



**Informe de Autoevaluación**  
con Fines de Renovación  
de Acreditación Sede Bogotá  
Universidad Antonio Nariño, 2022.



**Mejoras**

Resolución 4141  
del 22 de Abril de 2019.



## **Tabla de contenido**

1.3 Aspectos de mejoramiento evidenciados en la institución con relación a la Resolución 4141 del 22 de abril de 2019.

1.4 Cifras importantes de la institución.

2. Modelo de autoevaluación.

2.1 Fase 1: Preparación y planeación del proceso.

2.2 Fase 2: Definición de acuerdos metodológicos.

2.3 Fase 3: Recolección y análisis de información.

2.4 Fase 4: Juicios de calidad.

2.5 Fase 5: Informe final y planes de mejora.

2.6 Fase 6: Mejora continua.

### 1.3 ASPECTOS DE MEJORAMIENTO EVIDENCIADOS EN LA INSTITUCIÓN CON RELACIÓN A LA RESOLUCIÓN 4141 DEL 22 DE ABRIL DE 2019

En la construcción de un ambiente organizacional, cuyo propósito fundamental ha sido consolidar un proyecto educativo autorregulado, inmerso en la cultura de la autoevaluación, práctica que se viene construyendo desde mediados de los ochenta del siglo pasado, y que se ha concretado y consolidado con el replanteamiento institucional realizado una vez comenzó el nuevo siglo, evolucionando simultáneamente con la actualización de la normativa, en particular la establecida para el reconocimiento de la alta calidad, la institución ha venido apropiando la metodología propuesta sobre los resultados obtenidos y moldeando su crecimiento, en procura de un mejoramiento continuo.

Desde el 1 de octubre de 2017, bajo esta nueva metodología, se plantearon planes de mejora para las principales unidades de la UAN, en los que se contemplan objetivos para el fortalecimiento de los resultados de todas las actividades y procesos transversales que apoyan el desarrollo en la Universidad; con metas establecidas en procura de mejorar las condiciones de calidad, en beneficio de los estudiantes, los profesores y, en general, de la comunidad universitaria. La formulación de los Planes de Mejora Institucionales, en una primera etapa, se cerró el 15 de diciembre de 2018, a propósito de la visita institucional realizada por los pares verificadores. Un nuevo ajuste en los planes de mejora y su consolidación se dio con la inclusión de acciones orientadas a atender las recomendaciones planteadas en la Resolución 4141 de abril de 2019 de Acreditación de Alta Calidad Institucional; como resultado de la ejecución de las actividades propuestas, se presenta, a la fecha de corte para la elaboración de este informe, el resultado general para cada uno de los planes de mejoramiento y el avance de las tareas planteadas para su cumplimiento.

Para dar continuidad al desarrollo de los planes de mejora, se toman como base las recomendaciones de los pares académicos del CNA para consolidar así los resultados de la ejecución de acciones en cada una de las áreas propuestas que se presentan a continuación:

**TABLA 1. RECOMIENDACIONES Y FACTOR RELACIONADO**

No	Recomendación CNA	Factor Relacionado
1	Profesores	Factor 10: Comunidad Profesores
2	Internacionalización	Factor 8: Visibilidad Nacional e Internacional
3	Investigación	Factor 6: Aportes de la Investigación
4	Bienestar	Factor 9: Bienestar Institucional
5	Planta física	Factor 3: Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional
6	Autoevaluación	Factor 4: Mejoramiento continuo
7	Desempeño Saber Pro	Factor 5: Estructura y procesos académicos
8	Proyección social	Factor 7: Impacto Social
9	Deserción	Factor 11: Comunidad estudiantes
10	Fortalecimiento de la proyección de la Universidad	Factor 8: Visibilidad Nacional e Internacional
11	Segunda lengua	Factor 5: Estructura y procesos académicos
12	Ampliación del espectro formativo de profesores en innovaciones pedagógicas y el uso de las TIC's	Factor 10: Comunidad Profesores
13	Diversificación de fuentes de financiamiento	Factor 3: Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional

14	Interdisciplinariedad y flexibilidad	Factor 5: Estructura y procesos académicos
15	Egresados	Factor 12: Comunidad de Egresados
16	Contabilidad	Factor 3: Desarrollo, gestión y sostenibilidad institucional

### 1.3.1. PROFESORES

#### A. RECOMENDACIÓN CNA

De manera prioritaria, generar acciones orientadas a la vinculación de profesores de planta mediante contratación indefinida, que coadyuven con mayor continuidad al desarrollo de los principios misionales de la Universidad, si se tiene en cuenta que, según los datos proporcionados por la institución en los cuadros maestros, ninguno de sus docentes tiene este tipo de vinculación; continuar fortaleciendo la formación de los profesores en programas doctorales en instituciones de reconocido prestigio y que correspondan a necesidades de los campos disciplinares e interdisciplinares que promueve la Universidad.

#### AVANCES

La Universidad, consciente de la importancia de contar con una planta profesoral que dé continuidad al desarrollo de los principios misionales, y que avance en la consolidación de los procesos investigativos, de extensión y docencia, en su plan de desarrollo, dentro de los objetivos estratégicos, plantea: “Fortalecer el desarrollo de las competencias para el desempeño y el enriquecimiento de la experiencia del personal docente y administrativo vinculado a la UAN”. Este objetivo cuenta con un indicador de permanencia de profesores de planta, que evidencia que, si bien los contratos no son explícitamente a término indefinido (una de las modalidades de contratación que no garantiza la permanencia), sí existe una estabilidad laboral que se fundamenta en la calidad de los resultados y en la labor docente para garantizar el cumplimiento de los objetivos académicos.

Los resultados de la medición de ese indicador, en los años de vigencia del plan de desarrollo, son los siguientes:

**TABLA 2. RESULTADOS PLAN DE DESARROLLO**

EJE 4		COMUNIDAD UNIVERSITARIA COMO BASE PARA EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL								
Sector	Objetivos	Estrategias	INDICADOR CMI	Línea base 2016	Avance 2017	Avance 2018	Avance 2019	Avance 2020	Avance 2021	% Avance
4.1: COMUNIDAD UNIVERSITARIA	Objetivo 4.1.2: Fortalecer el desarrollo de las competencias para el desempeño y el enriquecimiento de la experiencia del personal docente y administrativo vinculado a la UAN. Objetivo 4.1.3: Promover la mayor vinculación y participación de los egresados en las actividades de la UAN.	4.1.2.3. Fortalecimiento del modelo de Talento Humano.	Permanencia: profesores de planta:1- (#profesores planta nuevos /total profesores planta)	89%	93%	92%	94%	95%	93%	100%

Fuente: Planeación

Como se puede observar en la Tabla 2, el indicador de permanencia de los profesores de planta tiene un promedio de resultado del 93%, lo cual demuestra que se ha logrado consolidar la planta docente, con fundamento en la calidad del ejercicio, y brindar las condiciones adecuadas para el desarrollo científico y profesional.

### **Formación profesoral**

La Universidad continúa su programa de formación profesoral en dos líneas de acción: *la formación en estudios de doctorado y la formación en estudios a nivel de maestría*. Los apoyos para la formación a nivel de maestría se denominan Programas de Formación Profesoral (PFP), ligados al Programa de Formación de Alto Nivel PFAN.

En 2019 y 2020, se realizaron dos convocatorias en cada año.

Con los profesores que se encontraban en el proceso de formación doctoral en el país y en el extranjero, la Universidad mantuvo su compromiso de financiación. Un buen grupo de estos beneficiarios han terminado sus estudios y se ha venido vinculando a sus labores en la institución, con lo que se inició el proceso de condonación de la beca crédito acordada.

En 2021, se dio comienzo a una nueva etapa planificada para cuatro cohortes; la primera se realizó en ese mismo año como se describe a continuación:

Previa aprobación del Consejo Directivo, se abrió la convocatoria PFAN 2021 bajo cuatro modalidades, interpretando las necesidades de la comunidad académica, y teniendo en cuenta las posibilidades.

**Modalidad UAN-1.** Dirigida a profesores que buscan dedicarse exclusivamente a estudiar el programa doctoral al que aplican en la UAN. Se financia el 100% de la matrícula y se asigna una manutención mensual de tres salarios mínimos mensuales.

**Modalidad UAN-2.** Dirigida a profesores que desean desarrollar su programa de formación doctoral en la UAN y prefieren mantener la actividad laboral con vínculo contractual vigente, sin cambio en el tipo de contrato. Se financia el 80% del valor de la matrícula y el postulante aporta el 20% restante. Se asignará en su programación de actividades ocho horas semanales al proyecto de investigación de su tesis doctoral.

**Modalidad EX1:** Dirigida a profesores que busquen realizar estudios doctorales de tiempo completo en un país extranjero. Cofinanciación por parte de la UAN a los recursos aportados por otra institución u organismo nacional e internacional.

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

**TABLA 3. CONVOCATORIA PLAN DE FORMACION DE ALTO NIVEL**

Periodo	Doctorados UAN	Doctorados Nacionales o Extranjeros
2021-2	Hasta cuatro plazas asignables a DCA, DCM, DEM, DE	
2022		Hasta dos plazas en EX1 O EX2

Fuente: VCTI

La Convocatoria PFAN fue abierta, y recibió así 18 postulaciones de ocho Facultades, a saber: Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Facultad de Educación, Facultad de Enfermería, FIMEB, Facultad de Odontología, Facultad de Psicología, Facultad de Terapias Psicosociales, Colegio Usme y personal administrativo; nueve de estas postulaciones provenientes de seis sedes regionales y, las otras nueve, de Bogotá, en las dos modalidades, UAN-1 y UAN-2, lo cual permitió, posteriormente, seleccionar una persona para cada uno de los doctorados. El Comité PFAN fue el encargado de realizar la evaluación de los expedientes recibidos y de entregar a la Rectoría la recomendación de las asignaciones. Se seleccionaron candidatos con una excelente trayectoria en la UAN y calidades académicas sobresalientes de las siguientes sedes y dependencias:

TABLA 4. RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA PFAN

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

Fuente: VCTI

El enlace de la convocatoria es el siguiente:

<https://www.uan.edu.co/component/k2/item/4719-se-abre-la-convocatoria-interna-plan-de-formacion-de-alto-nivel-pfan-2021-2022>

Los resultados fueron publicados en:

<https://www.uan.edu.co/component/k2/item/4733-resultados-convocatoria-interna-para-la-formacion-doctoral-pfan-2021-2022>

#### **B. RECOMENDACIÓN CNA**

Fortalecer las acciones que propicien una mayor vinculación de los docentes al escalafón institucional; de la planta existente, solo 11 de ellos se encuentran en la categoría de asociados, ninguno es titular y la gran mayoría se ubica en la categoría de instructor y asistente.

#### **AVANCE**

La institución, consciente de la importancia de mejorar cada día los procesos de actualización para los profesores y generar estímulos para ello, desarrolló un proceso de actualización del Estatuto Profesorial; en 2018, desarrolló dos acuerdos que modifican el ascenso en el escalafón profesoral:

Acuerdo 21 de 2018: mediante el cual se reestructura el estatuto profesoral

Acuerdo 25 de 2018: mediante el cual se reglamenta la promoción en el escalafón profesoral. En este se establece que, para poder formar parte del escalafón, se requiere que el profesor sea de tiempo completo y que lleve, por lo menos, un año o dos semestres continuos contratado por la Universidad. Además, se estructuran los requisitos para ascenso después de escalafonado.

Este proceso permitió mejorar los datos de escalafonamiento de los profesores y contar, para 2022, con los siguientes datos, en la Sede Bogotá:

TABLA 5. ESCALAFONAMIENTO

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

\*Este dato incluye decanos y directores que son también docentes de la universidad

Fuente: Gestión Humana

### C. RECOMENDACIÓN CNA

Mejorar los aspectos relacionados con la carga laboral, que debe actualizarse, según los pares, “en concordancia con las nuevas realidades institucionales, de forma que garantice la distribución equitativa de las diferentes actividades del cuerpo profesoral”.

### AVANCE

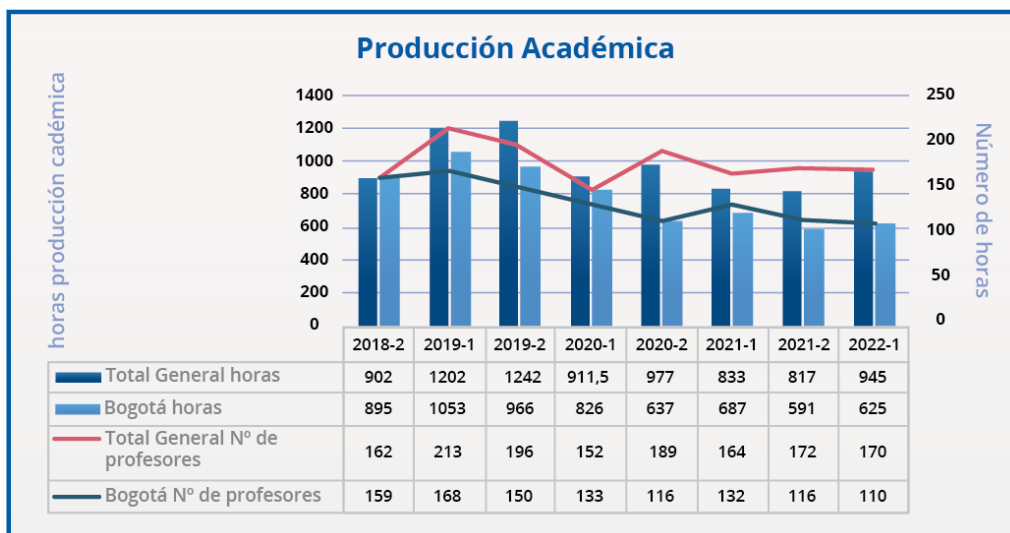
Gran parte de los requisitos para la promoción en el escalafón profesoral están dados en relación con la producción intelectual de orden investigativo, creativo, innovador, académico, artístico, entre otros; con el propósito de garantizar mayor equidad en la distribución de las actividades docentes, se generaron espacios en los que los profesores de tiempo completo puedan desarrollar actividades de producción académica diferentes a las horas de investigación, proporcionando un abanico de posibilidades para su desempeño. Estas actividades se comenzaron a desarrollar desde 2018; a partir de 2019, para dar mayor peso a los resultados, se amplió el seguimiento y la evaluación a los productos asociados, con lo cual se optimizaron estos procesos en los siguientes períodos académicos, condicionando la aprobación de las horas de dedicación a estas actividades.

Respecto a la actualización y equidad en la programación de las actividades docentes por período académico, se han realizado las siguientes acciones:

- Estandarización de horas de producción académica
- Revisión de horas destinadas a actividades de registros calificados, acreditación y extensión, de manera que fuera más equitativa entre programas y sedes
- Equidad en las horas de jefaturas de área. Todos los programas cuentan con jefaturas de área desde el periodo 1-2022
- Asignación de horas de semilleros de investigación, clasificados en dos perspectivas: los propiamente ligados a proyectos de investigación (semilleros de investigación) y aquellos que fomentan la investigación a partir de iniciativas y preferencias de estudiantes (semilleros de formación)
- Pilotaje de asignación de horas de cualificación profesoral para profesores de medio tiempo
- Asignación de nuevas horas en virtud de las necesidades que se han detectado, tales como (i) horas de desarrollo profesoral; (ii) mayor número de profesores con horas asignadas a la actividad de aspectos curriculares; (iii) equidad en las horas de jefaturas de áreas; (iv) horas asignadas a emprendimiento

GRÁFICO 1. HORAS Y PROFESORES CON ASIGNACIÓN PRODUCCIÓN ACADÉMICA





Fuente: Elaboración propia. Sistema de reportes (2022)

Respecto a la carga académica, algunos resultados se pueden apreciar en la Tabla 6, para la Sede Bogotá:

**TABLA 5. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS SEDE BOGOTÁ**

Periodo	Aspectos	Acreditación	Extensión	Investigación	Jefe área	RC	Internacionalización	Producción	Desarrollo profesoral	Coordinación laboratorios	Seguimiento egresados
2018-1	180	334	653	2205	128	328	50	0	0	0	0
2018-2	158	339	722	2449	174	384	71	878	0	0	0
2019-1	195	166	446	2147	87	299	84	1022	0	0	0
2019-2	184	307	454	2098	79	289	80	938	0	0	0
2020-1	220	354	434	2040	118	284	101	812	0	0	0
2020-2	202	319	300	953	174	350	96	620	0	0	0
2021-1	203	297	368	1250	132	346	121	639	0	0	0
2021-2	293	140	378	1526	162	292	135	587	0	0	0
2022-1	378	190	438	1463	253	247	141	625	738	66	48

Fuente: Sistema de reportes

Como se evidencia en la Tabla 6, la Universidad ha ido avanzando en la actualización y diversificación de la programación de actividades de los profesores, en concordancia con las nuevas realidades institucionales, con lo cual busca garantizar la optimización del tiempo de dedicación para el logro de las metas propuestas, incorporando nuevas dinámicas que faciliten el desarrollo de todas las actividades institucionales.

### **1.3.2. INTERNACIONALIZACIÓN**

#### **A. RECOMENDACIÓN CNA**

Propiciar un mayor aprovechamiento de las relaciones y conexiones que tiene la UAN en el ámbito nacional e internacional para el fortalecimiento de la movilidad de profesores y estudiantes en doble vía, y lograr un mayor y mejor provecho de su experiencia de participación en organismos internacionales, posicionando, de esa manera, su visibilidad nacional e internacional.

#### **AVANCE**

##### **Fortalecimiento del portafolio de convenios UAN.**

Se destacan actividades de movilidad en línea e internacionalización del currículo con 63 instituciones en América Latina y el Caribe; y colaboraciones en investigación con 16 instituciones europeas.

### Liderazgo en asociaciones nacionales e internacionales.

- Iniciativa Latinoamericana para la internacionalización de la Educación Superior (INILAT), liderada por la UAN a través de RCI, donde participan seis asociaciones y redes de la región: AMPEI, México; FAUBAI, Brasil; FIESA, Argentina; *Learn*, Chile; RCI, Colombia; REDIPERU, Perú.
- Participación en la quinta encuesta global sobre la internacionalización de la Educación Superior.
- Desde 2019, la UAN es *cluster Higher Education and Research for Sustainable Development*, en el marco del cual lidera el ODS 2 hambre cero.
- Participación en el programa de formación en *Mentoring* EMULIES.
- Otorgamiento de la beca ELAP del Gobierno de Canadá.
- La UAN es la primera universidad de América Latina en ser parte de la red *European Association of Erasmus Coordinators*.

### Creación del área de Cooperación Internacional.

Se destaca la presentación de 57 propuestas a diferentes fuentes de cooperación, entre las cuales se resaltan las convocatorias Erasmus+ de la Comisión Europea; 100,000 *Strong in the Americas* y *Fulbright*, del Departamento de Estado de los Estados Unidos; el DAAD, de Alemania; las becas ELAP, del Gobierno de Canadá, entre otras; así como la aprobación de 22 propuestas para incentivar la movilidad internacional, la formación y el desarrollo de capacidades en la comunidad UAN, donde se aprobaron 9 propuestas: cuatro (4) en la línea de construcción de capacidades, que nos permiten estar vinculados con organizaciones de todos los continentes, y en las que participan principalmente profesores y administrativos de la Sede Bogotá; y cinco (5) propuestas en la línea de movilidad internacional (K107), que han representado 13 becas completas para estudiantes, profesores y administrativos.

