

6. FACTOR NO. 6. AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

La Universidad Antonio Nariño durante los últimos años ha madurado y consolidado la capacidad para proyectar su desarrollo en torno a sus ideales, esto a partir del fortalecimiento y la integración de sus modelos de planeación y evaluación que de forma sistemática y continua generan y vinculan planes de mejoramiento orientados a transformar o actualizar sus objetivos, planes institucionales de desarrollo y proyectos para el cumplimiento con calidad de la Misión y de su Proyecto Educativo. Focalizando esfuerzos para fortalecer una cultura de la autoevaluación que promueva mecanismos de autorregulación a la luz de la autonomía institucional y en su desarrollo, la comunidad académica ha asumido este compromiso como una oportunidad de reflexionar de manera crítica y mejorar permanentemente en busca de la excelencia del quehacer universitario.

6.1. CARACTERÍSTICA 19. SISTEMAS DE AUTOEVALUACIÓN

POLÍTICAS DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

En consonancia con el PEI¹ la Universidad ha establecido políticas que se sustentan 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, guían el desarrollo del PEI y el direccionamiento de los proyectos y las actividades conducentes al logro de las metas propuestas soportado en el reconocimiento social, en diferentes métricas que guían los cálculos en educación superior, mostrando una 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.

El fortalecimiento sistemático se ha dado en 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. 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. El PID se enmarcó en escenarios,

¹ Ibid.

tendencias, y prospectivas realizables para su futuro próximo². En consecuencia, los resultados de evaluación institucional y estos ejercicios prospectivos direccionaron el PID con un horizonte a 2021 y una visión a 2026 con hitos a alcanzar congruentes con la misión institucional.

El PID 2017-2021 busca posicionar la investigación a través de la generación de nuevo conocimiento y 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 e importantes universidades a nivel nacional e internacional. La evaluación y seguimiento de los planes anuales operativos, trienales y de mejoramiento, son rigurosos, periódicos y los desarrolla las oficinas de planeación y de autoevaluación y acreditación.

En los últimos años la Universidad definió un conjunto de indicadores de desempeño institucional que facilita el monitoreo y control a través de un tablero de mando integral soportado por sistemas de información (descritos en la siguiente característica) que facilitan la gestión estratégica y de calidad de la institución. La autoevaluación y autorregulación institucional también se ven reflejadas en 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, siendo insumos para la consolidación del informe de gestión de la Universidad y el boletín estadístico institucional.

Otra estrategia utilizada y que se ha consolidado en la Universidad como parte de los procesos de autoevaluación, son los estudios comparados o de referenciación (benchmarking) realizados de forma permanente, siendo un referente para la planeación institucional como evidencia para identificar indicadores claves. A manera de ejemplo, se realizan los comparativos de la información de docentes y estudiantes para determinar la relación estudiante/docente, los niveles de deserción, las tasas de cotización de egresados y salario de enganche. Para el Plan Institucional de Desarrollo actual se hizo un análisis

² Se destacan 1) la revolución digital; 2) 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; 3) los "nuevos poderes del cambio" que vienen con la ingeniería genética y las neuro-tecnologías; 4) nuevas formas de relación en el mundo y sus implicaciones (seguridad geopolítica y marcos éticos); 5) reducción de puestos de trabajo (cinco millones de puestos de trabajo según el Foro Económico Mundial); 6) transformaciones demográficas globales, cambio climático y preservación del planeta; 7) 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); 8) la industria química como protagonista para generar soluciones y garantizar la calidad de vida de las personas; 9) adaptación al cambio, compromiso con la innovación; 10) 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.

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.

