores compartidos.

**Gráfico 5. Resultados por factor, comparación aplicaciones**



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Al indagar por la percepción del personal administrativo, coordinadores y decanos, éstos consideraron en alto grado de satisfacción que la Universidad cuente con procesos para evaluar el desempeño del personal. Así mismo, los administrativos y decanos consideraron en alto grado de satisfacción que los resultados de la evaluación al desempeño ponen en evidencia sus fortalezas y aspectos por mejorar en su gestión; al respecto, los coordinadores consideran que cumple satisfactoriamente<sup>16</sup>.

El personal administrativo, coordinadores y decanos reconocen la transparencia y equidad en la aplicación de los criterios académicos y administrativos de la evaluación de su desempeño. Y los docentes de planta reconocen la transparencia y equidad en los procesos de evaluación de profesores y su impacto en la calidad de la institución y los programas en los cuales se adscriben. Finalmente, los administrativos y decanos reconocen que los resultados de seguimiento y evaluación del desempeño tienen efecto en el mejoramiento de la calidad de la Universidad; al respecto los coordinadores consideran que cumple satisfactoriamente<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Informe de Percepción de la comunidad académico – administrativa. Anexo del capítulo de Metodología.

<sup>17</sup> Ibid.

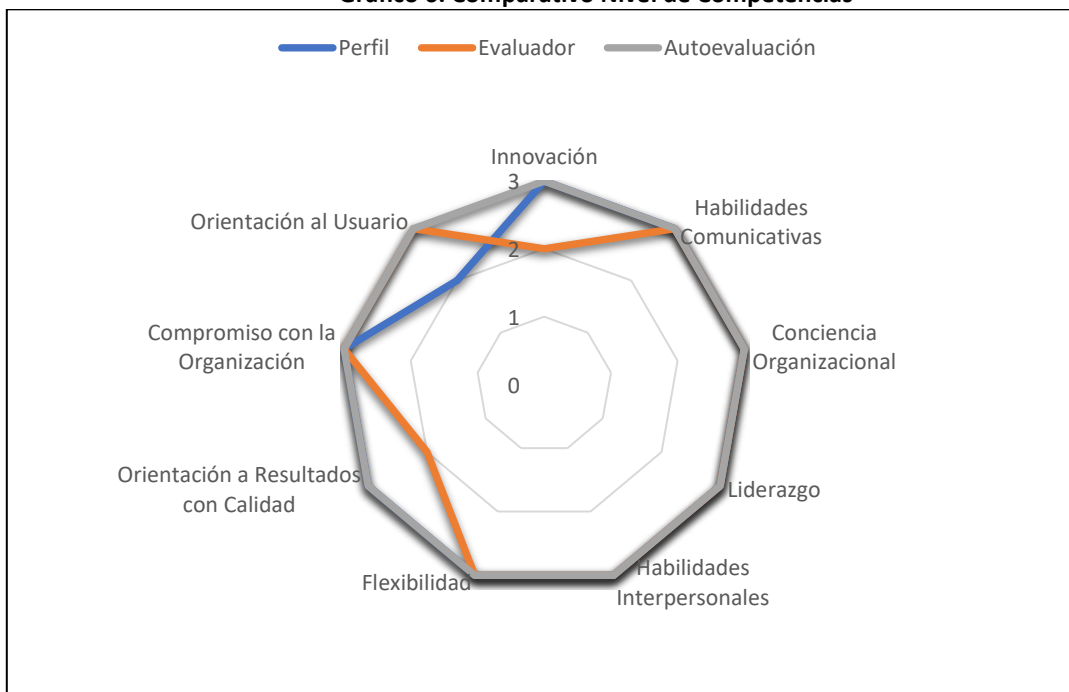
### 6.3.3. LA EVALUACIÓN DIRECTIVAS

La evaluación de directivos en la Universidad Antonio Nariño está compuesta por evaluación y autoevaluación por competencias conforme a los requerimientos definidos en el Manual de Competencias de la Institución y Evaluación de Desempeño asociada a logros acordados en los Planes Operativos de las Unidades. La evaluación se lleva a cabo una vez por semestre.