GRÁFICO 2. PROYECTOS DE COOPERACIÓN



Fuente: ORI (2022)

De las 22 propuestas aceptadas, cabe resaltar el desempeño sobresaliente de la UAN en la **convocatoria Erasmus+ de la Comisión Europea, donde se aprobaron 9 propuestas**: cuatro (4), en



la línea de construcción de capacidades; y cinco (5), en la línea de movilidad internacional (K107), que representan 13 becas completas para estudiantes, profesores y administrativos:

TABLA 6. APROBACIONES CONVOCATORIA ERASMUS+ DE LA COMISIÓN EUROPEA

Línea Movilidad Internacional		Línea Construcción de Capacidades
Universidad socia	N° Becas	Proyectos
<i>Kaunas University of Technology</i> (Lituania)	3	Mimir Andino: Modernización de la Gestión Institucional de la Innovación y la Investigación en la Región Andina
Universidad Santiago de Compostela (España)	4	<i>Migration to Integration</i>
<i>Université Paris-Saclay</i> (Francia)	3	<i>LA-CoNGA Physics</i> : Alianza latinoamericana para la construcción de capacidades en física avanzada
<i>Rzeszów University of Technology</i> (Polonia)	2	<i>Success</i> : Fortaleciendo la enseñanza en Criminología
Universidad Politécnica de Cartagena (España)	1	
<b>TOTAL BECAS</b>	<b>13</b>	

Fuente: ORI

La implementación de varios proyectos y becas obtenidas se vio entorpecida por el cierre de fronteras ligado a la situación de salubridad global que inició en marzo de 2020. De las trece becas obtenidas a través de la convocatoria de movilidad del programa Erasmus+, se han otorgado seis (6) y ejecutado dos (2) de ellas:

TABLA 7. BECAS OTORGADAS

Tipo de Beca	Programa	Sede	Universidad de destino	Estatus
Docente	Doctorado Ciencias de la Salud	Ibagué	Universidad Santiago de Compostela	Beca otorgada
Docente	Ingeniería Industrial	Villavicencio	Universidad Santiago de Compostela	Beca otorgada
Estudiante Doctoral	Doctorado Ciencias de la Salud	Bogotá	Universidad Santiago de Compostela	Beca otorgada
Docente	Ingeniería Ambiental	Bogotá	<i>Kaunas Technology University</i>	Movilidad
Docente (movilidad virtual)	Ciencias	Bogotá	<i>Kaunas Technology University</i>	Movilidad virtual

Fuente: ORI

- En 2019, se adjudicó una beca, a través de la convocatoria *Fulbright Specialist*, para financiar la movilidad entrante de la Dra. Cristina Losada, experta en Teoría de la Música y profesora de la Universidad de Cincinnati (EE.UU.). La movilidad tuvo que ejecutarse en junio de 2021 con otro experto en música, el Dr. Andrew Dewar, de la Universidad de Alabama (EE.UU.), quien estuvo trabajando en la Facultad de Artes en temas de etnomusicología, música experimental y artes intermedias, con el programa de música y la maestría en Arte Sonoro de la UAN. Como resultado de su visita, se adelantó la asesoría curricular al énfasis en Etnomusicología del programa de música a distancia, y la grabación de paisajes sonoros en Bogotá y sus alrededores.
- En 2021-1, se obtuvo la respuesta positiva a una de las dos propuestas presentadas al programa *100.000 Strong in the Americas*, del Departamento de Estado de los EE.UU., titulada *Youth for Action, from the classroom to the community*, que tiene como objetivo fortalecer competencias globales y el compromiso comunitario de los estudiantes, implementando el “Aprendizaje Basado en el Servicio”, por medio del trabajo con comunidades afrodescendientes en EE.UU., Medellín y Bogotá. La UAN cuenta con la

representación de un docente que participa en la construcción y desarrollo del curso, así como en las movilizaciones a EE.UU., durante los periodos 2021-1 y 2022-1.

#### ANEXO 1. ESTIMULOS OTORGADOS

##### **El fortalecimiento de la movilidad estudiantil UAN.**

En lo correspondiente a la Sede Bogotá, la movilidad estudiantil ha tenido un crecimiento continuo. En 2017, se movilizaron 50 estudiantes, y, en 2020, lo hicieron 111 estudiantes, lo que representa un aumento del 122%. En este incremento se destaca la inclusión de la movilidad en línea como alternativa a la movilidad presencial en el último año, tras la pandemia por el virus COVID-19.

Entre 2017 y 2021, la movilidad entrante tiende a concentrarse en la Sede Bogotá, aunque otras sedes mejoran su oferta para atraer estudiantes. A partir de 2020, la movilidad estudiantil entrante empieza a crecer de manera significativa, tras la puesta en marcha del Programa UAN Movilízate en Línea, desde el que se ofertan asignaturas en modalidad remota a estudiantes internacionales desde las diferentes facultades y sedes de la UAN. Como resultado, la Sede Bogotá recibe, en 2020, a 126 estudiantes, lo que representa un crecimiento del 366%. En cuanto al año 2021, hasta la fecha, hay 82 estudiantes adelantando asignaturas en movilidad en línea con facultades de la Sede Bogotá.

En el período comprendido entre 2017 y 2020, ciento cuatro (104) estudiantes de la Sede Bogotá han sido favorecidos con este beneficio. Se han entregado ochenta y dos (82) becas PAMIE (Programa de Apoyo a la Movilidad Internacional Estudiantil), doce (12) PILA (Programa de Intercambio Académico Latinoamericano), cuatro (4) BRACOL (Brasil-Colombia, en el marco del Programa de intercambio con IES en Brasil) y seis (6) PAME (Programa Académico de Movilidad Educativa, en el marco del Programa de intercambio con las IES miembro de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe-UDUAL). Para 2021, al haber suspensión de la movilidad presencial saliente debido a la pandemia, no se promueven estas ayudas.

##### **El programa UAN Movilízate en Línea.**

El programa UAN Movilízate en línea se crea en el segundo semestre de 2020, y se busca que permanezca como una alternativa adicional de formación para aquellos estudiantes interesados en realizar movilidad académica. Desde su lanzamiento, el programa ha obtenido buenos resultados en su objetivo de desarrollar competencias interculturales y ciberculturales, y se ha logrado un aumento importante en la movilidad saliente y entrante de estudiantes. En lo correspondiente a la Sede Bogotá, en el semestre 2020-2, del total de cuarenta y nueve (49) estudiantes a nivel nacional que aplican a movilidad en línea, veintinueve (29) pertenecen a Bogotá, lo cual representa un 59,18% del total. De ellos, quince (15) realizan intercambio académico a través de eMOVIES, y, catorce (14), en universidades con convenio. En cuanto al semestre 2021-1, de los cuarenta y cinco (45) estudiantes que participan en movilidad en línea a nivel nacional, veintinueve (29) pertenecen a la Sede Bogotá, lo que indica un 64,44% del total, siendo así la mayoría; cuatro (4), por eMOVIES; tres (3), PAME Virtual; tres (3), PILA Virtual; ocho (8), Izascua; y once (11), a través de movilidad por convenio. Para 2021-2, de los cincuenta y nueve (59) estudiantes que participaron del programa de movilidad a nivel nacional, veintitrés (23) son de la Sede Bogotá, correspondientes al 39% del total; uno (1), eMOVIES; cuatro (4), PILA Virtual; uno (1), Izascua; y diecisiete (17), en movilidad por convenio.

##### **La creación del área de Internacionalización en Casa.**



Desde 2018, se realizan en promedio, anualmente, 35 actividades de internacionalización en casa, en las que participa la comunidad universitaria de la Sede Bogotá. Por ejemplo, en 2020-1, se creó el Programa “Amigos Sin Fronteras”, que apoya la implementación del proyecto *Erasmus+ Migration to Integration*. El Programa cuenta con 15 voluntarios UAN de la Sede Bogotá, quienes apoyan la integración de jóvenes refugiados venezolanos entre los 18 y 30 años.

Durante el quinquenio, se han desarrollado 54 asignaturas con colaboración internacional, con profesores de México, Perú, Brasil, Chile, Venezuela, Ecuador, Argentina, El Salvador, Canadá, Noruega, Reino Unido, Estados Unidos, Venezuela y España, en las Facultades de Enfermería, Medicina, Ingeniería Ambiental y Civil, Artes, Educación, Derecho, Psicología, Ingeniería Industrial, Ciencias Económicas y Administrativas, Educación, Medicina Veterinaria, Optometría, FIMEB y Odontología.

### 1.3.3. INVESTIGACIÓN

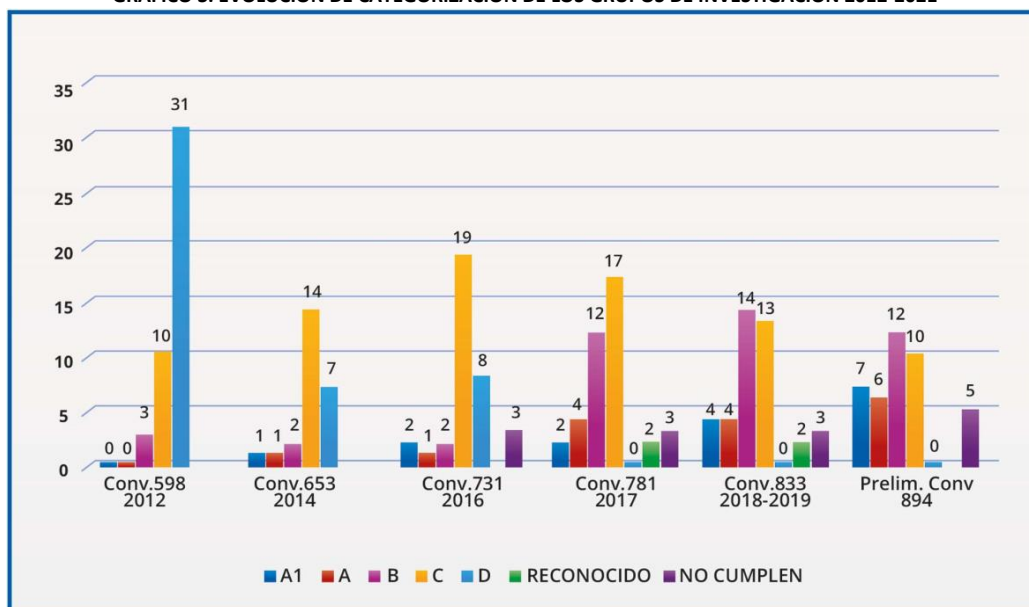
#### A. RECOMENDACIÓN CNA

Avanzar en el mejoramiento integral de la producción investigativa, aprovechando los insumos con que cuenta la UAN, representados en políticas de colaboración investigativa nacional e internacional, y la vinculación a redes y organismos tanto nacionales como internacionales; desde esta perspectiva, se posibilita el fortalecimiento de los grupos de investigación y el avance en la categorización de Colciencias tanto de grupos como investigadores; de igual manera, el avance de los semilleros de estudiantes y jóvenes investigadores.

#### AVANCE

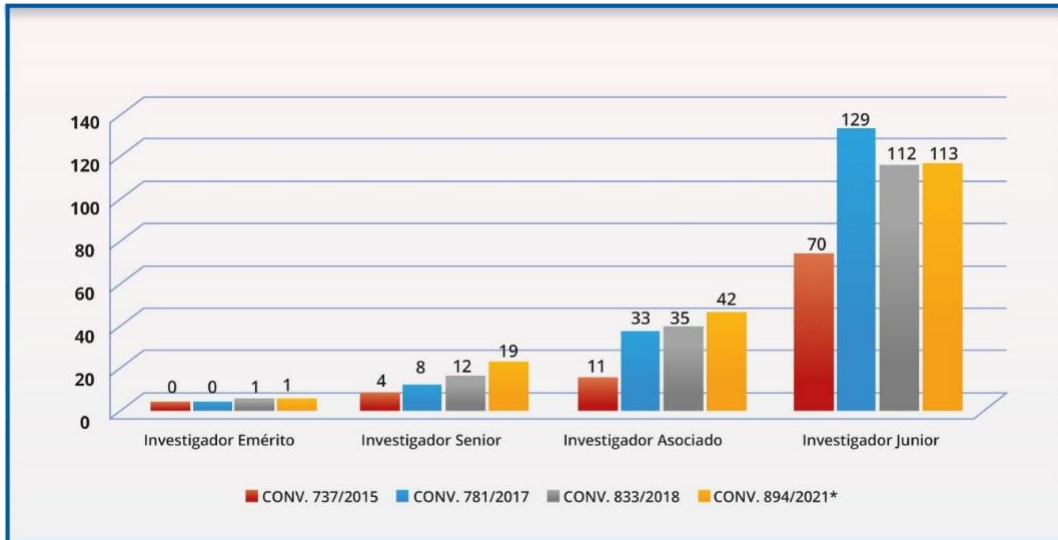
La información contenida en los gráficos 3 y 4 da cuenta de los avances en la evolución de categorización de grupos de investigación e investigadores; de acuerdo con los reportes que provienen del Ministerio de Ciencia y Tecnología, incluyendo la última convocatoria.

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE CATEGORIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN 2012-2021



Fuente: VCTI (2022)

GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DE CATEGORIZACIÓN DE LOS INVESTIGADORES UAN 2015-2021



Fuente: VCTI (2022)

Todos estos avances van de la mano de las políticas establecidas en cuanto a:

#### Convenios de investigación

La gestión de los convenios de investigación es una fase muy importante en la formalización de los proyectos con las entidades aliadas; si bien algunos de ellos tienen objetivos mixtos en cuanto a que puedan también estar orientados a la transferencia de los mismos resultados del proyecto.

#### Participación en convocatorias externas

Los indicadores UAN de participación en convocatorias, en las vigencias 2017, 2018, 2019 y 2020, evidencian el continuo crecimiento de la participación de la Universidad tanto en número de convocatorias como en el número de propuestas presentadas. Ciertamente, 2020 fue un año atípico por la pandemia; sin embargo, la gestión de investigación presentó un incremento importante, la UAN participó en 20 convocatorias externas nacionales y en 11 convocatorias internacionales. Se sometieron, a lo largo del período de enero de 2020 a diciembre de 2020, un número récord para la UAN de 139 propuestas de proyectos de investigación a las convocatorias nacionales, y 12 propuestas, en las convocatorias internacionales. Es importante hacer énfasis en la inmensa movilización de recursos por parte de la Universidad para que los proyectos se presenten acordes a los términos de referencia, dentro del marco institucional de la Universidad; a modo de ejemplo, cerca de 120 personas participaron en la elaboración y presentación de las 49 propuestas, en el segundo corte de Becas Bicentenario.

Adicionalmente, se han desarrollado las siguientes acciones conducentes a mejorar esta recomendación del CNA:

1. Fortalecimiento de los grupos de investigación mediante la vinculación de los investigadores como directores de tesis de doctorado. Como resultado, varios de los investigadores asociados son o fueron directores de tesis de doctorandos.
2. Proyectos interdisciplinarios que permiten fortalecer a los grupos, lo que ha permitido aumentar la cohesión de estos últimos.
3. Realización de planes de acción para los grupos.
4. Estrategia de formación investigativa y aprendizaje basado en la investigación.



5. Asociación de semilleros a los grupos de investigación; como resultado, se caracterizan en promedio 98 semilleros semestralmente.
6. Convocatoria de iniciación científica para jóvenes investigadores. Vinculación de un joven investigador y 16 estudiantes apoyados por la convocatoria.
7. Estrategias de aprendizaje basado en retos. Con base en la metodología de aprendizaje basado en retos, se diseña el programa y se implementa un reto por semestre; hasta la fecha (2021-1), se han desarrollado 2 retos, integrados por 4 talleres, donde se desarrollan competencias transversales, como trabajo en equipo multidisciplinario, y comunicación efectiva; y entre las competencias disciplinares.

### **Semilleros de investigación y su evolución.**

Durante el último quinquenio (2017-2021), gracias al análisis de la línea base de semilleros, y a la articulación con la Vicerrectoría Académica, se implementó una estrategia de fortalecimiento de los semilleros, que adquiere más relevancia en el seno de la Universidad, mediante la clasificación de estos en tres categorías diferentes: a) Semilleros de investigación, innovación y emprendimiento, ligados a proyectos y grupos activos; b) Semilleros de investigación prospectiva; y c) Semilleros de grupos de estudio. Además, se incluyó al interior de la asignación de la carga docente dos horas a la semana por semillero, para realizar el correspondiente acompañamiento.

Para diciembre de 2019, se registraron 67 semilleros con dos horas de dedicación del profesor, a manera de incentivo. De estos, 27 semilleros son de investigación, innovación y emprendimiento.

En junio de 2020, se registraron 65 semilleros con dos horas de dedicación, de los cuales 31 son de investigación, innovación y emprendimiento.

Se registraron en junio de 2021, con dos horas de dedicación, en el periodo académico 2021-2, 123 semilleros, considerando que se dio una clasificación para que los mismos profesores se ubicaran en la línea correspondiente; de estos semilleros, 34 fueron de investigación, innovación y emprendimiento:

**TABLA 8. NÚMERO DE SEMILLEROS NACIONALES REGISTRADOS POR SEMESTRE SEGÚN EL TIPO**

Semilleros	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
A	44	30	29	34	34
B	35	54	26	48	66
C	19	22	9	21	123
TOTAL	98	106	64	103	223

Fuente: VCTI

Del total de semilleros nacionales, reportamos en promedio el 59% adscritos a Bogotá. A continuación, se muestra la evolución de estos últimos.

**TABLA 9. NÚMERO DE SEMILLEROS EN BOGOTÁ REGISTRADOS POR SEMESTRE SEGÚN EL TIPO**

Semilleros	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
A	21	22	18	21	20
B	30	30	13	34	35
C	11	11	4	11	11
TOTAL	62	63	35	66	66

Fuente: VCTI

Es conveniente aclarar que muchos semilleros continúan funcionando sin dedicación del docente; en lugar de ello, se encuentran asociados a las labores de investigación o por compromiso de los docentes con lo que están realizando los estudiantes al interior de los semilleros. Varios de ellos han perdurado a través del tiempo.

En algunos casos, se evidencia que los semilleros han venido estableciéndose como un espacio de crecimiento, de aprendizaje, de generación de nuevos productos, y se han convertido en una escuela permanente para que los estudiantes se involucren en ellos. Destacamos, a manera de ejemplo, el semillero Siembra, asociado al Grupo de la Didáctica de las artes escénicas de la Facultad de Educación, donde, una vez al año, se organiza el *encuentro escénico*; los integrantes realizan la puesta en escena de una de las obras que seleccionan y se encargan de su circulación en escenarios públicos, y, además, nutren de contenido el *Boletín Voz a vos* <http://revistas.uan.edu.co/index.php/vozavos/issue/archive>.

ANEXO 2. FORMATO PLAN DE ACCIÓN DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN.

ANEXO 3. INVENTARIO DE SEMILLEROS REGISTRADOS EN LA UAN POR SEMESTRE

### B. RECOMENDACIÓN CNA

Superar la asimetría evidenciada en el proceso investigativo: "la asimetría va en detrimento de las oportunidades y calidad de la formación, así como una barrera para el desarrollo de la investigación en las diferentes sedes regionales, dispersándose las escasas capacidades científicas. Es también un escenario complejo para alcanzar el objetivo de la UAN convertirse en una "Universidad de Investigación". Se requiere mayores espacios para la participación de los semilleros, mayor consolidación de las publicaciones, de manera que aporten al crecimiento de los investigadores y, por ende, a los grupos de investigación".

