

2. FACTOR 2. ESTUDIANTES Y PROFESORES

2.1. CARACTERÍSTICA 4: DERECHOS, DEBERES Y PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

La Universidad adoptó el Reglamento Estudiantil¹ para estudiantes de pregrado y postgrado en los programas presenciales, a distancia y virtuales; estableciendo criterios y principales procedimientos sobre inscripciones, admisiones, matrículas, deberes, derechos, distinciones e incentivos y régimen disciplinario².

Los **derechos** de los estudiantes están contemplados en el Artículo 15 del Título II del Reglamento Estudiantil en el cual se dispone que pueden recibir servicios académicos, administrativos y de bienestar, en el marco de un ambiente de respeto, libertad y orden; disfrutar de los recursos y actividades dispuestas para su bienestar; participar en la evaluación de sus profesores y del programa en general y pueden postularse o elegir a los representantes en los órganos de dirección del programa y de la Institución.³

En cuanto a los **deberes**, exige a los estudiantes observar una conducta respetuosa de los derechos, la dignidad, ideas y puntos de vista de los miembros de la comunidad universitaria; cumplir dentro y fuera del claustro el Reglamento Estudiantil con una conducta ajustada a la ética, la moral y la cultura. El estudiante debe conocer el PEI y el PEP y su respectivo plan de estudios.⁴

En los Artículos 60 a 67 del Capítulo XVII del Reglamento, se encuentra establecido el **régimen disciplinario** y los procedimientos a seguir, así como la información fundamental para su aplicación.

Para la comunidad académica el Reglamento Estudiantil es pertinente, y sus derechos y deberes son comprensibles valorando en buena medida la transparencia con que se aplica. Su divulgación se hace a través de la Dirección Nacional de Bienestar, principalmente a través de las actividades de inducción. Adicionalmente en la página web de la Universidad

¹ Mediante el Acuerdo 02 del 27 de enero de 2009 del Consejo Directivo.

² Remitirse al documento Reglamento Estudiantil y disposiciones asociadas, anexo del documento descriptivo del Factor 2.

³ El estudiante también tiene derecho a conocer oportunamente los contenidos programáticos, así como los criterios y resultados de las evaluaciones académicas, y, por último, a presentar por escrito ante las autoridades académicas y administrativas, peticiones respetuosas y obtener una respuesta oportuna.

⁴ Como complemento a la normatividad ya expuesta, existen disposiciones que operan en algunas facultades y orientan las actividades del estudiante en su ruta formativa, por ejemplo: reglamentos de trabajo de grado, reglamentos de prácticas, pasantías, doble programa, opciones de grado, actividades de docencia-servicio en las facultades de salud, entre otras.

se encuentra publicado⁵ con toda la información relacionada con las normas que rigen la relación de los estudiantes con la Universidad.

En la Universidad existen instancias que conforman los órganos de dirección de la Universidad⁶, y en cada uno de ellos la presencia estudiantil es imperativa, con el fin de escuchar los aportes e inquietudes, teniendo un papel activo y convirtiéndose en protagonista de los procesos de mejoramiento continuo.⁷

El Reglamento contiene los **criterios para el ingreso** a la Universidad, donde el aspirante debe superar el proceso de admisión cumpliendo las etapas de inscripción⁸ y las exigidas para cada programa (sin excepción) atendiendo al Artículo 12 del mismo Reglamento. En concordancia con el PEI, la Universidad considera que no existe un proceso de selección que excluya, sino que responde a los compromisos definidos en la misión institucional: **inclusión, cobertura y diversidad**. Así, la Universidad obra con transparencia y equidad en el proceso de admisión de sus estudiantes. Los documentos de políticas, las normas y los instructivos que orientan los procesos de ingreso, admisión, matrícula e inducción, están formalizados, se aplican, y son reconocidos por los estudiantes y profesores. Están disponibles en el sitio web de la Universidad, así como las fechas asociadas al calendario académico.⁹

Como fortaleza se cuenta con la sistematización de la información relacionada con los procesos de inscripción de aspirantes, admisión, selección, matrícula, inscripción de asignaturas, registro de notas, trámites asociados a solicitud de reserva de cupo, reintegro y egreso de los estudiantes, a través del Sistema de Información Académica – UAN, lo cual facilita el cálculo de indicadores que dan cuenta de la dinámica y la eficiencia de estos procesos. Un estudio realizado por la Universidad encontró que los aspirantes escogen estudiar en la UAN por el nivel académico y el alto nivel del profesorado, investigación y producción científica. (Ver Gráfico 2. Motivos para elegir la UAN. Documento descriptivo).

En cuanto a los **criterios de permanencia**, en coherencia con su naturaleza, tradición y enfoque, la Universidad Antonio Nariño la asume como un propósito fundamental en sus políticas de equidad e inclusión promoviendo la graduación en condiciones de calidad y mediada por el desempeño académico del estudiante y el adecuado cumplimiento de sus deberes.

⁵ “Comunidad UAN” y en ella la opción “Estudiantes” (link <http://www.uan.edu.co/atencion-al-estudiante>)

⁶ Son el Consejo Directivo, el Comité Académico y el Consejo de Programa

⁷ Esta participación puede verse reflejada en las actas de estos espacios institucionales. Además ver el anexo Acuerdo 06 de 2017 Régimen de participación de los estamentos universitarios en el documento descriptivo del factor 2.

⁸ En los términos del Artículo 6 del Reglamento Estudiantil

⁹ <http://www.uan.edu.co/inscripciones>. Además ver anexo sobre el Procedimiento de admisiones detallado en el documento descriptivo del factor 2

En el Reglamento Estudiantil¹⁰ se considera situaciones académicas que pueden generar sanciones y contempla los mecanismos de reserva de cupo y reingreso aplicables para los estudiantes que se ven obligados a suspender temporalmente su proceso formativo en la Institución¹¹; la reserva de cupo puede hacerse hasta por seis períodos académicos¹².

El Reglamento Estudiantil establece los **criterios académicos que sustentan la promoción**¹³, transferencia y grado de los estudiantes, como se detalla en los referidos a: la asistencia y la evaluación, la repetición de asignaturas, la permanencia en la Universidad y las sanciones académicas. En ellos se establecen las normas para que un estudiante pueda continuar sus estudios de acuerdo con su rendimiento académico. También se estipulan las condiciones y los requisitos para la aplicación de **transferencias tanto internas** (de un programa a otro) como externas (de otra universidad o Institución de Educación Superior debidamente autorizada en Colombia o reconocida en el exterior).¹⁴

Los **requisitos de grado** se estipulan en el Capítulo XI del Título IV del Reglamento e incluyen cumplir con la aprobación de la totalidad del plan de estudios y estar a paz y salvo con la Institución.

Finalmente, el Reglamento Estudiantil y su normatividad asociada contribuyen al logro de la Misión institucional ya que es un mecanismo para regular y mantener buenas relaciones entre los aspirantes, el estamento estudiantil y la Institución; se establecen reglas claras para estimular la excelencia académica, la ética y la autodisciplina, para mantener la estabilidad y generar el impacto que se pretende. Lo anterior contribuye al buen gobierno y una buena gestión, favoreciendo la estabilidad de la Universidad y en coherencia con el desarrollo de las actividades y objetivos trazados en el PID como herramienta de concreción del PEI.

2.1.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 4

El Reglamento Estudiantil de la Universidad contiene entre sus capítulos los derechos, deberes, régimen de participación, régimen disciplinario y todos aquellos procesos relacionados con el ingreso, permanencia y situaciones de retiro temporal de los estudiantes. Este documento ha sido considerado como claro, transparente y equitativo, y para su conocimiento se han realizado ejercicios de difusión, sin embargo, en los ejercicios

¹⁰ Capítulo X del Reglamento Estudiantil

¹¹ Capítulo XVI del Reglamento Estudiantil

¹² El párrafo 3 del Artículo 59 del Reglamento Estudiantil

¹³ Capítulos VIII, IX y X, del Reglamento Estudiantil

¹⁴ Capítulos XIV y XV del Reglamento Estudiantil

de percepción realizados se identificó que se debe continuar con los ejercicios permanentes de difusión en la Comunidad Universitaria.

La Universidad es rigurosa en todos los procesos relacionados con los estudiantes, pero a su vez, lo suficientemente flexible para reconocer situaciones de excepción. Adicionalmente, la robustez de los sistemas de información y las herramientas disponibles para la gestión, hacen que se tenga el control de los procesos académico-administrativos, que están basados en una estricta planeación. El desarrollo que ha tenido el Reglamento es consecuente con las necesidades de las diferentes facultades, por ello existen otras disposiciones que complementan y detallan procesos propios de la actividad estudiantil, necesarios para regular la relación entre el estudiante y la Universidad. En ese orden de ideas se encuentran el reglamento de trabajos de grado, de prácticas, de pasantías y de docencia – servicio, entre otras, que ofrecen al estudiante mayor claridad en el desarrollo de su vida universitaria.

En el proceso de consulta, la comunidad académica identificó que se podría desplegar del Reglamento otra normatividad que especifique algunas características y criterios para los programas de postgrados, contribuyendo a los escenarios que se puedan dar en la medida que esta población estudiantil va en crecimiento.

Como parte de los ejercicios de mejora continua, se evidenció la necesidad de afianzar la promoción en la representación estudiantil en los órganos de gobierno institucionales y de programa, por ello la Universidad generó un nuevo régimen de participación el cual se encuentra en fase de implementación y que, a través de mecanismos electrónicos, mejorará el ejercicio democrático.

La Universidad en concordancia con el cumplimiento de su misión y su objetivo de formar ciudadanos éticos, autónomos y críticos, establece espacios de participación estudiantil en escenarios decisorios y evaluativos, lo cual ha fortalecido la relación estudiante – universidad generando mecanismos de contribución para el proceso de mejoramiento. Esto en concordancia con el paradigma planteado por Institución en el que se destaca la participación como un pilar fundamental en la construcción de una comunidad académica sólida.

Finalmente, una vez analizado la información relativa a la característica y resaltando que la Universidad tiene como centro al estudiante, la calificación propuesta es de **4,3** con un grado pleno de cumplimiento.

