

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

**SINTESIS DE LA  
AUTOEVALUACIÓN  
INSTITUCIONAL  
DE LA PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
JAVERIANA 2010**

Abril de 2011



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

# TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. DESARROLLO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL</b>	<b>4</b>
<b>3. RESULTADOS</b>	<b>8</b>
i. <b>Dirección, organización e identidad javeriana</b>	<b>8</b>
ii. <b>Profesores</b>	<b>12</b>
iii. <b>Estudiantes</b>	<b>15</b>
iv. <b>Docencia: programas académicos de pregrado y posgrado</b>	<b>17</b>
v. <b>Investigación</b>	<b>20</b>
vi. <b>Pertinencia e impacto social</b>	<b>22</b>
vii. <b>Bienestar institucional</b>	<b>25</b>
viii. <b>Gestión y recursos</b>	<b>26</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

Los Consejos Directivos de la Sede Central y de la Seccional Cali de la Javeriana tomaron la decisión de presentar conjuntamente ante el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) la autoevaluación institucional, con el objetivo de renovar la acreditación de la Sede Central obtenida en el 2003 y obtener la acreditación por primera vez de la Seccional Cali.

La Universidad es una sola, dado que existe un marco común de acción que se expresa en una misma filosofía institucional (Estatutos, Proyecto Educativo y Reglamentos). Sin embargo, cada una de las Sedes, teniendo en cuenta su ubicación y particularidades, sigue sus propios procesos de planeación, tiene una autoridad personal de gobierno, establece su propio Reglamento Orgánico y elabora y ejecuta su respectivo presupuesto.

La presente síntesis tiene por objeto describir la metodología y los resultados de la autoevaluación institucional, identificando las fortalezas, las debilidades y las propuestas de mejoramiento y fortalecimiento que surgieron en ambas Sedes a lo largo de la autoevaluación.

## 2. DESARROLLO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Esta autoevaluación se realizó siguiendo el modelo propuesto por el CNA, el cual valora 33 características de calidad distribuidas en diez factores institucionales: Misión y Proyecto Institucional; Estudiantes y profesores; Procesos académicos; Investigación; Pertinencia e impacto social; Autoevaluación y autorregulación; Bienestar institucional; Organización, gestión y administración; Recursos de apoyo académico y planta física; y Recursos financieros.

La autoevaluación se realizó siguiendo una serie de pasos:

- 1. Ponderación de los factores.** En él se debe expresar el peso relativo de cada uno de los factores, teniendo en cuenta el ideal de calidad que la Universidad aspira; así, el Consejo Directivo de cada Sede analizó cada uno de los factores y características, y realizó su propia consideración.
- 2. Recolección intensiva de la información.** Esta recolección permite juntar elementos de juicio para la evaluación y posterior calificación, la cual indica la calidad de cada una de las características y de los factores, además de la Institución en conjunto.

En Bogotá se consultó a 2.662 estudiantes de posgrado (98% del total) y a 5.294 de pregrado (31% del total). También fueron encuestados 794 profesores de planta (86% del total) y 458 de cátedra (27% del total); 219 directivos (85% del total) y 1.051 miembros del estamento administrativo (70% del total).

En Cali se les preguntó a 293 estudiantes de posgrado (40% del total) y a 1.039 de pregrado (22% del total). Igualmente fueron encuestados 144 profesores de planta (71% del total) y 177 profesores de cátedra (43% del total); 65 directivos (86% del total) y 227 miembros del estamento administrativo (71% del total).

En ambas Sedes se logró tener significancia estadística para cada uno de los públicos encuestados. Para la presentación de los resultados de estas consultas se usó la sigla **DMA (por dos más altas)**, que indica que los porcentajes reportados corresponden a las respuestas de las dos categorías más altas de cada pregunta.

Otra fuente importante de información fueron las consultas realizadas a la comunidad educativa sobre la misma información recolectada, las fortalezas y debilidades que identificaban a partir de ella y de su propio conocimiento. Asimismo, se recogieron sus sugerencias para el mejoramiento institucional.

En la autoevaluación se tuvo en cuenta la apreciación que tienen sobre la Universidad tanto egresados como organizaciones del sector externo, como firmas de empleadores y organismos gubernamentales y no gubernamentales; es así como se encuestaron a 3.594 egresados en Bogotá y 991 en Cali. Los egresados hablaron sobre la calidad de la formación recibida y sobre su situación actual de empleo. Por otra parte, se realizó un estudio cualitativo, mediante 78 entrevistas con empresas y organizaciones para obtener su apreciación sobre la formación de los egresados que contratan y la imagen de la Universidad en la sociedad colombiana.