En los dos últimos ejercicios de actualización del PID, se ha focalizado el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad mediante el desarrollo de estrategias de autorregulación interna para la creación de nuevos programas en diferentes niveles de formación, la renovación de registros calificados de los programas, la acreditación de alta calidad de 4 programas³, y la preparación de la evaluación externa de otros programas académicos y de la institucional. Asimismo, se programó 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 ha desplegado planes de mejoramiento y espacios de discusión, estableciendo prioridades a la luz de los objetivos institucionales, orientados al estudiante como centro de todos los esfuerzos. La acreditación es asumida no como un fin, sino como una oportunidad de continuar consolidando las capacidades institucionales y demostrar a la comunidad la calidad de la Universidad, gracias al trabajo planificado, integrado y articulado. Lo anterior demuestra su compromiso por responder a nuevos retos de la Educación Superior e innovadoras oportunidades de desarrollo.

La Universidad avanza con una autorregulación participativa, soportada en su arquitectura organizacional⁴, la cual cuenta con tiempo de dedicación en sus planes de trabajo con el fin de 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 de las funciones sustantivas y de la gestión administrativa. En la Universidad los procesos de autoevaluación y sus resultados hacen parte de los elementos de gestión de la calidad constituyéndose en un segmento inherente a la planeación del desarrollo institucional. 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 entre la comunidad universitaria.

Por ello, se viene consolidando un sistema de gestión de la calidad con una perspectiva integral que compromete las actividades de autoevaluación en su hábitat académico, con el propósito de asegurar la calidad de los programas académicos desde su creación, hasta

³ Los programas acreditados en alta calidad son: (i) Licenciatura en Ciencias Sociales, (ii) Ingeniería Electrónica, (iii) Ingeniería Ambiental y (iv) Licenciatura en Educación Artística con énfasis en Danzas y Teatro.

⁴ 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.

alcanzar el reconocimiento de acreditación, así como la gestión de calidad en el ámbito administrativo, buscando fortalecer sus procesos con un modelo de gestión propio, con miras a la obtención de la certificación de calidad de sus procesos administrativos (ISO) y la certificación de calidad en la gestión ambiental.

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 en 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 satisfactoriamente⁵.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

El Sistema de Gestión de la Calidad está soportado en referentes externos nacionales e internacionales en sinergia con los lineamientos institucionales, permitiendo fortalecer y retroalimentar los procesos articulados al cumplimiento a la Misión y la Visión. Lo anterior es 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 procesos permanentes⁶ en la consolidación de información y análisis en una autoevaluación integral. De allí que la autoevaluación de la institución y de los programas se realice mediante un modelo con instrumentos claves con periodicidad y la participación y el acompañamiento de los miembros de la comunidad universitaria en la búsqueda del mejoramiento continuo.

En cada unidad académica o administrativa se aplican los instrumentos que contienen las condiciones explícitas en el modelo (Ver el anexo del Modelo de Autoevaluación en el factor descriptivo 6), se sistematiza la información y consolida un informe que es un insumo para el planteamiento de las estrategias de mejoramiento para toda la Universidad.

Los planes de mejoramiento para la Universidad son herramientas de cualificación y crecimiento institucional, que promueven procesos correctivos de la institución de manera eficiente y transparente como garantía de una gestión integral de excelencia, además

⁵ Informe de Percepción de la comunidad académico – administrativa, anexo al capítulo de Metodología.

⁶ Evaluación de profesores, Autoevaluación de profesores, Evaluación de funcionarios administrativos y directivos, Autoevaluación de funcionarios administrativos y directivos, Evaluación de las prácticas, Evaluación Plan Institucional de Desarrollo y Plan Operativo, 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 – UDCI, Evaluación de las actividades de extensión y educación continuada del programa, Apreciación de estudiantes sobre la calidad del programa.

potencian las fortalezas identificadas en los ejercicios de autoevaluación. Se resalta como ejemplo, la articulación de los resultados de la autoevaluación y los planes de mejoramiento produciendo el fortalecimiento de la calidad en la institución en el incremento del 85% en las bases bibliográficas, el fortalecimiento del portafolio de bienestar, el aumento de número de auxilios y becas y, a su vez, la ampliación de un portafolio de fuentes de financiación en el período evaluado⁷.