Tabla 1. Fortalezas y oportunidades de mejora. Característica 4

CARACTERÍSTICA 4. DEBERES Y DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • El amplio conocimiento del Reglamento por parte de estudiantes y profesores y la buena percepción que se tiene de su aplicación transparente. • La coherencia entre el reglamento estudiantil y la misión institucional y su grado de contribución • El sistema de gestión de los procesos académico-administrativos a través del Sistema de Información Académica de la Universidad afianza la gestión de los procesos académicos • La creación de un régimen de participación para la representación estudiantil en los organismos colegiados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el Reglamento Estudiantil particularmente para posgrados, con el ánimo de identificar características y criterios que contribuyan a proyectar las necesidades de ajuste en relación con el crecimiento de la población estudiantil de posgrado. • Afianzar las estrategias para fortalecer la participación de los estudiantes en los diferentes comités de la universidad.
Se cumple plenamente	
Calificación	4.3

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

2.2. CARACTERÍSTICA 5: ADMISIÓN Y PERMANENCIA DE ESTUDIANTES

Criterios para la admisión de los estudiantes

La Universidad cuenta con un proceso de admisión incluyente, en coherencia con la filosofía institucional, claramente orientado a la democratización del conocimiento y a la ampliación de la cobertura con calidad, fundamentada en los principios consignados en el Proyecto Educativo Institucional y manifiestos en el Reglamento Estudiantil. Los Capítulos II y III del Reglamento Estudiantil dan cuenta de los requisitos y mecanismos de admisión a los programas académicos¹⁵. El proceso de ingreso (que contempla la relación con los aspirantes y estudiantes) se gestiona a través de los módulos¹⁶ de contenidos en el Sistema de Información Académica. La tasa de absorción de estudiantes para admitidos matriculados en el 2016 estuvo en un 72% para pregrado y admitidos nuevos para posgrado entre el 82 y 71%.¹⁷

¹⁵ Para ser admitido en un programa académico, el aspirante inscrito deberá presentar los documentos exigidos en el proceso de inscripción descritos en los Artículos 6° y 7° del Reglamento y cumplir con los demás requisitos de admisión vigentes de acuerdo con el calendario académico. Ver <http://www.uan.edu.co/inscripciones>.

¹⁶ En este módulo es posible registrar las llamadas realizadas a los interesados, las respuestas de los aspirantes y generar alertas para iniciar un nuevo contacto futuro, enviar correos electrónicos informativos a segmentos de interesados o inscritos y generar reportes de gestión de seguimiento a interesados por sedes y usuarios.

¹⁷ Ver información sobre este indicador en el documento descriptivo del Factor 2.

En la encuesta de percepción la comunidad académica estudiantil, tanto de pregrado como de posgrado, valora positivamente los mecanismos de admisión y la selección de estudiantes a la Universidad ya que se realiza de forma transparente y equitativa, siendo coherente con la definición institucional de admisión en todos los niveles de formación.

Como se había mencionado, las estrategias para la permanencia de los estudiantes en la Universidad se implementan a través del Modelo Integral de Atención al Estudiante –MIAE-¹⁸ promoviendo, orientando y acompañando la ruta académica del estudiante, hasta la culminación exitosa de su formación y vínculo posterior del egresado. Este modelo contempla (i) el desarrollo acciones para potenciar su desempeño integral, permanencia, logro académico y graduación oportuna, así como su inserción a la vida laboral y el fortalecimiento de su proyecto de vida y desarrollo personal; (ii) la promoción de participación de los miembros del grupo familiar en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los hijos, generando espacios de reflexión sobre la vida universitaria, los estudiantes, relación con la familia y la sociedad; (iii) la configuración de orientaciones institucionales, estrategias y herramientas, basadas en el proceso de autoevaluación y autorregulación del modelo en aras de potenciar la capacidad de la Universidad frente a programas de fomento de la permanencia y egreso de sus estudiantes; y (iv) acompañar a los estudiantes a través del trabajo en red de distintas instituciones gubernamentales, que aborden problemáticas sociales.

El **MIAE** articula diversas estrategias desplegadas en los estamentos académicos y administrativos que, en correspondencia con los planes de estudio, buscan la formación integral de los estudiantes, fortaleciendo los procesos de aprendizaje, de desarrollo personal, y de aprovechamiento de los talentos y habilidades de cada persona, focalizando esfuerzos para generar las condiciones propicias y apoyar el éxito académico del estudiante. Este modelo consta de un eje vertical, que prepara para el ingreso; inclusión, o acceso focalizado; efectividad, entendida como la permanencia, desempeño académico y graduación oportuna del estudiante y empleabilidad o articulación con el sector productivo. Otro constituido intrínsecamente por un eje horizontal del modelo: línea de dimensión social y vocacional, línea de dimensión académica, y línea de dimensión económica y financiera. Cada componente guarda interdependencia con los demás y con las tres líneas de dimensiones, así que ninguno puede actuar por sí solo.

Deserción y políticas de retención

La Universidad “considera como desertor al estudiante que abandona la Institución durante tres períodos académicos consecutivos, como resultado de la interacción o efecto individual

¹⁸ La Universidad hizo parte de un piloto en el proyecto APICE-ICETEX en el cual sirvió de base para la construcción del MIAE.

y combinado de diferentes categorías de variables: individuales, académicas, institucionales y socioeconómicas.”¹⁹

A partir de los análisis realizados por la Institución, la deserción se puede presentar por causas de tipo académico y no académico, la **deserción por factores académicos**. Se da cuando el estudiante abandona la Institución por bajo rendimiento y desempeño académico. Las razones son (i) La calidad de estudiante se pierde en cualquiera de las siguientes circunstancias: cuando se haya perdido el derecho a permanecer en la Universidad por inasistencia o bajo rendimiento académico.²⁰; ii) Cuando pierde tres o más asignaturas en un período académico y su promedio general de la carrera queda por debajo de tres punto cero para estudiantes de pregrado y tres punto cinco para postgrado; cuando pierde una asignatura por tercera vez.²¹

La deserción por factores no académicos. Corresponde a los estudiantes que se retiran de la Institución por razones diferentes a su rendimiento académico. Las razones suelen ser de carácter económico, personal o laboral, las cuales llevan al estudiante a no continuar con sus estudios o a optar por la posibilidad de suspenderlos por uno o varios semestres.

Deserción semestral o por período

Tomando como base la población de estudiantes que se matriculan a los diferentes programas académicos de pregrado en los últimos siete años, se calcularon las tasas de deserción semestral. Los estudiantes que se matriculan en los períodos 1-2016 al 1-2017 no logran alcanzar el tiempo mínimo para identificar el evento, en consecuencia, las tasas de deserción son calculadas tomando información de las matrículas entre el período 1-2010 al 2 – 2015, la tasa es de **9,53**.

Deserción acumulada por cohorte

Para el cálculo y análisis de la deserción por cohorte se tomó la información correspondiente a los períodos 2010-1 al 2015-2, y se observó la trayectoria semestral de cada cohorte de estudiantes de pregrado hasta el último período en la Sede Bogotá, tendiendo como deserción acumulada por cohorte de la Sede Bogotá (Ver gráfico 3. Deserción acumulada por cohorte de la Sede Bogotá).²²

Finalmente, se reitera que para disminuir la deserción se trabaja a través del Modelo Integral de Atención al Estudiante (MIAE), coordinada desde Vicerrectoría Académica y en

¹⁹ Ver Lineamientos para definir la Deserción en la UAN. Anexo del documento descriptivo del Factor 2.

²⁰ Artículo 3 del Reglamento Estudiantil.

²¹ Artículo 41 del Reglamento Estudiantil.

²² Informe detallado en el anexo sobre el Informe de Deserción de la UAN - Bogotá en el documento descriptivo del Factor 2.

el que se conjuga el trabajo de dependencias como Bienestar Universitario, Admisiones, del área financiera y las facultades.

2.2.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 5

La Universidad en concordancia con sus objetivos misionales y en cumplimiento de la política de admisión, en la cual promueve la democratización del conocimiento y el crecimiento de la oferta académica con calidad, establece requisitos de admisión claros y coherentes con los niveles de formación y las diferentes disciplinas.

Los requisitos de admisión son coherentes con la misión, el proceso mismo es transparente y cuenta con herramientas de soporte para su eficaz gestión. En la Universidad se cumplen rigurosamente los requisitos para el ingreso de manera equitativa y transparente y de acuerdo con las normas, lo cual es valorado de forma positiva por parte de la Comunidad Universitaria; permitiendo afirmar que tanto estudiantes como aspirantes cuentan con garantías frente al proceso, reconociendo esto como un aspecto muy positivo en el marco de la autoevaluación.

También es preciso mencionar los esfuerzos realizados por el área de admisiones para que el proceso sea más ágil y facilite el ingreso del aspirante a la institución. En ese sentido, se han establecido mecanismos idóneos que se actualizan de acuerdo con las tendencias, para mejorar la interacción de estudiantes y aspirantes con la Universidad; de lo anterior se destaca el micrositio con información actualizada,²³ que cuenta con ayudas como videos tutoriales en la plataforma youtube para algunos pasos claves del proceso.

La Universidad considera como una fortaleza, el esfuerzo que ha implicado la construcción e implementación del Modelo Integral de Atención al Estudiante –MIAE–; el cual recoge estrategias, acciones y recursos, que permiten enfocar las diferentes labores tendientes a favorecer la permanencia del estudiante en las mejores condiciones, para que pueda insertarse en la vida académica, laboral y profesional, dignificando el esfuerzo que tanto su familia como él mismo hacen. La deserción en la Universidad Antonio Nariño se encuentra definida desde el documento **Lineamientos para definir la deserción en la UAN**, evidenciando claramente las estrategias de control que se operan.

²³ Lista de documentos de admisión. (<http://www.uan.edu.co/inscripciones>) y tres vínculos que resuelven gran parte de las dudas planteadas, (http://www.uan.edu.co/images/Admisiones/documentos/Lista_de_documentos_de_inscripcion.pdf), Guía de inscripción (http://www.uan.edu.co/images/Admisiones/documentos/Guia_de_Inscripcion.pdf). Guía de admisión para estudiantes extranjeros. http://www.uan.edu.co/images/Admisiones/documentos/Guia_de_admision_para_aspirantes_extranjeros.pdf.