### AVANCE

#### Política reflejada en los instrumentos:

**Fomento de la consolidación de grupos de investigación en distintas áreas.** La distribución más homogénea de los recursos, para el apoyo de grupos de investigación clasificados B y C, se ha logrado mediante los criterios de evaluación descritos en los términos de referencias de la convocatoria interna desde 2018. Para ello, se viene implementado el siguiente esquema de elegibilidad: Proyectos liderados por Grupos B, C y grupos reconocidos. Primera fase de evaluación: Se asignan los mejores 20 proyectos presentados por grupos B, C y reconocidos, con un máximo de dos proyectos por grupo, siempre y cuando cumplan con los mínimos establecidos. Proyectos liderados por Grupos A1 y A: Primera fase de evaluación: Se asigna la propuesta mejor evaluada presentada por cada grupo. Es decir, hasta 8 propuestas, siempre y cuando cumplan con los mínimos establecidos, y no sean superadas en puntaje por las propuestas pendientes de apoyo de los grupos B y C. Segunda fase de evaluación: De los proyectos restantes de todos los grupos, y hasta alcanzar las asignaciones presupuestadas por la VCTI, se asignan, en orden decreciente de todos contra todos, siempre y cuando cumplan con los mínimos establecidos.

**Impacto en la comunidad y las regiones.** Los términos de referencia también incluyen, entre los requisitos para modalidades especiales, que las propuestas se formulen dentro de los marcos normativos y objetivos definidos por entidades como el Departamento Nacional de Planeación; Convocatorias y programas lanzados desde distintos ministerios, como Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación o Ministerio de Medio Ambiente, entre otros; Planes Departamentales de CTI, y su articulación con otros sistemas de jerarquización de problemas, como los Objetivos de



Desarrollo Sostenible y Sistema General de Regalías, tal cual se ha definido en las modalidades de la convocatoria de proyectos 2021-2022. Es requisito, para todos los proponentes, demostrar pertinencia nacional con adopción regional de la propuesta, lo cual debe estar respaldado por, al menos, una comunicación escrita de una ONG o ente oficial o privado, reconocido a nivel nacional y/o en las regiones donde sea procedente.

La convocatoria interna de proyectos ha producido los impactos deseados y se ha logrado una mayor homogeneidad en la distribución de recursos; si bien, en 2017, mostraba mayor número de proyectos aprobados, los recursos tendían a concentrarse marcadamente en los grupos de las Facultades de Ciencias y de Ingeniería Mecánica, Electrónica y Biomédica (ver las gráficas de distribución por Facultad/año y propuestas acumuladas por Facultad). Con la implementación de mecanismos que fomentan la competitividad entre propuestas del mismo grupo, más recursos quedaban disponibles para ser asignados a propuestas competitivas de grupos en otras Facultades como Psicología, Optometría, Ciencias Económicas Administrativas y Educación.

#### **ANEXO 4. RESULTADOS POR FACULTADES**

##### Espacios de participación de los estudiantes en CTICE:

1. Motivar la participación de estudiantes en encuentros, congresos, competencias, etc.
2. Participación de estudiantes en las publicaciones.
3. Trabajos de grado asociados a los proyectos de investigación y a emprendimiento como opción de grado.
4. Vincular estudiantes vinculados a proyectos CTICE.

##### Mayor consolidación de las publicaciones

1. Motivar a publicar artículos derivados de la docencia, mediante la asignación de horas de producción académica.
2. En las convocatorias de iniciativa ProaCTIva, realizada en 2021, se incluyó una convocatoria para financiar a los estudiantes de doctorado para el pago de publicaciones.
3. Servicio de corrección de estilo de artículos en inglés.
4. Taller para selección de revistas.

Adicionalmente, se cuenta con una estrategia de fortalecimiento en la sede, y en cada uno de sus campus de la innovación tecnológica, a través de procesos de patentamiento. Esto ha llevado a contar con la participación de siete sedes de la UAN en 11 áreas temáticas.

#### **1.3.4. BIENESTAR UNIVERSITARIO**

##### A. RECOMENDACIÓN CNA

Generar evaluaciones orientadas a la identificación del impacto de las actividades y estrategias que desarrolla el bienestar universitario.

##### AVANCE

Bienestar Universitario desde el 2017 hace una evaluación de sus actividades en términos de percepción de la calidad, así como de la utilidad de la actividad. En los anexos se presenta ejemplos:

#### **ANEXO 5. ASISTENCIA INDUCCIÓN 2019 - 2022**

Se presentan resultados de las evaluaciones realizadas por Bienestar Universitario, de acuerdo con el Portafolio de Servicios para la comunidad:

**Actividades de apoyo integral.** En 2017, se realizaron 17 actividades, donde participaron 3.833 personas de la comunidad, de las cuales el 22% evaluó la actividad de manera voluntaria. En 2018, se llevaron a cabo 21 actividades, donde participaron 2.034 personas de la comunidad; el 17% evaluó la actividad de manera voluntaria. En 2019, se realizaron 18 actividades, donde participaron 994 personas de la comunidad, de las cuales el 23% evaluó de manera voluntaria. En 2020, se llevaron a cabo 16 actividades, donde participaron 1.067 personas de la comunidad, de las cuales el 23% evaluó de manera voluntaria. La calificación promedio obtenida en los últimos años es de 4.6; y, en 2021, se realizaron actividades donde participaron 9.838 personas de la comunidad, y el promedio de calificación de las actividades fue del 60%.

**Actividades culturales.** Se evalúan celebraciones institucionales, cursos de formación de danza, música y arte, y franjas de integración cultural, donde participaron, en 2017, 8.246 personas, de las cuales el 8% evaluó de manera voluntaria. En 2018, participaron 9.196 personas de la comunidad, y evaluó las actividades un 5%. En 2019, participaron 3.999, de las cuales evaluaron el 5%. En 2020, participaron 1.085 personas de la comunidad, y evaluaron el 33% de ellas; y, en 2021, participaron 7.429 personas de la comunidad, con un promedio de evaluación del 87%.

**Actividades deportivas.** Se evalúan cursos de formación deportiva, pausas activas, participaciones interuniversitarias recreativas y la semana universitaria. En 2017, participaron 3.217 personas, y evaluaron voluntariamente el 10% de ellas. En 2018, participaron 4.080 personas, y evaluaron voluntariamente el 7% de estas. En 2019, participaron 2.834 personas, y evaluaron el 10%. En 2020, participaron 1.435 personas, de las cuales evaluaron el 19%; y, en 2021, participaron 1.845 personas de la comunidad, con un promedio de evaluación del 67%.

#### **B. RECOMENDACIÓN CNA**

Evaluar periódicamente el impacto de las actividades de bienestar universitario.

#### **AVANCE**

En cada semestre se realiza una evaluación de desempeño de instructores que lideran las diversas actividades, de acuerdo con el portafolio de servicios. Esta evaluación permite medir el impacto de los usuarios en la calidad del servicio que reciben.

El formato de evaluación es diligenciado al finalizar cada semestre con el fin de calificar aspectos como metodología, conocimientos y experiencia del instructor, habilidades docentes, compromiso y manejo de la comunicación asertiva del instructor con la comunidad. En 2018, el 90% califica la gestión del instructor entre buena y excelente; en 2019, el 90% califica la gestión del instructor entre buena y excelente; en 2020, el 94% califica entre buena y excelente; y, en 2021, el 91% de la comunidad considera que la gestión del instructor está entre buena y excelente.

De la misma manera, se evalúa el impacto en el beneficiario, práctica que se ha venido realizando, atendiendo especialmente al confinamiento impuesto por la pandemia y el efecto en la salud mental.

#### **1.3.5. PLANTA FÍSICA**

#### A. RECOMENDACIÓN CNA

Promover un plan de mejoramiento de la planta física de todas las sedes para facilitar el acceso a personas con limitaciones físicas, y que estas puedan tener garantizados el óptimo desplazamiento; de igual manera, la señalización adecuada en cada bloque, evitando de esa manera las dificultades en la orientación espacial de propios y visitantes. La cafetería de la Sede Circunvalar no cuenta con la capacidad adecuada para atender la población educativa.

#### AVANCE

Los espacios físicos que conforman la UAN son los escenarios donde se genera, se transmite y se actualiza el conocimiento, y deben transmitir modernidad e innovación, lo cual genera bienestar a todos sus usuarios. Dentro del marco de referencia que propende a la excelencia educativa, se ejecutan estrategias de mejoramiento y modernización de la infraestructura física de la UAN, contando con criterios técnicos y referentes nacionales e internacionales para la asignación de recursos y formulación e implementación de proyectos con el fin de generar espacios dinámicos, novedosos, incluyentes, ambientalmente sostenibles y apropiados para el desarrollo y beneficio de toda la comunidad universitaria.

Actualmente, la UAN, en sus diferentes espacios de Bogotá (Circunvalar, Sur, Ibérica, y Federmán), está adelantando un plan de adecuaciones internas y externas que permitan la prestación de los servicios dentro de las actividades institucionales para brindar un mayor bienestar a la comunidad en general.

En efecto, en las diferentes sedes se están adelantando los diseños correspondientes que permiten proyectar, construir e instalar los diferentes elementos que faciliten, en principio, acceder a los espacios determinados, cumpliendo con la normativa NTC para PMR. Así mismo, se han proyectado las adecuaciones de pisos y salones específicos, lo que genera un fácil acceso para personas con movilidad reducida; estos se han denominado PISOS AZULES. De igual manera, la Universidad, en búsqueda de diversas soluciones, está en proceso de instalación de salvaescaleras como un programa piloto, y de rampas de acceso, y contempla la posibilidad de instalar ascensores donde sea necesario.

Para el desarrollo de estas obras de accesibilidad se ha desarrollado una propuesta denominada “plan de accesibilidad para personas con movilidad reducida”, para la cual se ha apropiado sobre el presupuesto de inversión del año 2022 un monto total de \$1.581.000.000.

En relación con las mejoras locativas en las cafeterías de la institución, se viene atendiendo la recomendación, presupuestando una readecuación de los espacios destinados a cafeterías y restaurante; a la vez, se realiza una proyección en el diseño y construcción de los espacios adecuados para ampliar la cobertura en la atención a la comunidad universitaria.

Es de resaltar que la Universidad tuvo una pausa en sus avances de infraestructura entre 2020 y 2021, por los cierres motivados por la pandemia, y enfocó sus acciones sobre aspectos exigidos por la coyuntura, lo que ha impactado el desarrollo de estos proyectos.

Durante el segundo semestre de 2021 y el primer trimestre de 2022, se vienen adelantando los diseños, se dieron los avales correspondientes y se iniciaron algunas de estas obras con el fin de avanzar de forma expedita con los proyectos que son de vital importancia para la infraestructura de la institución.



Por otra parte, la Universidad, durante los últimos cinco años, ha continuado con su labor permanente de mantener su infraestructura física y tecnológica actualizada, y en constante mejora, para lo cual ha desarrollado las siguientes estrategias:

1. Plan maestro de infraestructura física (en proceso de estructuración y ajuste), que contemple la adecuación de espacios existentes y la generación de nuevos espacios requeridos por la institución, teniendo en cuenta criterios de innovación, modernidad, usabilidad y pertinencia (forma parte de este documento el plan de accesibilidad para personas con movilidad reducida PMR).
2. Plan de mantenimiento de infraestructura física de sedes conforme a estándares y criterios de diseño exigidos por la UAN dentro de la normatividad.
3. Planeación y gestión de usabilidad de la infraestructura física acorde con el desarrollo de las actividades institucionales, optimizando la infraestructura existente.

La institución, a través de su plan maestro de infraestructura y sus presupuestos de inversión en laboratorios, *hardware* y *software*, ha destinado, en los últimos cinco años, recursos por el orden de \$10.154.000.000 en adecuaciones y compra de mobiliarios para adecuación de la infraestructura administrativa y académica para los diversos campus de la Sede de Bogotá.

El resumen de obras realizadas en la Sede de Bogotá, desde 2017, es el siguiente:

**TABLA 10. INVERSIÓN ADECUACIONES**

Sede	2017	2018	2019	2020	2021
CIRCUNVALAR	1,113,723,991	1,272,775,944	834,357,521	213,036,798	1,161,025,826
SUR	35,760,789	1,241,537,205	649,387,172	84,458,211	71,299,598
FEDERMAN	28,903,073	392,646,783	906,244,939	552,665,213	-
IBERICA	-	276,750,361	-	13,126,818	-

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera

### **1.3.6. AUTOEVALUACIÓN**

#### **A. RECOMENDACIÓN CNA**

- Integrar cada una de las sedes en los procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo, estipuladas institucionalmente; sólo se referencia a la sede central Bogotá.
- Lograr la armonización, en los procesos de aseguramiento de la alta calidad, de la Sede Bogotá con las demás sedes del ámbito nacional; según datos señalados por los pares, en estas se ubica más del 62% de la población estudiantil.
- Fortalecer la participación crítica de los estamentos universitarios en los procesos de autoevaluación.

#### **AVANCE**

Con relación al área de autoevaluación y acreditación, se debe destacar que, con miras a su objetivo de consolidar el proceso de autoevaluación y acreditación dentro de la Comunidad Universitaria, y lograr así apropiación a nivel nacional, se adelantaron las siguientes iniciativas:

En primer lugar, entendiendo la naturaleza y dinámicas de la nueva normativa vigente, la institución, en aras del mejoramiento continuo de la calidad institucional, realizó el proceso de revisión y actualización de los lineamientos institucionales en torno a la autoevaluación y autorregulación; con el propósito de obtener, en los próximos ejercicios de evaluación, los insumos y percepciones de la comunidad académica que se encuentren acordes a la realidad institucional y permitan desarrollar los planes de mejora, de manera adecuada, con estrategias asertivas que permitan la materialización de una educación de alta calidad.

En segundo lugar, se debe resaltar que, parte del compromiso y correcto desarrollo de una apropiación de la cultura de la autoevaluación en la UAN se logró gracias a que se están llevando a cabo distintas campañas de socialización de los resultados de los procesos de autoevaluación y acreditación a nivel nacional. En este sentido, la comunidad de la institución comprende el constante trabajo realizado por la Universidad para el mejoramiento del proceso formativo de los estudiantes y el quehacer como institución de Educación Superior.

Por último, la Universidad, entendiendo la importancia de ofertar programas de calidad y de reconocimiento en el país, gestionó, para el correcto desarrollo de solicitud de nuevos registros calificados y la renovación de los ya existentes, la construcción de los procedimientos y guías para orientar los procesos de acreditación institucional, en conjunto con el establecimiento y apropiación de protocolos para las visitas de registros calificados y de acreditación. Lo anterior garantiza que la Universidad Antonio Nariño atienda los requerimientos de las nuevas dinámicas educativas en el país.

Adicionalmente, respecto a la integralidad de las sedes de Bogotá, frente a los procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo de la calidad estipuladas institucionalmente, se ha venido realizando el ejercicio de socialización de los lineamientos a nivel nacional por Facultades y unidades, en donde se incluyeron los campus de la capital del país.

De igual forma, a partir del trabajo de renovación de registro calificado y autoevaluación para los programas de las diferentes sedes, se trabajó en el ejercicio de fortalecimiento de la cultura de autoevaluación y el mejoramiento continuo, realizando diferentes encuentros individuales con coordinadores de las 19 Facultades de la UAN, y ejecutando 11 talleres en las sedes con estos propósitos.

### **1.3.7. DESEMPEÑO SABER PRO**

#### **A. RECOMENDACIÓN CNA**

De manera prioritaria, desarrollar e implementar políticas y acciones orientadas al mejoramiento continuo de los procesos formativos de los estudiantes, si se tiene en cuenta que, en relación con los resultados de las pruebas genéricas Saber Pro (2017) (competencias ciudadanas, comunicación escrita, inglés, razonamiento cuantitativo y lectura crítica), los resultados comparativos con el grupo de referencia nacional expresan un promedio por debajo de este grupo, en 12 áreas de conocimiento que promueve la Universidad, solo el área de Educación, logró ubicarse por encima del promedio nacional en las 5 competencias genéricas.

#### **AVANCE**

Anualmente, la Universidad, por medio de su Oficina de Planeación, realiza un análisis a nivel nacional sobre el desempeño de los estudiantes en las pruebas Saber Pro, información que se

divulga y se discute con la participación de los decanos de diferentes Facultades, en el Comité Académico, con el propósito de establecer estrategias no solo de carácter institucional, sino a escala de los programas, conducentes a mejorar el desempeño de los estudiantes en estas pruebas. Para este mejoramiento, desde la dimensión institucional, se han implementado las estrategias que se describen a continuación.

**TABLA 11. ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO EN EL DESEMPEÑO SABER PRO- INDICADORES GLOBALES DE SEGUIMIENTO**

Estrategia	Momento	Fecha de inicio	Indicador	Responsable	Medición
Realizar pruebas diagnósticas en competencias de desarrollo personal y competencias institucionales	Cuando el estudiante ingresa	2-2020 pilotaje y 1-2021 aplicación	núm. de estudiantes que realizaron la prueba * 100/ núm. de estudiantes nuevos	Excelencia docente	Semestral
Actividades de nivelación, mediante la estrategia de clínicas académicas	Cuando el estudiante ingresa	2021-2	núm. de estudiantes que realizaron la prueba por línea * 100/ núm. de estudiantes nuevos	Facultad de Ciencias	Semestral
Actividades de nivelación y reforzamiento en temas de competencias genéricas	Desde que inicia y durante su permanencia en la institución	2016	núm. de actividades realizadas /semestre	Bienestar Universitario	Semestral
Pruebas intermedias de diagnóstico en competencias	50% de avance de su formación	2024-1	núm. de estudiantes que realizaron la prueba * 100/ núm. de estudiantes nuevos	Excelencia docente	Semestral
Reforzamiento de inglés dentro de las clases	Durante toda la formación	2016	núm. de programas que incorporan lecturas de inglés dentro de las asignaturas	Facultades	Semestral
Incorporación de estrategia <i>English corner</i>	Durante toda la formación	2021-2	núm. de estudiantes utilizando la estrategia / semestre	Facultad de Educación	Semestral
Curso Saber Pro institucional	Próximos a presentar la prueba	2016 (se lleva 5 versiones del curso)	núm. de estudiantes asistiendo al curso	Excelencia docente	Anual
Creación del Centro de Idiomas	Durante toda la formación	2022-1	núm. de estudiantes asistiendo al Centro de Idiomas /semestre	Facultad de Educación	Semestral
Cursos de extensión de inglés	Durante toda la formación	2016	núm. de estudiantes asistiendo a los cursos /semestre	Facultad de Educación	Semestral
Generación de espacios virtuales 24/7 que permitan el reforzamiento de competencias genéricas	Durante toda la formación	2021-1	núm. de espacios virtuales /semestre	Bienestar Universitario – Campus Virtual	Semestral
Capacitación profesoral (diplomado) en pruebas tipo Saber Pro	Cuando el profesor lo desee	2021-2	núm. de profesores participando en el diplomado / semestre	Excelencia docente	Semestral
Curso taller para profesores para el reforzamiento en competencias en estudiantes	Cuando el profesor lo desee	2019-2 (se llevan 3 versiones)	núm. de profesores participando en los talleres / semestre	Excelencia docente	Semestral
Diplomado para profesores para el reforzamiento en competencias en estudiantes	Cuando el profesor lo desee	2021-1 (este semestre es la segunda versión)	núm. de profesores participando en el diplomado / semestre	Excelencia docente	Semestral

Fuente: Vicerrectoría Académica

Lo anterior es complementado por los programas académicos, mediante reforzamientos a las competencias específicas, actualización de contenidos programáticos, repaso a conocimientos, promoción a tutorías, simulaciones de pruebas; entre otros. En el anexo se encuentra el seguimiento



a estas estrategias. Es importante mencionar que los resultados de estas estrategias solo se verán, en su gran mayoría, a mediano plazo.