En este sentido los planes de mejoramiento articulan los proyectos o acciones prioritarias de la institución mejorando las características que tienen mayor impacto en el logro de los objetivos del PEI y del PID.

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. 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 satisfactoriamente⁸.

La percepción obtenida en el grupo focal de los administrativos es 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, 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 quehacer⁹.

6.1.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 19

La existencia de una política establecida como lineamiento desde el PEI, materializada en un modelo de autoevaluación es una fortaleza que le ha permitido a la Universidad consolidar procesos que logran impactar en toda la institución. Por encima de ellos se encuentra un sistema de gestión de la calidad que ha conseguido engranar los procesos

⁷ En el capítulo sinopsis se hace un detallado recorrido de los logros obtenidos por la comunidad UAN.

⁸ Informe de Percepción de la comunidad académico – administrativa anexo al capítulo de Metodología.

⁹ Ibid.

académicos y los administrativos en torno a la calidad, el primero en la búsqueda de la acreditación de programas e institucional y la segunda con gestiones de calidad con certificaciones ISO.

Desde la política institucional se ha definido un completo sistema de autoevaluación el cual involucra a todos los actores de la comunidad académica, siendo esto resaltado como una fortaleza, viéndose reflejado en todas las instancias de discusión y reflexión académica que se dieron alrededor del ejercicio de autoevaluación. Se considera fundamental que los procesos sean participativos y abiertos, y en ese sentido se han establecido dos rutas de participación, la primera directa, que se configura desde las encuestas en las cuales se tiene posibilidad de intervención real, y la segunda a través de sus representantes en las discusiones en mesas de trabajo.

Como una oportunidad de mejora se considera que se debe fortalecer la divulgación y socialización de la política institucional de autoevaluación que no ha logrado total apropiación por la comunidad académica a pesar de que la percepción se encuentre alta. Lo que se puede concluir es que la comunidad reconoce y apropia el modelo, pero en un grado menor la política, conoce y practica lo instrumental pero no sabe bien de dónde proviene este lineamiento. Lo más importante es que además de plantear la debilidad, se marca como una fortaleza el proceso por el cual transita la Universidad en el camino a la alta calidad el cual se encuentra en una fase de consolidación.

Esta característica se encuentra en un alto grado de cumplimiento con una calificación de **4,0**, debido a que logra establecer políticas y estrategias institucionales que evidencian la evaluación y el seguimiento de los procesos de la Universidad en general, buscando el mejoramiento en sus funciones misionales muy acorde con lo que expresa el paradigma en la búsqueda del mejoramiento por medio de procesos de autoevaluación.

Tabla 1. Fortaleza y Oportunidades de Mejora. Característica 19

CARACTERÍSTICA 19. SISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La Universidad cuenta con un sistema de autoevaluación permanente, basado en lineamientos y políticas claras, el cual se estructura por procesos que permean todas las dependencias. • El sistema de autoevaluación considera la participación como eje fundamental institucional. • El sistema de autoevaluación ha sido un ente articulador que permite alinear a las facultades con lo propuesto en el PEI. • Existe un compromiso de la Universidad y de la comunidad académico-administrativa en la consolidación de una cultura de autoevaluación y mejoramiento continuo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los mecanismos utilizados para la divulgación y socialización de la política institucional de autoevaluación y autorregulación para lograr la apropiación por parte de toda la comunidad institucional.
Se cumple en alto grado	
Calificación	4

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

6.2. CARACTERÍSTICA 20. SISTEMA DE INFORMACIÓN

La información en la Universidad es un activo vital que soporta los procesos organizacionales y asegura el buen funcionamiento de los mismos. Es congruente con ello que los sistemas de información de la Universidad son apropiados, eficientes, oportunos y favorecen el logro de las acciones institucionales.