Esta característica aborda una tríada fundamental para el desarrollo del estudiante en la Universidad la cual es definida por el paradigma planteado por la Institución, primero las políticas, seguido de la admisión y cerrando con la permanencia, abordada desde la deserción. La Universidad lo cumple a cabalidad desde la promulgación de políticas y es reconocida en la práctica en los ejercicios de percepción.

Por lo anterior, se califica el cumplimiento de esta característica en alto grado con una calificación de **4.2**; esto con relación a las fortalezas claramente definidas que permiten que el proceso de admisión sea amigable y transparente, al igual que el diseño de unas estrategias que han permitido consolidar un número estable de estudiantes matriculados por semestre en los distintos niveles de formación.

Tabla 2. Fortalezas y oportunidades de mejora. Característica 5

CARACTERÍSTICA 5. ADMISIÓN Y PERMANENCIA DE ESTUDIANTES	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con procesos y requisitos de admisión son claros para aspirante. • La permanencia de los estudiantes está definida y se cumple a cabalidad. • La Universidad en las acciones realizadas, ha logrado la disminución de la deserción. • Se cuenta con mecanismos de acompañamiento estudiantil, están encaminados a atender las necesidades identificadas en estas poblaciones, bajo un modelo propio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con los esfuerzos tendientes al seguimiento y disminución de la deserción y permanencia. • Perfeccionar la caracterización de la población en su ingreso, que permita orientar sus intereses profesionales proyectándose a futuro en una menor deserción.
Se cumple en alto grado	
Calificación	4,2

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

2.3. CARACTERÍSTICA 6: SISTEMA DE ESTÍMULOS Y CRÉDITOS PARA ESTUDIANTES

La Universidad cuenta con un sistema de estímulos para sus estudiantes, apoyando el desarrollo de la comunidad estudiantil y fortaleciendo la excelencia académica, para contribuir en la ampliación de oportunidades de formación. Las modalidades de apoyo consisten en becas, incentivos, reconocimientos, auxilios, descuentos, financiación directa, además de una amplia oferta de convenios que tiene la Universidad con entidades públicas y privadas que favorecen al estudiante con exenciones sobre el valor de la matrícula. Estas modalidades propician el ingreso y la permanencia de estudiantes académicamente exitosos y contribuyen a la formación de recurso humano de calidad.

Como se había mencionado, la Universidad promueve diferentes estrategias de apoyo y financiación para sus estudiantes colocando fondos para becas, préstamos y estímulos como becas representadas en la exoneración de un porcentaje del valor de la matrícula: (i) Beca Antonio Nariño, (ii) Beca Fundadores y (iii) Matrícula de Honor, o el (iv) Grado de Honor, (vi) Grado Meritorio (Cum Laude), (vii) jóvenes investigadores (viii) Representante estudiantil, (iix) Monitorias estudiantiles, y (ix) Becarios Bienestar Universitario. De otro lado la Universidad cuenta con líneas de descuento con diferentes entidades públicas y privadas para que los estudiantes reciban descuentos en sus matrículas, además de ofrecer una línea de crédito directo²⁴. Los esfuerzos por ampliar el portafolio de posibilidades de crédito, becas y estímulos se ven reconocidos como una fortaleza por la comunidad, la cual considera que la Institución ofrece amplias facilidades financieras a los estudiantes y sus familias, para favorecer la permanencia estudiantil.

De otro lado, existen criterios para la asignación de becas y otros estímulos así: (i) **Incentivos económicos para estudiantes, egresados y funcionarios** quienes pueden ser beneficiados para desarrollar estudios o compartir con sus familiares el beneficio de descuento en el valor de la matrícula; (ii) **Incentivos económicos a poblaciones vulnerables y comunidades indígenas**²⁵: se concede el 15% de descuento sobre el valor de la matrícula a un estudiante seleccionado por cada una de las facultades en cada semestre, que sea miembro de comunidades afro, minorías étnicas o culturales; (iii) **Incentivos de auxilios económicos Bienestar Universitario**: corresponden a una convocatoria semestral ofrecida a los estudiantes que, cumpliendo con los requisitos establecidos, apoyen labores administrativas y/o académicas en la Universidad, o participen en grupos o eventos representativos culturales y/o deportivos; (iv) **Incentivos económicos en convenio**: se dan con diferentes entidades tanto públicas como privadas, para que los estudiantes reciban descuentos en el valor de su matrícula.²⁶

En los auxilios, becas y descuentos que se han otorgado a los estudiantes de la sede Bogotá en los últimos cinco años entre el segundo semestre de 2012 al mismo período de 2016 un valor de \$12.058.752.354, demostrando el esfuerzo que hace la Universidad en coherencia con su Misión.²⁷

En cuanto a la **divulgación de los apoyos, auxilios y los sistemas de financiación y crédito**, la Oficina de Admisiones orienta a los aspirantes y estudiantes para que elijan entre las diferentes alternativas según sus necesidades particulares, la Dirección de Bienestar

²⁴ Entre ellas se destacan (i) el crédito educativo con ICETEX – Tú Eliges, (ii) el crédito educativo con otras entidades financieras, (iii) el Crédito directo, con aval o sin aval para grupos especiales.

²⁵ En virtud del Artículo 38 de la Ley 70 de 1993.

²⁶ Se destacan el Icetex, Cajas de Compensación Familiar, Alcaldías, Gobernaciones, Asociaciones, Cooperativas, Cámaras de Comercio, entre otras.

²⁷ Ver el anexo sobre el Informe detalla de incentivos y estímulos para estudiantes, en documento descriptivo del Factor 2.

Universitario lidera espacios de interacción para que los estudiantes nuevos y sus familias conozcan las posibilidades de financiación y los criterios sobre reconocimientos que se otorgan en la Institución y con la gestión de la Oficina de Crédito y Cartera. Además, a través de su página web y redes sociales, la Universidad socializa las posibilidades de financiación, los tipos de crédito y los espacios de atención personalizada a los estudiantes.²⁸

2.3.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 6

La Universidad Antonio Nariño tiene un sistema de becas y auxilios consolidado que le ha permitido el cumplimiento de su misión invirtiendo un presupuesto importante que llega a una población significativa de estudiantes beneficiados en los últimos 5 años. Las becas y auxilios con los que cuenta la institución son diversos y asequibles.

Existen planes de financiación directa con tasas favorables, con el propósito de dar mayores alternativas a los estudiantes que deseen matricularse en la Institución. También se cuenta con alianzas con entidades financieras, pago con tarjeta de crédito, y créditos con ICETEX.

Los criterios de asignación para cada uno de los estímulos y becas se encuentran definidos de forma clara y son comprendidos por la comunidad académica, entre los cuales se destacan, ser egresado de la institución (Colegio o Universidad), integrantes de un mismo núcleo familiar, hijos de empleados, estudiantes con tiempo libre y que ejerzan actividades de tipo recreativo o administrativo en Bienestar Universitario, pertenecer a una comunidad vulnerable, monitor académico, entre otras.

Se considera como una fortaleza que la Institución ofrezca amplias facilidades financieras a los estudiantes y sus familias favoreciendo la permanencia estudiantil; se evidencia como oportunidad el fortalecimiento de la promoción para dar a conocer a toda la población las oportunidades y las formas de acceso a los trámites.

Se puede afirmar que la Universidad se encuentra alineada con el paradigma planteado visto desde sus diferentes tópicos, entre los que se destacan que cuenta con sistemas de becas, créditos y estímulos, pero sobre todo que éstos van muy acorde al cumplimiento de su misión institucional.

Con la consolidación de un sistema de estímulos y créditos para estudiantes con diversidad y facilidad de acceso que estimula el rendimiento académico y la calidad de la institución, propiciando el ingreso y la permanencia estudiantil, la Universidad considera que la característica cumple plenamente con una calificación de **4.3**, en donde su principal objetivo

²⁸ <http://www.uan.edu.co/becas-y-auxilios>.

será el trabajo fortalecer la divulgación con mayor énfasis en los planes de becas y auxilios económicos.

Tabla 3. Fortalezas y oportunidades de mejora. Característica 6

CARACTERÍSTICA 6. SISTEMAS DE ESTÍMULOS Y CRÉDITOS PARA ESTUDIANTES	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La Universidad cuenta con diferentes estrategias de apoyo y financiación para sus estudiantes colocando fondos para becas, préstamos y estímulos como becas representadas en la exoneración de un porcentaje del valor de la matrícula • Se destacan los beneficios en relación con créditos y préstamos para estudiantes y personal administrativo. • El número de estudiantes beneficiados por convenios para apoyos financieros ha tenido un aumento importante en los últimos cinco años 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la divulgación de beneficios para toda la Comunidad Universitaria.
Se cumple plenamente	
Calificación	4,3

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

PROFESORES

El PEI de la Universidad reconoce los valores y principios de la labor del profesor, su papel activo en el desarrollo de las funciones sustantivas y como mediador del aprendizaje en la práctica educativa, donde se reconoce su rol facilitador y organizador del proceso del encuentro del estudiante con el conocimiento, lo cual contribuye efectivamente al cumplimiento de la misión institucional.

2.4. CARACTERÍSTICA 7. DEBERES Y DERECHOS DEL PROFESORADO

La Universidad establece mediante el Estatuto Docente, los principios de excelencia académica, calidad y competencia que orientan la labor de los profesores, así como sus derechos y sus deberes en el cumplimiento de los compromisos y obligaciones con la Institución y con los estudiantes.²⁹

En cuanto a los **derechos** se destaca la participación de los profesores en el gobierno universitario, a través de sus representantes en el Comité Académico y el Consejo de Programa que se encuentra establecido en el artículo 62 del Estatuto Docente. Por su parte, los **deberes** que se detallan en el artículo 61, y se complementan con el Reglamento Interno de Trabajo, que establece las directrices para el desarrollo de la labor de los profesores, el cual es presentado en el Artículo 43, obligaciones del trabajador.

En cumplimiento con lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo y a las determinaciones del Consejo Directivo en el Reglamento de Trabajo, se definen las reglas disciplinarias para el cuerpo profesoral. El Reglamento de Trabajo determina la escala de faltas y sanciones disciplinarias.³⁰ La divulgación del Estatuto Docente es amplia y se hace a través de varios medios de comunicación institucionales, se encuentra publicado en la página web institucional, y además se da a conocer al profesor desde el momento de su vinculación.