#### ANEXO 6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO ESTRATEGIAS DE MEJORA SABER PRO

### 1.3.8. PROYECCIÓN SOCIAL

#### A. RECOMENDACIÓN CNA

Continuar afianzando las actividades de proyección social de tal manera que se logre precisar el impacto de estas en su interacción con el medio.

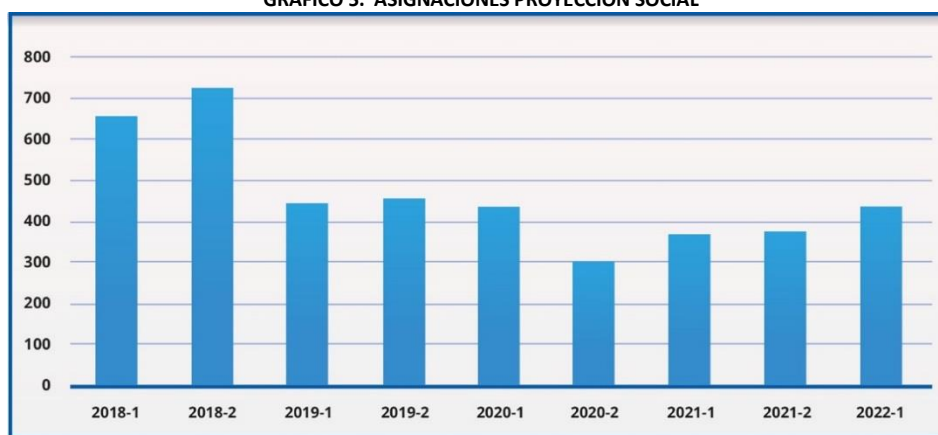
#### AVANCE

Las actividades de proyección social, debido a la pandemia y a las directrices nacionales en cuanto a restricciones implementadas en razón a la pandemia por Covid 19, fueron altamente impactadas; no obstante, la Universidad prosiguió durante el aislamiento con la asignación de horas a diversos profesores, de manera que estas actividades continuarán activas en la medida de lo posible.

La Universidad aborda la proyección social desde las siguientes dinámicas: (i) Clínicas y consultorios, y (ii) Actividades de proyección social<sup>1</sup>.

Igualmente, se han venido haciendo alianzas con las Fuerzas Armadas de Colombia, realizando campañas de asistencia y prevención en salud oral y visual, y de saneamiento ambiental.

GRÁFICO 5. ASIGNACIONES PROYECCIÓN SOCIAL



Fuente: Elaboración propia. Sistema de reportes (2022).

### 1.3.9. DESERCIÓN

#### A. RECOMENDACIÓN CNA

Fortalecer estrategias orientadas a realizar seguimiento a la deserción en el posgrado; los pares no evidenciaron el indicador de deserción en este nivel. De igual manera, profundizar en los servicios de apoyo para promover la permanencia y graduación de los estudiantes, buscando disminuir la tasa de deserción estudiantil, que se manifiesta por encima del promedio nacional 9.53% UAN, 9,3% nacional.

<sup>1</sup> Se entiende *proyección social* como la interacción masiva con la comunidad; difiere de *proyección al entorno*, en la que se incluyen actividades de extensión como asesorías, Olimpiadas, etc.

## AVANCE

Se presenta un informe nuevo para hacer seguimiento a la deserción periódica y por cohorte, de los programas de posgrado de la Universidad, que puede desagregarse por nivel de formación, por sede, por Facultad y por programa, con el fin de identificar a la población desertora y en riesgo de desertar, para poder desarrollar con ellos los procesos de retención y permanencia estudiantil. Hay que advertir que las cifras, seguramente, se han impactado, debido a la pandemia.

Las acciones encaminadas a disminuir la deserción se encuentran de forma transversal a todo el Modelo de Atención Integral a los Estudiantes; y se resumen en la Tabla 13, teniendo en cuenta que esta refleja más las actuaciones efectivas a nivel de pregrado.

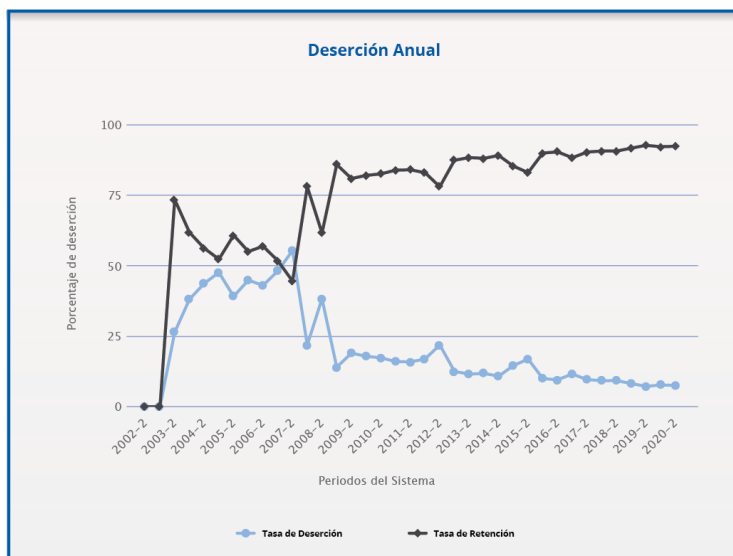
**TABLA 12. ACCIONES CONDUCENTES A DISMINUIR LA DESERCIÓN**

<b>Componente que contribuye</b>	<b>Actividad</b>
Orientación vocacional	Actividades de orientación profesional con actividades como talleres, reuniones con decanos, preuniversitarios
Adaptación al medio social y académico	<ul style="list-style-type: none"><li>i. Desarrollo de inducciones</li><li>ii. Adaptación a adaptación al medio como talleres, orientación psicológica</li><li>iii. Diagnóstico de entrada y estrategias de nivelación</li><li>iv. Acompañamiento académico no solo como tutorías sino consejerías</li><li>v. Cursos virtuales 24/7</li><li>vi. Programa Universidad y Familia</li><li>vii. Ruta de atención Integral y apoyo psicosocial</li><li>viii. Talleres de acompañamiento académico</li><li>ix. Existencia de la unidad de Desarrollo Integral y actividades encaminadas al desarrollo y fortalecimiento de competencias</li><li>x. Diseño y puesta en marcha de cursos en campus virtual</li></ul>
Calidad académica del bachiller	<ul style="list-style-type: none"><li>i. Pruebas diagnósticas en conocimientos de ciencias básicas y competencias de desarrollo personal e institucionales</li><li>ii. Espacios de nivelación a partir de los resultados del ítem (i)</li></ul>
Acompañamiento académico	<ul style="list-style-type: none"><li>i. Existencia de tutorías y consejerías</li><li>ii. Seguimiento académico a estudiantes y determinación de materias de mayor mortandad</li><li>iii. Cancelaciones de asignaturas</li></ul>
Apoyo al sostenimiento: Becas Auxilios y descuentos	<ul style="list-style-type: none"><li>i. Continuar con el acompañamiento a estudiantes beneficiados de créditos educativos</li><li>ii. gestión con entidades financieras para el establecimiento de convenios con entidades externas</li><li>iii. Establecimiento de créditos UAN</li><li>iv. Aplicar auxilios, descuentos, becas</li></ul>

Fuente: Vicerrectoría Académica UAN

Estas estrategias han permitido incrementar las tasas de permanencia y retención en la Universidad, y se ha logrado obtener, en el último informe de SPADIES, para el periodo 2020-2, evaluado en 2021-2, un indicador de permanencia del 92,7%, con una deserción total del 7,3%.

**GRÁFICO 6. DESERCIÓN ANUAL PARA LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO**



Fuente: SPADIES (2022); (<https://spadies3.mineducacion.gov.co/spadiesWeb/#/app/consultas>)

Adicionalmente, la Oficina de Planeación elabora semestralmente los informes de deserción cohorte y periódica, por nivel de formación y por programa, con el fin de contar con datos actualizados que permitan tomar decisiones para mejorar los procesos de retención y graduación oportuna de los estudiantes de la Universidad.

Por otro lado, la UAN ha logrado ejecutar estrategias que permitieron el incremento en los índices de permanencia estudiantil. Ello se materializó, gracias al desarrollo de talleres de fortalecimiento académico, en temas de bajas competencias, enfocando las estrategias de acuerdo con las áreas del saber. De igual forma, se brindaron cursos para el desarrollo de habilidades globales y cursos de acompañamiento académico virtual y presencial. La institución brindó acompañamiento a sus estudiantes en el desarrollo de competencias globales y, a su vez, desarrolló talleres de liderazgo estudiantil.

Dentro de las estrategias para el desarrollo del área de Bienestar y su acercamiento y respaldo a la comunidad educativa, se han desarrollado actividades extracurriculares en escenarios culturales y deportivos; también se realizó acompañamiento a estudiantes de intercambio.

Dentro del desarrollo de lo expuesto, participaron 1852 estudiantes y 73 profesores, lo que ha contribuido a las estrategias que permiten incrementar la permanencia estudiantil en la UAN. De igual forma, la institución ha logrado progresar respecto al incremento de los diferentes servicios de apoyo para promover la permanencia y graduación de los estudiantes. Estos programas buscan disminuir la tasa de deserción estudiantil.

Así mismo, la institución ha implementado y sistematizado las diferentes solicitudes de asesorías y acompañamientos psicológicos y académicos hechas por la comunidad educativa. Como complemento a lo anterior, se implementó, en el sistema MANGO, una alerta del estado académico de los estudiantes, para contar con un panorama real de su situación académica y, de ser necesario, realizar un acompañamiento personalizado que permita la continuidad del proceso formativo y mejore significativamente su ciclo de vida en la UAN. En el mismo sentido, se realiza el planteamiento de un plan de monitorías estudiantiles para motivar el apoyo a estudiantes

rezagados en el proceso de aprendizaje, que se acompañan de talleres de fortalecimiento académico, en temas de bajas competencias, enfocando las estrategias de acuerdo con las áreas del saber.

Los talleres enunciados en el párrafo anterior se están implementando semestralmente, lo que permite ofrecer diferentes opciones de saberes a la comunidad académica. La participación de estudiantes y profesores en las actividades lideradas y ofertadas por el área de Bienestar, junto con el avance en el desarrollo de talleres virtuales, enriquece el proceso formativo y el desarrollo del ejercicio profesional para toda la comunidad UAN.

**TABLA 13. CURSOS Y TALLERES PARA COMUNIDAD ACADÉMICA**

Nombre del Curso	2017-I	2017-II	2018-I	2018-II	2019-I	2019-II	2020-I	2020-II	2021-I	2021-2	Total General
Curso Capacitación Profesorial UAN	447			286							733
Estrategias Transversales para el Desarrollo de Competencias Investigativas en el Aula								15			15
Herramientas Para el Ejercicio de la Docencia en la UAN						84	37		92	93	306
Curso Práctico de Internacionalización "Preséntame a Tu Par"						32					32
Curso-Taller Formación Profesorial para el Fortalecimiento de Competencias de Desarrollo Personal en Estudiantes Universitarios						5	15	20			40
Diplomado de Internacionalización									33	36	69
Diplomado en Asistencia Digital para la Docencia							428	24	39		491
Diplomado en Competencias de Desarrollo Personal									39		39
Diplomado en Evaluación por Competencias y Resultados de Aprendizaje								45	78		123
Diplomado en Innovación Pedagógica									72		72
Diplomado en Internacionalización en el Aula							43	6			49
Diplomado Estrategias Transversales para el Desarrollo de Competencias Investigativas en el Aula									105	60	165
Diplomado Innovación Pedagógica -Nivel Básico						147	33	36		29	245
Diplomado en Evaluación Integral de los Aprendizajes y Competencias en Estudiantes de la Universidad				22							22



Nombre del Curso	2017-I	2017-II	2018-I	2018-II	2019-I	2019-II	2020-I	2020-II	2021-I	2021-II	Total General
Formación Tutorial: Metodología a Distancia					248						248
Inducción Protocolos De Bioseguridad Covid-19, en el Marco Del SG-SST								950	205		1155
Jornada de Inducción de Profesores Nuevos	120	194	149	141	104		156		95	91	1050
Seminario-Taller en Modalidades Distancia y Virtual								24		39	63
Taller en Redacción de Artículos y Formulación de Proyectos de Investigación								26			26
Taller Estatuto Profesorial								743		81	824
Taller "Diseño De La Política En Educación Inclusiva e Intercultural"										79	79
Taller en Diseño de Preguntas de Pruebas Saber Pro										83	83
Taller en Contenidos Programáticos y Guías de Aprendizaje										59	59
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>567</b>	<b>194</b>	<b>149</b>	<b>449</b>	<b>352</b>	<b>268</b>	<b>712</b>	<b>1889</b>	<b>758</b>	<b>650</b>	<b>5988</b>

Fuente: Excelencia Docente

**TABLA 14. ACTIVIDADES REALIZADAS POR EXCELENCIA DOCENTE Y EL GRUPO DE ASPECTOS CURRICULARES**

Eje	Actividades	Impacto y/o Población Beneficiada
<b>1 Formación docente</b>	Inducción de docentes nuevos 2021-1	Docentes: 95 Sedes: 10 Programas: 22
	Inducción de docentes nuevos 2021-2	Docentes: 91 Sedes: 17 Facultades: 100%
	Implementación del Curso Herramientas para el ejercicio de la docencia en la UAN- 20211	Docentes: 92 Sedes: 16 Programas: 25
	Implementación del Curso Herramientas para el ejercicio de la docencia en la UAN- 20212	Número de docentes beneficiados: 93 Número de sedes: 14 Número de programas: 25
	Implementación del curso "Estatuto Profesorial"	Número de docentes beneficiados: 81 Número de sedes: 10 Número de programas: 23
	Implementación del Curso Diplomado en Asistencia Digital para la Docencia -20211	Docentes: 39 Sedes: 11 Programas: 19
	Implementación del Curso Taller Inducción de Bioseguridad en el marco de SST-2021	Colaboradores UAN: 410
<b>2 Fortalecimiento en Competencias</b>	Curso nacional de "Fortalecimiento de competencias genéricas -Saber Pro"	Número de estudiantes beneficiados: 1138 Número de sedes: 28

Eje	Actividades	Impacto y/o Población Beneficiada
<b>Institucionales</b>		Número de programas: 33
	Diplomado en Evaluación por competencias y resultados de aprendizaje -20211	Docentes: 78 Sedes: 12 Programas: 18
<b>3 Innovación Pedagógica</b>	Diplomado en Innovación Pedagógica-20211	Docentes: 72 Sedes: 18 Programas: 27
	Implementación del Diplomando de Innovación Pedagógica (Nivel Básico) versión 2021-2	Número de docentes beneficiados: 29 Número de sedes: 16 Número de programas: 18
	Concurso Buenas Prácticas Docentes en la UAN 2021	Gestión Institucional Docentes participantes: 32 Sedes representadas: 8 Programas académicos: 15
<b>4 Internacionalización</b>	Diplomado en internacionalización-versión 20211	Docentes: 33 Sedes: 4 Programas: 17
	Implementación del Diplomado en internacionalización- versión 20212	Número de docentes beneficiados: 36 Número de sedes: 13 Número de programas: 16
<b>5 Investigación en el aula</b>	Diplomado “Estrategias transversales para el desarrollo de competencias investigativas en el aula”-versión 20211	Docentes: 105 Sedes: 21 Programas: 26
	Implementación del Diplomado “Estrategias transversales para el desarrollo de competencias investigativas en el aula”-versión 20212	Gestión documental Número de estudiantes beneficiados: 60 Número de sedes: 18 Número de programas: 23 Administrativo: 1
<b>6 Educación Inclusiva</b>	Diseño y desarrollo del Taller “Diseño de la política en educación inclusiva e intercultural”-versión 20212	Número de personas beneficiados: 79 Número de sedes: 20 Número de programas: 21
<b>7 Integralidad del currículo</b>	Diplomado en “Competencias de Desarrollo Personal”	Docentes: 39 Sedes: 10 Programas: 13
<b>8 Eje estratégico</b>	Implementación “Taller en diseño de preguntas de pruebas Saber Pro”-versión 20212	Número de docentes beneficiados: 83 Número de sedes: 20 Número de programas: 27
	Implementación del “Taller en contenidos programáticos y guías de aprendizaje”-versión 20212	Número de docentes beneficiados: 59 Número de sedes: 29 Número de programas: 16
	Implementación del “Seminario-taller en modalidades distancia y virtual”-versión 20212	Número de docentes beneficiados: 39 Número de sedes: 11 Número de programas: 24
<b>9 PASOS</b>	Diseño de la Estrategia de Evaluación de competencias de desarrollo personal e institucional	Gestión documental Batería con 16 cuestionarios Aula virtual
	Resultados de la evaluación de conducta de entrada	Gestión documental

Eje	Actividades	Impacto y/o Población Beneficiada
		Número de estudiantes beneficiados: 986 Número de sedes: 24 Número de programas: 37
	Desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de las competencias de desarrollo personal –Estilos de Vida Saludable	Aula virtual Número de estudiantes beneficiados: 1 Número de sedes: 1 Número de programas: 1
	Desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de las competencias ciudadanas- Tramitando el silencio y el pasado	Aula virtual Número de estudiantes beneficiados: 13 Número de sedes: 1 Número de programas: 3
	Desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de las competencias de Lectura Crítica	Aula virtual Número de estudiantes beneficiados: 20 Número de sedes: 7 Número de programas: 8
	Desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de las competencias investigativas	Aula virtual Número de estudiantes beneficiados: 4 Número de sedes: 1 Número de programas: 3
	Desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de las competencias de Inglés	Aula virtual Número de estudiantes beneficiados: 12 Número de sedes: 3 Número de programas: 7
	Desarrollo de la estrategia de fortalecimiento de las competencias de Razonamiento Cuantitativo	Aula virtual Número de estudiantes beneficiados: 1 Número de sedes: 1 Número de programas: 1
	Implementación del aula virtual de las asesorías para el fortalecimiento de conocimientos en Biología	Número de estudiantes beneficiados: 1 Número de sedes: 1 Número de programas: 1
	Implementación del aula virtual de las asesorías para el fortalecimiento de conocimientos en Química	Número de estudiantes beneficiados: 6 Número de sedes: 1 Número de programas: 4
	Implementación del aula virtual de las asesorías para el fortalecimiento de conocimientos en Matemáticas	Número de estudiantes beneficiados: 3 Número de sedes: 1 Número de programas: 1

Fuente: Informe Avance Final PID (2021)

Dentro de los talleres de mayor relevancia en el acompañamiento de bienestar a su comunidad, se exaltan los talleres de orientación vocacional, ya que talleres como estos fortalecen cada vez más el desarrollo de unidades que sirven de soporte y acompañamiento en la identificación de las habilidades vocacionales de los estudiantes.

### **1.3.10. FORTALECIMIENTO DE LA PROYECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD**

#### **A. RECOMENDACIÓN**

Continuar fortaleciendo la proyección de la UAN hacia su entorno y la dinamización de los procesos de innovación, propiciando una formación en emprendimiento y de apoyo a la aplicación de los resultados de la investigación en las empresas del sector productivo del país.

## ACCIONES

### **Actividades de proyección social. Proyectos de Impacto Social en los proyectos CTICE**

- Desarrollo de cinco eventos de comunicación de la CTel en los que se participa o se organizan.
- Desarrollo de cuatro eventos que propicien la apropiación social de la ciencia del entorno (módulo emprendimiento).
- 60% de los proyectos financiados en CTICE con impacto social.