Para el logro de lo anterior, 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), y se fundamenta en orientar servicios bajo procesos definidos. 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, y los requerimientos se atienden formalmente por una sola vía denominada mesa de servicio.

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. En varias visitas 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, promoviendo respuestas eficientes y efectivas a las demandas complejas y cotidianas de la institución.

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; están orientados hacia la innovación en tecnología educativa y a la formación de una cultura informática para la comunidad universitaria que se articule con el ámbito local, regional y global.

Los siguientes sistemas de información permiten interrelacionar las funciones académicas, administrativas y financieras de la Universidad:

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 características¹⁰, estado, desempeño académico, y situación. Arroja también información de los profesores; a manera de 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. 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 que son un insumo para los procesos de autoevaluación y autorregulación de programas e institucional.

Sistema de Información Financiero y Administrativo (SIFA): En SIFA 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; también se accede a información relativa a los documentos institucionales, políticas y procedimientos.

¹⁰ Se refiere a las variables socio demográficas (edad, estrato, sexo, situación de empleo, ciudad de origen entre otras).

Sistema de Reportes: Este 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.

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 y 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: Se organiza metodológicamente mediante Planes estratégicos quinquenales por facultades, sedes y unidades; Planes anuales operativos; Planes de mejoramiento y Proyectos unitarios. Éstos cuentan con una batería de indicadores (ver el anexo del listado de indicadores para los procesos de autoevaluación en el documento descriptivo del factor 6), acorde con los niveles de planificación en consonancia con lo que se debe evaluar y el para qué se evalúa¹¹. 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.

Al indagar la percepción de los docentes de planta sobre los sistemas de evaluación y seguimiento, éstos consideraron que cumplen 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 como UVA, PERA y MANGO¹².

6.2.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 20

La Universidad ha estructurado sistemas de información robustos y amplios que le permiten impactar directamente en la gestión académica y administrativa, no solamente como un repositorio de información sino como garante de la mejora de los procesos establecidos mediante procesos de control en información y validación; los sistemas se encuentran diferenciados de acuerdo al tipo de usuario, tienen un ambiente para profesores (PERA), estudiantes (MANGO) y administrativos (UVA) lo que es considerado como una fortaleza, ya que permite mayor apropiación de los roles establecidos. Además de los sistemas mencionados es importante destacar el Sistema de Información Financiero y Administrativo

¹¹ 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.

¹² Informe de Percepción de la comunidad académico – administrativa anexo al capítulo de Metodología.

(SIFA), Sistema de Información Académica (SIA) y el Sistema de Reportes, los cuales constituyen una fortaleza ya que se encuentran articulados y permiten lograr mayor eficacia en los procesos administrativos y académicos.

Resulta importante destacar además que la Universidad ha emprendido el proyecto del fortalecimiento de los procesos en cada una de sus áreas y esto se ve reflejando dentro de las oportunidades de mejora ya que se menciona la difusión y socialización del SIGUAN y el PMI, tarea que la Universidad se encuentra consolidando desde sus diferentes áreas.

Esta característica se cumple en alto grado con una calificación de **4.2**, en coherencia con el paradigma trazado por la Institución, en el cual se expone que se cuentan con unos sistemas de información confiables y seguros que le garantizan llevar a cabo con calidad sus funciones misionales y constituyen un excelente respaldo para la toma de decisiones.