En términos generales los profesores ven en el Estatuto Docente una fortaleza fundamental para el desarrollo de sus actividades, pues consideran que lo establecido es claro y completo frente a los derechos, deberes y participación, al igual que en los procesos de vinculación son reconocidos sus méritos académicos y que las mejoras deben estar encaminadas hacia

²⁹ Ver el Estatuto Docente y reglamentación asociada. Anexo en el documento descriptivo del Factor 2.

³⁰ En los Artículos 46, 47 y 48 del Capítulo XIII. En los Artículos 49 y 50 se establecen los procedimientos para la comprobación de faltas y las formas de aplicación de sanciones disciplinarias.

afianzar las estrategias de divulgación. Cabe resaltar que se valora positivamente la forma en que se aplica de manera imparcial lo determinado por el Estatuto en su integralidad por parte de la Comunidad Académica.

2.4.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 7

La Universidad tiene un Estatuto Docente, en el cual se establecen de manera clara los derechos y deberes del profesorado señalados en los artículos 61 y 62. Este es complementado con el Reglamento Interno de Trabajo en el cual están las directrices para el desarrollo de la labor docente en la Universidad y las reglas disciplinarias que cobijan las personas vinculadas a la institución. La integralidad de estos documentos institucionales hace que las reglas comunes sean coherentes con los principios universitarios establecidos desde el PEI. En los Artículos 49 y 50 se establecen los procedimientos para la comprobación de faltas y las formas de aplicación de sanciones disciplinarias, todo esto dentro del marco del debido proceso.

El Estatuto también establece criterios para la selección de profesores, su contratación, la evaluación profesoral, el desarrollo profesoral, las categorías, remuneración, los incentivos y distinciones. Los docentes identifican como fortaleza, que los procesos de vinculación de profesores son claros y se desarrollan en un marco de transparencia; sin embargo, consideran que se debe fortalecer su apropiación y la consolidación del Estatuto y los Acuerdos que cuentan con algún tipo de actualización relacionada.

Los espacios establecidos para la representación docente son, el Comité Académico, el Consejo del Programa, los Comités de Autoevaluación, Comité UDCII, Comité Curricular y el Comité Académico, los cuales son órganos colegiados para la toma de decisiones.

Lo presentado a lo largo de la característica responde al paradigma establecido, ya que reconoce los derechos y los deberes, unos espacios de participación en órganos directivos tanto de los programas como a nivel institucional, y determina conductos regulares ante las fallas disciplinarias, y en esta misma ruta reconoce escenarios de mejoramiento entre el que se destaca la unificación de los acuerdos complementarios y el estatuto para hacerlo un solo documento con fines de mayor comprensión y facilidad en la divulgación.

La Universidad considera que la característica tiene un grado de cumplimiento alto con una calificación de **4.2**, ya que el Estatuto Profesoral es un documento conocido y socializado dentro de la comunidad profesoral, el cual se reconoce como hoja de ruta ante en su gestión académica.

Tabla 4. Fortalezas y oportunidades de mejora. Característica 7

CARACTERÍSTICA 7. DEBERES Y DERECHOS DEL PROFESORADO	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con reglamentación completa de deberes y derechos a través del Estatuto Docente que es altamente conocido. • El Estatuto Docente y el Reglamento interno de trabajo contemplan el régimen disciplinario de los profesores el cual se aplica con transparencia. • El Estatuto contribuye al logro de la misión institucional y los Acuerdos que se han expedido para reglamentarlo se hacen en función de las directrices del PID. • Los procesos de vinculación de docentes responden a las necesidades académicas de la Universidad y buscan consolidar una comunidad profesoral de excelencia. • Los docentes consideran estar totalmente de acuerdo en que los procesos de vinculación de profesores son claros y se desarrollan en un marco de transparencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar un ejercicio que permita la revisión del Estatuto Docente y si se considera, su actualización.
Se cumple en alto grado	
Calificación	4,2

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

2.5. CARACTERÍSTICA 8. PLANTA PROFESORAL

Para dar cumplimiento a su Misión y Visión, la Universidad ha consolidado una planta profesoral acorde con su crecimiento y desarrollo, la cual es altamente cualificada, conformada por un grupo interdisciplinario de profesores que son seleccionados a través de un proceso de vinculación riguroso, en el que se presta especial atención a los criterios académicos. Este proceso se adelanta mediante los procedimientos establecidos en los estatutos y reglamentos vigentes de la Universidad y han permitido que progresivamente se eleven los niveles de formación profesoral.

Los profesores están vinculados con dedicación de tiempo completo (TC), medio tiempo (MT) y cátedra (Cat)³¹. El comportamiento histórico de la vinculación de profesores en Bogotá según su dedicación en los últimos cinco años ha variado de manera ascendente, observando un incremento de los profesores TC en un 65%, (pasando de 271 profesores en 2012-1 a 448 en 2016-2); los profesores MT disminuyeron en un 18% y los profesores de cátedra se han reducido en un 6% en el mismo rango de tiempo.

³¹ Conforme a lo establecido en el Artículo 59 del Estatuto Docente de la Universidad.

La vinculación es reconocida por los docentes de planta y cátedra como transparente, lo que permite a la Universidad tener una planta profesoral adecuada en número y calidad con el propósito de consolidar los procesos misionales.

Se evidencia claramente que en los últimos cinco años el número de docentes ha venido respondiendo a las necesidades de la Institución y al total de estudiantes, ya que se mantiene una relación de 1 docente por cada 8 estudiantes, lo que sin duda permite una atención adecuada y suficiente.

La Universidad cuenta con docentes con una amplia experiencia profesional y académica, acorde con las necesidades y exigencias de la Institución. Esto se evidencia en el perfil de los docentes en los que podemos encontrar profesionales con formación doctoral en un 19,9%, maestría en un 52,6%, especialización en un 22,3% y pregrado con el 5,2% (éstos últimos en su mayoría se encuentran cursando programas de postgrado). La variedad de pregrados y posgrados de los docentes permiten un trabajo multidisciplinar lo cual contribuye a la formación óptima de los estudiantes.

Es así como la planta docente es una gran fortaleza, evidenciando el compromiso de la Institución en la consolidación de una planta profesoral altamente calificada e idónea, con capacidades para desarrollar de manera eficiente, eficaz y pertinente las funciones sustantivas, siendo coherentes con las orientaciones estratégicas de la Universidad que busca desarrollar su función social de la educación en el marco de la calidad y la excelencia.

Para la Universidad Antonio Nariño, el profesor es la persona con las cualificaciones necesarias para ofrecer calidad académica y dar sustento a las funciones sustantivas. Los tiempos de dedicación a las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y otras relacionadas (como atención a los estudiantes y gestión académica) son aplicados según los perfiles de los profesores en coherencia con los planes de desarrollo de cada Facultad. Por lo cual, los decanos asignan las cargas a los profesores, atendiendo a las necesidades del programa y con los criterios establecidos por la Vicerrectoría Académica.

La carga se realiza según el modelo de operación de la Universidad, y es liderado por la Vicerrectoría Académica y las Decanaturas con el apoyo de las Oficinas de Registro y Control Académico y de TIC'S. La asignación de los tiempos de dedicación a las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión, atención a los estudiantes y gestión académica, se registra en Sistema de Información Académico que la Universidad ha desarrollado para ello; esta herramienta facilita el seguimiento a las actividades y compromisos acordados con el profesor.

Es muy importante para la Universidad Antonio Nariño que la comunidad académica valore de forma positiva la concordancia entre la experiencia y formación docente y la asignación

de las funciones misionales, confirmado la transparencia con que se ejecutan todos los procesos al interior de la Universidad, sin embargo, se recomienda revisar la planeación para lograr mayor optimización en la asignación.

El estamento profesoral es uno de los aspectos fundamentales para lograr la consolidación de la misión institucional, es así como en el estatuto se formula la evaluación de profesores. Esta actividad es por período académico incluyendo criterios de evaluación por cada una de las funciones sustantivas que lleva a cabo el profesor. En este proceso de evaluación el mismo profesor se auto-evalúa y participan diferentes actores: estudiantes, decanos, miembros del Consejo de Programa y el Comité de Personal Docente que incluye al Vicerrector Académico y la Dirección de Gestión Humana.³²

Para la evaluación integral de profesores, la Institución cuenta con un sistema de información denominado **EVALUAN**,³³ que integra y permite la consulta de los criterios de evaluación y su trazabilidad, con acceso no sólo a la calificación sino a las observaciones de los estudiantes lo cual ha permitido el fortalecimiento del proceso de evaluación profesoral; de igual forma, existe un segundo aplicativo propio que se denomina **CVUAN** y que permite a todos los funcionarios realizar el registro y la actualización de su hoja de vida, con el fin de mantenerla actualizada. Este sistema permite realizar el registro de información personal, experiencia laboral, formación académica e información de producción intelectual y proyectos de investigación.

Estos sistemas se constituyen en una fortaleza ya que permiten registrar la información periódica de los profesores y facilitan la comunicación permanente con el docente, así mismo, puede expresar lo que realizan dentro de su desempeño académico-administrativo, favoreciendo los procesos de mejoramiento.

2.5.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 8

Con el propósito de consolidar el cumplimiento de su misión, la Universidad emprendió la tarea de fortalecer su planta profesoral y los resultados han sido muy positivos. Como una fortaleza se identifica que entre 2011 y 2016 la vinculación de profesores TC ha aumentado en un 65%, logrando a corte 2016-2 un total de 448. Pero no solamente se trata del número de profesores, sino que en el marco de la calidad su formación profesional y académica tiene un peso importante. La pertinencia de este grupo docente queda evidenciada en el

³² Ver el anexo Informe de evaluación integral de profesores en el documento descriptivo Factor 2.

³³ Este sistema ha sido desarrollado por la Universidad y permite realizar encuestas a diferentes públicos, con el fin de retroalimentar procesos que sean relevantes para la organización (evaluación de profesores, autoevaluación institucional, clima organizacional, evaluaciones de competencias laborales, entre otras). Este sistema permite diferentes tipos de preguntas, las cuales son tabuladas y los resultados quedan disponibles para las dependencias encargadas de analizar dicha información.

aumento considerable de docentes con doctorado en el mismo período de observación (2011 a 2016) a su vez disminuyendo el porcentaje de especialistas y los que cuentan con pregrado (Ver Gráfico 6. Tendencia Profesores de Planta (MT y TC) en TCE según Nivel de Formación factor 2).