### **Dinamización de los procesos de innovación**

1. Programa para el fomento de la ciencia, la tecnología, la innovación, la creatividad y el emprendimiento (CTICE).
  - 1.1. Emprendimiento en la investigación y la docencia:
    - Capacidades de gestión I+D+i (2020)
    - Aprendizaje basado en el reto (2019)
    - Diplomado de Gestión de la Investigación (2017)
  - 1.2. Crear capacidades
    - Aprendizaje a través del Reto (2019 y 2021-1)
    - Innovación abierta (2017, 2018, 2020 y 2021)
    - Laboratorio de Emprendimiento (2020-2)
    - *BootCamp* (2020 y 2021)
  - 1.3. Capacitaciones para el desarrollo del Emprendimiento y el Espíritu empresarial

### **Formación en emprendimiento**

1. Desarrollo del ecosistema de emprendimiento:
  - Tendencia: *Emprende e Innova*
2. Crear soluciones que impulsen la innovación empresarial con herramientas del ecosistema de emprendimiento:
  - 2.1. Con el propósito de Potenciar las iniciativas de negocio con innovaciones derivadas de procesos de I+D+i.
  - 2.2. Acompañamiento y Asesoría, en el marco del Sistema #EmprendeUAN.
  - 2.3. Visibilizar, la OFE participa conjuntamente con los programas académicos que han propiciado espacios de visibilidad en la presentación de proyectos con propósitos comerciales.

### **Resultados de la investigación en las empresas del sector productivo del país**

1. Participación en convocatorias de Emprendimiento e Innovación:
  - *BrainChile* (2019)
  - *Oxelerator* Colombia (2019)
  - *Jum Chile* (2019)
  - Convocatoria Fondo de Innovación *100.000 Strong in the Americas* (2019)
  - 'Más detección, más vida' 2020
  - 4 proyectos de investigación contratada con empresas
  - Participación en 12 sedes de la UAN en Comités Universidad-Empresa-Estado

#### **1.3.11. SEGUNDA LENGUA**

##### **A. RECOMENDACIÓN CNA**



De manera prioritaria, promover el desarrollo de competencias comunicativas en segunda lengua, de preferencia el inglés, entre los profesores y estudiantes.

#### AVANCE

Desde el Modelo Integral de Atención, se han incorporado, en el marco del mejoramiento continuo, estrategias como talleres para mejorar el inglés, que se encuentran dispuestos en Campus Virtual; Clubes de conversación con duración de 12 semanas al semestre, con grupos pequeños, menores a 20 personas; y, para el periodo 2-2021, se implementó la estrategia *English Corner*, dinámica encaminada a que los profesores destinen unos minutos a una lectura corta y comprensiva en inglés.

Como la comprensión de un segundo idioma (inglés) forma parte de las competencias evaluadas en un segundo idioma.

Como resultados de la estrategia *English Corner*, se obtienen la participación de 102 profesores para la Sede Bogotá, en el segundo corte (ver tabla 16); y 57, para el corte final; con una participación del 100% de las Facultades. En la tabla 17, se presentan los resultados más relevantes de esta primera etapa de implementación. Aunque esta estrategia fue pensada para los estudiantes, se evidenció, según los comentarios de los profesores, que también ha sido un mecanismo de reforzamiento para ellos.

Durante el periodo 2022-1, se espera el inicio del funcionamiento del nuevo Centro de Idiomas (CIUAN).

TABLA 15. PARTICIPACIÓN POR SEDES ESTRATEGIA *ENGLISH CORNER*

Sede	Profesores por sede segundo corte	Tercer corte
Armenia	3	3
Bogotá	102	57
Bucaramanga	1	
Buenaventura	3	1
Cali	1	3
Cartagena	1	1
Cartago	2	1
Cúcuta	20	17
Duitama	22	17
Ibagué	6	4
Manizales	1	
Neiva	22	
Neiva-Buganviles	1	9
Pasto	1	1
Pereira	10	1
Riohacha	1	
Roldanillo	3	1
Tunja	22	8
Villavicencio	5	1

Fuente: Oficina de Excelencia Docente

TABLA 16. RESULTADOS ESTRATEGIA *ENGLISH CORNER*

Resultados Estrategia English Corner
<b>148</b> profesores han alojado las evidencias de la herramienta de control de comprensión lectora según las características estipuladas.
Diseño de <b>205</b> herramientas de control de comprensión lectora por parte de los profesores. En varios casos los profesores diseñaron más de una herramienta según la naturaleza de las lecturas trabajadas.
Las herramientas de control diseñadas por los profesores fueron de diferentes tipos; ejemplos de estas fueron: Formulario de Google, Talleres de comprensión, Herramientas de gamificación, Panel de discusión en clase, sesión de preguntas tipo conversatorio, quizzes.
El ejercicio permitió evidenciar el uso de diferentes herramientas para el diseño de actividades de control de comprensión y que estas no solamente fueron herramientas tecnológicas sino que también se optó por varios profesores aplicar actividades conversacionales que evidenciaron la inclusión del inglés en el desarrollo de sus clases.
Se generó espacio exclusivo de asesoría a profesores los días miércoles y viernes de 8 a 9am. Se realizaron 16 sesiones de acompañamiento docente. Evidencias en: <a href="https://docs.google.com/document/d/1kFiOtnKM3bX68WTJOv32OfXR680hD9_T2Nr4yWWx6X4/edit?usp=sharing">https://docs.google.com/document/d/1kFiOtnKM3bX68WTJOv32OfXR680hD9_T2Nr4yWWx6X4/edit?usp=sharing</a>
Atención de dudas e inquietudes de los profesores a través de llamadas telefónicas, Chat de WhatsApp, Correo institucional.

Fuente: Oficina de Excelencia Docente

Por otro lado, en alianza ORI-Bienestar Universitario, se organizan cursos de inglés y portugués, y, durante el último semestre, se tuvieron las siguientes iniciativas:

- *English Language Studies Online*
- *English for Professors and Professionals*

- Apoyo de bilingüismo en el aula, en la Facultad de Artes, con la asignatura del profesor Norman Gil, La exploración del yo
- *Creative Writing Workshop*

### 1.3.12. **AMPLIACIÓN DEL ESPECTRO FORMATIVO DE PROFESORES EN INNOVACIONES PEDAGÓGICAS Y EL USO DE LAS TIC'S**

#### A. **RECOMENDACIÓN CNA**

Ampliar el espectro formativo de los profesores en innovaciones pedagógicas y uso de las TIC's para el enriquecimiento de su práctica pedagógica.

#### AVANCE

Esta recomendación se ha abordado desde dos perspectivas: (i) Consolidación de un Plan de Desarrollo Profesional que dinamice la oferta de cursos, talleres y diplomados con miras a la cualificación y actualización pedagógica de la planta profesoral; y (ii) Promoción de la participación de los profesores en estos cursos, a partir de la asignación de horas de cualificación (se denomina *desarrollo profesoral*, en su carga). Para este segundo aspecto, para el periodo 1-2021, se realizó un pilotaje, asignando dos horas a profesores de tiempo completo; para el 2-2021, se asignaron tres horas a los profesores de tiempo completo; y, para este semestre, 1-2022<sup>2</sup>, se asignan tres horas a los profesores de tiempo completo, y se está haciendo el pilotaje para profesores de medio tiempo (con una asignación a 9 profesores).

La Universidad ha venido fortaleciendo la oferta de los cursos, talleres y diplomados, a lo largo de los últimos semestres.

**TABLA 17. NÚMERO DE CURSOS, TALLERES Y DIPLOMADOS CUALIFICACIÓN PROFESORAL Y PROFESORES CUALIFICADOS**

Año/semestre	No. de profesores capacitados	No. de cursos
<b>2018</b>	<b>190</b>	
I	67	1
II	123	3
<b>2019</b>	<b>95</b>	
I	14	1
II	81	4
<b>2020</b>	<b>1392</b>	
I	383	6
II	1009	10
<b>2021</b>	<b>916</b>	
I	456	9
II	460	12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Excelencia Docente

Como se puede observar, desde el periodo 2020-2, se ha incorporado un diplomado para el manejo de herramientas TIC, denominado "Diplomado en Asistencia Digital para la Docencia", así como el Diplomado en Innovación Pedagógica, cuya población beneficiada se presenta en la Tabla 19:

<sup>2</sup> Esta asignación está condicionada al aprovechamiento de estas horas para el semestre inmediatamente anterior.

**TABLA 18. NÚMERO DE PROFESORES CUALIFICADOS EN DIPLOMADO EN ASISTENCIA DIGITAL PARA LOS PROFESORES Y DIPLOMADO EN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA**

Diplomado	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2
ASISTENCIA DIGITAL PARA LA DOCENCIA	0	252	5	25	0
INNOVACIÓN PEDAGÓGICA -NIVEL BÁSICO	43	10	19	44	12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Excelencia Docente

**FIGURA 1. OFERTA DE CURSOS PARA PROFESORES 2020-2**



Fuente: Excelencia Docente



**FIGURA 2. OFERTA DE CURSOS PARA PROFESORES 2021-1**



Fuente: Excelencia Docente

**FIGURA 3. OFERTA DE CURSOS PARA PROFESORES 2021-2**



Fuente: Excelencia Docente

FIGURA 4. OFERTA DE CURSOS PARA PROFESORES 2022-1



Fuente: Excelencia Docente

Para el periodo de vigencia 2022-2026, se ha establecido un Plan de Desarrollo profesoral, que se ha planteado en los ejes que se presentan en la Figura 5.

FIGURA 5. EJES PARA EL DESARROLLO PROFESORAL

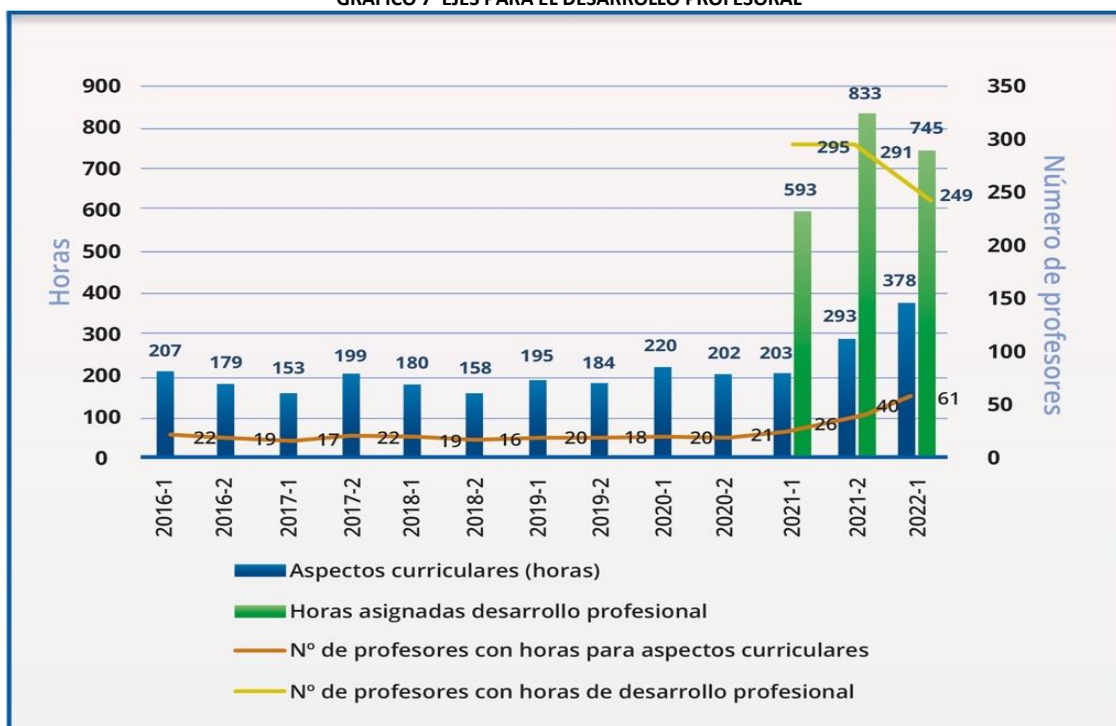


Fuente: Excelencia Docente

En cuanto a la asignación en la programación académica, en la Gráfica 7 se puede apreciar la distribución en horas asignadas, así como el número de profesores beneficiados con esta asignación. En este gráfico se puede observar el incremento de las asignaciones para aspectos curriculares desde el periodo 2021-2; y el inicio de la promoción para la cualificación, a partir del periodo 2021-

1. Es importante mencionar que el desarrollo profesoral inició con la asignación de 2 horas en el primer semestre del 2021; en el segundo semestre del mismo año, pasó a 3 horas semanales en promedio, por profesor; no obstante, en este semestre, se evaluó el adecuado uso y aprovechamiento de estas horas, como condicionante para una nueva asignación en el 2022-1, de ahí que el número de profesores con horas de desarrollo profesoral haya disminuido.

GRÁFICO 7 EJES PARA EL DESARROLLO PROFESORAL



Fuente: Elaboración propia a partir del sistema de reportes

### 1.3.13. DIVERSIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIAMIENTO

#### RECOMENDACIÓN CNA

Seguir avanzando en la diversificación de las fuentes de financiamiento para garantizar el desarrollo sostenible de la Universidad.

#### AVANCES

Se ampliaron los portafolios de servicios de educación continuada y en los servicios de clínicas y consultorios de la Universidad; de igual manera, se accedió con una mejor infraestructura a los servicios de asesoría y consultoría, con lo cual se busca incrementar los ingresos; estos portafolios comprenden los siguientes servicios:

- Ventas servicios clínicas odontológicas
- Ventas servicios clínicas veterinarias
- Cursos de extensión y educación continuada

Fruto de este trabajo, se gestionaron, durante el quinquenio 2018-2021, 98 convenios de asociación que permitieron la oferta conjunta de los portafolios de servicios generados desde la Universidad.

El ingreso consolidado de las actividades de extensión y educación continuada para este quinquenio es el siguiente:

**TABLA 19. DIVERSIFICACIÓN DE RECURSOS**

AÑO	EDUCACIÓN CONTINUADA	ASESORÍAS Y CONSULTORÍAS	OLIMPIADAS	CLÍNICAS	TOTAL
2017	1,531,407,893	186,228,272	249,942,200	1,297,911,200	3,265,489,565
2018	1,800,386,177	98,727,714	251,774,660	1,087,977,420	3,238,865,971
2019	2,193,842,765	235,495,182	268,619,047	1,128,058,115	3,826,015,109
2020	2,349,616,106	96,740,363	222,272,024	250,886,739	2,919,515,232
2021	1,437,878,717	312,117,190	82,705,820	1,050,734,600	2,883,436,327

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera

### **1.3.14. INTERDISCIPLINARIEDAD Y FLEXIBILIDAD**

#### RECOMENDACIÓN CNA

Fortalecer la dimensión interdisciplinar en la construcción del currículo, planes de estudios y su articulación con la flexibilidad.

#### AVANCES

La Universidad Antonio Nariño propende a la interdisciplinariedad de los currículos desde diversas perspectivas:

- i. El análisis de la pertinencia del programa
- ii. La construcción de los currículos
- iii. La arquitectura de los planes de estudio
- iv. La mirada interdisciplinar en el momento de aprobación para la creación o renovación
- v. Participación en actividades de proyección social
- vi. Participación en semilleros de investigación

Respecto a la primera de ellas, la Universidad, desde hace varios años, ha planteado una serie de directrices en torno a cómo abordar la pertinencia de los programas; entre estas no solo la académica, sino la social, a escalas local, regional, nacional e internacional. Lo anterior permite no sólo nutrir el programa objeto de análisis en torno a las temáticas que deben ser incluidas, sino también a las competencias que los egresados deben poseer. Además, permite plantearnos nuevos escenarios en los cuales la academia tiene pertinencia. Por ejemplo, se encuentra la existencia de programas tales como Ingeniería Biomédica, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Mecatrónica; Maestría en Equidad de Género, Maestría en Mediación Familiar; Doctorado en Ciencias Aplicadas, Doctorado en Salud, entre otros; así mismo ocurre con las nuevas propuestas, como el pregrado en Gerontología, en el cual confluyen las Facultades de Psicología, Enfermería, Ciencias Administrativas, Derecho, Ingeniería Ambiental y Optometría; o la Maestría en Migraciones e Interculturalidad, que, si bien ha sido liderada por la Facultad de Terapias Psicosociales, en la construcción de su currículo han participado las Facultades de Derecho, Educación, Ciencias Económicas, Artes y algunas ingenierías.

En la construcción de los currículos, los decanos y sus equipos de trabajo generan un diálogo con sus homólogos de disciplinas complementarias al programa objeto de estudio, de manera que se generan mecanismos de enriquecimiento, a través de la interdisciplinariedad. Como resultado tangible, se materializan los planes de estudio en los cuales se perciben la complementariedad de disciplinas no solo en la formación del profesional, sino del ser integral. Ejemplo de lo anterior se

observa con la presencia de (i) asignaturas como la Cátedra Antonio Nariño y las electivas institucionales<sup>3</sup> (ver Tabla 21); (ii) estrategias pedagógicas como el aprendizaje basado en retos, en el cual confluyen diversas disciplinas y se promueve el emprendimiento (ver Figura 6); (iii) actividades desarrolladas desde el Modelo de Atención Integral al estudiante. Todo ello se consolida como espacios que contribuyen a la interdisciplinariedad.

**TABLA 20. ELECTIVAS INSTITUCIONALES 1-2022**

<b>FACULTAD QUE OFRECE LA ELECTIVA / ELECTIVA INSTITUCIONAL</b>
<b>ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b>
FUNDAMENTOS DE <i>MARKETING</i>
GESTIÓN LABORAL Y COMPENSACIONES
INNOVACIÓN Y MODELOS DE NEGOCIOS
PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO - ADMINISTRACIÓN II
<b>ARTES PLÁSTICAS Y VISUALES</b>
SENSIBILIZACIÓN CULTURAL
<b>BIOTECNOLOGÍA</b>
INTRODUCCIÓN E HISTORIA DE LA BIOTECNOLOGÍA
<b>CONTADURÍA PÚBLICA</b>
CONTABILIDAD GENERAL
FINANZAS CORPORATIVAS
<b>DERECHO</b>
CONSTITUCIONAL COLOMBIANO
COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO
DERECHO COMERCIAL INTERNACIONAL
<b>ENFERMERÍA</b>
CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD
SEGURIDAD SOCIAL
<b>INGENIERÍA INDUSTRIAL</b>
ELECTIVA PROFESIONAL II: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN
GESTIÓN LOGÍSTICA
INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y GESTIÓN GERENCIAL
<b>LICENCIATURA EN ARTES ESCÉNICAS</b>
ELECTIVA DISCIPLINAR I
<b>LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES</b>
FORMACIÓN CIUDADANA
<b>LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ÉNFASIS EN TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA</b>
FORMACIÓN CIUDADANA
<b>LICENCIATURA EN ESPAÑOL E INGLÉS</b>
ELECTIVA GENERAL I
<b>MÚSICA</b>
ELECTIVA I
REPERTORIO INFANTIL
<i>STOMP</i>
<b>SERVICIOS OFERTADOS DEPARTAMENTO DE FÍSICA</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -ASTRONOMÍA ABIERTA PARA TODOS
ELECTIVA INSTITUCIONAL -BIOFÍSICA ANIMAL
ELECTIVA INSTITUCIONAL -EDICIÓN DE TEXTOS CIENTÍFICOS
ELECTIVA INSTITUCIONAL -INTRODUCCIÓN A LA NANOCIENCIA Y NANOTECNOLOGÍA
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -CÁTEDRA DE EMPRENDIMIENTO
ELECTIVA INSTITUCIONAL -RESPONSABILIDAD SOCIAL
FUNDAMENTOS DE <i>MARKETING</i> (CIENCIAS ECONÓMICAS E INGENIERÍAS) -PRESENCIAL
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (CIENCIAS ECONÓMICAS E INGENIERÍAS) -PRESENCIAL
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE BELLAS ARTES</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -APRECIACIÓN DEL ARTE COLOMBIANO
ELECTIVA INSTITUCIONAL -PRÁCTICAS Y PAISAJES URBANOS EN EL CINE
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE ENFERMERÍA</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD EN LAS MODALIDADES TELESALUD

<sup>3</sup> Estas electivas institucionales surgen en 2018, con una oferta nacional de 12, y hoy en día se cuenta con una oferta de 52.