También se tomó información interna de la Universidad, tanto estadística como documental, sobre normas, procesos y resultados de la actividad universitaria. Fueron revisados los Estatutos, el Proyecto Educativo, los Reglamentos con sus funciones, así como fue extraída información relativa a procedimientos de admisión y matrícula, la actividad investigativa, los resultados de los ejercicios autoevaluativos realizados con los programas,

las características de la planta física, los medios educativos existentes y la situación financiera según reportes existentes. Se hizo además una búsqueda de información no estructurada para obtener indicadores sobre la actividad académica; se analizaron los profesores visitantes, los principales proyectos de responsabilidad social, la situación de las prácticas estudiantiles, entre otros.

Otro tipo de información que alimentó la autoevaluación fue la de referenciación, mediante indicadores de la situación de la Universidad con respecto a otras universidades pares.

**3. Calificación de los Consejos Directivos.** Luego del proceso de levantamiento y análisis de la información, de la identificación de los aspectos positivos y negativos de las 33 características y de las fortalezas y debilidades para cada uno de los diez factores, los Consejos Directivos calificaron a cada uno de los factores.

A partir de estas calificaciones y como resultado de las deliberaciones de cada Consejo Directivo, se obtuvo la calificación final. Esta calificación surge como un promedio ponderado, en el que se tiene en cuenta la calificación de cada característica y de cada factor y los respectivos pesos relativos, de manera similar a como se obtiene la calificación final de una materia. Así, el producto de las ponderaciones por las respectivas calificaciones dio como resultado una calificación global de alta calidad de 4,4 para la Sede Central y de 4,3 para la Seccional Cali (se consideró como límite inferior de la alta calidad una calificación de 4,1). En el caso de Bogotá, este resultado es superior en una décima a su primera autoevaluación (2002).

Factor	Sede Central		Seccional Cali	
	Ponderación	Calificación	Ponderación	Calificación
Misión y Proyecto Institucional	12%	4,7	10%	4,4
Estudiantes y profesores	13%	4,3	14%	4,3
Procesos académicos	10%	4,3	13%	4,3
Investigación	11%	4,2	11%	4,1
Pertinencia e impacto social	11%	4,2	11%	4,1
Autoevaluación y autorregulación	8%	4,1	8%	4,1
Bienestar institucional	10%	4,4	9%	4,4
Organización, gestión y administración	8%	4,3	8%	4,3
Recursos de apoyo académico y planta física	8%	4,4	8%	4,6
Recursos financieros	9%	4,6	8%	4,4
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>4,4</b>	<b>100</b>	<b>4,3</b>

## 3. RESULTADOS

Estos son los principales resultados de la autoevaluación, en cuanto a las principales fortalezas y debilidades encontradas. Las categorías que se presentan, aunque son claves, no corresponden exactamente al listado de los diez factores del CNA.

### i. DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN E IDENTIDAD JAVERIANA

#### Sede Central

La Universidad cuenta con una Misión y un Proyecto Institucional ampliamente difundidos, los cuales se fundamentan en la identidad de la Universidad. Son coherentes y consistentes con su posición como Institución de Educación Superior, y constituyen una expresión del compromiso de la Universidad con el momento histórico nacional. Las apreciaciones sobre el cumplimiento de la Misión son altas y positivas en relación con la formación integral para todos los actores encuestados; también obtuvieron una valoración favorable, por parte de los estudiantes de pregrado, los profesores de hora cátedra y los administrativos generales, el fortalecimiento de la condición interdisciplinaria y la consolidación de la presencia en el país.

El desglose del Proyecto Institucional en una serie de afirmaciones concretas permitió valorar la percepción de la comunidad universitaria en relación con su cum-



plimiento; los resultados obtenidos son altamente positivos, especialmente entre los estudiantes de pregrado. Se destaca la opinión unánime en cuanto a que la Universidad busca que los estudiantes aprendan sobre su entorno, encuentren sentido a su profesión, tengan una visión interdisciplinaria, una actitud flexible y tolerante (cultura de convivencia), y reconozcan que se promueve el ejercicio de valores y la ética profesional en el desempeño laboral. En general, los diferentes actores universitarios se encuentran satisfechos con la Institución.

Es una fortaleza el desarrollo de la Planeación Universitaria 2007-2016, la cual cuenta con un enfoque y una metodología que han permitido la definición de propósitos, objetivos y estrategias institucionales, así como la articulación de las metas de las Unidades con las estrategias institucionales y con el presupuesto. Esta Planeación es objeto de seguimiento, evaluación y ajustes, que se producen de acuerdo con las nuevas realidades institucionales y del entorno, para lograr su fortalecimiento. Es primordial delimitar mejor los indicadores de desempeño y precisar las metas de carácter cuantitativo que se aspiran alcanzar en el 2016.

Se reconocen como otras fortalezas, la claridad del derecho interno de la Universidad, en cuanto a funciones y responsabilidades asignadas a personas y dependencias se refiere, la legitimidad de su cuerpo directivo, la organización de los procedimientos para la provisión de cargos y el papel que desempeñan los organismos colegiados de gobierno y el Medio Universitario. Al mismo tiempo se detectan debilidades que demandan la realización de propuestas de mejoramiento, como por ejemplo la alineación entre el Gobierno General y las Facultades en torno a algunos temas, la ca-

pacitación de directivos y la estructura organizacional que no favorece la realización de trabajos interdisciplinarios.