La dedicación y el número de profesores han impactado positivamente en la relación profesor – estudiante con una proporción de 7,6 estudiantes por profesor para el período 2016-2, dando cumplimiento pleno a las funciones universitarias. Siendo uno de los postulados principales del paradigma, se puede afirmar que la Universidad cumple con indicadores óptimos esta característica alcanzando altos grados de calidad.

La concordancia entre el nivel de formación y experiencia de los profesores y los requerimientos institucionales para definir responsabilidades del profesorado en docencia, investigación y extensión se considera como una fortaleza dentro del ejercicio de percepción. Esto debido a la organización que desde la Vicerrectoría Académica y las facultades se ha venido promoviendo, el cual hila los objetivos macro de la institución con los planes de desarrollo de cada una de las unidades académicas; el seguimiento y registro de cada una de estas actividades realizada en el Sistema de Información Académico (desarrollo propio) permite a la institución evidenciar los avances e identificar mejoras en el proceso de asignación.

La comunidad académica valora de forma positiva la concordancia entre la experiencia y formación docente, con la asignación de funciones; sin embargo, se recomienda como una oportunidad de mejora fortalecer este sistema para que permita tipificar nuevas actividades académicas propias de las dinámicas institucionales.

Con el propósito de contar con los mejores profesores y en el marco del mejoramiento continuo, se ha diseñado una herramienta para la evaluación de la gestión profesoral, la cual es identificada como una fortaleza por su robustez y por la participación de las TIC en la presentación de los resultados finales e identificación de debilidades de manera ágil y oportuna. Los sistemas de información **EVALUAN** y **CVUAN** son reconocidos porque contribuyen con la gestión eficaz, oportunidad y transparente.

La Universidad considera que la característica tiene un cumplimiento en alto grado, con una calificación de **4.2**, ya que se han identificado avances significativos en materia de ampliación y cualificación en la planta profesoral que permiten hoy decir que los profesores de la institución evidencian un desempeño académico y profesional de alta calidad, y que su dedicación y sus niveles de formación se ajustan a sus responsabilidades dentro de la Institución.

Tabla 5. Fortalezas y oportunidades de mejora. Característica 8

CARACTERÍSTICA 8. PLANTA PROFESORAL	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La institución cuenta con una planta profesoral apropiada en cantidad, dedicación y niveles de formación que además viene optimizándose. • Se cuenta con un proceso de evaluación robusto, con distintos estamentos que participan, con sistemas de información que facilitan la tarea y la visualización de los resultados para desarrollar las mejoras. • La relación número de docentes - estudiantes es óptima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la apropiación de la carga académica.
Se cumple en alto grado	
Calificación	4,2

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

2.6. CARACTERÍSTICA 9. CARRERA PROFESORAL

El Estatuto Docente establece el sistema de admisión, contratación, remuneración y desarrollo de los profesores. Los criterios de vinculación y permanencia en la Institución son los siguientes: (i) Nivel de formación universitaria, (ii) experiencia académica en el ámbito de la docencia, investigación, extensión y administración, (iii) producción científica, (iv) experiencia profesional en el sector (v) requerimientos específicos de vinculación y permanencia. Los requisitos y condiciones de ingreso de los profesores están reglamentados en el Estatuto Docente y su cumplimiento es uno de los elementos que determinan un servicio académico de calidad. El ingreso se hace por concurso teniendo en cuenta: (i) hoja de vida, (ii) idoneidad pedagógica, (iii) pruebas de conocimiento, (iv) cualidades personales para el ejercicio de la labor docente.

La vinculación de profesores, tanto de planta como de cátedra, se realiza de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Docente³⁴ y los demás lineamientos determinados por las instancias competentes, siendo expresados en cada uno de los concursos públicos que se realizan periódicamente³⁵. El procedimiento es claro y conocido.

³⁴

http://www.uan.edu.co/images/Universidad/Insitucional/documentos/DocumentosInstitucionales/Acu_erdo13_EstatutoDocente.pdf.

³⁵ Documentos de Convocatorias Profesores Disponibles en Gestión Humana en donde se consignan los requerimientos para concursar por las plazas disponibles.

La búsqueda de profesores se ha realizado históricamente a través de redes universitarias y de convocatorias abiertas y públicas. Los candidatos preseleccionados deben presentar: (i) una entrevista en la cual se revisa su hoja de vida y se evalúa su idoneidad para el cargo, así como una (ii) representación de clase ante un jurado que registra el proceso en el protocolo de selección. Durante el tiempo transcurrido desde la promulgación del Estatuto se han aplicado con rigor los criterios definidos para la incorporación de nuevos profesores y los relacionados con la permanencia en la carrera académica.

Una vez el profesor es vinculado empieza a formar parte del escalafón en la Universidad el cual se fundamenta en el reconocimiento a los méritos académicos, en términos de niveles de formación alcanzados, experiencia laboral desarrollada, producción científica reconocida, diferenciados según las categorías del escalafón. En el Estatuto Docente se establecen los criterios del escalafón para promoción, siendo las siguientes las categorías de los profesores:

- Profesor Instructor. Debe tener especialización en el área en la cual va a trabajar, al ser admitido como profesor en la Universidad pertenecerá automáticamente a esta categoría.
- Profesor Asistente. Debe tener posee título de magíster o PhD en el campo en el cual ejercerá la docencia, al ser admitido como profesor pertenecerá a esta categoría.
- Profesor Asociado. Debe tener título de magíster o PhD en el campo en el cual ejercerá la docencia y acredita experiencia calificada, para candidato con magíster de al menos cinco años y para candidato con PhD de al menos tres años, o en ambos casos, si ha realizado publicaciones destacadas a juicio del Consejo Directivo. Al ser admitido como profesor en la Universidad, pertenecerá a esta categoría.
- Profesor titular: Esta categoría es alcanzada solamente a través de promoción en el Escalafón Docente y sus condiciones se encuentran establecidas en el Acuerdo 34 del Consejo Directivo de 2010.

Adicionalmente, el Acuerdo No. 34 del Consejo Directivo del año 2010 aprueba el Reglamento para el Ascenso en el Escalafón Docente y establece los siguientes requisitos para la promoción:

- Para ser promovido de profesor instructor a asistente: se requiere el informe de evaluación integral, el cual deberá dar fe de mínimo ciento ochenta horas certificadas de formación docente (pedagógica o didáctica) ofrecida por la Universidad u otra institución de educación superior debidamente reconocida.
- Para ser promovido a la categoría de profesor asistente, se deberá: (i) acreditar título de maestría; (ii) haber producido mínimo cuatro productos de nuevo conocimiento; (iii) hasta un 50% del anterior requisito podrá ser sustituido por la producción de material didáctico innovador, actualizado y de interés institucional, que será evaluado por una comisión permanente que para el efecto designará el Comité Académico.

- Para ser promovido a la categoría de profesor asociado, se deberá: (i) acreditar título de doctorado; (ii) demostrar mediante certificado internacionalmente reconocido, conocimiento del inglés igual o superior al nivel B1 del Marco Común Europeo; (iii) haber producido mínimo ocho productos de nuevo conocimiento que sean diferentes a los presentados para una promoción previa.
- Para ser promovido a la categoría de profesor titular, se deberá: i) demostrar mediante certificado internacionalmente reconocido, conocimiento del inglés igual o superior al nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas; ii) presentar un trabajo científico en extenso, sobre un tema de su especialidad, de trascendencia para la comunidad académica en el cual muestre de forma sistemática al menos parte de su experiencia académica y las contribuciones hechas al conocimiento universal. El documento escrito será evaluado por jurados externos, nombrados por el Comité de Personal Docente a sugerencia del Consejo de Programa, expertos reconocidos en el área y con título de doctorado. Luego, el trabajo deberá ser sustentado ante el jurado y la comunidad universitaria.

Al indagar con los profesores, decanos y coordinadores, el Estatuto Docente es conocido y tiene un escalafón definido que promueve la formación. Las encuestas muestran que profesores de planta y decanos tienen una buena percepción frente a que el Estatuto Docente logra reglamenta en los temas relacionados con la vida académica en la Universidad.

Adicionalmente consideran que los profesores de la Universidad se encuentran vinculados a través de contratos laborales cuya remuneración se fija conforme a directrices institucionales contenidas en el Estatuto Orgánico que establece que la remuneración del profesor será fijada en concordancia con lo dispuesto en la Ley y lo establecido por el Consejo Directivo, según parámetros de calificación y evaluación de desempeño. En este sentido, el Estatuto Docente contempla el establecimiento de salarios básicos de acuerdo con la dedicación y la categoría. Los Acuerdos No. 06 de 2011 y No. 34 de 2010 del Consejo Directivo reglamentan la escala salarial para ascenso en el Escalafón Docente y el ascenso en el Escalafón Docente, respectivamente.

La remuneración que reciben los profesores está de acuerdo con sus méritos académicos y profesionales, y permite el buen desarrollo de las funciones misionales de los programas y la Institución. Se cuenta con tablas que relacionan los salarios básicos de acuerdo con la dedicación y la categoría, y puede definir montos adicionales por productividad académica, premios y patentes, experiencia profesional y profesoral calificada, y experiencia en actividades de dirección académico - administrativa.

A través del Acuerdo 53 de 2010 del Consejo Directivo se establece una política clara respecto al Reglamento de Incentivos a la Producción Intelectual, y su propósito

institucional es el mejoramiento de las condiciones que incentiven la investigación y producción académica de los profesores. El Acuerdo establece la naturaleza del incentivo, los requisitos para acceder a la evaluación y valoración de la producción académica, los criterios de evaluación de la producción académica, los tipos de producción intelectual elegibles para recibir incentivos, y el procedimiento para solicitar el incentivo.

La Universidad abre periódicamente la convocatoria de producción académica, la cual permite que los profesores presenten su producción y de esta manera puedan solicitar el respectivo incentivo según lo estipulado en el Acuerdo 53. Adicionalmente, la Dirección de Gestión Humana cuenta con una tabla salarial en la que se especifican los porcentajes salariales de acuerdo con el Estatuto Docente y con base en ésta se hace efectiva la remuneración por méritos en concordancia con la dedicación y la formación de la planta profesoral.