FACULTAD QUE OFRECE LA ELECTIVA / ELECTIVA INSTITUCIONAL
ELECTIVA INSTITUCIONAL -PROMOCIÓN DE LA SALUD Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE INGENIERÍA AMBIENTAL</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -DESARROLLO SOSTENIBLE
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -COMPUTACIÓN CREATIVA
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -GESTIÓN DE PROYECTOS (GERENCIA DE PROYECTOS PMI)
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE MEDICINA</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -OBESIDAD Y MITOS
ELECTIVA INSTITUCIONAL -PRIMEROS AUXILIOS
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -BIENESTAR ANIMAL
<b>SERVICIOS OFERTADOS FACULTAD DE PSICOLOGÍA</b>
ELECTIVA INSTITUCIONAL -CUERPO MODERNO Y POSMODERNO
<b>TERAPIAS PSICOSOCIALES</b>
GESTIÓN COMUNITARIA
INTERVENCIÓN EN FAMILIA I
INTERVENCIÓN EN PROBLEMAS PSICOSOCIALES
LÍNEA DE PROFUNDIZACIÓN II
LÍNEA DE PROFUNDIZACIÓN III
SEMINARIO DE BIOÉTICA
SEMINARIO DE TERAPIAS ALTERNATIVAS
SEMINARIO TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN
TEOTERAPIA
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Fuente: Sistema de reportes

FIGURA 6. ESTRATEGIA PEDAGÓGICA RETOS



Fuente: Oficina de Emprendimiento

Desde la perspectiva de la arquitectura de los planes de estudios, estos se dividen en tres ciclos: el ciclo básico, donde, además de evidenciarse el trabajo con estudiantes de disciplinas similares, por tratarse de un momento común, se visualiza con mayor énfasis la contribución de áreas tales como las ciencias básicas y la educación, aportando no solo a la formación integral, sino a la

interdisciplinariedad. En el segundo ciclo, denominado *ciclo básico del programa*, se comparten espacios académicos con disciplinas afines, siendo este el segundo momento de visualización de la interdisciplinariedad; y, finalmente, se cuenta con el ciclo de profundización, que es propio del programa.

Una vez diseñados los currículos, u optimizados, según sea el caso, se generan dos espacios de análisis interdisciplinar: el primero de ellos es el comité de decanos, que, desde una mirada holística, evalúa la pertinencia del programa y lo complementa; y, el segundo espacio es el del comité académico, en el cual confluyen todas las disciplinas que se encuentran al interior de la Universidad, nutriéndose de una forma más global.

Por otro lado, la proyección social, además de ser un mecanismo para fortalecer la responsabilidad y sensibilidad social de los educandos, también permite concebirla como espacios de abordaje interdisciplinario. Es así como, antes de la pandemia, las Facultades de Medicina, Enfermería, Ingeniería Ambiental, Optometría, Psicología y Medicina Veterinaria efectuaban semestralmente unas brigadas integrales dirigidas a población vulnerable de Bogotá-región con el propósito de contribuir a mejorar la salud. En la pandemia, se realizaron actividades como la efectuada en Providencia, donde los programas de Optometría, Odontología y Medicina llevaron a cabo una brigada en la isla, así como otras dirigidas a la población de Pardo Rubio.

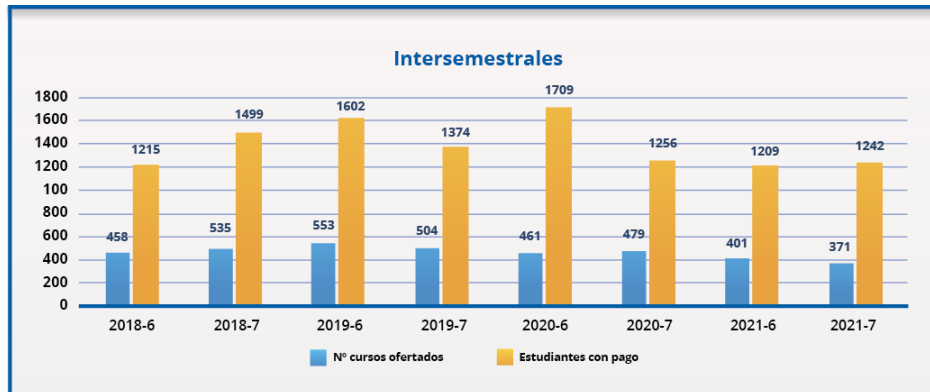
En cuanto a la flexibilidad, la Universidad la entiende desde diversas perspectivas: (i) flexibilidad curricular, (ii) flexibilidad académica-administrativa, (iii) flexibilidad pedagógica y (v) flexibilidad administrativa; esta última permite reorganizar estructuras tanto horizontales como verticales, según sea la necesidad.

Respecto a la flexibilidad curricular, se obtienen como resultados los siguientes:

- ✓ Estructuración del plan curricular en dos componentes fundamentales: un componente fijo, que comprende los contenidos y cursos que no se modifican o lo hacen a largo plazo, y un componente flexible, que se ajusta a las condiciones cambiantes.
- ✓ Existencia de más oportunidades para acceder a la formación profesional. Esto significa la presencia de pocas restricciones institucionales para el acceso al programa de formación; es importante hacer énfasis en que este aspecto es coherente con la misión de la Universidad, de contribuir a la democratización de la Educación Superior en el país.
- ✓ Diversificación de opciones de formación y de titulación. Lo primero involucra que, a pesar de que el programa tiene un área básica común, el estudiante puede organizar su propio programa de estudios, de acuerdo con sus necesidades de formación, con sus intereses y las posibilidades temporales de formación. Respecto a la titulación, esta flexibilidad se encuentra enmarcada en la posibilidad de que el estudiante realice, bajo las restricciones que establece la Universidad, un doble programa, u obtenga una doble titulación con universidades internacionales.
- ✓ Posibilidad de cursar el plan de estudios en menor periodo de tiempo, tomando cursos intersemestrales (ver Gráfico 8).
- ✓ Posibilidad de reducción en los tiempos de formación, al permitir validar experiencias, conocimientos previos con que el estudiante ingrese a la Universidad (ver Gráfico 9).

- ✓ Ampliación de la oferta de contenidos formativos que posibiliten a los estudiantes una selección más adecuada a sus necesidades e intereses individuales, mediante la presencia de asignaturas electivas.
- ✓ Integración de las prácticas de docencia, investigación y proyección social, lo cual se constituye en medios fundamentales de la formación y de la formación integral.

GRÁFICO 8. EVOLUCIÓN CURSOS INTERSEMESTRALES



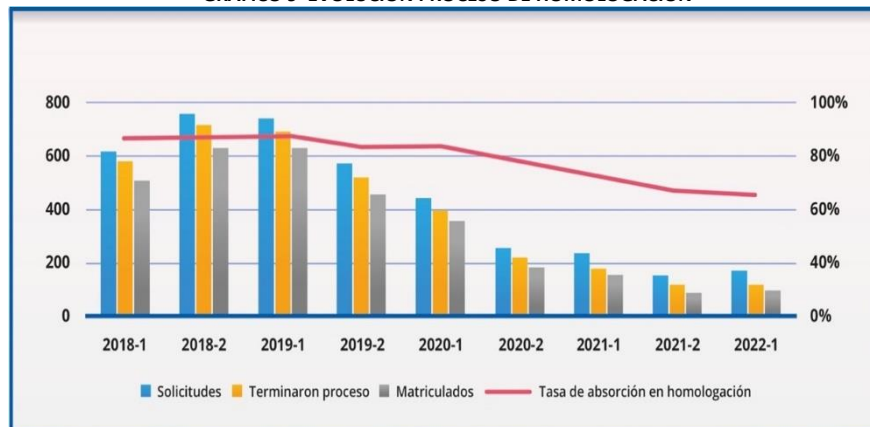
Fuente: Vicerrectoría Académica datos tomados del sistema de Reportes

La flexibilidad académico-pedagógica en el sistema se puede evidenciar, entre otras cosas, con lo que denominamos *servicios*. Es así como, por ejemplo, una ingeniería es nutrida por Ciencias, Educación, Ciencias Administrativas y otras ingenierías.

Como resultados de la flexibilidad pedagógica, se encuentran los siguientes:

- ✓ Permite la existencia de diversos contextos de aprendizaje que favorecen nuevas formas de interacción y de acceso al conocimiento.
- ✓ Es consciente de la transformación de estructuras verticales de relación social (relación pedagógica profesor-estudiante) hacia estructuras más horizontales y personalizadas.
- ✓ Promueve académicamente actividades de formación no contenidas en el plan de estudios.
- ✓ Semilleros de investigación, participación en congresos, brigadas, o actividades realizadas en otras instituciones.
- ✓ Existencia de mecanismos eficaces para la actualización de los programas.

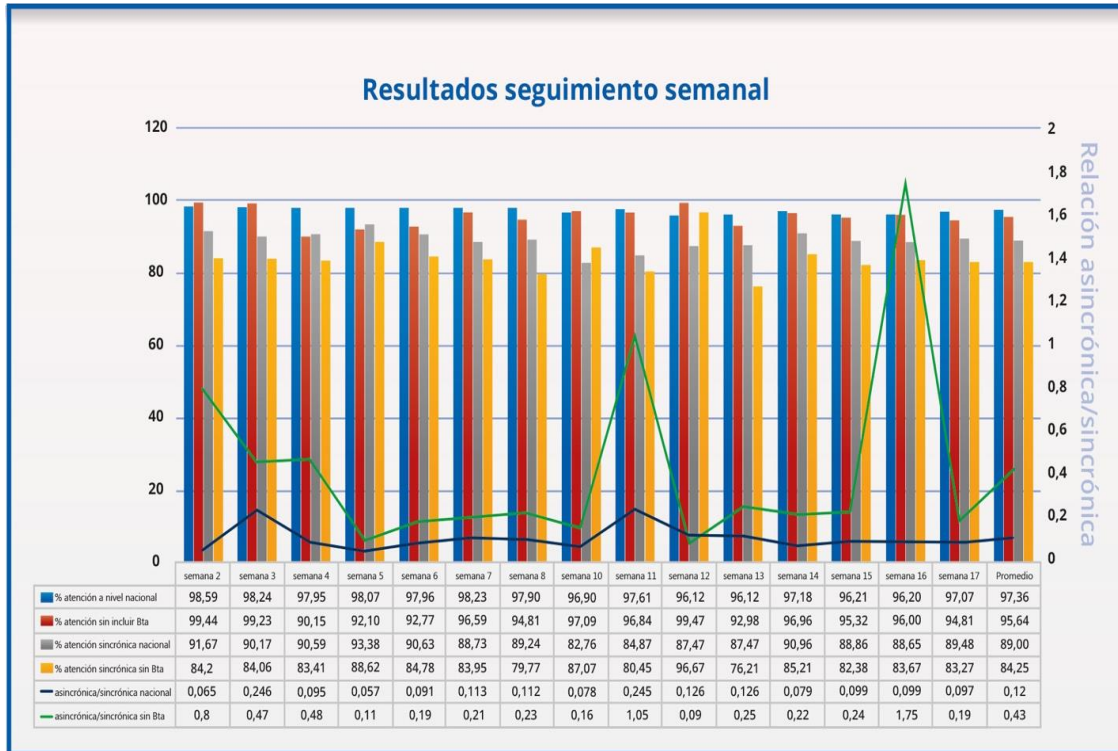
GRÁFICO 9 EVOLUCIÓN PROCESO DE HOMOLOGACIÓN



Fuente: Vicerrectoría Académica. Datos tomados del sistema de Reportes

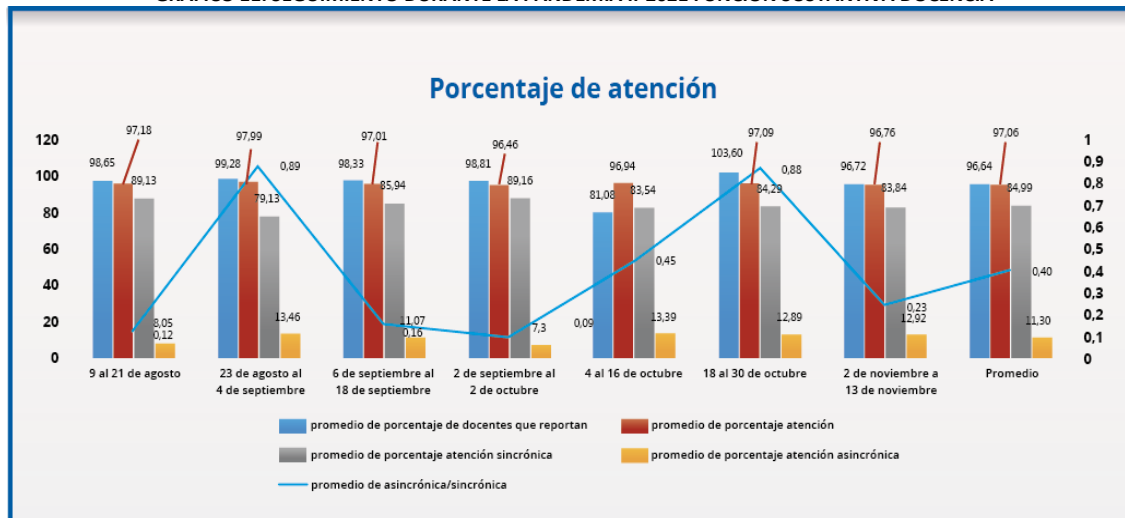
La pandemia y el aislamiento preventivo contra el Covid-19 es tal vez el ejemplo más significativo que reúne todas las dimensiones de la flexibilidad. Una vez se decretó el aislamiento, la Universidad, inmediatamente, se reorganizó en sus diversas actividades, entre estas las académicas, con el fin de adaptarse a la nueva situación; proporcionando un servicio de cobertura y calidad, tal como se sintetiza en los siguientes gráficos; adoptamos una nueva normalidad en pocos días.

GRÁFICO 10. SEGUIMIENTO DURANTE LA PANDEMIA I-2021 FUNCIÓN SUSTANTIVA DOCENCIA



Fuente: Vicerrectoría Académica

GRÁFICO 11. SEGUIMIENTO DURANTE LA PANDEMIA II-2021 FUNCIÓN SUSTANTIVA DOCENCIA



Fuente: Vicerrectoría Académica

GRÁFICO 12. EVOLUCIÓN PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE PROFESORES MEDIANTE PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN



Fuente: Vicerrectoría Académica a partir de informe OAA

Tal como se puede colegir de las gráficas anteriores, la dinámica presentada es similar durante los dos periodos, con coberturas del 97%, porcentajes de atención sincrónica superiores al 85% y un valor promedio de estudiantes sin atender cercano a 400.

### 1.3.15. EGRESADOS

#### A. RECOMENDACIÓN CNA

Continuar afianzando la relación con los egresados y con el sector empleador para seguir implementando un PEI consecuente con las necesidades formativas reales que demanda el momento histórico y la activa participación de este estamento en los diferentes órganos colegiados de la institución.

#### AVANCE

La oficina de egresados ha generado una mayor cantidad de estrategias de contacto con los egresados, que ha permitido incrementar no solo el número de caracterizados, sino su participación, como se evidencia en la Tabla 22:

TABLA 21. NÚMERO DE EGRESADOS PARTICIPANDO EN ACTIVIDADES <sup>4</sup>

Responsable	Indicador	Periodicidad de medición	Carácter	I- 2017	II- 2017	I- 2018	II- 2018	I- 2019	II- 2019	I- 2020	II- 2020	I- 2021	II- 2021
Oficina de egresados	Incorporación de la encuesta (si o no)	Semestral	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	si
	No. de egresados con seguimiento /semestre	Semestral	Bogotá	2110	1859	923	166	222	5749	1680	687	4985	3623
	No. de egresados participando en eventos /semestre	Semestral	Nacional	32	43	36	245	528	1285	110	174	912	3271
	No. de personas asistiendo al	Semestral	Bogotá	346		385		350		610		1130	

<sup>4</sup> Este extracto forma parte de la evaluación del MAIE.



Responsable	Indicador	Periodicidad de medición	Carácter	I- 2017	II- 2017	I- 2018	II- 2018	I- 2019	II- 2019	I- 2020	II- 2020	I- 2021	II- 2021
	encuentro de egresados /año												

Fuente: Oficina de Egresados

Para fortalecer la relación Universidad-empleadores-egresados, a partir del periodo 1-2022, cada programa, a manera de pilotaje, cuenta con un profesor con una asignación en su carga, denominada *seguimiento a egresados*, para un total de 48 horas asignadas para la Sede Bogotá.

A continuación, se presentan las actividades destacadas de los últimos dos años, relacionadas con el acompañamiento de bienestar a la vida laboral de su comunidad educativa:

#### **Año 2022:**

1. En el primer semestre de 2022, se tiene programada la realización de la Feria Laboral Virtual UAN “Conectando oportunidades”, que se desarrollará del 17 al 23 de mayo de 2022; en este evento se tiene programada la realización de 30 conferencias de inserción a la vida laboral de manera nacional, en donde se abordarán temas como hoja de vida, sistema de pensiones, liderazgo, herramientas digitales para la empleabilidad, finanzas personales, marca personal, contratación pública, entre otros.
2. Con el propósito de mantener contacto con los egresados, se proyecta de igual forma la realización de diferentes escenarios académicos y de actualización profesional a nivel nacional; trabajo articulado con las Facultades y las Sedes.
3. El uso del portal de empleabilidad de la UAN para el primer trimestre del año correspondió a 675 vacantes registradas, 18 empresas registradas y 4.790 ofertas publicadas.

#### **Año 2021:**

1. Ciclo de conferencias de inserción a la vida laboral y en preparación para la Feria Virtual de Oportunidades Laborales (de febrero a mayo). Total de participantes: 242.
2. Feria Nacional de oportunidades laborales UAN (mayo de 2021). Total de participantes: 1.549 (estudiantes y egresados, empresas y ofertas recibidas).
3. El uso del portal de empleabilidad de la UAN para este 1-2021 es de 41 empresas registradas, 10.595 ofertas publicadas y 377 hojas de vida registradas.

#### **Año 2020:**

1. En el periodo 1-2020, se realizaron los siguientes eventos virtuales: charlas informativas de empleabilidad (59 participantes); conferencia Emprendimiento e identificación de egresados emprendedores (525 participantes).
2. En el periodo 2-2020, se realizó la conferencia con el aliado estratégico El Empleo.com, marca personal. Total de participantes: 44.
3. Conferencia hoja de vida. Total de participantes: 23
4. Percepción de los empleadores frente al desempeño laboral de los egresados de Ingeniería Industrial. Total de empresas participantes: 35.
5. El uso del portal de empleabilidad de la UAN para este año fue de 89 empresas registradas, 22.289 ofertas publicadas y 973 hojas de vida registradas

Lo anterior permitió que la institución potenciara las estrategias encaminadas a mejorar la relación de la UAN con sus egresados.