### Seccional Cali

Como institución educativa, la Javeriana Cali tiene fortalezas destacables identificadas en esta autoevaluación, como es el logro de las características de la formación integral que se relacionan en el Proyecto Institucional; por ejemplo, los esfuerzos para que los estudiantes sean autónomos y responsables en la toma de decisiones, el desarrollo de la inventiva y de la capacidad de indagación crítica, una visión interdisciplinaria, la búsqueda del sentido de la profesión en el marco amplio de la vida, la promoción de una actitud flexible y tolerante, y el ejercicio de valores y la ética profesional, son propuestas del Proyecto Educativo reconocidas como altamente promovidas por la Universidad. Los empleadores reconocen especialmente la formación en valores y el comportamiento ético de los estudiantes como una marca javeriana.

En el logro de la formación integral javeriana tiene un papel importante la estructura y la función del Medio Universitario, otra marca propia de identidad javeriana que se considera fortaleza de la Universidad al concebir y actuar de un modo en que se sobrepasa la importante significación de bienestar y que busca el desarrollo de las personas.

Además del Proyecto Institucional y de la constatación de su logro, los Estatutos y demás normas y reglamentos principales, los cuales fueron revisados, reformados o reformulados en el 2003, se consideran como otra fortaleza al disponer de documentos fundacionales y reglamentos actuales y pertinentes.

La formulación sistemática de procesos de planeación institucional (actualmente se encuentra finalizando el ciclo 2006-2011), con su propia Visión y Misión, también es otra fortaleza a destacar. Además, como aspecto positivo se encontró la puesta en práctica de la evaluación sistemática de la actividad universitaria, en aspectos como el clima laboral, la caracterización del estudiante javeriano, el autodiagnóstico sobre responsabilidad social, el grado de interacción académica nacional e internacional y la autoevaluación de programas.

En cuanto a debilidades se trata, se detectó la falta de mayor articulación entre la Planeación Institucional y las metas de las Unidades académicas y demás dependencias de la Seccional. En esta medida, varias de las acciones de mejoramiento propuestas apuntan a que en el nuevo proceso de planeación dicha articulación se construya desde un comienzo, que exista claridad en la definición de los elementos básicos a los cuales deben acogerse las Unidades en sus respectivas planeaciones, así como la definición de criterios para la buena articulación de la planeación de las Unidades con la Planeación Institucional y de esta Planeación con el presupuesto de ingresos, gastos e inversiones de la Universidad.

Dentro de las propuestas de mejoramiento también se encuentra un mejor uso de la información y los indicadores, en los que, si bien se ha trabajado en los últimos años con el proyecto Universidad en Cifras, todavía es clave el desarrollo de indicadores estratégicos que proporcionen información para la toma de decisiones.

Otra debilidad importante en el campo de la organización de la Seccional es la comunicación, sus canales y procesos al interior de la Universidad. Las propuestas de mejoramiento apuntan de manera importante y detallada a un plan de choque para

lograr subsanar las dificultades identificadas con respecto a la comunicación entre los diferentes niveles de la organización y entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

## ii. PROFESORES

### Sede Central

Se destacaron como positivos aspectos como: la existencia de un Reglamento del Profesorado con una normatividad clara; el número de profesores de planta en equivalentes de tiempo completo (ETC): 1.065,8 profesores de planta y 793,4 profesores de hora cátedra, lo que da una relación entre el número de profesores de ETC y el número de estudiantes de pregrado de 10,2; la existencia de un Plan de Formación, el cual ha invertido entre el 2003 y el 2010 un poco más de \$12.761 millones en la formación de 122 profesores en programas doctorales y en 276 profesores en maestrías y especializaciones.

También sobresalieron la aprobación del Consejo Directivo Universitario de una reforma al Reglamento del Profesorado, en cuanto a la revisión de los puntajes asignados a las diferentes obras de producción intelectual, dándole mayor peso a aquellos productos reconocidos por las comunidades académicas; la acreditación de la competencia en una segunda lengua como requisito para el ingreso al escalafón y para el ascenso a la categoría de profesor asociado; la exigencia del título de maestría para el ingreso a la categoría de profesor instructor; y un mayor reconocimiento a la docencia de calidad. Asimismo se reconocieron como elementos positivos la existencia de un

escalafón dinámico y de apoyos que favorecen la interacción académica. Otro aspecto muy importante para destacar es la calidad de la docencia impartida por el cuerpo profesoral, la cual es reconocida tanto por los estudiantes como por los egresados.

Sin embargo, no es muy positiva la percepción que tienen los profesores de planta de muchos aspectos de la Universidad, tampoco es evidente una coherencia entre el Plan de Trabajo que prepara cada profesor, su evaluación y los planes de mejoramiento, la diferenciación salarial entre las Facultades y la falta de una capacitación y entrenamiento en estrategias pedagógicas, lo mismo que el porcentaje de profesores de planta con título de doctor (16%), y que sólo se valoran obras de producción intelectual en promedio por año a 290 profesores de planta.