2.6.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 9

El desarrollo de la carrera profesoral en la Universidad Antonio Nariño se establece en el Estatuto Docente y en los Acuerdos del Consejo Directivo 06 de 2011 y 34 de 2010. Estos reglamentan la escala salarial y los ascensos en el escalafón. Además, se han establecido criterios claros para la selección, los cuales se aplican con transparencia y son valorados como fortalezas por la comunidad académica, pues a través de esto la Universidad apuesta por una planta profesoral de calidad, sólida y estable.

La carrera docente tiene como fuente de entrada un concurso, en el cual se prioriza la selección de profesores con títulos de doctorado o maestría, donde se tiene en cuenta cualidades personales para el ejercicio de la labor docente.

Adicionalmente, los criterios académicos del escalafón detallados en el Estatuto cuentan con tres categorías de llegada: profesor instructor, asistente y asociado. En la primera, se encuentran los docentes que al momento de ser vinculados son profesionales y cuentan con una especialización. En el caso del profesor asistente, el profesional cuenta con un título de maestría o PhD. Mientras que para el asociado se requiere de título de maestría o PhD y una experiencia calificada entre tres y cinco años, además de haber realizado publicaciones destacadas a juicio del Consejo Directivo.

Por otro lado, en el ejercicio de consulta a los docentes, en el aspecto de promoción y permanencia, la mayoría se ubica entre de acuerdo y neutralidad, lo que permite identificar una oportunidad de mejora en el ascenso en el escalafón docente, lo cual no es suficientemente dinámico. Por lo tanto, se debe fortalecer la divulgación de estos acuerdos y la identificación de las dudas acerca de este proceso.

En cuanto a la remuneración, se encuentra establecida mediante el Estatuto Orgánico en su artículo 56, también en el Estatuto Docente en el capítulo sobre criterios de remuneración y los acuerdos establecidos por el Consejo Directivo 06 de 2011 y 34 de 2010, donde se resalta que la retribución es consecuente con los méritos académicos. Si bien toda la reglamentación fija acuerdos salariales, los docentes pueden generar montos adicionales por productividad académica, experiencia profesional y profesoral.

La Universidad considera que esta característica se cumple en alto grado, con una calificación de **4,0**. La concordancia con el paradigma se cumple en buena medida, sobre todo en aspectos relacionados con los criterios de selección, vinculación, promoción y remuneración.

Tabla 6. Fortalezas y oportunidades de mejora. Característica 9

CARACTERÍSTICA 9. CARRERA DOCENTE	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La UAN, prioriza la vinculación de profesores con títulos de maestría y doctorado, y se consideran las cualidades personales del profesor para el ejercicio de la labor docente. • Se realizan convocatorias de doctorado cuyo objetivo es la vinculación de docentes con altos niveles de formación. • El proceso de vinculación es regulado y completo. • Existen criterios y mecanismos para la determinación de la asignación salarial acordes con el estatuto docente, hay una escala salarial reglamentada por acuerdos del Consejo Directivo. • Hay un Comité de Personal Docente que hace el estudio de ascensos para presentarlos al Consejo Directivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las políticas y procesos para ascenso en el escalafón docente, a fin de que tengan un mayor reconocimiento a las funciones de docencia, extensión y académico - administrativas. • Desarrollar estrategias de comunicación a la comunidad sobre el estatuto docente y su aplicación para mejorar la aplicación de este mecanismo
Se cumple en alto grado	
Calificación	4,0

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

2.7. CARACTERÍSTICA 10. DESARROLLO PROFESORAL

El fortalecimiento de la docencia en la Universidad pasa por la formulación de políticas y programas que por su naturaleza se encuentren destinados a apoyar, motivar y apalancar el desarrollo académico, proporcionando condiciones para lograr un clima y un ambiente óptimo para todos los miembros de la comunidad; favoreciendo la formación integral de los estudiantes y el despliegue de las competencias y desempeños efectivos de los profesores y funcionarios en general.

El Estatuto Orgánico³⁶, en el Artículo 53 del Capítulo X, plantea como propósito general el desarrollo integral de los profesores. En este sentido, el perfeccionamiento y actualización del cuerpo profesoral constituye uno de los postulados esenciales en el PEI que converge en proyectos concretos en el PID. Debido a lo anterior, la Universidad ha diseñado estrategias para promover la formación de sus profesores en los niveles superiores de posgrado (Plan de Formación de Alto Nivel - PFAN), el mejoramiento de sus habilidades pedagógicas y didácticas, a través de cursos de formación (capacitaciones y actualizaciones), y la interacción permanente con comunidades académicas nacionales e internacionales; este conjunto contribuye a la cualificación de su cuerpo profesoral en las dimensiones personal, profesional y académica.

El Estatuto Docente contiene las políticas para el desarrollo profesional del profesorado que incluyen comisiones de estudio, descuentos en el monto de matrícula en programas de posgrado ofrecidos por la misma Universidad y auxilios para cubrir gastos de participación en congresos y conferencias nacionales e internacionales de calidad reconocida.

La política de mejoramiento de la cualificación del profesorado se desarrolla a través de estrategias como: (i) Plan de Formación de Alto Nivel (PFAN), (ii) convocatorias de doctorado, y (iii) descuentos en el monto de matrícula en programas de posgrado ofrecidos por la misma Universidad.

El Plan de Desarrollo Integral de Formación Docente se encuentra en cabeza de la Vicerrectoría Académica en coordinación con las demás Vicerrectorías (Vicerrectoría de Ciencia, Tecnología e Investigación y la Vicerrectoría Administrativa). Este plan se despliega en una serie de acciones compuestas principalmente por talleres, diplomados y cursos de formación que buscan fortalecer las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas y tecnológicas del profesorado. A continuación, se relacionan:

- La Vicerrectoría Académica enfoca las capacitaciones en tres ejes fundamentales que son la **docencia, la formación integral y la actualización de recursos bibliográficos**³⁷. Como ejemplo se citan la capacitación Docente (se desarrolla en el primer semestre de cada año), el Seminario Taller en Formación Tutorial, el Curso de Construcción de Competencias, los programas de capacitación en el uso de colecciones bibliográficas y electrónicas, y los cursos virtuales en plataforma MOODLE y construcción OVA EXE-LEARNING.

³⁶ En este sentido, la Universidad ha suscrito convenios específicos con entidades como LASPAU, entidad afiliada a la Universidad de Harvard y el DAAD, de Alemania, con el objetivo primordial de fortalecer los niveles de formación de su profesorado. Además, con frecuencia se participa entre otros en las convocatorias de Colciencias y Fullbright con el mismo propósito.

³⁷ Estas actividades son desarrolladas y lideradas por la Dirección Nacional de Bienestar, la Oficina de Excelencia Docente, la Dirección Nacional de Bibliotecas y el grupo de Aspectos Curriculares.

- Las actividades desarrolladas por la VCTI están alineadas con estrategias que potencien las capacidades de investigación y de innovación, fomentando el aumento de la producción intelectual, el emprendimiento y la transferencia tecnológica. Como ejemplo se citan los talleres y charlas sobre vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva, la gestión de la propiedad intelectual y el manejo de bases de datos relacionadas; sesiones de apoyo y acompañamiento con grupos de investigación en la formulación de proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I); ruedas de innovación y de negocios y espacios de interacción Universidad-Empresa-Estado; apoyo en la participación de convocatorias externas relacionadas con proyectos de I+D+I.
- Las actividades a cargo de la Vicerrectoría Administrativa se concentran en el manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TICs a través del Centro de Apoyo para el Aprendizaje Virtual – CAAV -. La Dirección de Gestión Humana y la Oficina de TICs son los pilares en los cuales se sustentan estas actividades para alcanzar los objetivos de capacitación docente.
- Así mismo, la Universidad brinda la posibilidad de acceder a descuentos del 35% sobre el valor de la matrícula en los postgrados ofrecidos por la Institución, 45% para inscripción en eventos de interés particular sobre la profesión y la educación, y aporte económico a través de la convocatoria de movilidad para participantes con ponencias en eventos académicos de carácter nacional o internacional.

Las actividades de capacitación que hace la biblioteca se desarrollan programas de capacitación en diferentes niveles que promueven la difusión de sus colecciones bibliográficas y electrónicas en la comunidad académica, ofreciendo un servicio de inducción y capacitación de usuarios, con el objetivo de garantizar el aprendizaje de las herramientas y recursos electrónicos con que cuenta la Universidad. Las actividades focalizadas para los profesores son:

- **Inducciones a programas académicos:** Manejo de los recursos electrónicos que permiten adquirir destrezas necesarias para realizar búsquedas y recuperación de información; estas capacitaciones se personalizan y dirigen acorde a las necesidades de la comunidad asistente.
- **Capacitaciones en manejo de colecciones biblioteca:** Se enfoca en los usuarios que requieren de búsquedas especializadas de información con un alto nivel de detalle.
- **Manejo de recursos electrónicos:** Se trabaja en el uso de recursos como, Access medicine, Cengage learning, Ebrary / Elibro, Elsevier (ScienceDirect - Scopus), IEEE, Legiscomex, Lexbase, Mendeley, Nueva Legislación Ovid- consortia, Proquest, REAXYS, Springer, Thompson Reuters (Web of Science - Endnote - JCR), Vlex, Emerald, EBSCO, virtual Pro.

Referente a las estadísticas de participación de Biblioteca, desde el segundo semestre de 2012 al segundo de 2016 se registra una participación de 2499 profesores.

El Centro de Apoyo para el Aprendizaje Virtual – UAN, dependencia adscrita a la Dirección de TICS, ofrece cursos de capacitación en el uso de la plataforma MOODLE y la construcción de Objetos Virtuales de Aprendizaje EXELEARNING. Desde el segundo semestre de 2012 al segundo de 2016 se registra una participación de 1987 profesores capacitados.

Adicional a las actividades relacionadas con el quehacer científico y la participación de los miembros de los grupos en los comités organizadores, las distintas instancias de la Universidad han desarrollado en el último quinquenio numerosos eventos de carácter nacional e internacional; estos espacios cuentan con la participación de los profesores de distintos programas y han sido propicios para la actualización profesoral.