Tabla 2. Fortalezas y Oportunidades de Mejora. Característica 20

CARACTERÍSTICA 20. SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • La existencia de un sistema de información claramente definido, que acoge a los estamentos -Profesores, Estudiantes y Administrativos- es conocido y ampliamente acogido por la comunidad institucional. El sistema permite tener información estructurada y actualizada. • Existe una cultura que reconoce la importancia de los sistemas de información en el desarrollo de los procesos misionales de la Institución y su impacto en los ejercicios evaluativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con la consolidación del SIGUAN a fin de fortalecer aún más los procesos y procedimientos de la Universidad.
Se cumple en alto grado	
Calificación	4,2

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

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

La Universidad Antonio Nariño trabaja en la apropiación y aplicación de criterios claros para evaluación de docentes, personal administrativo y directivo, lo cual permite monitorear el estado de la prestación de servicio a fin de tener los elementos para realizar las acciones de mejoramiento que puedan ser necesarias para asegurar calidad en el desempeño que presta la Universidad. Es así como se contribuye a vigilar el cumplimiento de la misión y el PEI. Estas evaluaciones están reguladas en los estatutos y lineamientos inscritos en la Universidad.

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 instrumentos¹³. Los resultados de la evaluación permiten a la Universidad 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.

Estos resultados son analizados y verificados y alimentan los planes operativos anuales y los planes de mejoramiento que contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados en el Plan Institucional de Desarrollo, como son el fortalecimiento del cuerpo docente como soporte a la excelencia académica, la optimización de los resultados del desempeño y las competencias docentes, el aumento en la contratación directa de profesores con nivel de formación de maestría y doctorado, y la promoción en la formación del cuerpo docente a nivel de maestría o doctorado por medio del PFAN. Tal como se desarrolló en la característica del factor 2 con mayor detalle, los criterios del modelo de evaluación integral evidencian los diferentes actores y su rol en el proceso y resalta las herramientas informáticas propias de la Universidad que contribuyen a garantizar con eficiencia, eficacia y transparencia dicho proceso.

a) Actores e instancias que participan son:

- **Estudiantes:** Acceden al sistema de encuestas a través del Sistema Universidad Virtual, donde pueden evaluar¹⁴ a cada uno de los profesores de las asignaturas que se encuentran cursando. Consiste en una encuesta estructurada para cada asignatura, evaluando aspectos de los procesos de enseñanza y aprendizaje desarrollados en el aula de clase y asociados con el desempeño de los profesores.
- **Profesores:** Cada profesor evalúa su desempeño basado en el desarrollo de sus actividades y estrategias metodológicas alineadas con las orientaciones pedagógicas de la Universidad y aportando al logro de los objetivos de cada programa curricular. El objetivo es hacer una introspección de sus aciertos y oportunidades de mejora.
- **Decanos:** Hacen seguimiento a las funciones definidas en el plan de trabajo a los profesores y evalúan su desempeño en relación con las tareas y compromisos contraídos.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

- **Vicerrectoría de Ciencia, Tecnología e Innovación:** 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 Continuada:** Informa sobre el desempeño de las actividades relacionadas con esta actividad.
- **Consejo de Programa:** Analiza la información que resulta de la evaluación del Decano, la evaluación de los estudiantes y la autoevaluación del profesor contrastando resultados encontrados y formulando planes de mejora.
- **Comité de Personal Docente:** Hace un análisis de la información recibida por los Consejos de Programa, analiza y recomienda la continuidad o no del 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 establecer acciones de mejora o 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.¹⁵

En cuanto a los criterios de evaluación de la producción académica, el propósito institucional para el mejoramiento de las condiciones que incentivan la investigación y producción académica de los profesores en la Universidad se ve reflejado en el Acuerdo 53 de 2010 del Consejo Directivo, Política de Reglamento de Incentivos a la Producción Intelectual¹⁶.

LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

A través del establecimiento de los perfiles de cargo por competencias se establece un modelo de evaluación basado en el alcance de las competencias, la retroalimentación a las unidades de los resultados y la generación de acuerdos de mejora en competencias, buscando favorecer el desarrollo del personal administrativo a través de acciones que lleven al mejoramiento continuo.

La Dirección de Gestión Humana ha realizado evaluaciones al personal administrativo; para el primer semestre del año 2016, se convocaron a 671 funcionarios 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 de su jefe y el 75% de las personas

¹⁵ Ver anexo Informe de evaluación docente del Factor 2.