Las propuestas de mejoramiento se orientan fundamentalmente a identificar mecanismos alternativos para el desarrollo de la planta profesoral, la definición de la composición de la planta y de distintas estrategias para su cualificación, y asegurar una mayor coherencia entre el Plan de Trabajo, la evaluación y las propuestas de mejoramiento del desempeño.

### Seccional Cali

La calidad del cuerpo profesoral es una de las grandes fortalezas de la Seccional; los estudiantes de pregrado, por ejemplo, calificaron muy alto aspectos como la formación académica de los profesores, la calidad docente, la preparación de las clases y la puntualidad en la entrega de notas.

Otra fortaleza es la creciente cualificación en la formación académica de los profesores, especialmente en programas doctorales. Mientras que en el 2003 había 11 profesores de planta con doctorado (7%), en el 2010 eran 43 (17%). Este desarrollo se ha nutrido especialmente por el programa de formación en posgrados para el cuerpo profesoral que apoya la Universidad, también considerado como una fortaleza. En efecto, mientras que en el 2003 la Universidad apoyaba en estudios de posgrado a 13 profesores, en el 2010 eran 43 los profesores beneficiados.

También se resalta como fortaleza el funcionamiento y la gestión del Reglamento del Profesorado, el cual se ha flexibilizado en algunos aspectos para mantener una alta cualificación del cuerpo profesoral. Tal es el caso de la flexibilización de criterios para el ascenso con consecuencias salariales positivas, por ejemplo para aquellos profesores que, cumpliendo la mayoría de los requisitos de ascenso, solo estaban en falta del requisito de tiempo de permanencia en la categoría para obtenerlo.

Las anteriores fortalezas mencionadas se reflejan en un escalafón dinámico con categorías más altas. En el 2003 el 49% de los profesores eran instructores y en el 2010 lo era sólo el 30%; en cambio, durante el mismo período, los profesores asistentes aumentaron su proporción del 33% al 49%, mientras que los profesores titulares lo hicieron de 1% a 5%. Los profesores asociados, a su vez, muestran una leve disminución del 18% al 16%, pero esto se debe en parte a un ascenso de profesores de esta categoría a profesores titulares.

Sin embargo, hay aspectos específicos del Reglamento del Profesorado y sus desarrollos que son necesarios aclarar y fortalecer. En particular y según los mismos pro-

fesores, el cumplimiento del plan de mejoramiento que surge de la evaluación y los criterios y procedimientos para el ascenso en el escalafón.

Dentro de este aspecto referente a los profesores las propuestas de mejoramiento incluyen continuar con la revisión y actualización del Reglamento del Profesorado, en cuanto a las bases y dinámicas de la carrera profesoral, el Plan de Trabajo y el proceso de evaluación se trata, además de aclarar la relación entre estos elementos. También se propone el fortalecimiento de la gestión de los procesos administrativos relativos a la carrera docente. Por otra parte, se busca continuar con el desarrollo del Plan Integrado de Formación y Desarrollo de los Profesores Universitarios, actualmente en curso, como instrumento clave para el desarrollo de la carrera profesional de los profesores.

### **iii. ESTUDIANTES**

#### **Sede Central**

En este factor se destacan como elementos positivos, entre otros: la existencia de Reglamentos Generales que definen los derechos y los deberes de los estudiantes y favorecen su participación en actividades propias de la vida universitaria; las tasas de selección en los programas de pregrado, las cuales en los últimos seis años se situaron en un 50%, y las de absorción en un 94%; en promedio, del 2005 al 2010, el 70% de los estudiantes de pregrado que ingresan a la Sede Central de la Universidad provienen de colegios considerados de rendimiento muy superior en el examen de Estado para el ingreso a la educación superior. Los estudiantes de posgrado han seleccionado

a la Universidad Javeriana porque tiene programas de buena calidad y ofrece facilidades financieras para cursar los estudios.

El índice de deserción, promedio, en pregrado en los últimos diez años es de 31%, y aunque hay diversos mecanismos para reducir la deserción, falta una mayor articulación, coordinación y sinergias entre ellos. Se ha mejorado el tema de becas, ya que se adoptó la Política de Estímulos a los Estudiantes Javerianos con la cual se premia la excelencia; en el 2010 se dieron 186 apoyos económicos (\$832 millones) y se creó el Fondo Patrimonial Voluntario de Becas, que registra un crecimiento del 212% desde el 2004, y con el cual se apoyó en el 2010 a 472 estudiantes con limitaciones económicas, mientras que en el 2003 se apoyaron a 173 estudiantes. Al respecto la Universidad se ha propuesto incrementar sus acciones para disponer de mayores recursos para beneficiar a estudiantes buenos académicamente pero con restricciones económicas. También se destaca la organización del sistema de consejerías académicas para estudiantes de pregrado, aunque se recomienda fortalecerlo.