La Universidad Antonio Nariño otorga reconocimientos especiales a los profesores que se han distinguido en el ejercicio de la docencia o en la actividad investigativa. Las distinciones honoríficas a la docencia excelente confieren al profesor reconocido la Orden de Maestro Universitario, o la de Profesor Honorario. Las distinciones a la investigación confieren la orden de Investigador extraordinario o el Premio Antonio Nariño a la investigación científica, social, cultural o artística.

La recomendación para que un profesor sea reconocido puede venir tanto de las directivas, como del Decano, del Consejo de Programa, de sus colegas o de los estudiantes. Tras presentar un documento escrito en el cual se justifique la recomendación, esta solicitud surtirá el proceso establecido en el Estatuto Orgánico hasta la entrega de las distinciones en un acto académico celebrado anualmente.³⁸

La percepción de la comunidad profesoral es buena frente a las políticas y programas dirigidos a estimular y reconocer el desempeño de los profesores, enmarcado en el alto desempeño académico e investigativo, también frente a las políticas y programas orientados al desarrollo integral de los profesores³⁹. Los profesores consideran que son adecuadas las políticas y programas dirigidos a estimular y reconocer a los profesores por su alto desempeño académico e investigativo.

2.7.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 10

El desarrollo profesoral en la Universidad se trabaja desde una óptica integral y es reconocido como una fortaleza por parte de la comunidad académica. Abarca dos grandes dimensiones, la primera es la académica que en términos de cualificación es llamado Plan de Formación de Alto Nivel (PFAN), encaminada a formar docentes en maestrías y

³⁸ Ver el anexo en el cual se relacionan los profesores exaltados en los últimos años, ubicado en el documento descriptivo del Factor 2.

³⁹ Informe de percepción de la comunidad académico-administrativa. Anexo del documento de Metodología.

doctorados primordialmente en universidades del exterior, y la segunda está dedicada a la formación en cursos y diplomados con diferentes enfoques conocido como el Plan de Desarrollo Integral, desarrollado primordialmente por la Vicerrectoría Académica, con una visión desde la docencia, la formación integral y la consecución de recursos bibliográficos; la Vicerrectoría de Ciencia, Tecnología e Innovación se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades investigativas y la Vicerrectoría Administrativa ofrece posibilidades de formación en tecnologías de la información.

Estos planes de desarrollo son valorados positivamente por parte de los docentes, quienes en las encuestas los consideran una fortaleza y afirman que la Universidad aplica políticas institucionales y programas orientados al desarrollo integral de los profesores.

Un aspecto por mejorar según los docentes es la ampliación en cuanto a cobertura del desarrollo profesoral en la Universidad. Puede ser que se requiera afianzar la divulgación de los procesos llevados a cabo pues han arrojado resultados destacables, a saber, son 71 docentes a nivel nacional beneficiados por el PFAN entre quienes se encuentran los responsables de crear dos programas de posgrado, la Maestría en Bioingeniería y el Doctorado en Ciencias de la Salud.

La Universidad considera que la característica tiene un grado de cumplimiento en alto grado con una calificación de **4.2**, ya que establece políticas para el desarrollo profesoral, enfocado desde dos estrategias, pero es consciente que debe fortalecer el impacto y la cobertura de este tipo de apoyos que por supuesto van encaminados a elevar la calidad de la institución y en pro del cumplimiento de sus funciones sustantivas. Con relación al paradigma se acerca de forma efectiva, teniendo algunos puntos importantes de mejora especialmente en la divulgación de sus procesos.

Tabla 7 . Fortalezas y oportunidades de mejora. Característica 10

CARACTERÍSTICA 10. DESARROLLO PROFESORAL	
• Fortalezas	• Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • El Estatuto Orgánico plantea entre sus propósitos el desarrollo integral de los docentes. • Se tienen políticas de desarrollo profesoral concretas y en desarrollo (comisiones de estudio, descuentos en la matrícula, auxilios para participación en eventos y conferencias etc.) • El PFAN es un programa cuyo objetivo primordial es aumentar los niveles de formación de la planta docente e investigativa en todas las sedes de la UAN. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la cobertura y el impacto que tienen los programas de formación profesoral. • Desarrollar estrategias que amplíen la divulgación de los programas de formación de profesores.
Se cumple en alto grado	
Calificación	4,2

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

2.8. CARACTERÍSTICA 11. INTERACCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESORES

En coherencia con lo expuesto en el PEI y en sus políticas, para la Universidad Antonio Nariño es prioridad la interacción con el entorno y en particular su relación con las comunidades académicas y otras organizaciones representativas de las disciplinas. En este sentido, se fomenta la interacción del profesorado con comunidades nacionales e internacionales de alto impacto, prestando especial importancia al intercambio y colaboración.

Los grupos de investigación buscan alianzas estratégicas para fortalecer las relaciones interinstitucionales e intersectoriales nacionales e internacionales; por lo anterior la Universidad apoya plenamente la vinculación a diversos tipos de redes académicas, su promoción cuando sea necesario y el establecimiento de convenios de diferentes tipos que soporten dichas relaciones.

Se han establecido varias formas de asociación entre las cuales se encuentran las redes institucionales, las redes especializadas (por ejemplo, disciplinares) y aquellas que se conforman alrededor de proyectos específicos.

La Universidad ha realizado ingentes esfuerzos por crear y mantener espacios de cooperación a nivel nacional e internacional y dedica recursos para la eficiente y eficaz gestión. Así, mantiene sólidas relaciones de larga trayectoria y significativos resultados. Algunas redes se citan a continuación.

Proyecto ATLAS⁴⁰. El Gran Colisionador de Hadrones (LHC), construido en el CERN, Ginebra, Suiza, que en 2009 con el objeto de explorar y dar respuesta a algunos de las preguntas aún no contestadas en la física de partículas y la cosmología. Existen actualmente veinte grandes experimentos relacionados a este esfuerzo científico en el LHC: ACE, AEGIS, ALICE, ALPHA, ATLAS, AMS, LHC-b, entre otros. En el 2007 la Universidad fue aceptada formalmente en la Colaboración ATLAS del LHC.

Red HELEN. La Red latino-europea de altas energías HELEN (High Energy Latin-European Network) es un programa enmarcado en el programa de cooperación internacional ALFA, para fortalecer los vínculos entre las comunidades científicas latinoamericanas y europeas, a través de la financiación de viajes y estancias de científicos de altas energías latinoamericanos a Europa y viceversa. La Universidad participa activamente en el programa, enviando investigadores seniors y juniors al CERN, en el marco de la Colaboración ATLAS.

Proyecto NEXT. El experimento NEXT (Neutrino Experiment with a Xenon TPC). NEXT ha sido aprobado para operar en el Laboratorio Subterráneo de Canfranc (LSC), situado en los pirineos aragoneses, España, y recibe el apoyo financiero del Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN) español, mediante el programa CONSOLIDER-INGENIO. Se ha llevado a cabo por una colaboración internacional, que incluye España, Portugal, Francia, Rusia, Estados Unidos y Colombia (la Universidad Antonio Nariño fue aceptada en la colaboración en el año 2010). La colaboración reúne unos 60 físicos.

RD51: Desarrollo de tecnologías para detectores de micro-patrón. En esta colaboración participan aproximadamente 73 universidades con laboratorios en 25 países alrededor del mundo; su objetivo es facilitar el desarrollo de tecnologías para detectores gaseosos de uso en investigaciones básicas y aplicadas.

Red INVISIBLES. La Red Invisibles es un proyecto nuevo de la Unión Europea que se focaliza en la fenomenología de los neutrinos y la materia oscura y sus conexiones. Contempla tanto aspectos teóricos como experimentales. La red incluye nodos en siete países europeos y sus socios en siete países no europeos. La Universidad participa como “associated partner” entre 18 miembros de esta categoría.

Red VERTEBRALCUE. Es un proyecto aprobado por la Unión Europea en el marco del

⁴⁰ Como parte de la colaboración, cada institución participante debe colaborar con trabajo de servicio. La Universidad colabora continuamente con validación del software utilizado para el trigger del detector (trigger validation shifts), monitoreo de la distribución y procesamiento de los datos (GRID computing shifts), monitoreo de la calidad de los datos de electrones y fotones (egamma data quality shifts), expertos en línea para el trigger de energía transversa perdida (en CERN) y monitoreo del funcionamiento del trigger en la sala de control del detector ATLAS (en CERN).

programa ALFA III. Es un proceso de diseño, construcción, e implementación de un modelo vertebrado o estructura de cooperación a nivel regional, nacional e internacional para el espacio común de la Educación Superior entre América Latina, Caribe y la Unión Europea (o espacio ALCUE). Su objetivo es la contribución al desarrollo del proceso de implementación del Área ALCUE, explorando y reforzando diferentes niveles de articulación de América Latina-América Latina y la cooperación académica de Unión Europea-América Latina. Contribuye a incrementar la participación, la apertura, el diálogo y la coordinación de actividades entre los principales actores dentro y fuera del ámbito de la educación superior del espacio ALCUE, y favorece el proceso de integración regional entre las instituciones de América Latina.⁴¹

Consorcio REMEB. Este es un proyecto financiado por la Comisión Europea, en el marco de su programa H2020, en el cual participan 11 instituciones de seis países europeos (universidades y empresas), junto con Colombia representada por la Universidad y que tiene por objeto la implementación y validación de un bioreactor de membrana cerámico de bajo costo para uso en plantas de tratamiento de aguas residuales; el estudio del impacto y la reproducción de la tecnología para hacer frente a la reutilización del agua en regiones con escasez de la misma y en el sector empresarial; finalmente, la definición de un plan de negocios que permita el inicio de la comercialización de la tecnología.

InvisiblesPlus. Este es un programa transnacional de investigación financiado por el Programa H2020 de la Comisión Europea, orientado a estudiar las características de los neutrinos y la materia oscura, sus interfaces y las relaciones de asimetría partícula/antipartícula con el universo visible. Es coordinado por la Universidad Autónoma de Madrid y cuenta además con la participación como socios plenos de grupos de investigación de otras 11 universidades de diversos países europeos y, además, un conjunto de Universidades asociadas de varios continentes, entre los cuales se encuentra la Antonio Nariño.

Elusives. Es un proyecto transnacional relacionado con el anterior, financiado en el marco del Programa H2020 de la Comisión Europea, que está orientado esencialmente a formar la nueva generación de investigadores que asumirá en el futuro cercano las responsabilidades en el estudio de los neutrinos y la materia oscura y su relación con el mundo visible.