¹⁶ Desarrollado a profundidad en el Factor 2.

realizaron la autoevaluación, lo cual denota una mejora en la participación de los empleados en el proceso respecto al 2015-2.

Por otra parte, en relación con el personal administrativo, se tiene el sistema de consultas periódicas de satisfacción de la comunidad institucional, las cuales evalúan el nivel de satisfacción de la comunidad, contando con variables para la evaluación del clima organizacional.

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; la participación en esta evaluación ha incrementado entre las últimas mediciones. 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 el 69% de los miembros de la comunidad entre profesores y administrativos. En la evaluación de cultura y clima, los resultados globales de cada factor evidencian resultados sobresalientes en los aspectos de valores compartidos, comunicación y relaciones, y motivación. 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.

Por último, al comparar el desempeño de los factores entre la primera y segunda aplicación de la encuesta 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.

LA EVALUACIÓN DE 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 cual se hace una vez por semestre.

La evaluación por competencias de directivos se realiza en dos direcciones (jefe, funcionario) 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 y habilidades comunicativas).

Los resultados se presentan de manera individual, identificando el nivel de cumplimiento de las competencias 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. Los resultados también se presentan de manera colectiva por nivel de cargo, lo que permite identificar estrategias para mejorar los niveles de competencias del grupo.

De otra parte, en la evaluación por desempeño participan además los líderes de las diferentes áreas relacionadas con la gestión del directivo; esta evaluación contempla criterios relativos al cumplimiento de los planes operativos y las metas propuestas. De acuerdo con el cargo, éstas 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 los organismos superiores de dirección, de tal manera que permitan a la Universidad contar con equipos de trabajo competentes y comprometidos con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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 satisfactoriamente¹⁷.

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 satisfactoriamente¹⁸.

6.3.1. JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 21

Una de las fortalezas valoradas por la comunidad académica se encuentra ubicada en el sistema de evaluación y sus criterios claramente definidos en todas las instancias

¹⁷ Informe de Percepción de la comunidad académico – administrativa anexo al capítulo de Metodología.

¹⁸ Ibid.

evaluativas en las que el proceso enseñanza-aprendizaje se ve envuelto y adicionalmente de las actuaciones administrativas que impactan el desarrollo propio de la Universidad.

Los criterios se establecen de manera clara y eso ha permitido que la participación en procesos evaluativos y de autoevaluación se ha incrementado sustancialmente, ya que las percepciones cruzadas con información objetiva dan un resultado que sirve como insumo para conocer dinámicas del desarrollo profesoral visto desde: el ejercicio docente, la investigación, la cualificación, el liderazgo, todo ello en función de los propósitos institucionales. Lo anterior busca el mejoramiento continuo y responde a los objetivos misionales en materia de investigación y producción académica que garantiza la calidad de los productos generados por la investigación, contando con criterios dependiendo del tipo de producción y a su vez con incentivos discriminados entre patentes, software, artículos, libros, entre otras.

La evaluación del personal administrativo responde a la misma lógica de las anteriores, con unos criterios establecidos, pero adicionalmente se realiza una medición anual del clima organizacional que permite identificar acciones de mejora enmarcadas en seis variables que la Universidad considera fundamentales: (i) Valores compartidos, (ii) liderazgo y toma de decisiones, (iii) estilos de comunicación y relación, (iv) flexibilidad organizacional, (v) percepción de bienestar y (vi) motivación.

Esta característica se cumple en alto grado con una calificación de **4.2** en congruencia con el paradigma el cual se relaciona con mecanismos transparentes y equitativos de evaluación.