Otros aspectos positivos para destacar son la posibilidad que tienen los estudiantes de matricularse simultáneamente en dos o más programas académicos; el incremento en los procesos de movilidad internacional, de 160 estudiantes en el 2003 a 285 en el 2010; el fortalecimiento de la movilidad nacional; y 54 grupos estudiantiles que apoya la Universidad en diferentes actividades.

### Seccional Cali

Se considera como fortaleza la existencia, desde el 2003, de un Reglamento de Estudiantes actualizado, el cual explicita los deberes y derechos de los estudiantes y



los procesos académicos de ingreso, matrícula, evaluación, graduación, además del régimen disciplinario. También es positivo el desarrollo que se ha dado en los últimos diez años de sistemas de financiamiento y otras acciones destinadas a proteger la carrera académica de los estudiantes, logrando que la Seccional tenga índices de deserción inferiores a los observados en otras universidades del país y comparables con los de la Sede Central. En efecto, la deserción promedio entre el 2000 y el 2008 fue de 36%, inferior al 45,3% del sistema universitario nacional. También se consideran fortalezas los procesos académicos y administrativos relacionados con la matrícula y el servicio de las Secretarías de Facultad.

Entre los aspectos para mejorar y fortalecer se encuentran: la necesidad de incrementar el programa de becas, lograr vincular una mayor proporción de estudiantes de pregrado con alto desempeño académico previo, y el desarrollo de una normatividad que refleje las particularidades de los programas de posgrado.

#### **iv. DOCENCIA: PROGRAMAS ACADÉMICOS DE PREGRADO Y POSGRADO**

##### **Sede Central**

La Universidad cuenta con una amplia oferta de programas académicos: 38 programas de pregrado presenciales, uno a distancia y uno virtual; 78 especializaciones profesionales, 39 especializaciones clínico-quirúrgicas; 32 maestrías y 7 doctorados. En cuanto a los programas de pregrado se destaca su calidad, reconocida por empleadores, egresados y estudiantes; los estudiantes de pregrado, por ejemplo, apreciaron

muy positivamente características de sus programas académicos como la evaluación y actualización del plan de estudios, la calidad de los cursos y las estrategias pedagógicas. Esto es el resultado de la reforma curricular, que flexibilizó los currículos y permitió una mayor autonomía del estudiante en su proceso formativo, más el mejoramiento de los procesos de autoevaluación; es así como al final del 2010, un 91% de los programas de pregrado contaban con acreditación de alta calidad. Es necesario establecer propuestas de mejoramiento orientadas a mejorar el manejo de inglés, ampliar el uso de las tecnologías de información y comunicación como apoyo a la docencia presencial y una depuración del catálogo de asignaturas.

En cuanto a los programas de posgrados se identifica la calidad de las especializaciones, tanto profesionales como las clínico-quirúrgicas. Hay observaciones que apuntan a la necesidad de mejorar el desarrollo de actividades investigativas en los estudiantes que cursan maestrías de investigación y programas doctorales, y a una aplicación más intensiva de la política de posgrados.

### Seccional Cali

La creciente diversificación de los programas que ofrece la Seccional, tanto de pregrado, que ya son 18, como de posgrado, que son 17, así como la gran variedad de áreas del conocimiento que están presentes en la oferta académica, son una fortaleza de la Seccional. La Reforma Curricular, iniciada en el 2003, que modernizó y actualizó los currículos de los programas de pregrado introduciendo mayor flexibilidad y posibilidades de interdisciplinariedad, es otra fortaleza; también los planes de estudio actuales, los cuales además son considerados como de alta calidad por diferentes ac-

tores de la comunidad académica, particularmente por los estudiantes de pregrado y posgrado. Al igual que en la Sede Central, los estudiantes de pregrado apreciaron muy positivamente características de sus programas académicos, como son la evaluación y la actualización del plan de estudios, la calidad de los cursos y las estrategias pedagógicas. Además, la formación de los estudiantes permite una gran promoción de las competencias propuestas en el Proyecto Institucional. Otra fortaleza de la actividad educativa de la Seccional es la profundización e innovación en la utilización de tecnologías virtuales en la educación (*Blackboard*, cursos virtuales), como resultado de la decisión institucional de avanzar en este campo desde mediados de la década pasada.

Las debilidades más importantes relativas a los programas de pregrado que se observaron por la autoevaluación se relacionan con la enseñanza de inglés, el logro de una mayor interdisciplinariedad y el conocimiento de las posibilidades que ofrece la nueva estructura curricular. En este sentido, las propuestas de mejoramiento se encaminan a fortalecer la calidad y el nivel de los cursos de inglés, y a realizar un cuidadoso seguimiento de la Reforma Curricular, de manera que sea posible asegurar el cumplimiento de sus objetivos. Otra propuesta de mejoramiento es producir una política de posgrados que tenga en cuenta la particularidad de este nivel de estudios (por ejemplo, las consecuencias que trae la existencia diferenciada de posgrados de profundización e investigación o la vinculación de los estudiantes de maestría con grupos de investigación).