⁴¹ El proyecto VERTEBRALCUE ha sido ideado por el Alma Mater Studiorum de la Università di Bologna-Buenos Aires (UNIBO), y está coordinado por SCIENTER, la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) y la propia UNIBO. Consta de 32 socios de Europa y América Latina, entre los que se cuenta la Universidad Antonio Nariño.

Existen Redes internacionales para la cooperación académica, investigativa y para favorecer mecanismos de movilidad que se presentan de manera detallada en el apartado 2.8.1 Redes Internacionales que favorecen la movilidad, del documento descriptivo del Factor 2.

En adición a lo anterior, las facultades y los profesores pertenecen a diferentes agremiaciones, asociaciones, y redes afines a su disciplina, como se detallan a continuación.

Asociación de Facultades de Administración (**ASCOLFA**); Asociación Colombiana de Facultades de Arquitectura (**ACFA**); Asociación Colombiana de Facultades y Programas de Artes de sistematización de la profesionalización de artistas en las áreas de música y artes escénicas (**ACOFARTES**); Asociación Colombiana de Facultades de Ciencias (**ASCOFACIEN**); Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia (**ACAC**); Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia (**INCP**); Asociación Colombiana de Facultades de Contaduría Pública (**ASFACOP**); Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría Pública y Administración (**ALAFEC**); Asociación Colombiana de Facultades de Derecho (**ACOFADE**); Asociación Colombiana de Facultades, programas y departamentos de Economía (**AFADECO**); Asociación Colombiana de Facultades de Educación (**ASCOFADE**); Asociación de Facultades de Ingeniería (**ACOFI**); Sociedad Colombiana de Ingenieros; Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria Y Ambiental (**ACODAL**); Asociación Colombiana de Ingeniería Mecánica (**ACIEM**); Asociación Colombiana de Ingenieros de Sistemas (**ACIS**); Asociación Colombiana de Facultades de Medicina (**ASCOFAME**); Asociación Colombiana de Facultades de Odontología (**ACFO**); Asociación Colombiana de Facultades de Optometría (**ASCOFAOP**); Red Colombiana de Postgrados; Asociación Colombiana de Instituciones con Programas a Distancia (**ACESAD**); Asociación Colombiana de Facultades de Veterinaria (**ASFAMEVEZ**); Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería (**ACOFAEN**).

Movilidad docente nacional e internacional

La Universidad promueve la permanente interacción académica y científica con profesores de otras instituciones, con el fin de fortalecer los procesos académicos e investigativos a través de trabajos colaborativos y desarrollo de eventos especializados en diferentes áreas del conocimiento. Entre 2012 y 2016 la Universidad ha financiado y cofinanciado la movilidad de 1942 profesores investigadores, integrantes del personal administrativo y estudiantes a nivel nacional y 1052 personas a nivel internacional para participación en colaboraciones, eventos científicos, olimpiadas matemáticas y científicas, y eventos de

extensión. Se destaca entre ellas la movilidad de 603 profesores investigadores, 279 a nivel nacional y 324 a nivel internacional.⁴²

La percepción de los profesores de planta es buena en relación con las estrategias que la Universidad promueve para la interacción de sus profesores con comunidades académicas de orden nacional e internacional.

2.8.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 11

La interacción de los profesores está mediada por la movilidad entrante y saliente. Desde la institución y en cabeza de la Vicerrectoría de Ciencia, Tecnología e Innovación, se presta todo el acompañamiento necesario para la interacción académica de sus profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional. Esto es reconocido como un aspecto positivo por la comunidad académica.

Se cuenta con una interacción constante con las redes internacionales ATLAS y NEXT, que gozan de un reconocimiento a nivel mundial, posicionan a la Universidad como institución con proyección internacional. Este aspecto es otra de las fortalezas dentro de esta característica, ya que las investigaciones promovidas desde la institución tienen repercusiones a nivel internacional logrando que dentro de la ventana de observación (2011 - 2016) 51 docentes hayan realizado una movilidad en el marco de estas redes.

También es destacable la movilidad nacional e internacional de 603 profesores investigadores, 279 a nivel nacional y 324 a nivel internacional (incluye los 51 docentes de las redes antes mencionadas).

Por lo anterior, la movilidad, interacción e interdisciplinariedad se logran desde la adopción de una línea académica con procesos investigativos de impacto nacional e internacional, garantizando el cumplimiento del paradigma con relación a promoción y garantía de la presencia e interacción de la Universidad en comunidades académicas. Por esta razón la calificación es de **4,2** con cumplimiento en alto grado y oportunidades de mejora que buscarán equilibrar la movilidad por áreas del conocimiento.

Tabla 8 . Fortalezas y oportunidades de mejora. Característica 11
CARACTERÍSTICA 11. INTERACCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESORES

Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • Hay interacciones significativas a través de los procesos de investigación con redes internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar cobertura de la movilidad entrante y saliente.

⁴² Ver la tabla sobre el número de profesores y estudiantes que recibieron apoyo para movilidad, en el Factor 2 en su documento descriptivo

<ul style="list-style-type: none"> • Existe un programa de movilidad docente en el marco de proyectos de investigación y de los procesos académicos. • Se evidencia una importante movilidad entrante y saliente. • El número y calidad de convenios interinstitucionales es significativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la movilidad con distribución equilibrada por áreas del conocimiento.
Se cumple en alto grado	
Calificación	4.2

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

2.9. JUICIO GLOBAL DE VALOR. FACTOR 2

El resultado de la autoevaluación es un reconocimiento al esfuerzo realizado a nivel institucional por parte de la Universidad en el camino del fortalecimiento académico en el cual considera al estudiante como el centro de sus actuaciones y al profesor como actor indispensable en la consecución de la excelencia. Se reconoce la vigencia y la transparencia con que se aplican el Reglamento Estudiantil y el Estatuto Docente siendo referentes importantes de consulta e instrumentos que permiten realizar las disposiciones del Proyecto Educativo Institucional – PEI-. Los aspectos relevantes que se determinan desde la reglamentación son derechos, deberes, régimen disciplinario, mecanismos de participación, todos ellos aspectos comunes para estos dos estamentos.

En términos de la consolidación académica de la Universidad, se evidencian avances fundamentales orientados desde el PEI y reglamentados de forma explícita en los Reglamentos y estatutos considerados para la Comunidad Docente y Estudiantil. Es claro que estas normas deben ser ampliamente difundidas, ejercicio que continuamente se realiza con la Comunidad Universitaria y su apropiación se evidencia en las percepciones obtenidas en este ejercicio.

La deserción y permanencia es claramente identificada y cuenta con un monitoreo permanente que le ha permitido a la Universidad, emprender estrategias para mitigar y bajar el porcentaje de deserción.

En el ámbito docente la Universidad Antonio Nariño es una institución comprometida con el desarrollo profesoral entendido desde varias aristas, inicialmente desde los proyectos de consolidación establecidos por el Plan Institucional de Desarrollo -PID- Particularmente el crecimiento de la parte profesoral, su cualificación y la interacción con la comunidad académica nacional e internacional, ha fortalecido la estructura académica e investigativa de la Universidad.

En concordancia con los paradigmas establecidos por la Institución, en relación a contar con un sistema normativo equitativo, participativo y transparente para garantizar el óptimo desarrollo de su estamento estudiantil; así mismo, es una institución comprometida con la docencia y con su estamento profesoral, que establece estrategias de integración académica para sus docentes de forma efectiva y participativa garantizando su formación y desarrollo.

La valoración del Factor 2 obtuvo como calificación **4,2**, y en consecuencia se concluye que el Factor tiene un alto grado de cumplimiento.

Tabla 9. Calificación final. Factor 2

FACTOR 2 - ESTUDIANTES Y PROFESORES			
CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN CARACTERÍSTICA	CALIFICACIÓN CARACTERÍSTICA	CALIFICACIÓN FACTOR
4. Deberes y derechos de los estudiantes	30%	4,3	4,2 SE CUMPLE EN ALTO GRADO
5. Admisión y permanencia de estudiantes	36%	4,2	
6. Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes	34%	4,3	
7. Deberes y derechos del profesorado	21%	4,2	
8. Planta profesoral	24%	4,2	
9. Carrera docente	18%	4,0	
10. Desarrollo profesoral	22%	4,2	
11. Interacción académica de los profesores	15%	4,2	

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

TABLA DE CONTENIDO Y LISTADO DE TABLAS

TABLA DE CONTENIDO

2.	FACTOR 2. ESTUDIANTES Y PROFESORES.....	1
2.1.	CARACTERÍSTICA 4: DERECHOS, DEBERES Y PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES.....	1
2.1.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 4.....	3
2.2.	CARACTERÍSTICA 5: ADMISIÓN Y PERMANENCIA DE ESTUDIANTES.....	5
2.2.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 5.....	8
2.3.	CARACTERÍSTICA 6: SISTEMA DE ESTÍMULOS Y CRÉDITOS PARA ESTUDIANTES.....	9
2.3.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 6.....	11
	PROFESORES.....	13
2.4.	CARACTERÍSTICA 7. DEBERES Y DERECHOS DEL PROFESORADO.....	13
2.4.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 7.....	14
2.5.	CARACTERÍSTICA 8. PLANTA PROFESORAL.....	15
2.5.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 8.....	17
2.6.	CARACTERÍSTICA 9. CARRERA PROFESORAL.....	19
2.6.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 9.....	22
2.7.	CARACTERÍSTICA 10. DESARROLLO PROFESORAL.....	23
2.7.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 10.....	26
2.8.	CARACTERÍSTICA 11. INTERACCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESORES.....	28
2.8.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 11.....	32
2.9.	JUICIO GLOBAL DE VALOR. FACTOR 2.....	33
	TABLA DE CONTENIDO Y LISTADO DE TABLAS.....	35
	LISTADO DE TABLAS.....	35

LISTADO DE TABLAS

TABLA 1.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 4.....	5
TABLA 2.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 5.....	9
TABLA 3.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 6.....	12
TABLA 4.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 7.....	15
TABLA 5.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 8.....	19
TABLA 6.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 9.....	23
TABLA 7.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 10.....	28
TABLA 8.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 11.....	32
TABLA 9.	CALIFICACIÓN FINAL. FACTOR 2.....	34