En cuanto a la participación de egresados en los órganos colegiados, estos han tenido participación en los Consejos de Programa, de autoevaluación y en comités académicos. En la Tabla 23, se consolidan los representantes al Comité Académico y, en el anexo, se presentan los representantes a los Consejos de Programa en los últimos 5 años.

**TABLA 22. REPRESENTANTE DE EGRESADOS ANTE EL COMITÉ ACADÉMICO**

Período	Rol	Nombre	c. c.	Evidencia
2017-2018	Principal	Daniela Paola Bello (Derecho)	1032444913	Acta 25 de agosto de 2017
	Suplente	María Granados Estupiñán (Ing. Electrónica)	46665842	
2018-2019	Principal	Vanessa Rodríguez Rueda (Ing. Ambiental)	1019050311	Acta 9 de noviembre de 2018
	Suplente	Dianalin Neme Prada (Ing. Sistemas)	52130966	
2019-2020	Principal	Jessica Paola Urrego Rubiano (Arquitectura)	1022989513	Acta 2 de diciembre de 2019
	Suplente	Raúl Echeverry (Ing. Ambiental)	71948126	
2019-2021*	Principal	Jessica Paola Urrego Rubiano (Arquitectura)	1022989513	Acta 2 de diciembre de 2019
	Suplente	Raúl Echeverry (Ing. Ambiental)	71948126	
2021-2022	Principal	Camilo Andrés Osorio (Contaduría)	1024516009	Acta n. ° 04/2021
	Suplente	Sonia Omayra Canchón (Contaduría Pública)	52364132	

Fuente: Secretaría General

\*Durante 2020, debido a la pandemia, no se realizaron elecciones, por lo cual el periodo de los representantes elegidos en 2019 se extendió un año.

#### ANEXO 7. REPRESENTANTES A LOS CONSEJOS DE PROGRAMA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

### 1.3.16. CONTABILIDAD

#### A. RECOMENDACIÓN CNA

Divulgar los ingresos operacionales conforme se expresa en las declaraciones de ingreso y patrimonio para un mejor entendimiento de los usuarios.

#### AVANCE

La institución ha trazado una política explícita para la rendición de cuentas, que identifica claramente el propósito y alcance de esta actividad, sus canales y sus destinatarios principales. La responsabilidad de la rendición de cuentas recae en el órgano de gobierno, pero se extiende a todos los niveles de la institución. (MEN)

La rendición de cuentas de las unidades académicas básicas es un evento interno. La correspondiente a la institución como un todo tiene dos instancias: una interna, dirigida a toda la comunidad institucional, y una externa, dirigida al Estado y a la sociedad en su conjunto.

En relación con lo anterior, la Oficina de Planeación de la Universidad Antonio Nariño presenta anualmente el informe de resultados del Plan Institucional de Desarrollo, en conjunto con el boletín estadístico UAN, y presenta a todos los miembros de la comunidad educativa los principales avances y logros en el desarrollo de las actividades. Dentro de estos mecanismos de rendición de cuentas, se evidencia el cumplimiento de los indicadores de cada eje y objetivo estratégico planteados en el Plan Institucional de Desarrollo (P.I.D.) 2017-2021.

Dentro de la rendición de cuentas que brinda la Universidad, se presenta la gestión realizada por las unidades que forman parte de la estructura académica y administrativa en la UAN; aquí se detallan las principales cifras y resultados estadísticos en deserción, oferta académica de pregrado y postgrado, bienestar, avance tecnológico, infraestructura, entre otros; así como las cifras sobre

estudiantes, profesores, actividades de investigación, extensión, internacionalización, recursos humanos, infraestructura física y tecnológica, y bienestar universitario.

De esta forma, los mecanismos de rendición de cuentas de la institución se estructuran como una herramienta de análisis para la toma de decisiones, ya que permite detallar la gestión institucional, mostrando, de manera clara y concisa, el desempeño de todas las áreas en el desarrollo de sus actividades, la consolidación de las estadísticas y el permanente proceso de mejora continua que envuelve el quehacer institucional.

La Universidad ha tenido como principal objetivo contable y financiero la distribución de los ingresos conforme a la territorialidad que los produce; son la fuente de información primaria para efectos de la contribución de los impuestos que se causan. Para efectos de divulgación, se realiza en las notas a los estados financieros rubro ingresos operacionales y se pone a disposición, para conocimiento de la sociedad, en la página web de la Universidad.

La oficina de contabilidad realizó la reclasificación de las cuentas del activo identificadas en la visita, y se ajustaron los estados financieros. Se presentan los estados financieros del año 2019 al 2021 con la reclasificación de las cuentas y los principales indicadores resultado de estos informes; acordes con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

La Universidad genera, de forma periódica, los informes de gestión de cada vigencia desarrollados desde la Oficina de Planeación y la dirección de contabilidad.

- Presentación de estados financieros, reclasificación de cuentas
- Informes de gestión institucional
- Esta información se encuentra disponible para toda la comunidad universitaria en la página web de la Universidad, a través del link <https://www.uan.edu.co/administrativos/uan-esal>

#### **B. RECOMENDACIÓN CNA**

Establecer centros de costos contables que permitan la generación de información financiera desagregada para la Sede Bogotá y para cada una de las existentes en el resto del país.

#### **AVANCE**

Atendiendo a las políticas establecidas, y con base en la autonomía universitaria, la Universidad Antonio Nariño establece y prepara estados financieros de manera consolidada, acorde con su organización. Para efectos del funcionamiento contable, distribuye internamente sus recursos conforme a las necesidades en cada una de las sedes nacionales, de manera equitativa, registrando las operaciones a través de centros de costos contables. Cabe resaltar que es un mecanismo eficiente en el manejo de las finanzas corporativas.

La Universidad viene implementando la plataforma tecnológica NOVASOFT en sus procesos administrativos y financieros; lo cual permite desagregar la información financiera al nivel que sea requerido (centro de costo o sede).

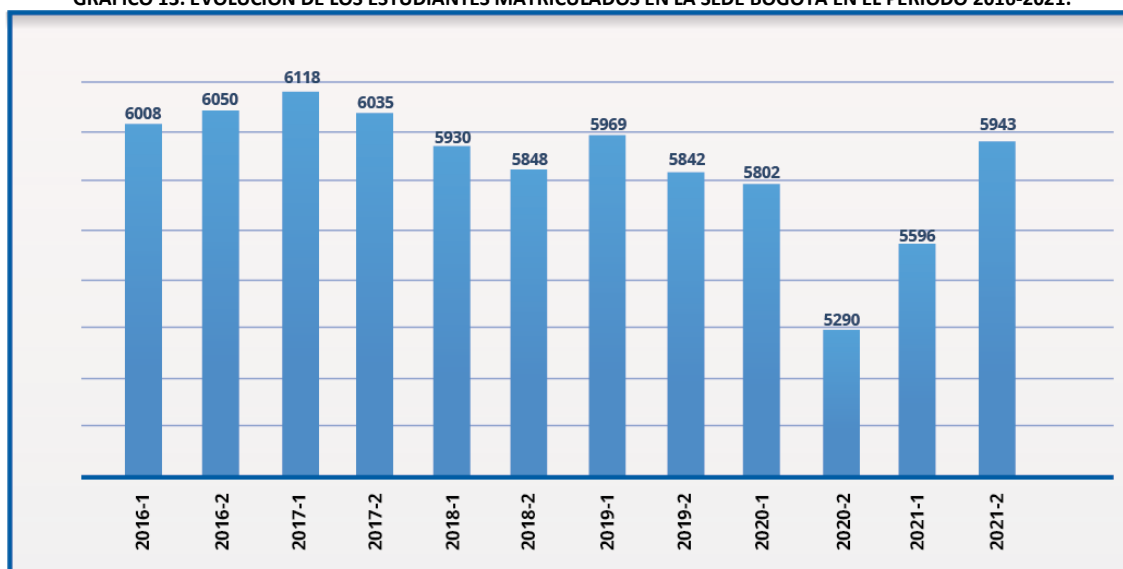
Es importante resaltar que la información financiera de la Universidad se reporta unificada, al ser la UAN una única institución a nivel nacional y contar con una única personería jurídica, lo que implica que los estados financieros se presentan de forma consolidada a nivel nacional.

#### 1.4 CIFRAS IMPORTANTES DE LA INSTITUCIÓN

##### ESTUDIANTES

El número de estudiantes matriculados en los últimos años en la Sede Bogotá se ha mantenido en un rango más o menos estable; acorde con la capacidad instalada. Tanto los efectos de la pandemia como los ya reconocidos demográficos de los últimos años en las tasas de natalidad arrojan la variabilidad que se muestra en el Gráfico 13.

GRÁFICO 13. EVOLUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES MATRICULADOS EN LA SEDE BOGOTÁ EN EL PERÍODO 2016-2021.



Fuente: Sistema de Información Académica – UAN. 2021

Con base en los datos consignados en el Gráfico 13, se evidencia que el número de estudiantes matriculados en la sede de Bogotá ha sido constante, teniendo en cuenta las dinámicas de la pandemia; se evidencia apenas un 2.9% de diferencia en el porcentaje de matriculados en el periodo 2017-1 y el periodo 2021-2.

TABLA 23. RELACIÓN ASPIRANTES, ADMITIDOS Y MATRICULADOS

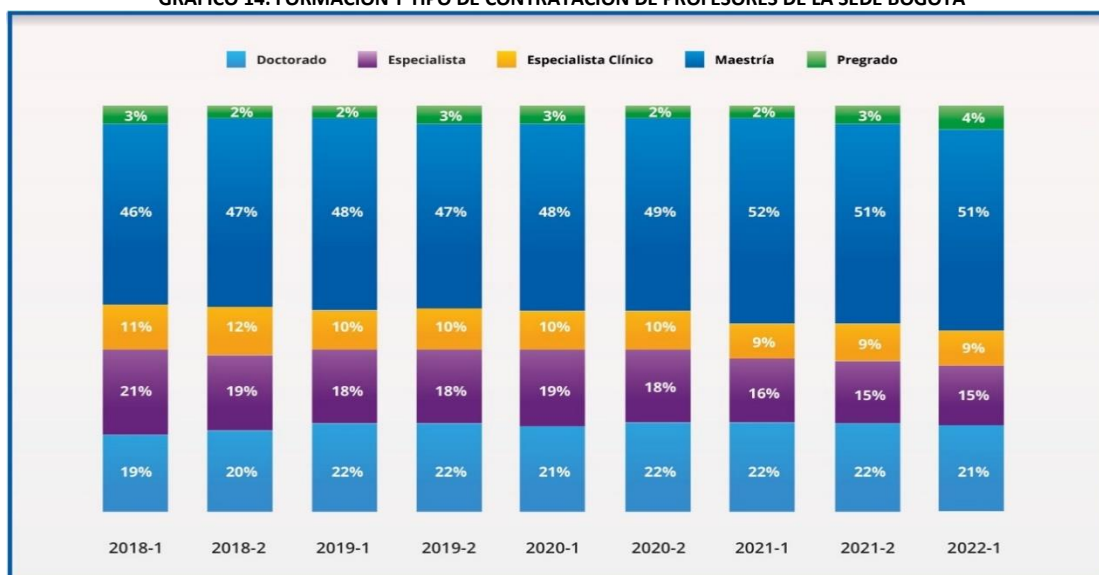
Periodo Académico	No. inscritos	No. Admitidos	Capacidad de selección (% admitidos / inscritos)	No. Matriculados	Capacidad de absorción (% matriculados/ inscritos)
2016-1	2195	1718	78,30%	1211	55,20%
2016-2	1825	1349	73,90%	899	49,30%
2017-1	2155	1516	70,30%	1035	48,00%
2017-2	1567	1091	69,60%	797	50,90%
2018-1	1664	1202	72,20%	812	48,80%
2018-2	1442	1040	72,10%	731	50,70%
2019-1	1686	1287	76,30%	910	54,00%
2019-2	1285	906	70,50%	606	47,20%
2020-1	1487	1188	79,90%	820	55,10%
2020-2	1097	954	87,00%	556	50,70%
2021-1	1687	1319	78,20%	819	48,50%
2021-2	1797	1412	78,60%	999	55,60%

La política de selección se ha mantenido dentro de un proceso de inclusión, respondiendo a la apuesta por democratizar el conocimiento; el proceso de admisión responde a los compromisos definidos en la Misión Institucional: **inclusión, cobertura y diversidad**. Sin embargo, algunos programas, dependiendo de su naturaleza, requieren la evaluación de aptitudes especiales requeridas; y para los cuales se establecen criterios particulares (por ejemplo, Medicina, Odontología y sus Especializaciones, y los programas de Doctorado). Por otra parte, en los programas hay un cupo máximo autorizado para el registro calificado. Las limitaciones impuestas generan unos índices de selectividad altos. El nivel de ingreso de los nuevos estudiantes y su proceso de crecimiento dentro de la institución van acompañados de un Modelo de Atención Integral al Estudiante (MAIE); modelo que procura identificar no solo el nivel, sino aquellos aspectos que se constituyen en un alto riesgo para el desarrollo normal de las actividades académicas, por lo que se generan estrategias para mitigar tales aspectos con el fin de lograr una graduación oportuna. Esto se explicará con mayor detalle en el factor de *bienestar y de estudiantes*.

## PROFESORES

La Universidad Antonio Nariño, de acuerdo a las políticas internas de contratación y la búsqueda continua de la calidad institucional y de sus programas, propende a contratar, dentro de su planta profesoral, profesionales que cuenten mínimo con un título de especialista; no obstante, las dinámicas y sinergias de la Educación Superior en el país abocan a que la UAN opte por perfiles con una formación académica acorde a las necesidades de los programas, y en coherencia con los niveles de formación de estos últimos, de tal manera que los profesionales contratados cuenten con grado en maestrías o doctorado.

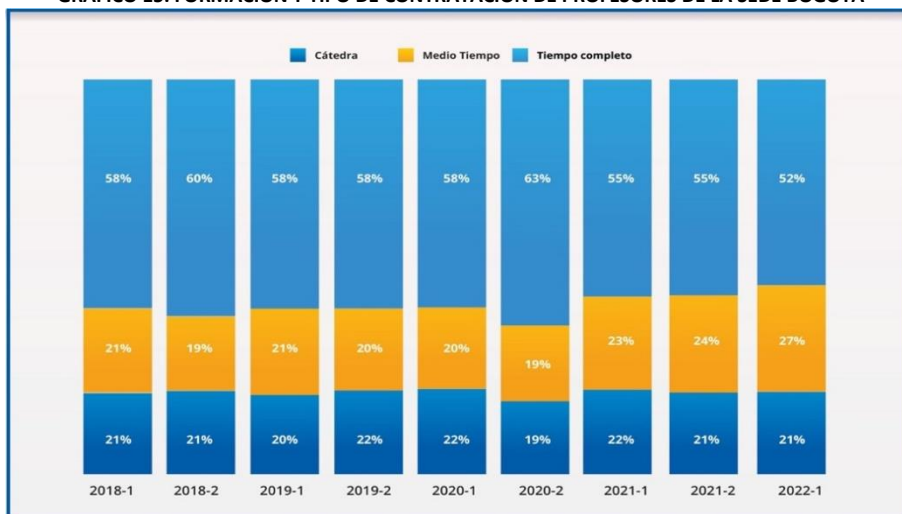
GRÁFICO 14. FORMACIÓN Y TIPO DE CONTRATACIÓN DE PROFESORES DE LA SEDE BOGOTÁ



Fuente: OAA

En cuanto a la modalidad de contratación, se puede evidenciar que el tiempo completo es la modalidad en la que más profesores se encuentran vinculados, en promedio el 57% de los profesores están vinculados a tiempo completo; mientras que aproximadamente el 22% se encuentra a medio tiempo, y el 21% se encuentra vinculado como profesor de cátedra.

GRÁFICO 15. FORMACIÓN Y TIPO DE CONTRATACIÓN DE PROFESORES DE LA SEDE BOGOTÁ

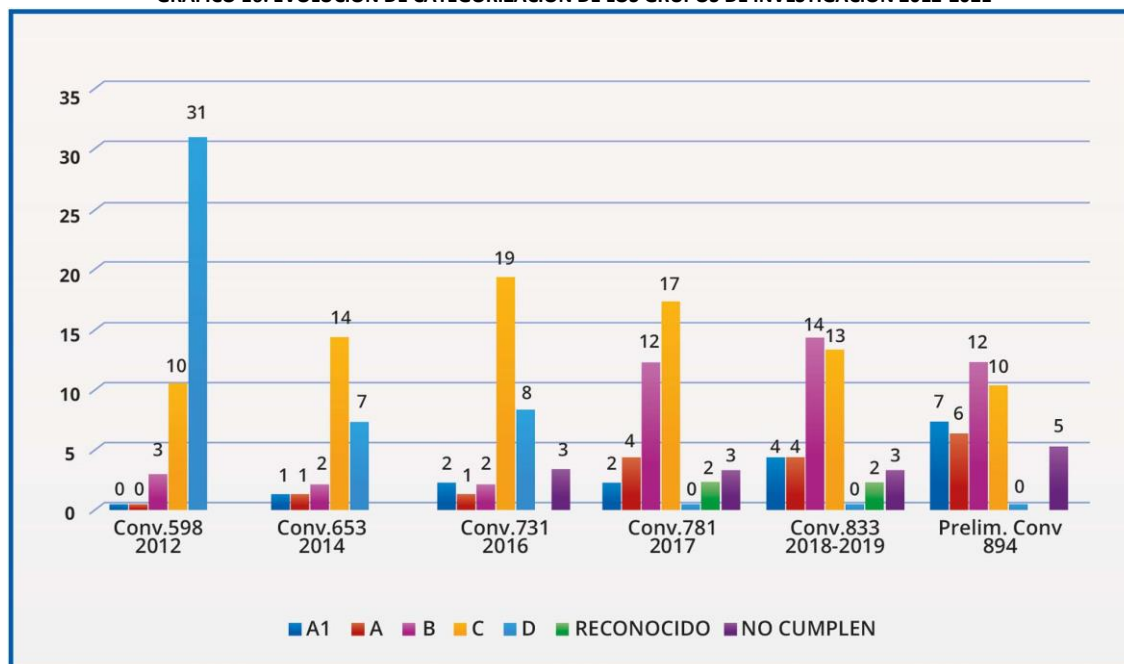


Fuente: OAA

## INVESTIGACIÓN

La Universidad ha presentado en los últimos años una evolución importante en la categorización tanto de sus grupos de investigación como en sus investigadores, como se presenta a continuación:

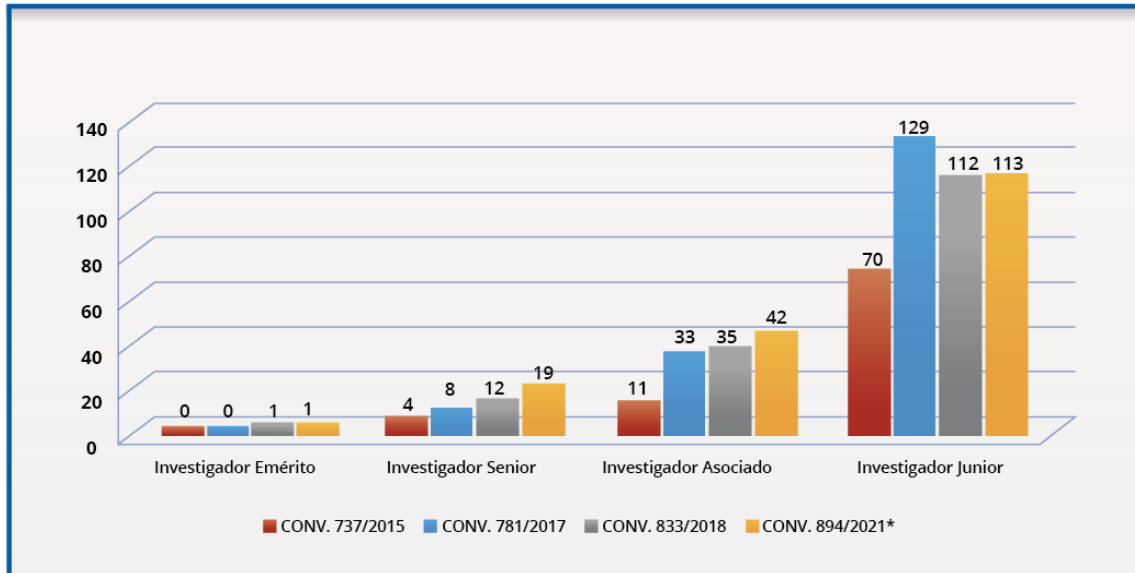
GRÁFICO 16. EVOLUCIÓN DE CATEGORIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN 2012-2021



Fuente: VCTI. 2022

GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN DE CATEGORIZACIÓN DE LOS INVESTIGADORES UAN 2015-2021





Fuente: VCTI. 2022

## 2. MODELO DE AUTOEVALUACIÓN

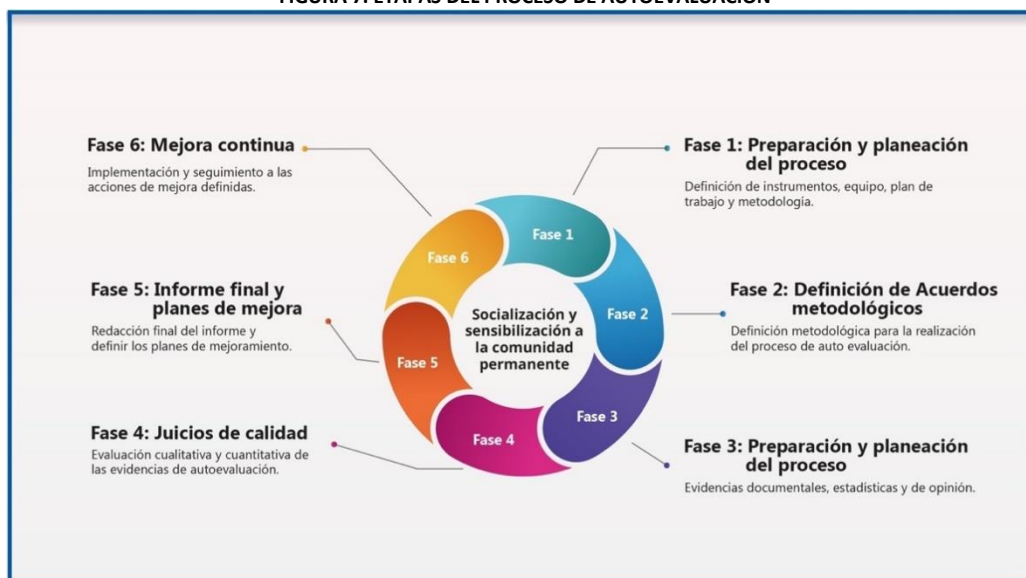
Como práctica cotidiana, en la Universidad se ha consolidado la cultura de la autoevaluación permanente de sus actividades establecidas en sus propósitos misionales y en los programas, proyectos y políticas desarrolladas a lo largo de los años. La autorregulación, como resultado de esa práctica, y con ello los procesos de mejora continua como metodología para el perfeccionamiento y la búsqueda de la excelencia, le han permitido mostrar resultados que se sintetizan tanto en su oferta académica y de generación de conocimiento como en sus procesos administrativos.

Como mecanismo de comprobación, la UAN ha definido un Modelo Institucional de Autoevaluación y Acreditación, enmarcado en los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación. En ese sentido, la institución adelanta todas las acciones con amplia participación de su comunidad académica, aplicando con rigor la metodología diseñada.

### ANEXO 9. MODELO DE AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UAN

De acuerdo con el modelo UAN, las etapas realizadas en este proceso auto evaluativo se muestran en la Figura 7:

FIGURA 7. ETAPAS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN



Fuente: Modelo de autoevaluación y acreditación – UAN

### 2.1 FASE 1: PREPARACIÓN Y PLANEACIÓN DEL PROCESO

La Sede Bogotá inició su proceso con la conformación de los equipos de trabajo por factor, involucrando de manera activa a la comunidad para generar un mayor compromiso con el proceso. Cada mesa de trabajo ha tenido la responsabilidad de analizar y evaluar la información que dé cuenta del cumplimiento de los aspectos por evaluar asociados a las características de cada factor. Estas mesas de trabajo están conformadas por un líder de equipo, directivos, administrativos, decanos, profesores, estudiantes y egresados.

**ANEXO 10. CONFORMACIÓN DE MESAS DE TRABAJO POR FACTOR**

En la Tabla 25, se evidencia la participación efectiva en cada mesa de trabajo:

**TABLA 24. LIDERES DE GRUPOS POR FACTOR Y PARTICIPACIÓN**

Mesa De Trabajo	Líder	Nombre	No. Participantes
Equipo Factor 1 Identidad Institucional	Decana De Posgrados	Constance Bohannon De Losada	7
Equipo 2 Gobierno Institucional Y Transparencia	Rector	Héctor Bonilla	7
Equipo Factor 3 Desarrollo, Gestión Y Sostenibilidad Institucional	Director De Planeación	Carlos Hernández	8
Equipo Factor 4 Mejoramiento Continuo Y Autorregulación	Directora OAA	Anny Luna	6
Equipo Factor 5 Procesos Académicos Y Formativos	Vicerrectora Académica	Diana Quintero	10
Equipo Factor 6 Aportes A La Innovación, Desarrollo Tecnológico Y Creación	Vicerrector CTI	Alfonso Parra	9
Equipo Factor 7 Impacto Social	Director Extensión	Gustavo Mora	8
Equipo Factor 8 Visibilidad Nacional E Internacional	Directora ORI	Sandra Guarín	6
Equipo Factor 9 Bienestar Institucional	Directora De Bienestar	Andrea Rico	8
Equipo Factor 10 Comunidad De Profesores	Directora De Gestión Humana	Mercedes Martínez	10
Equipo Factor 11 Comunidad De Estudiantes	Decana Terapias Psicosociales	Karol Vásquez	8
Equipo Factor 12 Comunidad De Egresados	Coordinador Nacional De Egresados	Lina Rada	7

Fuente: Coordinación Nacional de Acreditación. 2021

Así mismo, se conformó el Comité Institucional de Autoevaluación y Acreditación, que será garante de la legitimidad del proceso, y en el que se cuenta con la participación de los líderes de cada una de las mesas de factor, tres decanos y los representantes institucionales de profesores, egresados y estudiantes. El equipo responsable estuvo conformado de la siguiente manera:

**TABLA 25. COMITÉ DE ACREDITACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN**

ROL	NOMBRE
Rector	Héctor Bonilla
Director de Planeación	Carlos Hernández
Directora OAA	Anny Luna
Vicerrectora Académica	Diana Quintero
Vicerrector CTI	Alfonso Parra
Director Extensión	Gustavo Mora
Directora ORI	Sandra Guarín
Directora de Bienestar	Andrea Rico
Directora de Gestión Humana	Mercedes Martínez
Decana Terapias Psicosociales	Karol Vásquez
Coordinador Nacional de Egresados	Lina Rada
Decano FIMEB	Andrés Molano
Decano Educación	John Briceño
Decano Enfermería	Wimber Ortiz
Representante de Profesores	Laura Inés Cuervo Soto
Representante de Estudiantes	Laura Selena Gallego Quiceno
Representante de Egresados	Camilo Andrés Osorio Salazar

Fuente: Coordinación Nacional de Acreditación. (2021)

En esta fase, se definió el plan de trabajo con su cronograma de actividades y se determinó la matriz de fuentes de información para dar respuesta a los aspectos por evaluar asociados a las diferentes características y factores; así como los mecanismos y las estrategias de recolección de datos y de sensibilización y socialización continua a la comunidad universitaria en torno al proceso.

Como insumo del proceso de autoevaluación, se encuentran el cumplimiento y avance de las acciones de mejoramiento comprometidas en el proceso de autoevaluación anterior y las recomendaciones de la Resolución 4141 de 2019 de acreditación.

ANEXO 11. PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA DE AUTOEVALUACIÓN

ANEXO 12. EVIDENCIAS TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN

ANEXO 13. MATRIZ DE FUENTES DE INFORMACIÓN

## 2.2 FASE 2: DEFINICIÓN DE ACUERDOS METODOLÓGICOS

La base metodológica para el desarrollo del proceso de autoevaluación parte de la definición del concepto de calidad y los respectivos paradigmas de calidad; para cada una de las características y factores. Los paradigmas de calidad constituyen el nivel ideal de excelencia y calidad que define conforme a la misión, y en articulación con el PEI, PID y la definición propuesta por el CNA para los diferentes factores y características, los cuales serán referente en el momento de realizar los juicios de valor para hacer el contraste entre la realidad observada y el ideal declarado; estos paradigmas se formulan en talleres por cada mesa de factor.

ANEXO 14. DOCUMENTO DE PARADIGMAS

## 2.3 FASE 3: RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Bajo el liderazgo de la Oficina de Autoevaluación y Acreditación de la Universidad, se recopiló la información estadística y documental contenida en los indicadores del modelo, con la ayuda de la matriz de fuentes, y haciendo uso de los sistemas de información de la Universidad.

Para recoger la opinión de la comunidad académica de la Sede Bogotá se realizó un estudio de percepciones cualitativo y cuantitativo en el que se ejecutaron tres grupos de actividades principales: i) se establecieron 8 grupos focales con decanos, coordinadores de acreditación, coordinadores académicos, directores UDCII, directores de áreas administrativas, representantes de estudiantes, representantes de profesores y representantes de egresados; ii) se realizaron entrevistas, siguiendo un cuestionario estructurado, a egresados de pregrado y posgrado y a representantes del sector externo; iii) se aplicaron encuestas a estudiantes, profesores administrativos y egresados; la encuesta fue autoaplicada a través de los sistemas de información.

La metodología del estudio consistió en una combinación entre técnicas cuantitativas y cualitativas, a través de cuestionarios estructurados que buscaban recoger indicadores de apreciación del modelo de autoevaluación de la Universidad. Para la realización de los informes estadísticos la Oficina de Autoevaluación se encargó de planificar el trabajo, diseñar los instrumentos y coordinar su aplicación; así como del procesamiento y análisis de la información.

A continuación, se relaciona la participación de los diferentes grupos consultados:

TABLA 26. PROFESORES QUE PARTICIPARON EN LAS ENCUESTAS

POBLACIÓN DE PROFESORES	PROFESORES ENCUESTADOS	% DE COBERTURA
717	521	72,66

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucionales. (2021)

**TABLA 27. ESTUDIANTES QUE PARTICIPARON EN LAS ENCUESTAS**

SEMESTRE	POBLACIÓN DE ESTUDIANTES	ESTUDIANTES ENCUESTADOS	% DE COBERTURA
1	138	90	65,22
2	140	48	34,29
3	46	26	56,52
4	565	242	42,83
5	503	253	50,30
6	666	222	33,33
7	475	178	37,47
8	564	208	36,88
9	434	156	35,94
10	367	93	25,34
11	132	4	3,03

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucionales. (2021)

**TABLA 28. EGRESADOS QUE PARTICIPARON EN LAS ENCUESTAS**

POBLACIÓN	ENCUESTADOS	% DE COBERTURA
20861	7423	35,6

Fuente: Oficina de Egresados. (2021)

**TABLA 29. PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE PARTICIPÓ EN LAS ENCUESTAS**

PERSONAL ADMINISTRATIVO	POBLACIÓN	ENCUESTADOS	% DE COBERTURA
Directivos	57	37	64,9
Administrativos	258	108	41,86

Fuente: Encuestas de autoevaluación institucionales. (2021)

**TABLA 30. EMPLEADORES QUE PARTICIPARON EN LAS ENCUESTAS**

POBLACIÓN	ENCUESTADOS	% DE COBERTURA
109	43	39,4

Fuente: Oficina de Egresados. (2021)

ANEXO 15. INFORME ENCUESTAS DE AUTOEVALUACIÓN SEDE BOGOTÁ

ANEXO 16. INFORME GRUPOS FOCALES SEDE BOGOTÁ

ANEXO 17. INFORME DE ENTREVISTAS A EMPLEADORES SEDE BOGOTÁ

Con la información obtenida, que da cuenta de la totalidad de aspectos por evaluar, se procedió a su análisis y a la redacción del primer borrador de informe de autoevaluación con los resultados de las acciones desarrolladas durante los últimos años.

## 2.4 FASE 4: JUICIOS DE CALIDAD

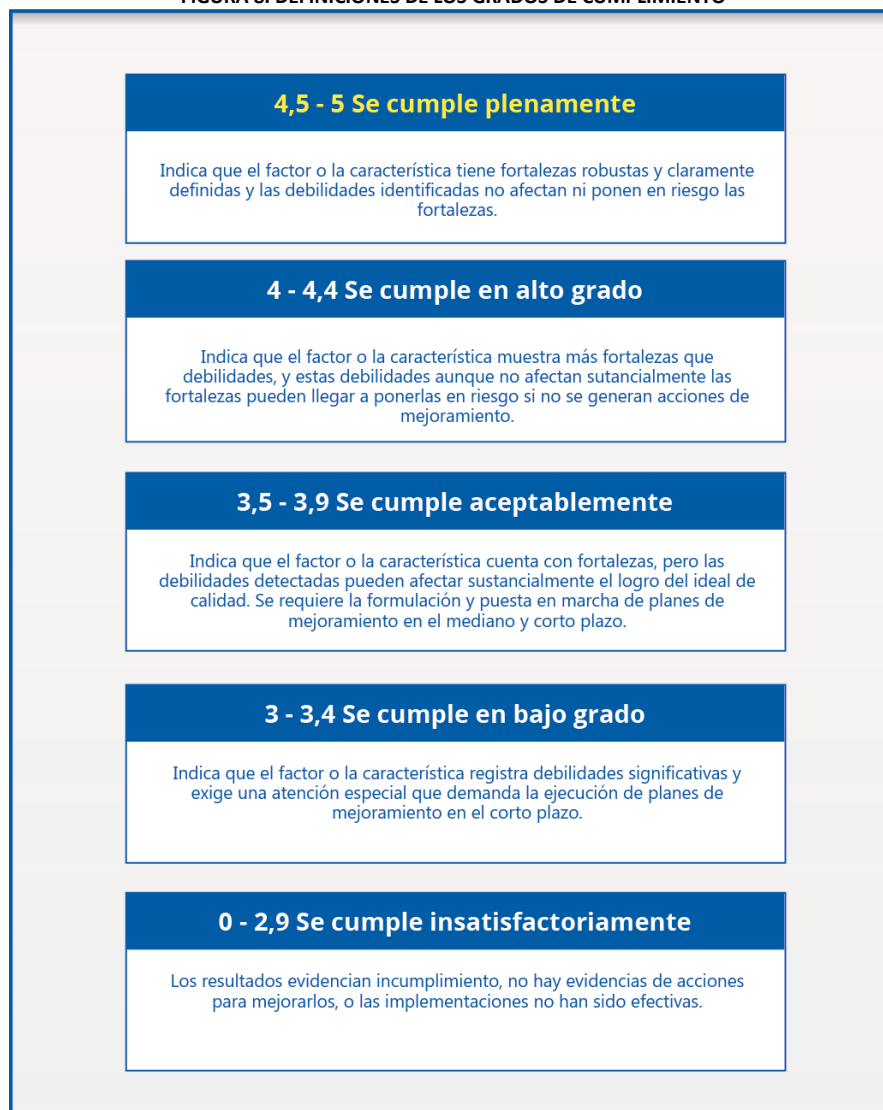
Una vez generado el primer documento con los resultados de la recolección y análisis de la información para cada una de las características y factores, se procede a realizar la valoración cualitativa y cuantitativa del proceso y, por ende, a la emisión de juicios a partir de la naturaleza de la institución y la especificidad de su proyecto educativo; para lo cual se realiza el análisis de cumplimiento de paradigmas definidos con respecto a la información descriptiva de los diferentes factores.

El ejercicio para el proceso de evaluación y generación de juicios, que garantiza la participación en el proceso de autoevaluación, se realiza a través de talleres en cada mesa de trabajo de factor.

Inicialmente, se efectúa el análisis cualitativo del factor y sus características, lo que genera como resultado la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora; a partir de este análisis, y con

base en las definiciones dadas, se procede a identificar el grado de cumplimiento y, posteriormente, la calificación numérica correspondiente a dicho grado de cumplimiento, en coherencia con las fortalezas y oportunidades de mejoramiento definidas. La calificación cuantitativa se cruza con la ponderación definida al inicio del proceso para obtener la calificación final de cada factor; utilizando la escala de valoración descrita en la tabla siguiente.

**FIGURA 8. DEFINICIONES DE LOS GRADOS DE CUMPLIMIENTO**



Fuente: Modelo de autoevaluación y acreditación UAN. 2021

En síntesis, se presenta la siguiente escala de calificaciones numéricas:

**TABLA 31. ESCALA DE VALORACIÓN**

VARIABLE NO NUMÉRICA	ESCALA NUMÉRICA	GRADO DE CUMPLIMIENTO
<b>A</b>	4,5 - 5,0	Se cumple plenamente
<b>B</b>	4,0 - 4,4	Se cumple en alto grado
<b>C</b>	3,5 - 3,9	Se cumple aceptablemente
<b>D</b>	3,0 - 3,4	Se cumple en bajo grado
<b>E</b>	0,0 - 2,9	Se cumple insatisfactoriamente

Fuente: Modelo de autoevaluación y acreditación UAN. 2021



La institución, consciente de la importancia de desarrollar procesos de mejora continua durante el proceso de autoevaluación de 2021, realizó ajustes a la escala de valoración con el fin de ser más rigurosos en los procesos y garantizar el desarrollo institucional. Este ejercicio permitió dar una apreciación global de cada factor y hacer un juicio de la calidad total de la Sede Bogotá.

## **2.5 FASE 5: INFORME FINAL Y PLANES DE MEJORA**

A partir de los resultados de los juicios de valor, se elaboró el informe final de autoevaluación con fines de renovación de acreditación institucional, y luego se presentaron los resultados del proceso ante el Comité Institucional de Autoevaluación y Acreditación para, posteriormente, presentarlos ante el Consejo Directivo, máximo órgano de gobierno, que autoriza la radicación del documento ante el CNA.

Por otra parte, con base en las oportunidades de mejora identificadas en la fase de juicios de valor, se realizó la formulación de los planes de mejoramiento. Este ejercicio se lleva a cabo bajo el liderazgo de la Dirección Nacional de Planeación de la Universidad, y articulando los planes de mejoramiento al Plan de Desarrollo Institucional.

## **2.6 FASE 6: MEJORA CONTINUA**

Una vez que se ha finalizado el proceso de autoevaluación y se han definido los planes de mejoramiento con los proyectos en los que la Sede trabajará en los próximos años, se inicia el proceso de implementación, gestión, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones definidas; así, la institución trabaja de manera permanente en su mejoramiento continuo y la autorregulación como fin último de la autoevaluación; y el balance de dicha mejora será el insumo de entrada del siguiente ejercicio de autoevaluación.