## V. INVESTIGACIÓN

### Sede Central

Se puede afirmar que la Universidad se caracteriza por un ambiente que favorece el desarrollo de la actividad investigativa, al reconocer el tiempo que los profesores dedican a esta actividad y la implementación de diferentes medidas para fortalecerla. Es así como en el período 2003-2010 se apoyaron directamente, a través de las convocatorias internas, a 723 proyectos, por un valor de \$45.500 millones, y se han financiado publicaciones derivadas de proyectos de investigación, por un valor de \$509 millones. Se han asignado recursos importantes al Fondo de Investigaciones, el cual a 31 de diciembre del 2009 contaba con un patrimonio de \$29.190 millones. Asimismo, se premia a aquellos investigadores que se distinguen por su productividad, y se ha fortalecido el programa de Jóvenes Investigadores, entre el 2003 y el 2009 se apoyaron a 198 jóvenes investigadores de la Universidad.

En la última convocatoria de Colciencias, la Universidad se situó, por número de grupos en las categorías A1 y A, como la cuarta Institución de Educación Superior del país y la primera privada (12 grupos en A1 y 16 en A). Durante el período 2003-2009 se identificaron un total de 504 artículos publicados en revistas ISI, pasando de 43 artículos en el 2003 a 137 en el 2009, lo que correspondería a un crecimiento anual aproximado del 22%. La Universidad registra un total de 24 revistas indexadas por Publindex, dos de estas están también en ISI. Actualmente está en estudio, por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio, seis propuesta de patentes resultado de la actividad investigativa de los grupos.

En el período 2003-2010 fueron financiados externamente 254 proyectos, y en ese mismo período, como ya se mencionó, la Sede Central financió 723 proyectos, hecho que demuestra que es necesario un mayor esfuerzo por aumentar la financiación externa de los proyectos de investigación. Otras propuestas de mejoramiento son la necesidad de aumentar la productividad de los investigadores y la gestión de apoyo y fomento que en este ámbito se adelanta desde el Gobierno General.

### Seccional Cali

En lo que respecta a la actividad investigativa en la Seccional Cali se considera una fortaleza la puesta en marcha de una política de investigación, la cual que se ha actualizado permanentemente y es respaldada continuamente por recursos propios desde hace diez años. Más de \$1.000 millones han sido asignados anualmente como recursos frescos a esta actividad; además, de manera creciente los profesores dedican más tiempo de su trabajo a la investigación. No obstante, la investigación sigue siendo una actividad joven; recién se comienzan a abrir posgrados de investigación y todavía es necesario consolidar aspectos administrativos y académicos relacionados con ella. Así pues el plan de mejoramiento se propone cualificar la investigación y el soporte de la misma; en especial, el plan busca incrementar el número de grupos de investigación en las categorías altas de Colciencias, dar más visibilidad a las investigaciones, tener mayor integración a comunidades científicas, priorizar las líneas y proyectos de investigación, mejorar el soporte administrativo de la actividad, buscar recursos externos para financiar proyectos e incentivar la transferencia de productos de conocimiento al medio externo.

## vi. PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL

### Sede Central

En este factor la Universidad tiene fortalezas muy definidas relacionadas con los distintos proyectos de proyección social que adelanta. Un inventario de los mismos muestra que todas las Unidades de la Universidad desarrollan actividades de extensión, tales como: influjo en la formulación de políticas públicas; apoyo a Pymes y empresas comunitarias; asesorías jurídicas, programas de capacitación y desarrollo comunitario y cultural; promoción de los derechos humanos; y programas de salud y desarrollo sostenible.

También se destaca las actividades de educación continua y de consultoría. En el 2010 se registraron 35.000 participantes en programas de educación continua. La Universidad participa activamente en redes que tratan temas de la educación superior, hay una presencia en los medios de comunicación y, en general, hay una percepción positiva de la imagen de la Universidad. La Institución se proyecta además a través de actividades culturales, como la producción editorial, la Emisora Javeriana, y apoyando la organización y el desarrollo de eventos que se realizan en Bogotá.

También se ha podido identificar una mayor preocupación de la Universidad por sus egresados. Se ha realizado un esfuerzo por mejorar la base de datos que los registra y además se creó un portal especializado para atenderlos en la página web de la Universidad.

A través de programas académicos y de la Facultad de Educación se ejerce una influencia positiva en el sector, aunque se reconoce la necesidad de fortalecer la investigación sobre la realidad educativa del país.

La Universidad se ha comprometido en este factor a articular mejor las actividades de proyección para reforzar su impacto, hacer un seguimiento cuidadoso al desempeño de los egresados y fortalecer la articulación con sus grupos de interés, con el fin de favorecer un mayor reconocimiento como Institución de Educación Superior.