Tabla 3. Fortalezas y Oportunidades de Mejora. Característica 21

CARACTERÍSTICA 21. EVALUACIÓN DE DIRECTIVAS, PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
<ul style="list-style-type: none"> • Existe un sistema de evaluación, con criterios claramente definidos tanto para estudiantes como para docentes, los cuales se articulan con el mejoramiento institucional. • El sistema de evaluación está integrado con otros procesos institucionales. • Continuamente se está haciendo veeduría del clima institucional, lo que permite emprender acciones correctivas donde sea el caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con la socialización de la importancia de la participación de la comunidad estudiantil en el proceso de evaluación docente.
Se cumple en alto grado	
Calificación	4,2

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

6.4. JUICIO GLOBAL DEL FACTOR

La Universidad Antonio Nariño, como universidad joven, ha venido forjando una sólida cultura evaluativa que le ha permitido encaminar sus acciones de mejoramiento basadas en las evidencias que arrojan los procesos de autoevaluación en el marco del registro calificado y de acreditación de alta calidad.

En estos años la Universidad ha consolidado un sistema de aseguramiento de la calidad que le ha permitido articular los diferentes sistemas de información y afianzar la participación de la comunidad universitaria en los diversos escenarios, es decir, no sólo a través de sus programas o la institución sino de los diferentes actores que hacen la gestión académica y administrativa en la Universidad, docentes, personal administrativo y directivos. A nivel interno, la autoevaluación se ha constituido como el veedor del cumplimiento de las funciones misionales, lineamientos y de más políticas enmarcadas en las diferentes factores y áreas del conocimiento. A nivel externo es el derrotero que evidencia el mejoramiento continuo de la institución y el compromiso con la sociedad de brindar una educación de calidad.

En este ejercicio, siempre existen aspectos por fortalecer o mejorar, que indudablemente se ven reflejados en la revisión continua de las herramientas implementadas en la autoevaluación, en continuar incentivando a la comunidad sobre la participación en estos procesos para alcanzar mayor participación, en la divulgación de las herramientas que permiten consolidar el mejoramiento continuo y continuar el camino que lleve a la obtención de la certificación de calidad en los procesos a través del fortalecimiento de SIGUAN.

Finalmente, la Universidad cumple con el paradigma de consolidar una cultura de autoevaluación permanente que se ha orientado al mejoramiento continuo y a la planeación estratégica de sus procesos institucionales,

Tabla 4. Calificación Integral por Factor

FACTOR 6 - AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN			
CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN CARACTERÍSTICA	CALIFICACIÓN CARACTERÍSTICA	CALIFICACIÓN FACTOR
19. Sistemas de autoevaluación	35%	4	4,1 SE CUMPLE EN ALTO GRADO
20. Sistemas de información	35%	4,2	
21. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo	30%	4,2	

Fuente: Oficina de Autoevaluación y Acreditación

TABLA DE CONTENIDO Y LISTADO DE TABLAS

TABLA DE CONTENIDO

6.	FACTOR NO. 6. AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN	1
6.1.	CARACTERÍSTICA 19. SISTEMAS DE AUTOEVALUACIÓN.....	1
	POLÍTICAS DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN	1
	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	4
6.1.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 19	5
6.2.	CARACTERÍSTICA 20. SISTEMA DE INFORMACIÓN	7
6.2.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 20	9
6.3.	CARACTERÍSTICA 21. EVALUACIÓN DE DIRECTIVAS, PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	10
	EVALUACIÓN DE PROFESORES	11
	LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	12
	LA EVALUACIÓN DE DIRECTIVAS	13
6.3.1.	JUICIO DE VALOR CARACTERÍSTICA 21	14
6.4.	JUICIO GLOBAL DEL FACTOR	16
	TABLA DE CONTENIDO Y LISTADO DE TABLAS	17
	LISTADO DE TABLAS	17

LISTADO DE TABLAS

TABLA 1.	FORTALEZA Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 19	7
TABLA 2.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 20.....	10
TABLA 3.	FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. CARACTERÍSTICA 21.....	15
TABLA 4.	CALIFICACIÓN INTEGRAL POR FACTOR	16