La Evaluación por competencias de directivos se realiza en dos direcciones (jefe, colaborador) y contempla seis competencias organizacionales (innovación, orientación al usuario, compromiso con la organización, orientación a resultados con calidad, flexibilidad y habilidades interpersonales) y tres competencias específicas (liderazgo, conciencia organizacional, habilidades comunicativas).

Los resultados se presentan de manera individual, esto es, se identifica el nivel de cumplimiento de las competencias de la persona en relación con el perfil y se presenta también la autoevaluación, de tal manera que la visualización del resultado facilite la retroalimentación y el planteamiento de compromisos de mejora (Gráfico 6. Comparativo Nivel de Competencias).

**Gráfico 6. Comparativo Nivel de Competencias**



Fuente. Dirección de Gestión Humana

De otra parte, en la evaluación por desempeño participan además los líderes de las diferentes áreas relacionadas con la gestión del directivo; contempla criterios relativos al cumplimiento de los planes operativos y las metas propuestas; de acuerdo con el cargo, están asociadas a ejecución presupuestal, metas financieras, gestión académica, crecimiento y desarrollo de la unidad a cargo, y cumplimiento de compromisos contractuales.

Los resultados de la evaluación integral son objeto de análisis en la alta dirección, de tal manera que las estrategias derivadas permitan a la Universidad contar con equipos de trabajo competentes y comprometidos con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## TABLA DE CONTENIDO Y LISTADO DE ANEXOS, FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS

### TABLA DE CONTENIDO

6.	FACTOR NO. 6. AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN .....	1
6.1.	CARACTERÍSTICA 19. SISTEMAS DE AUTOEVALUACIÓN.....	2
6.1.1.	POLÍTICAS DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN.....	2
6.1.2.	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.....	6
6.2.	CARACTERÍSTICA 20. SISTEMA DE INFORMACIÓN.....	8
6.3.	CARACTERÍSTICA 21. EVALUACIÓN DE DIRECTIVAS, PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	12
6.3.1.	EVALUACIÓN DE PROFESORES.....	12
6.3.2.	LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO .....	15
6.3.3.	LA EVALUACIÓN DIRECTIVAS .....	20
	TABLA DE CONTENIDO Y LISTADO DE ANEXOS, FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS.....	22
	LISTADO DE ANEXOS .....	22
	LISTADO DE FIGURAS .....	22
	LISTADO DE GRÁFICOS .....	22
	LISTADO DE TABLAS .....	22

### LISTADO DE ANEXOS

ANEXO 1.	SISTEMAS DE INFORMACIÓN EN LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO .....	11
ANEXO 2.	RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA INSTITUCIONAL .....	16

### LISTADO DE FIGURAS

FIGURA 1.	CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE PROFESORES .....	13
-----------	---	----

### LISTADO DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.	PARTICIPACIÓN EVALUACIÓN ADMINISTRATIVOS 2016-1.....	15
GRÁFICO 2.	PARTICIPACIÓN ENCUESTA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL.....	17
GRÁFICO 3.	RESULTADOS POR FACTOR, A NIVEL INSTITUCIONAL.....	17
GRÁFICO 4.	RESULTADOS POR FACTOR, ADMINISTRATIVOS Y PROFESORES.....	18
GRÁFICO 5.	RESULTADOS POR FACTOR, COMPARACIÓN APLICACIONES .....	19
GRÁFICO 6.	COMPARATIVO NIVEL DE COMPETENCIAS .....	20

### LISTADO DE TABLAS

TABLA 1.	EVALUACIÓN PERMANENTE DE ASPECTOS INSTITUCIONALES Y DE PROGRAMA EN LA UAN .....	6
TABLA 2.	VARIABLES Y FACTORES DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN .....	16