### Seccional Cali

El servicio a la sociedad como deber primordial es un valor fundamental y una fortaleza de la Universidad, el cual está consignado en los postulados institucionales básicos, en la Planeación Institucional y en políticas específicas de responsabilidad social. Desde hace muchos años en la Seccional y en las diferentes Unidades y dependencias que la constituyen se realizan actividades enfocadas explícitamente a cumplir responsablemente, más allá de lo social que tiene la actividad educativa, los objetivos de desarrollo humano y social. El Sector Formación Social, que operó hasta el 2005, las actividades de responsabilidad social desarrolladas en cada Facultad, bien como proyectos específicos o mediante las prácticas de los estudiantes, la actual Oficina de Responsabilidad Social adscrita a la Rectoría, el Centro de Estudios Interculturales, los proyectos de consultoría relacionados con la agroindustria del azúcar que buscan mejorar el nivel de vida de sus trabajadores, son algunos ejemplos de la organización y la realización de actividades de responsabilidad social.

Otra fortaleza consolidada recientemente es una orientación decidida de la Universidad hacia la región, que se ve a través de una mayor comunicación de la Seccional con el entorno y que se evidencia, por ejemplo, en el afianzamiento del diálogo con líderes empresariales de la región, así como en la expansión de la actividad de extensión, en particular, de la consultoría y la educación continua; esto no sólo en Cali (se tiene una sede adicional en el norte de la ciudad), sino en otras ciudades del país (Bucaramanga y Barranquilla). A esta fortaleza se le suma el impulso dado por la Universidad a su conexión con los egresados, a partir del desarrollo del portal de egresados, manejado por la Oficina de Egresados de la Rectoría, y desde donde también se trabaja para lograr un mayor vínculo egresados-Universidad y para la promoción de la empleabilidad de los graduados.

Sin embargo, lo que se ha descrito son fortalezas que deben consolidarse en la medida que la apreciación de personas y organizaciones del sector externo sobre el protagonismo de la Seccional sugiere que aún es necesario profundizar en la interacción con la ciudad y la región. En este aspecto, el plan de mejoramiento se ha propuesto continuar con la definición de estrategias específicas para consolidar dicha interacción, definir proyectos sociales estratégicos para participar y vincular más a los egresados con la Universidad, empezando por mejorar la bolsa de empleo.

Una debilidad pronunciada en este campo es la falta de articulación entre diversas actividades de impacto social realizadas, lo cual hace perder oportunidades de sinergia y un mayor impacto. El trabajo por una mayor articulación hace parte de las propuestas de mejoramiento.



## vii. BIENESTAR INSTITUCIONAL

### Sede Central

En el bienestar institucional se destaca la existencia de políticas, de instancias y de recursos, para el desarrollo de programas y servicios de bienestar, y el presupuesto destinado a estas actividades que supera al exigido legalmente. Los programas de bienestar y la existencia del Medio Universitario han sido temas valorados positivamente en los distintos procesos de evaluación. Hay un reconocimiento explícito a la calidad de servicios como los deportivos, los culturales, los pastorales, los psicológicos y los orientados a lograr una universidad saludable.

También pesa el funcionamiento del plan de beneficios flexibles, el cual representa el 4,8% del salario del personal de planta, y la introducción del auxilio educativo para los hijos del personal de planta de tiempo completo.

Con la autoevaluación se vio la necesidad de seguir trabajando en el fortalecimiento del clima laboral y en la cobertura/divulgación de los servicios/actividades de bienestar, ofrecidos por la Vicerrectoría del Medio Universitario.

### Seccional Cali

Aunque anteriormente ya se ha mencionado algo relativo al Medio Universitario, es importante ahora resaltar los aspectos relacionados con el bienestar, pues a través de la estructura del Medio y de su interacción con lo académico y lo administrativo se realizan y prestan actividades y servicios considerados por la mayoría de los miembros

de la comunidad educativa como de alta calidad. El Centro Deportivo, el Cultural, el de Bienestar y el San Francisco Javier, y las actividades que cada uno de ellos realizan obtienen alta calificación, bien sea por parte de los estudiantes, los profesores, el personal administrativo o las directivas. Otra fortaleza del Medio Universitario es lograr consolidar actividades con reconocimiento general, incluso externo, como lo son la Copa Deportiva Loyola, con alcance internacional, o el evento anual de Universidad Saludable.

Entre los puntos por mejorar se encuentran el nivel de cobertura de sus servicios para estudiantes de programas nocturnos y la capacidad de prestación de algunos servicios que en ciertas épocas es insuficiente (por ejemplo, la atención psicopedagógica).

## **viii. GESTIÓN Y RECURSOS**

### **Sede Central**

El compromiso de las directivas de las Facultades y de la Universidad con la gestión de la Universidad es bien calificado por todos los actores universitarios. Se han reforzado los mecanismos de control y seguimiento para garantizar la transparencia en sus procesos de gestión. Sobre esto cabe mencionar la renovación de los cargos de Auditoría Interna y de Revisoría Fiscal, la creación del Comité de Auditoría, la definición de su composición y alcance, y la adopción, en el 2009, del Código de Buen Gobierno.

La existencia del Reglamento del Personal Administrativo y su número para atender las labores que le son encomendadas son reconocidos como aspectos positivos, lo

mismo que el fortalecimiento de los procesos de inducción. También se valoran las actividades de promoción institucional, la diversificación de medios, la realización de estudios especializados, el mejoramiento de la página web y la priorización de los medios de comunicación digitales para la divulgación de información interna. Sin embargo, las Unidades señalan que falta mayor fluidez en las comunicaciones entre el Gobierno General y las Facultades.

Los recursos académicos, de infraestructura y financieros son una clara fortaleza de la Universidad; estos dan sustento al desarrollo de sus funciones y representan inversiones importantes para ella. Vale resaltar, de manera especial, la Biblioteca Alfonso Borrero Cabal, S.J., el Centro Javeriano de formación Deportiva, el Centro Ático, el incremento de laboratorios y talleres (que pasó de 65 en el 2003 a 130 en 2010), la adopción del sistema *PeopleSoft*, que facilita el manejo de un sistema integrado de información, la calidad de las aulas, los recursos computacionales y de Internet.

La consolidación de la estabilidad patrimonial de la Sede Central, entre el 2004 y el 2009, también es una fortaleza, gracias a la creación (en diciembre del 2004) de cuatro fondos: el Fondo Patrimonial Voluntario de Becas, el Fondo Patrimonial Voluntario de Apoyo a la Investigación, el Fondo Patrimonial de Estabilidad y Desarrollo, y el Fondo Patrimonial Capacitación. A esto se le suman el aumento y la diversificación del portafolio de inversiones de la Universidad y el incremento en el patrimonio institucional y el de los ingresos, a tasas superiores con respecto a la inflación.

El Plan Maestro y de Desarrollo Urbanístico y Arquitectónico de la Planta Física permite complementar y agrupar los planes de actualización y remodelación, de administración y mantenimiento, de espacio público, gestión ambiental, emergencias

y seguridad, y la regulación y el uso del suelo; además, facilitará la proyección futura del campus.

En relación con las debilidades que demandan propuestas de mejoramiento, aparece la alta dependencia de los recursos de la Universidad de las matrículas, el tiempo que los profesores dedican a actividades de gestión (aproximadamente un 21%) y la carencia de programas regulares de capacitación de directivos.

### Seccional Cali

Son fortalezas de la Universidad en esta área su estructura organizacional moderna y actualizada, definida por un cuerpo de derecho interno con claridad en las funciones y responsabilidades asignadas a las distintas personas y dependencias. También su cuerpo directivo, que es idóneo y comprometido con mecanismos claros para la provisión de estos cargos.

En lo que respecta a los recursos académicos y de planta física, se consideran como fortalezas la biblioteca, su nivel de servicio y el acervo bibliográfico; la infraestructura tecnológica disponible y actualizada (cantidad de computadores, red inalámbrica, Internet, servicios de soporte y atención),;la calidad arquitectónica del campus y sus zonas verdes; la cantidad y variedad de aulas, auditorios y su dotación de equipos audiovisuales que tratan de estar actualizados permanentemente; los sitios de prácticas adecuados, así como una organización eficiente para su gestión; y las instalaciones deportivas del Centro Deportivo Loyola. La principal debilidad que se observó en la autoevaluación es la falta de espacios de descanso para la comunidad educativa.

En cuanto a los recursos financieros se refiere, una fortaleza importante de la Seccional es su patrimonio institucional creciente a lo largo de los últimos años, con una alta inversión en activos fijos y financieros que indica solidez institucional a largo plazo. También es una fortaleza la creación y el mantenimiento de fondos de estabilidad y desarrollo que garantizan la posibilidad de inversiones futuras y poder enfrentar momentos de dificultad financiera. Otra fortaleza que se destaca es el manejo financiero y del presupuesto, con base en el principio de equilibrio entre ingresos y gastos operacionales en aras de un desarrollo acorde con recursos propios y mínimo endeudamiento.

Dentro de los aspectos por mejorar se encuentran los problemas de comunicación que aún persisten entre las dependencias (Carreras y Departamentos, dependencias académicas y dependencias administrativas), los cuales serán afrontados explícitamente en las propuestas de mejoramiento. También es necesario trabajar más para lograr un mayor desarrollo del carácter interdisciplinario de los departamentos.

En lo financiero, la mayor fragilidad es la alta dependencia de los ingresos de la Universidad por matrículas para la realización de las actividades universitarias, a la vez que la percepción que tienen algunos miembros de la comunidad educativa sobre la calidad de los criterios para la organización y el manejo del presupuesto, la cual no es positiva. La búsqueda de nuevas fuentes de recursos (donaciones, por ejemplo) y la necesidad de aclarar los criterios para la formulación, asignación, ejecución y evaluación del presupuesto, son elementos explícitos que deben ser abordados en las propuestas de mejoramiento.

